

2018

ACTITUDES HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO DE PREGRADO DE CASA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

VISCONTI RONCAGLIOLO, BIANCA MARCELLA

<https://hdl.handle.net/11673/45933>

Repositorio Digital USM, UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIAS

**ACTITUDES HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ESTUDIANTADO DE
PREGRADO DE CASA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO
SANTA MARÍA DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA CIVIL INDUSTRIAL

AUTORA: BIANCA MARCELLA VISCONTI RONCAGLIOLO

PROFESOR GUÍA

PROFESORA CORREFERENTE

CRISTÓBAL FERNÁNDEZ ROBIN

PAULINA SANTANDER ASTORGA

VALPARAÍSO, NOVIEMBRE 2018

A todas las mujeres y disidencias
que fueron, son y serán
parte de la comunidad sansana.
¡Y a todas las que luchan!

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo lo hice con mucho cariño y con un gran convencimiento de lo relevante que es que la comunidad sansana, en especial sus autoridades, tomen las medidas necesarias para erradicar los discursos y prácticas sexistas que tenemos tan arraigadas.

Este período ha sido muy importante e intenso en lo personal. Siento que mi experiencia en la Movilización Feminista tuvo mucha incidencia en este trabajo, y a su vez este trabajo ha tenido mucha incidencia en mí.

Pero en este camino no estuve sola y quiero agradecer a quienes de una u otra manera me apoyaron, y lo más importante, me inspiraron.

En primer lugar, a mis profes. Profe Paulina, gracias por orientarme a potenciar este trabajo en formas que ni siquiera habían cruzado mi mente. Disfruté de todas nuestras conversaciones y siempre salía con nuevas ideas de ellas. Profe Cristóbal, gracias por el apoyo al permitirme trabajar de forma independiente.

A mi mamá Silvana, mi Pequeñina Lina: gracias, gracias, gracias. Por todo el apoyo, los aportes, las sugerencias y por escucharme hablar incansablemente de este trabajo. Nuestra relación siempre ha sido muy especial para mí. A mi papá Marcello, muchas gracias por tu confianza incondicional en mí. A Piero, my bro, me encantan nuestras conversaciones y discusiones. Me gusta como en nuestra propia forma nos entendemos. Es bacán tenerte como hermano. Les quiero mucho.

Maca, me encanta que potenciemos lo mejor de nosotras cada vez que nos encontramos. Jenny, thank you so much for our amazing and lengthy talks. It's great having you as my friend, even if you are very far away. Love you both.

Le agradezco también, a las mujeres que no conozco y probablemente nunca conoceré, que no han bajado los brazos para cambiar este mundo tan insólito. Me inspiran.

Finalmente, quiero dirigirme a cada una de las personas que fueron parte de la Movilización Feminista de la USM, en especial a las mujeres y disidencias. Agradezco su fuerza, su sororidad, sus ganas de transformar esta universidad y el mundo. Ustedes verdaderamente me inspiran a seguir luchando. Siempre estarán en mi corazón.

Bianca

El feminismo se hizo palabra y sentido común.

Julieta Kirkwood

RESUMEN EJECUTIVO

Con el propósito de eliminar las prácticas y discursos sexistas y patriarcales de quienes son potenciales agentes de cambio en la sociedad, se decide determinar las actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de pregrado de la USM Casa Central desde una perspectiva feminista.

En primer lugar, se llevó a cabo un extenso levantamiento de antecedentes que permitió contextualizar y dar la base para poder desarrollar el estudio propuesto. En este, se abordan temas como la diferencia entre sexo y género, las brechas salariales, feminismo o más bien feminismos, y muchos más.

Con toda la información recabada, se plantearon algunos supuestos hipotéticos. Estos fueron que mujeres y disidencias presentan actitudes más igualitarias que los hombres; quienes se identifican con José Antonio Kast presentan actitudes menos igualitarias, mientras que quienes lo hacen con Beatriz Sánchez o Eduardo Artés muestran actitudes más igualitarias en comparación. Por último, otro supuesto fue que aquellas personas de carreras bastantes masculinizadas como Ingeniería Civil Eléctrica e Ingeniería Civil Informática, entre otras, presentan actitudes menos igualitarias.

La investigación se realizó con un enfoque mixto secuencial, en donde se estudiaron las actitudes hacia la igualdad de género de forma cuantitativa en primera instancia a través de la aplicación de una encuesta a 237 estudiantes, para luego entrar a profundizar los resultados encontrados con la ayuda del propio estudiantado, por medio de entrevistas en profundidad a 10 estudiantes, cinco hombres y cinco mujeres de diversas carreras y años de ingreso.

A lo anterior, se le suma la observación que se pudo realizar durante la Movilización Feminista que se dio a nivel nacional y en la propia casa de estudios. De esta manera, también se consideró la vivencia en este contexto único para ayudar a explicar los resultados encontrados.

Uno de los resultados más relevantes es que existe una diferencia estadísticamente significativa entre las actitudes de estudiantes hombres y mujeres en la USM, siendo más igualitaria en ellas. De 40 ítems preguntados, en 39 las mujeres obtuvieron un mayor puntaje y en 33, la diferencia fue estadísticamente significativa, siendo en ellas siempre más igualitaria.

Aparte del género, la variable orientación del voto mostró una correlación con las actitudes hacia la igualdad de género, donde quienes se identificaron más con José Antonio Kast evidenciaron actitudes menos igualitarias y quienes lo hicieron con Beatriz Sánchez y Eduardo Artés presentaron actitudes más igualitarias en comparación.

Con lo anterior, se permitió corroborar los supuestos plantados con respecto al género y a presidenciables con quien más se identifican de las pasadas elecciones del 19 de noviembre de 2017. El supuesto que se refería a actitudes menos igualitarias en carreras masculinizadas no se cumplió, ya que no hubo diferencias estadísticamente significativas al considerar la carrera.

Se pudo evidenciar también que las actitudes se ven influenciadas por la propia experiencia de las personas y no por su edad, carrera que estudian o el año en que ingresaron a la universidad.

En la encuesta se preguntó de forma abierta en qué contextos en la universidad hombres y mujeres reciben un trato diferenciado y en 87 de 237 encuestas, se hizo referencia a profesores. Otros aspectos también mencionados fueron clases y evaluaciones (72 veces), no saben/no han visto (63), se mira en menos a las mujeres (37), actos y comentarios machistas (25), estudiantes (23), más amabilidad con las mujeres (15), educación física o en ramas deportivas (14), ayudantes (13), en abuso, acoso y humillaciones (8), las mujeres sacan provecho (7), en casi todo (7), desigualdad en el trato no existe (5), funcionarios (5), condescendencia hacia las mujeres (5), y en la semana mechona/semana sansana (4).

De acuerdo a lo anterior, se puede rescatar que las diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en la universidad vienen dadas principalmente por docentes, que en su mayoría son hombres. Esto también se ratificó con las entrevistas y la observación realizada durante la Movilización Feminista.

Un aspecto muy relevante a destacar, es que las 10 personas que fueron entrevistadas en este estudio coincidieron en que la USM tiene la obligación de involucrarse en temas de igualdad de género, al estar educando y ser influyente en lo que piensa el estudiantado.

Cabe mencionar, que en Casa Central las mujeres representan solo un 30% de todo el estudiantado y esta proporción es mucho menor en varias carreras, como Ingeniería Civil en Informática e Ingeniería Civil Eléctrica, en donde es menos de un 10%. Por su parte, las académicas y docentes de planta en Casa Central, quienes tienen poder político en la casa de estudios al poder votar, solo son un 9,89% del total.

Uno de los entrevistados fue claro al decir que una de las medidas que la universidad puede tomar para aumentar la actitud igualitaria es tener más profesoras de planta. Además,

aclaró que las actitudes machistas hoy en día vienen principalmente de parte de los profesores hombres.

Algunas de las principales recomendaciones que se hacen luego de analizar toda la información recopilada, son las siguientes: incorporar un programa como el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) de la Universidad de Chile para aumentar la cantidad de estudiantes mujeres en una universidad tan masculinizada como la USM, establecer una cuota de género por departamento y poner en marcha un programa como el Programa de Equidad de Género en la Academia (PEGA) de la Universidad de Chile para acelerar el proceso de inserción de mujeres en la planta académica de la casa de estudios, que se desarrollen capacitaciones y actividades con respecto a temáticas de género, diversidad sexual y feminismo de manera frecuente, entre muchas otras.

Estas recomendaciones van dirigidas a entes específicos de la universidad, en su gran mayoría al Rector Darcy Fuenzalida. También al Vicerrector Académico, Directores y Directoras de las distintas unidades académicas, Dirección General de Docencia, Dirección General de Comunicaciones, entre varios otros.

Finalmente, se les sugiere a todas las personas que ejerzan algún cargo y/o ocupen alguna posición de poder en cualquier contexto, principalmente hombres, que se informen y cuestionen todo lo aprendido hasta ahora. Porque la única manera de erradicar los comportamientos sexistas que se encuentran tan arraigados es haciendo visible el problema y discutiéndolo continuamente.

ÍNDICE

Índice general

1. INTRODUCCIÓN	16
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
3. OBJETIVOS	24
3.1. Objetivo general.....	24
3.2. Objetivos específicos	24
4. MARCO TEÓRICO	25
4.1. Introducción a la problemática	25
Conceptos claves	25
Feminismo.....	33
Brechas salariales	35
Patrones discursivos	38
4.2. Contexto global.....	41
¿Cómo nace la desigualdad de género?.....	41
Avances respecto a la igualdad de género.....	42
Países que lideran en igualdad de género.....	43
Importancia de la igualdad de género avalada	44
Igualdad de género en el contexto estudiantil	47
Políticas públicas para garantizar la igualdad de género en América Latina.....	50
Desigualdad de género en grupos mixtos.....	52
Ni una menos.....	54
Movimientos Me Too y Time's Up	54
4.3. Contexto nacional	56
Participación laboral de mujeres en Chile.....	56
Desarrollo humano e igualdad de género	66
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.....	67
Políticas en el área de la educación.....	68
Organizaciones no gubernamentales.....	70
Norma chilena NCh 3262:2012 y sello iguala-conciliación	71
Contexto universitario nacional	72
Movilización estudiantil feminista.....	77
Movilización Feminista UTFSM Casa Central.....	83

4.4.	Percepciones y actitudes hacia la igualdad de género	89
	Influencia de la percepción de género en el actuar	89
	Influencia de las actitudes hacia la igualdad de género	89
	Importancia de la educación para lograr igualdad de género.....	90
5.	METODOLOGÍA.....	91
5.1.	Enfoque.....	91
5.2.	Tipo de investigación.....	91
5.3.	Herramientas	92
	Encuesta	92
	Entrevista.....	94
	Observación participante.....	95
5.4.	Variables	97
5.5.	Dimensiones.....	99
5.6.	Muestra	102
6.	SUPUESTOS HIPOTÉTICOS	104
7.	ANÁLISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS	105
7.1.	Validez y fiabilidad de la escala	105
7.2.	Prueba de normalidad de la escala.....	106
7.3.	Estadísticos descriptivos	106
7.4.	Variables	107
	Género	107
	Orientación al voto (presidenciables).....	109
	Edad.....	110
	Cantidad de tareas domésticas realizadas.....	111
	Participación en ONG	111
	Carrera.....	112
	Año de ingreso	112
	Valor más relevante.....	113
	Correlación variables.....	113
7.5.	Resultados por dimensión y por género.....	113
	Dimensión sociocultural.....	114
	Dimensión relacional.....	116
	Dimensión personal.....	118
	Dimensión universidad/laboral	119

Resumen	121
7.6. Resultados por dimensión y por orientación del voto.....	122
7.7. Resultados comentarios	124
Comentarios más mencionados.....	124
Correlación comentarios y género.....	125
Análisis global comentarios	126
7.8. Clasificación actitudes hacia la igualdad de género	127
7.9. Análisis de conglomerados	130
Variables conglomerado 1.....	131
Resultados por dimensión y por género conglomerado 1	132
Resultados comentarios conglomerado 1	135
Clasificación actitudes hacia la igualdad de género conglomerado 1	137
Variables conglomerado 2.....	138
Resultados por dimensión y por género conglomerado 2	140
Resultados comentarios conglomerado 2.....	144
Clasificación actitudes hacia la igualdad de género conglomerado 2.....	145
7.10. Análisis de encuestas no respondidas completamente.....	146
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS	148
8.1. Comentarios preliminares entrevistas	149
¿Qué es la igualdad de género?.....	149
Estereotipos de género	152
Prácticas sexistas	158
Relaciones entre estudiantes.....	162
Relaciones de estudiante con profesores y profesoras	167
Prácticas profesionales y trabajos	171
Participación laboral femenina.....	176
Impacto igualdad de género a nivel país	180
8.2. Actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado.....	184
8.3. Diferencias de actitudes entre hombres y mujeres en la USM	187
8.4. Ítems con altas brechas entre hombres y mujeres.....	195
“Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres”	196
“Creo que una cocina o una muñeca es juguete de niños y niñas”	204
“La desigualdad de género afecta negativamente la economía de los países”	209
“Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo”	213

8.5. Ítems con bajos puntajes globales.....	217
“Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual”	218
“Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas”	223
“Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres”	225
8.6. Trato diferenciado en la universidad	228
Experiencias personales	228
Comentarios obtenidos en encuesta	232
No saben/no lo han visto, no existe.....	240
Mujeres sacan provecho.....	246
Comentario machista.....	250
Pensamiento en la universidad tiene implicancias en el mundo laboral	258
Comentarios por género	261
8.7. Clasificación actitudes hacia la igualdad de género	266
8.8. Recomendaciones para aumentar la actitud igualitaria.....	271
8.9. Obligación universidad	280
8.10. Lenguaje inclusivo.....	286
¿Qué piensan del lenguaje inclusivo?	286
¿Qué opinan de los resultados de la encuesta respecto al lenguaje inclusivo?	295
8.11. Adicionales entrevista.....	303
8.12. Comentarios encuesta	306
9. EXPERIENCIA COMO ESTUDIANTE MOVILIZADA DURANTE LA MOVILIZACIÓN FEMINISTA	318
10. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	350
11. RECOMENDACIONES	362
12. REFERENCIAS	377
13. ANEXOS	410
Anexo A: Cuestionario	410
Anexo B: Entrevista.....	412
Anexo C: Preguntas preliminares encuesta	419
Anexo D: Frecuencia resultados por ítem.....	421
Anexo E: Promedios por dimensión y presidenciable	429

Índice de figuras

Figura 1: La persona de género libre. Fuente: Nosotras y la sexualidad, 2017.	27
Figura 2: América Latina - Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014. Fuente: OIG, 2016.	35
Figura 3: Impacto en el sueldo en madres y padres. Fuente: Kliff (2018), quien se basó del trabajo de Kleven, Landais y Egholt Sogaard (2018).	37
Figura 4: Ranking índice global brecha de género 2016. Fuente: Elaboración propia.	43
Figura 5: Discursos que tienen más valor, experiencias más relevantes, autoridades más respetadas en los ámbitos corporativos, medios de comunicación, política, entre otros. Fuente: Chemaly, 2015.	54
Figura 6: Evolución participación laboral femenina. Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2017.	57
Figura 7: Universidades movilizadas al 22 de mayo de 2018. Fuente: Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile, 2018.	80
Figura 8: Niveles de análisis. Fuente: García et al., 2010.	99
Figura 9: Distribución estudiantes por género en carreras de pregrado Casa Central. Fuente: Elaboración propia.	103
Figura 10: Tabla con alfa de Cronbach del modelo global y dimensiones. Fuente: Elaboración propia.	105
Figura 11: Saturación ítems escala. Fuente: Elaboración propia.	106
Figura 12: Estadísticos descriptivos por dimensión y modelo global. Fuente: Elaboración propia.	107
Figura 13: Respuesta a la pregunta ¿Con qué género te identificas? Fuente: Elaboración propia.	107
Figura 14: Frecuencias variable género. Fuente: Elaboración propia.	108
Figura 15: Resultados prueba U de Mann-Whitney por dimensión y del modelo global. Fuente: Elaboración propia.	109
Figura 16: Frecuencias variable orientación al voto. Fuente: Elaboración propia.	109
Figura 17: Prueba Kruskal Wallis por dimensión y del modelo global. Fuente: Elaboración propia.	110
Figura 18: Frecuencias variable edad. Fuente: Elaboración propia.	110
Figura 19: Frecuencias variable cantidad de tareas domésticas en comparación. Fuente: Elaboración propia.	111
Figura 20: Frecuencias variable participación en ONG. Fuente: Elaboración propia.	111
Figura 21: Frecuencias variable carrera. Fuente: Elaboración propia.	112
Figura 22: Frecuencias variable año de ingreso. Fuente: Elaboración propia.	112
Figura 23: Medias globales y por género dimensión sociocultural. Fuente: Elaboración propia.	114
Figura 24: Medias globales y por género dimensión relacional. Fuente: Elaboración propia.	116
Figura 25: Medias globales y por género dimensión personal. Fuente: Elaboración propia.	118
Figura 26: Medias globales y por género dimensión universidad/laboral. Fuente: Elaboración propia.	119

Figura 27: Ítems con diferencia estadísticamente significativa - variable orientación del voto, dimensión sociocultural. Fuente: Elaboración propia.	122
Figura 28: Ítems con diferencia estadísticamente significativa - variable orientación del voto, dimensión relacional. Fuente: Elaboración propia.	123
Figura 29: Ítems con diferencia estadísticamente significativa - variable orientación del voto, dimensión personal. Fuente: Elaboración propia.	123
Figura 30: Ítems con diferencia estadísticamente significativa – variable orientación del voto, dimensión universidad/laboral. Fuente: Elaboración propia.	123
Figura 31: Contextos en que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad. Fuente: Elaboración propia.	124
Figura 32: Escala clasificación actitudes basado en “Actitudes del Alumnado hacia la Igualdad de Género” de García et al., 2010. Fuente: Elaboración propia.	127
Figura 33: Clasificación actitudes dimensión sociocultural. Fuente: Elaboración propia.	127
Figura 34: Clasificación actitudes dimensión relacional. Fuente: Elaboración propia.	127
Figura 35: Clasificación actitudes dimensión personal. Fuente: Elaboración propia.	128
Figura 36: Clasificación actitudes dimensión universidad/laboral. Fuente: Elaboración propia.	128
Figura 37: Clasificación actitudes de forma global. Fuente: Elaboración propia.	128
Figura 38: Desglose por género de clasificación global de actitudes hacia la igualdad de género. Fuente: Elaboración propia.	129
Figura 39: Resumen comparativo entre conglomerados encontrados. Fuente: Elaboración propia.	130
Figura 40: Frecuencias variable género conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.	131
Figura 41: Resultados prueba U de Mann-Whitney por dimensión y del modelo global conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	131
Figura 42: Frecuencias variable orientación al voto conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.	132
Figura 43: Frecuencias variable carrera conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	132
Figura 44: Medias globales y por género dimensión sociocultural conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	133
Figura 45: Medias globales y por género dimensión relacional conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.	133
Figura 46: Medias globales y por género dimensión personal conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.	134
Figura 47: Medias globales y por género dimensión universidad/laboral conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	134
Figura 48: Contextos en que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	136
Figura 49: Clasificación actitudes dimensión sociocultural conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia. ..	137
Figura 50: Clasificación actitudes dimensión relacional conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.	137
Figura 51: Clasificación actitudes dimensión personal conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	137

Figura 52: Clasificación actitudes dimensión universidad/laboral conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	137
Figura 53: Clasificación actitudes global conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.....	138
Figura 54: Frecuencias variable género conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	138
Figura 55: Resultados prueba U de Mann-Whitney por dimensión y del modelo global conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	139
Figura 56: Frecuencias variable orientación al voto conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	139
Figura 57: Frecuencias variable carrera conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	140
Figura 58: Medias globales y por género dimensión sociocultural conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	141
Figura 59: Medias globales y por género dimensión relacional conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	141
Figura 60: Medias globales y por género dimensión personal conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	142
Figura 61: Medias globales y por género dimensión universidad/laboral conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	142
Figura 62: Contextos en que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	144
Figura 63: Clasificación actitudes dimensión sociocultural conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	145
Figura 64: Clasificación actitudes dimensión relacional conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	145
Figura 65: Clasificación actitudes dimensión personal conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	145
Figura 66: Clasificación actitudes dimensión universidad/laboral conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	146
Figura 67: Clasificación actitudes global conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.....	146
Figura 68: Análisis encuestas no respondidas completamente. Fuente: Elaboración propia.....	147
Figura 69: Género, carrera, año de ingreso y edad de personas entrevistadas. Fuente: Elaboración propia.....	148
Figura 70: Foto de la primera Asamblea de Mujeres y Disidencias en Casa Central, jueves 10 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.....	320
Figura 71: Foto intervención 13 de mayo de 2018, afuera de Casa Central. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.....	321
Figura 72: Foto intervención 13 de mayo de 2018, afuera del Mall Marina Arauco. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.....	321
Figura 73: Foto intervención 24 de mayo de 2018, Consejo Superior. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.....	322
Figura 74: Foto marcha 16 de mayo, bajando el Cerro Placeres desde la USM. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.....	323
Figura 75: Foto intervención durante premiación el jueves 17 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.....	324

Figura 76: Foto entrega de carta a Sebastián Piñera el miércoles 23 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	326
Figura 77: Foto entrega del Petitorio Unificado al Rector el lunes 4 de junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	328
Figura 78: Foto marcha interna el martes 12 de junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	330
Figura 79: Foto Punto de prensa en las afueras de Casa Central el viernes 15 de Junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	331
Figura 80: Foto placerina con la bandera entregada durante el puerta a puerta el sábado 16 de junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	332
Figura 81: Foto intervención plaza La Conquista el sábado 30 de junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	333
Figura 82: Foto primera Asamblea de Mujeres y Disidencias Movilizadas 5ta Región el sábado 26 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	334
Figura 83: Foto primer almuerzo profesoras y estudiantes post paro 5ta Región el lunes 8 de octubre de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	339
Figura 84: Foto jornada discusión política el jueves 31 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.	341
Figura 85: Cantidad y porcentaje de académicas y docentes de plantas en la USM al 2017. Fuente: Elaboración propia.	364
Figura 86: Cantidad y porcentaje de docentes mujeres en 56 universidades durante el 2017. Fuente: Elaboración propia con datos de Yévenes y Mardones, 2018.	365
Figura 87: Frecuencia resultados dimensión sociocultural parte 1. Fuente: Elaboración propia.	421
Figura 88: Frecuencia resultados dimensión sociocultural parte 2. Fuente: Elaboración propia.	422
Figura 89: Frecuencia resultados dimensión relacional parte 1. Fuente: Elaboración propia.	423
Figura 90: Frecuencia resultados dimensión relacional parte 2. Fuente: Elaboración propia.	424
Figura 91: Frecuencia resultados dimensión personal parte 1. Fuente: Elaboración propia.	425
Figura 92: Frecuencia resultados dimensión personal parte 2. Fuente: Elaboración propia.	426
Figura 93: Frecuencia resultados dimensión universidad/laboral parte 1. Fuente: Elaboración propia.	427
Figura 94: Frecuencia resultados dimensión universidad/laboral parte 2. Fuente: Elaboración propia.	428
Figura 95: Medias dimensión sociocultural - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.	429
Figura 96: Medias dimensión relacional - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.	430
Figura 97: Medias dimensión personal - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.	431
Figura 98: Medias dimensión universidad/laboral - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.	432

1. INTRODUCCIÓN

Históricamente han existido grandes desigualdades que han dejado a las mujeres en desventaja mientras los hombres han gozado de privilegios en variados ámbitos. Avances han existido, pero queda un largo camino por recorrer todavía. Los datos de violencia hacia la mujer, cuya máxima expresión es el femicidio, son escalofriantes. En América Latina, cada día se registran 12 femicidios (El Universal, 2018).

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

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

Las universidades cumplen un rol fundamental con sus estudiantes, al estar educando a personas que tendrán un impacto el día de mañana y por lo mismo, deben hacerse cargo.

Con la intención de erradicar estas prácticas y discursos sexistas y patriarcales tan arraigados en la sociedad, se plantea determinar las actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de pregrado de la USM Casa Central desde una perspectiva feminista, con el fin de conocer el estado actual de estas actitudes en quienes son potenciales y relevantes agentes de cambio en la sociedad, profesionales que estarán a cargo de desarrollar políticas públicas, de liderar empresas, entre muchos otros cargos de gran poder e impacto.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las mujeres han enfrentado una serie de barreras a lo largo de la historia, que las han dejado en desventaja frente a los hombres en distintos aspectos de sus vidas. Los avances que se han alcanzados son relevantes y hoy en día, las mujeres participan en la política, en el ámbito laboral y tienen más oportunidades en general. Pero aún hay desigualdades de género presentes en la sociedad (Revenga y Shetty, 2012).

En Chile existen varios aspectos donde se evidencia la desigualdad de género en la sociedad (Instituto Nacional de Estadísticas - INE, 2015). No en todos, pero en muchos de ellos no solo existe desigualdad de género, sino que también violencia de género. En muchos aspectos esto se ve a través de comportamientos y dichos sexistas que se reflejan en el ambiente laboral, social, familiar, en la publicidad y en muchos otros más.

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (Organización Mundial de la Salud - OMS, s.f.).

El INE (s.f.) presenta datos importantes en el aspecto de autonomía y toma de decisiones de las personas, en los cuales se aprecia una considerable brecha entre hombres y mujeres, y en todos los casos siendo mayor la participación masculina. Cabe destacar que la brecha ha ido disminuyendo con el tiempo, pero sigue siendo bastante elevada.

En el año 2016, en las distintas alcaldías 88,1% de quienes se eligieron como representantes fueron hombres y 11,9% mujeres, llegando así a una brecha de 76,2%. En el

año 2015, la brecha entre ministros y ministras en la Corte Suprema de Justicia alcanzó un 47,4%. La brecha entre diputadas y diputados electos fue de un 68,4% en el año 2013 y para el 2015, la brecha entre Secretarías de Estado (considerando el género de su máxima autoridad) fue de un 30,4%.

El INE (s.f.) también entrega los siguientes datos con respecto al femicidio en Chile. En el año 2013 se registraron 40 femicidios consumados con una tasa de 0,45 (por cada 100.000 mujeres 0,45 mueren producto de femicidio) y 76 femicidios frustrados, con una tasa de 0,85. El año 2014, los datos fueron 40 femicidios consumados (tasa de 0,44) y 103 femicidios frustrados (tasa de 1,14). Para el 2015, ambos registros presentaron un alza; 45 femicidios consumados (tasa de 0,49) y 112 femicidios frustrados (tasa de 1,23). Con estos datos, se evidencia que a medida que pasa el tiempo, son mayores los femicidios tanto consumados como frustrados, durante este período.

Otro tema relevante es el acoso sexual callejero, que en el último tiempo ha generado gran preocupación y las personas se han manifestado al respecto. Son prácticas de connotación sexual ejercidas por una persona desconocida, en espacios públicos como la calle, el transporte o espacios semi públicos (mall, universidad, plazas, etc.); que suelen generar malestar en la víctima. Estas acciones son unidireccionales, es decir, no son consentidas por la víctima y quien acosa no tiene interés en entablar una comunicación real con la persona agredida. Las prácticas de acoso sexual callejero son sufridas de manera sistemática, en especial por las mujeres, ocurriendo varias veces al día desde aproximadamente los 12 años, lo que genera traumatización no sólo por hechos de acoso especialmente graves, sino por su recurrencia (Observatorio Contra el Acoso Callejero - OCAC, s.f.).

Existen una serie de acciones que son consideradas acoso sexual callejero, (OCAC, s.f.), entre los cuales están los piropos, miradas lascivas, silbidos, bocinazos, gestos obscenos, tocaciones, persecuciones y exhibicionismos. Estas son consideradas como actos de violencia en contra de quien es víctima ya que no son deseadas e impactan psicológicamente en forma negativa a quien las recibe. Como ya se mencionó, las principales víctimas son mujeres desde temprana edad.

Es real que la participación femenina en el mercado laboral chileno ha ido creciendo sostenidamente, pero todavía se encuentra muy por debajo del promedio regional, siendo de las más bajas de la región (INE, 2015). La inserción de las mujeres al mercado laboral permite mejorar su autonomía en distintos ámbitos de sus vidas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2010).

El Fondo Monetario Internacional (FMI) explicó en el año 2003 que la baja participación de las mujeres en el mercado laboral no solo las perjudica a ellas, pero que también afecta a la competitividad del país (INE, 2015). Esta es una de las razones por la cual Chile no está posicionado tan alto en el ranking que ellos elaboran.

Chile tiene mucho que ganar mejorando la participación de las mujeres en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina sigue muy por debajo de la media de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): en 2009, sólo el 47% de mujeres en Chile tenían un empleo, frente al 62% en la zona OCDE. Hay que reconocer que se están dando pasos importantes en este sentido. El Gobierno chileno, por ejemplo, ha tomado decisiones relevantes para mejorar el suministro de servicios de cuidado a menores de edad, y ampliar el período de licencia por maternidad. Este tipo de medidas, que ya han probado

su eficacia en otros países de la OCDE, pueden fomentar la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, para atacar realmente las raíces de la baja participación femenina en la población activa, el Gobierno deberá invertir, por ejemplo, más en servicios de guardería (OCDE, 2011).

El mercado laboral chileno no queda exento de las desigualdades de género. Existen desigualdades en la inserción de la mujer al trabajo y en las condiciones laborales existentes. Se presenta una brecha importante entre lo que gana un hombre y una mujer por realizar el mismo trabajo. Según el INE (s.f.), el año 2015, las mujeres ocupadas percibieron 31,6% menos que el ingreso medio mensual de los hombres ocupados.

Esto se explica de alguna forma al estar conscientes de una visión sociocultural que establece que las mujeres aportan un sueldo secundario y que los hombres son los encargados de proveer, justificando erróneamente que a las mujeres se les pague menos que a los hombres (INE, 2015).

Es importante entender que la igualdad de género trae consigo un aumento en la productividad económica y mejoras en el desarrollo. Disminuyendo las disparidades de género, se beneficia la población completa y no solo las mujeres (Revenga y Shetty, 2012).

Para lograr superar las desigualdades de género en el ámbito laboral, es muy relevante que quienes se desenvuelvan en él estén conscientes de que la desigualdad es una realidad y que se requiere de todas las personas, independiente de su género, para combatirla.

Como bien dice Kimmel (2005), es importante hacerle saber a los hombres que los temas de género son tan importantes para ellos, como lo son para las mujeres. Y lo primero que se debe hacer al respecto, es hacer el tema del género visible para todas las personas, en

especial para los hombres, debido a que ha estado presente en la memoria colectiva que los temas de género son temas exclusivamente de mujeres.

Es relevante establecer que no todas las personas se identifican como mujeres u hombres y de aquí surge el concepto de disidencia de género (Gómez, 2017) y muchas veces estas personas son invisibilizadas y violentadas, incluso más que las mujeres, por no adherirse a la norma patriarcal impuesta en la sociedad.

De a poco, en el contexto universitario nacional, se han realizado avances en concederles a las mujeres un mayor grado de igualdad. En la Universidad de Chile, en el año 2013 se creó la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, encargada de impulsar medidas y políticas universitarias que vayan en pos de avanzar en términos de la igualdad de género, labor que continúa desde el año 2018 la Dirección de Igualdad de Género (Dirección de Igualdad de Género – Universidad de Chile, s.f.).

Por su parte, la Universidad Técnica Federico Santa María cuenta con el Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería, con la Asociación de Mujeres en la Ingeniería (AMIN) y con la Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad (VODIGEX).

El feminismo ha estado presente en la sociedad desde que las mujeres tienen consciencia de lo subordinadas a los hombres que han estado y que siguen estando, y en el último tiempo el movimiento feminista ha cobrado un importante rol, en especial en el ámbito universitario.

Pero todavía queda mucho por hacer, las actitudes que tiene el estudiantado universitario de hoy, que considera a quienes serán profesionales mañana, son relevantes: ¿Qué piensa el estudiantado de la USM Casa Central de la actual desigualdad de género?

¿Qué se puede hacer para cambiar la situación? ¿Tiene la universidad que involucrarse en temas de igualdad de género? ¿Existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres en la universidad? ¿Qué piensan del uso del lenguaje inclusivo? Estas y muchas otras interrogantes son importantes de responder para saber cuáles son las actitudes hacia la igualdad de género del estudiantado sano y poder así proponer estrategias adecuadas para mitigar, y en lo posible terminar, con las desigualdades de género presentes en la universidad y en la sociedad en general. Quienes estudian hoy en la USM son potenciales y relevantes agentes de cambio en la sociedad, profesionales que ocuparán cargos de gran poder e impacto, como desarrollar políticas públicas y dirigir organizaciones.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

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

3.2. Objetivos específicos

- ✓ Investigar respecto a la igualdad de género a nivel nacional e internacional, mediante una exhaustiva revisión del material bibliográfico disponible, para entender la situación actual con respecto al tema.
- ✓ Analizar las actitudes del estudiantado de pregrado Casa Central de la USM hacia la igualdad de género por medio de un enfoque mixto secuencial desde una perspectiva feminista a través de encuestas y entrevistas.
- ✓ Generar una discusión con respecto a lo estudiado desde una perspectiva feminista.
- ✓ Plantear recomendaciones para aumentar las actitudes igualitarias en la comunidad universitaria, y así intentar erradicar dentro de lo posible las prácticas sexistas en quienes son y serán agentes de cambio en la sociedad.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Introducción a la problemática

Conceptos claves

En la sociedad actual, es muy común el mal entendimiento de algunos conceptos asociados a la igualdad de género. Conceptos como sexo y género muchas veces son considerados lo mismo. Es por ello, que se torna de vital importancia definir bien cada uno de ellos, de forma de poder entender a cabalidad todo lo que se desarrollará posteriormente.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (s.f.) el sexo se define de la siguiente forma: “son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace”. El sexo es una construcción biológica, que se basa en características biológicas, permitiendo la reproducción sexual (Krieger, 2001).

El género por su parte es una construcción social, referido a roles, comportamientos y convenciones culturales, así como también a las relaciones que se establecen las personas (Krieger, 2001). Marta Lamas (s.f.) establece que las teorías feministas definen el género como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino).

Los conceptos de disidencias de género (géneros no binarios) y disidencias sexuales son importantes de abarcar. De acuerdo a Gómez (2017), los géneros no binarios “rechazan

un binarismo de género tradicional, patriarcal y estricto, impuesto por la sociedad y en el nacimiento, pero ello no implica que no pueda haber una identificación parcial o total con *hombre* o con *mujer*. Es una forma de desafiar a los géneros establecidos. En este sentido, encontramos diversas identidades: agénero, bigénero, trigénero, pangénero y género fluido. Luego existen muchas otras apreciaciones no occidentales... por ejemplo el ‘*tercer sexo*’ (más bien ‘*tercer género*’ en la India), incluso el *Kathoey* (un alejamiento del binarismo de género en Tailandia).”

Por su parte, Salinas (2012) se refiere a la disidencia sexual de la siguiente manera: “entiendo por disidencia sexual a la existencia de identidades sexo-genéricas y prácticas sexuales fuera de la heterosexualidad, y en consecuencia, al Movimiento de Disidencia Sexual como la reivindicación política y pública de actores sociales organizados para tal efecto.”

Sam Killermann (s.f.) establece una diferencia entre cuatro conceptos que en varias ocasiones son ocupados como sinónimos y también, lo más común, que uno de estos (el sexo biológico) define a los otros. Estos conceptos son: sexo biológico, identidad de género, expresión de género y atracción (sexual y romántica).

El sexo biológico corresponde a los cromosomas, niveles hormonales, ciertas características físicas como busto y pelos, y lo más representativo, los genitales. La identidad de género es aquello con lo que la persona se identifica a nivel psicológico, basado en lo que entiende son las distintas opciones de género.

La expresión de género por su parte se refiere a la forma en la que las personas se presentan, sus acciones, vestimenta, entre otros. Y en último lugar, la atracción se relaciona

con hacia qué personas o características sienten atracción, ya sea en términos sexuales y/o románticos. Para todos estos conceptos, el autor establece que se encuentran en un continuo y no corresponden al sistema binario que tan comúnmente es utilizado. En la Figura 1 se muestra una representación gráfica de gran parte de lo explicado anteriormente.

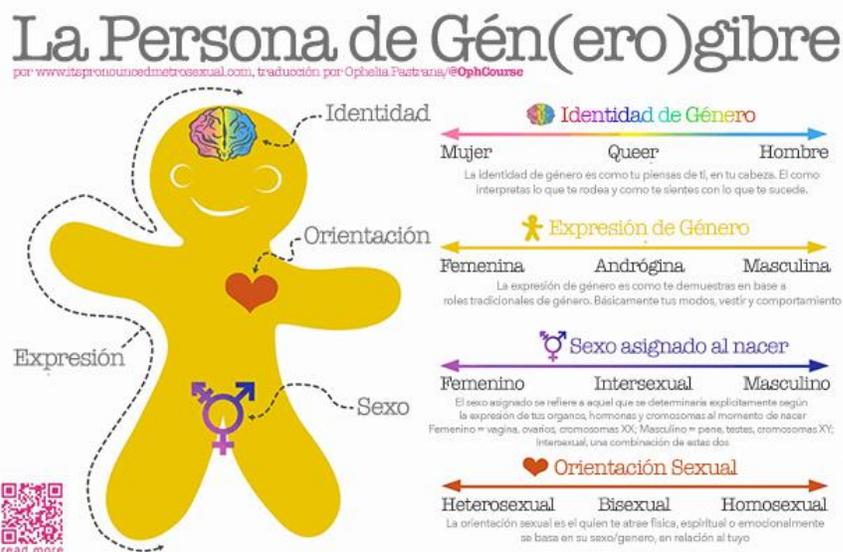


Figura 1: La persona de gén (ero) gibre. Fuente: Nosotras y la sexualidad, 2017.

La autora Eva de la Peña (2007) se refiere al sistema sexo-género como un modelo teórico que explica la forma en que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres se han traducido en desigualdades entre ambos géneros históricamente, siendo las más desfavorecidas durante este proceso, las mujeres. Este sistema hace la diferencia entre lo natural y lo que se construye socialmente, estableciendo que el sexo no es en sí mismo la causa de la desigualdad de las mujeres, sino que su género, el cual ha sido socialmente construido.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2011) aborda el concepto de división sexual del trabajo y cómo este permite entender los roles sociales que se han

asignado en función del sexo. Esta división es una construcción cultural y por ende puede cambiar. Históricamente ha asignado las labores de reproducción (cuidado) a las mujeres y las tareas productivas (trabajo) a los hombres. También hace referencia al círculo vicioso de la desigualdad que esto produce, ya que socialmente las mujeres han estado obligadas a cumplir con el trabajo doméstico y eso las ha mantenido ausentes en la política formal y en la toma de decisiones.

Varela (2008) se manifiesta respecto al androcentrismo como sigue: “el mundo se define en masculino y el hombre se atribuye la representación de la humanidad entera. Eso es el androcentrismo: considerar al hombre como medida de todas las cosas. El androcentrismo ha distorsionado la realidad, ha deformado la ciencia y tiene graves consecuencias en la vida cotidiana. Enfocar un estudio, un análisis o una investigación desde la perspectiva masculina únicamente y luego utilizar los resultados como válidos para todo el mundo, hombres y mujeres, ha supuesto que ni la historia, ni la etnología, la antropología, la medicina o la psicología, entre otras, sean ciencias fiables o, como mínimo, que tengan enormes lagunas y confusiones.”

El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza. Por ejemplo, nuestra sociedad asume que las mujeres tienen menos capacidad para tomar decisiones, participar en la política, ser líderes empresariales o profesionales competentes

por méritos propios. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo (Instituto Nacional de las Mujeres México, s.f.).

Por su parte el machismo es una construcción cultural con la que se expresa un rol masculino diferenciador del rol femenino, el cual está presente en el comportamiento y pensamiento de las personas, a veces de forma evidente y otras veces de forma invisibilizada, sin embargo su presencia existe, siendo sus conductas y pensamientos casi naturalizados en la cotidianeidad, lo cual ha implicado la existencia de rígidas ideologías con respecto a la superioridad del hombre por sobre la mujer a través de la historia (González y Romero, 2013).

Varela (2008) se refiere al machismo como: “un discurso de la desigualdad...en la práctica, se utiliza machismo para referirse a los actos o las palabras con las que normalmente de forma ofensiva o vulgar se muestra el sexismo que subyace en la estructura social.”

La misoginia viene de los conceptos griegos “miseo” que significa odiar y “gyne” que se traduce a mujer, y se refiere, de acuerdo a Ferrer y Bosch (2000), al rechazo, aversión, desprecio y odio de los hombres hacia las mujeres y todo lo que tenga relación con ellas y lo femenino. Este odio se ha materializado continuamente en opiniones y creencias negativas sobre las mujeres y lo femenino.

Por otro lado, la profesora de filosofía de la universidad de Cornell explica que la misoginia no se trata de hostilidad y odio de hombres hacia mujeres, sino que se trata de controlar y castigar a las mujeres que desafían la dominancia masculina. La misoginia recompensa a las mujeres que mantienen el status quo y castiga a las que no (Illing, 2018).

La filósofa define la misoginia como un sistema social en donde las mujeres se encuentran cara a cara con la hostilidad y odio por parte de los hombres porque son mujeres en un mundo de hombres.

Respecto al patriarcado, puede entenderse de las siguientes formas:

La manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres e infantes de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso de las mismas, pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni de derechos, influencias o de recursos (Facio, s.f.).

De acuerdo a esta misma autora, “se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas”.

Varela (2008) expone que Dolor Reguant lo define como: “es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres; del marido sobre la esposa; del padre sobre la madre, los hijos y las hijas; de los viejos sobre los jóvenes y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de

poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible.”

La violencia de género o violencia machista, es aquella que se realiza vulnerando el bienestar de una persona debido a su sexo o identidad de género. En este contexto surgen varios tipos de violencia de género, encontrándose los siguientes: física, psicológica (p.e. humillaciones), sexual (forzar o coaccionar a mantener relaciones sexuales), económica (reducción o privación de recursos económicos), patrimonial (usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades), social (limitar, controlar e inducir a aislamiento social) y vicaria (amenazar, agredir e incluso matar a hijes para dañar a la pareja). Es importante tener en cuenta que esta violencia no solo se da entre parejas, sino que en instituciones, en la familia y en la sociedad en general también está presente (Castillero, s.f.).

Además, se debe considerar la violencia simbólica, que ha sido llamada *la madre de todas las violencias* por Celeste Burone (El Nuevo Cronista, 2014). La violencia simbólica está interiorizada y naturalizada hasta el punto de hacer creer que las cosas “siempre fueron así”, y por lo mismo son incuestionables e inmutables (Olisa, 2016).

Algunos ejemplos de violencia simbólica presentes en la sociedad son mostrar a las mujeres en situaciones de subalternancia, decirles a las mujeres que sus cuerpos no son suficientemente buenos, ocupar un lenguaje machista y racista e invisibilizar a las minorías, entre otras.

Otro concepto es la igualdad de género, la que se establece como la existencia de igualdad en las oportunidades y derechos entre las mujeres y los hombres tanto en el entorno privado como el público, entregando y garantizando la posibilidad de que realicen la vida que ellos y ellas deseen (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia

y la Cultura - UNESCO, s.f.). Esta misma entidad ha establecido que para alcanzar un desarrollo sostenible, es indispensable que se cuente con igualdad de género.

Por otra parte, esta misma entidad define equidad de género de la siguiente forma: “La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”

En varias ocasiones se relacionan los conceptos de equidad e igualdad de género al plantear la igualdad como una meta y la equidad como un medio para alcanzarla.

Según Pickens (2005), la actitud es una tendencia mental a actuar de cierta manera en concreto, la cual se forma en base a la experiencia y ejerce una gran influencia sobre la respuesta hacia los objetos y situaciones con las que nos relacionamos. Las actitudes ayudan a definir el cómo vemos una determinada situación y también define en gran medida cómo nos comportamos hacia esa situación u objeto en particular.

El concepto de percepción ha sido definido de diversas formas, pero una de las acepciones aceptadas es la que define a la percepción como un proceso cognitivo de la consciencia, el cual consiste en reconocer, interpretar y dar significado para la elaboración de juicios con respecto a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social (Vargas, 1994).

En este caso particular lo que importa analizar son las actitudes, que van de la mano con las percepciones, que se tienen con respecto a la igualdad de género y las acciones sexistas que se evidencian en el día a día en distintos contextos.

Feminismo

Respecto al feminismo hay mucho que abarcar, ya que no existe una única definición ni postura política. Incluso, más que hablar de feminismo en singular, se debe pensar en feminismos, ya que existen tantos feminismos como formas de opresión y subordinación de las mujeres en el mundo, como bien plantea el Observatorio de Género y Equidad de Chile (Flores, 2018).

Flores también hace hincapié en que el feminismo no está en contra los hombres, sino en contra del dominio de lo masculino sobre lo femenino, es decir, del patriarcado. El feminismo reivindica a las mujeres como sujeto político que ha sido reprimido históricamente y bajo esa base se dan los discursos y cursos de acción que toma. A continuación, se presentan algunas definiciones de feminismos que son importantes de tener presentes.

El feminismo es definido por Victòria Sau i Sánchez (Sánchez, s.f.) , una escritora y psicóloga española como sigue: "es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de consciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que ha sido y son objeto por parte del colectivo de los varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera."

Para la socióloga chilena Julieta Kirkwood, el feminismo “es la rebeldía ante las tremendas diferencias entre lo que se postula para todo el género humano y lo que vivenciamos concretamente las mujeres.”

Por su parte, la reconocida Simone de Beauvoir se refiere a este concepto como “es un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente.”

Celia Amorós dice “entendemos por feminismo, de acuerdo con una tradición de tres siglos, un tipo de pensamiento antropológico, moral y político que tiene como su referente la idea racionalista e ilustrada de igualdad entre los sexos.”

Montero (2006) explica el feminismo “como un movimiento plural y crítico; de ideas, denuncia y reivindicación, producto del conflicto social que genera una posición de subordinación y desigualdad de las mujeres.”

También se debe tener en cuenta lo que propone Cott (1987), que el feminismo permite considerar una amplia cantidad de relaciones entre la ideología (teoría) y la acción (movimientos sociales). Además, el feminismo refleja e incorpora diversas aproximaciones, de donde se obtienen distintas corrientes teóricas (Cott, 1989).

Nuria Varela (2008) habla de ponerse las gafas violetas, refiriéndose a la mirada feminista con la que se comienza a ver el mundo. Dice que con estas gafas, se empiezan a hacer evidentes las injusticias y una vez que se descubren, se pueden nombrar. El siguiente extracto de su libro lo explica muy bien.

“Si son los ojos de las mujeres los que miran la historia, ésta no se parece a la oficial. Si son los ojos de las mujeres los que estudian la antropología, las culturas cambian de sentido y de color. Si son los ojos de las mujeres los que repasan las cuentas, la economía deja de ser una ciencia exacta y se asemeja a una política de intereses. Si son los ojos de las mujeres los que rezan, la fe no se convierte en velo y mordaza. Si son las mujeres las protagonistas, el mundo, nuestro mundo, el que creemos conocer, es otro.”

Brechas salariales

Un aspecto en el que consistentemente se hace presente la desigualdad de género, es en los salarios que reciben hombres y mujeres por desarrollar el mismo trabajo. De acuerdo al Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe (OIG, 2016), la brecha entre hombres y mujeres de América Latina, ha disminuido 12,1 puntos porcentuales entre los años 1990 y 2014, lo que ha representado un avance en la materia, pero no ha sido suficiente. Al día de hoy, persisten diversos obstáculos para que las mujeres alcancen la plena autonomía económica y se logre superar la pobreza. En la Figura 2, se puede evidenciar un gráfico con esta data.

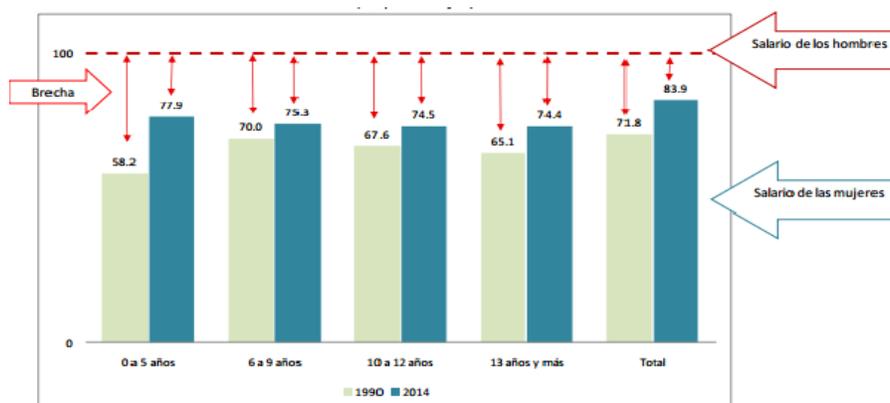


Figura 2: América Latina - Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014. Fuente: OIG, 2016.

La mayor disminución de la brecha entre los años 1990 y 2014 fue de 19,7 puntos porcentuales y correspondió a grupo de mujeres que tenían el menor nivel educativo, mientras que para el caso de las mujeres con el mayor nivel educativo, la brecha solo disminuyó en 9,3 puntos porcentuales, alcanzando en el 2014 una brecha de 25,6 puntos porcentuales. Esto demuestra que la inversión en educación y formación profesional, no se relaciona de forma lineal con los salarios que recibe un hombre cuya formación sea la misma. (OIG, 2016). A mayor nivel educativo, mayor la brecha entre hombres y mujeres.

De acuerdo a un estudio de Anguel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñamo (2018), en donde se estudian las brechas salariales de España en los años 2002, 2006, 2010 y 2014. Al año 2014, la brecha salarial entre hombres y mujeres llega a un 12,7%, y es importante destacar que la brecha está presente en cada una de las variables analizadas: edad, educación, antigüedad, ocupación, tipo de contrato y jornada, actividad y tamaño de la empresa.

Díaz (2015) expone que existen diversas fuentes que coinciden con que el cálculo general de un ingreso promedio mensual en Chile muestra que el de las mujeres es 20% menor al de los hombres y que puede llegar a un 30% o más en estratos profesionales y en puestos de trabajo que implican una mayor responsabilidad.

El estudio “Education at a Glance 2018” conducido por la OCDE (2018), estableció que en Chile las mujeres con educación superior ganan solo un 65% del sueldo que adquieren sus pares varones, la que fue la brecha salarial más importante entre los países analizados.

La economista de Harvard, Claudia Goldin (2014), mostró en su estudio que la discriminación por género es el núcleo de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres

y que los argumentos que establecen que la brecha se debe al cargo que ocupan las personas o a las horas que trabajan no se sostienen con la evidencia encontrada.

En el estudio llevado a cabo por Kleven, Landais y Egholt Sogaard (2018), en donde se analizó la relación entre la maternidad y la desigualdad de género en Dinamarca, país que presenta una de las más robustas redes de seguridad social, y evidenció que Dinamarca, a pesar de ser un país que ofrece un año entero de postnatal a padres y madres, presenta una brecha salarial entre géneros tan grande como la de Estados Unidos, país en donde las mujeres no tienen un postnatal garantizado.

La conclusión a la que llegan es que la brecha salarial es un castigo al cuidado infantil, ya que los ingresos de las mujeres disminuían significativamente después de convertirse en madres. Este no es el caso con los hombres. En la Figura 3 se presenta un gráfico que evidencia esta situación.

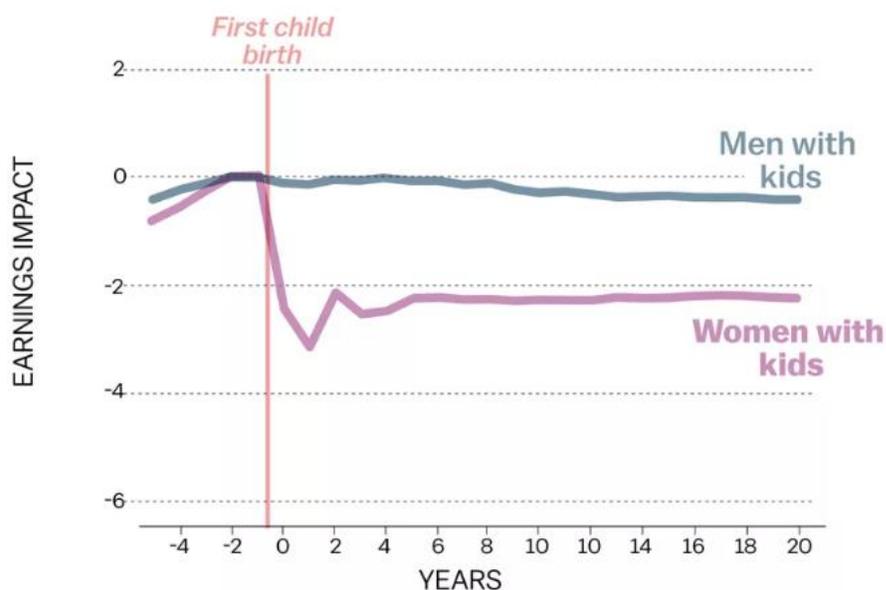


Figura 3: Impacto en el sueldo en madres y padres. Fuente: Kliff (2018), quien se basó del trabajo de Kleven, Landais y Egholt Sogaard (2018).

En el Informe Mundial de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018) se establece que el PIB per cápita de las mujeres es un 47% menos que el PIB per cápita de los hombres. Específicamente en Chile, el PIB promedio de los hombres es de USD 28.809, mientras que el de las mujeres llega solo a USD 15.137.

En una investigación desarrollada por el Centro de Estudios Públicos (CEP), dirigida por Adolfo Fuentes y Rodrigo Vergara (2018), siendo este último expresidente del Banco Central, concluyó que en los últimos 12 años en Chile, entre 2006 y 2017, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha mantenido, con altibajos, alrededor de un 20%.

De acuerdo a la encuesta CASEN y a Adolfo Fuentes, esta diferencia es atribuible exclusivamente al género. En el estudio de la CEP se eliminaron los efectos de otras variables para poder estimar correctamente el dato. Además, la consultora Macarena Navarrete explica que en Chile los sueldos no se fijan por productividad, sino por retención y los hombres tienen mayor disposición a cambiarse (Fiamengo, 2018; Garín, 2018).

En el informe GET de ComunidadMujer (2018), *Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones*, se concluye que aunque han existido cambios en la educación, las oportunidades, los sueldos e incluso en los roles de género en Chile, si se mantiene el ritmo que se lleva hasta ahora, la brecha entre hombres y mujeres recién se cerraría en 2098, en 80 años más.

Patrones discursivos

La interacción social concibe como una de sus formas fundamentales el dar cuenta de eventos, entendidos como una realidad que va más allá que la propia interacción. Los discursos cotidianos, que se utilizan para dar cuenta de eventos, terminan convirtiéndose en

potentes constructores de realidad, lo que no es una intención premeditada de la persona, sino más bien la necesidad de construir versiones coherentes como justificaciones (Billig, 1987; Potter & Wetherell, 1987). Como bien establece esta frase de Campos (2012) “el discurso construye versiones sobre el mundo.”

Según Lazar (2000), el discurso es un conjunto de declaraciones relacionadas que producen y estructuran un orden de la realidad. Es un contingente socio-histórico de significado potencial, que a la vez permite y limita posibles formas de entender el mundo, un sentido de quién somos (y quién no somos) en el mundo y cómo nos relacionamos con otras personas (o no nos relacionamos).

El discurso es parte de un proceso de negociación social que fija quién o cómo se define la realidad, las identidades y las relaciones sociales (Hjort, 1997). La construcción del discurso no se da arbitrariamente, sino que fomenta los intereses particulares de algunas personas y al mismo tiempo subordina los discursos e intereses contrarios (Lazar, 2000).

El análisis crítico del discurso, aplicado a los estudios de géneros, entiende las diferencias entre hombres y mujeres como construcciones sociales y no como nociones esencialistas ni diferencias del aspecto biológico ni determinístico. Así, el género se construye de forma relacional, en donde se interrelacionan la categoría *hombre* y la categoría *mujer* y es en esta relación en donde se establece el equilibrio de poder entre géneros (Lazar, 2000).

De acuerdo a Rolandsen Agustín (2007): “los discursos se entienden como sistemas de significado que contienen un fundamento ideológico que, en muchos casos, reflejan los

sistemas sociales subyacentes de poder en los que las mujeres son subordinadas a los hombres.”

Además, la autora plantea que “el objetivo del análisis crítico del discurso feminista es develar estas estructuras ideológicas subyacentes en los discursos y denunciar la injusticia contenida en ellos.”

El análisis crítico del discurso y los estudios feministas examinan la forma en la que el poder y la ideología en los discursos generan estructuras sociales jerarquizadas basadas en relaciones de género desiguales.

Los discursos se dan en todos los ámbitos en los que se desenvuelven las personas y las escuelas y colegios no se escapan de ello. De acuerdo a Ojeda (2016), quien estudió el profesorado y los discursos relacionados al género en una escuela pública en Chile, los discursos que tiene el cuerpo docente en la escuela está cargado de significados de género que tienen un impacto en la cultura escolar, transformándose en la base y guía de las acciones que se reproducen a diario.

Por lo mismo, el rol docente es un elemento importante en la escuela, y se manifiesta a través de las prácticas y discursos que han adquirido a lo largo de sus experiencias de vida personal y profesional (West, Lazar y Kramarae, 2000). También se debe considerar que el profesorado puede desarrollar estrategias y generar otros discursos que incentiven el cambio de los patrones culturales de género que se tienen hoy en día (Jiménez, 2007).

Como bien plantea Ojeda (2016): “por lo tanto la práctica docente asume en este trabajo una doble vía, por una parte es portadora de la carga de género y por otra es creadora de dinámicas educativas que intentan superar la desigualdad.”

Esta misma autora concluyó en su estudio que el cuerpo docente replica las diferencias de géneros de forma inconsciente, promocionando la desigualdad hacia las niñas en relación a los niños. A partir de ideas proteccionistas y maternales, el profesorado expresó de forma verbal las limitantes respecto a las capacidades de sus estudiantes.

Además, los estereotipos con que el cuerpo docente encasilla a estudiantes hombres y mujeres, limita sus potencialidades, estimulando que se desarrollen aquellas que generan diferencias, asociadas a princesas y superhéroes. Por todo lo encontrado en su trabajo, Ojeda enfatiza la necesidad de que el profesorado profundice en temas de género, para poder erradicar las discriminaciones y desigualdades que se siguen perpetuando y perjudican el desarrollo de sus estudiantes.

4.2. Contexto global

¿Cómo nace la desigualdad de género?

La desigualdad de género está fuertemente influenciada por la sociabilización diferencial en función del sexo que se hace desde el momento del nacimiento. Aquí cobra mucha relevancia el sistema sexo-género, debido a que este sistema genera un conjunto de normas sociales que van siendo aprendidas e interiorizadas por las personas y van direccionando las conductas que expresan los distintos sexos, condicionando la percepción e interpretación que se hace de la realidad.

Con lo anterior se genera la sociabilización diferencial y finalmente las desigualdades biológicas se traducen en desigualdades sociales, económicas y políticas entre los hombres y mujeres (Cabrerero, s.f.). Con lo anterior se establecen los roles masculinos y los roles femeninos. Dentro de las características asociadas al rol masculino, se encuentran ser seguros

de sí mismos, ambiciosos, racionales, independientes, realistas e incluso agresivos. Mientras que los roles femeninos se caracterizan por ser servicial, coqueta, emotiva, sensible, delicada, discreta y dependiente de otros (De la Peña, 2007).

Avances respecto a la igualdad de género

En los últimos años se han realizados varios avances con respecto a la igualdad de género. En una gran cantidad de países se han implementado políticas y reformas que van en busca de disminuir las brechas salariales, parar la violencia contra la mujer, entre otros.

En términos mundiales, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se ha hecho presente. Dentro de sus 17 objetivos para transformar el mundo, se encuentra en el puesto 5 el siguiente objetivo: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” (ONU, s.f.).

Tienen claro que la igualdad de género es de gran importancia. Las mujeres y niñas representan alrededor de la mitad de la población mundial y cuando existe desigualdad de género se genera estancamiento social (ONU, s.f.). En promedio, en el mundo las mujeres siguen ganando un 24% menos que los hombres y eso debe parar.

La igualdad de género es un derecho fundamental para las personas. Promoverla permitirá un mejor bienestar de todas las personas, reducir la pobreza y mejorar la salud mundial. Existen cifras impactantes respecto a la violencia de género; se estima que el 35% de las mujeres en todo el mundo ha sufrido algún grado de violencia física y/o sexual por parte de sus parejas u otra persona (ONU, s.f.).

La ONU Mujeres, lanzó una campaña solidaria en el 2014 denominada HeForShe, lo que significa “Él por Ella”, en la cual se promueve la igualdad de género y busca involucrar

a todas las personas, hombres incluidos, a ser agentes de cambio en esta problemática. Los representantes de este movimiento son Phumzile Mlambo-Ngcuka, líder visionaria de ONU Mujeres; Emma Watson, Embajadora de ONU Mujeres, y Elizabeth Nyamayaro, directora de la campaña (HeForShe, s.f.).

Países que lideran en igualdad de género

En el año 2006, el Foro Económico Mundial creó el índice global de la brecha de género, el cual tiene el propósito de medir en qué estado están los distintos países con respecto a la brecha entre hombres y mujeres. Este índice contempla cuatro variables: participación económica y oportunidades, logros en educación, salud y supervivencia, y empoderamiento político (Foro Económico Mundial - WEF, 2016). A continuación, en la Figura 4, se muestra el ranking global 2016 con respecto a este índice.

Ranking Global 2016		Ranking Global 2016	
1	Islandia	6	Irlanda
2	Finlandia	7	Filipinas
3	Noruega	8	Eslovenia
4	Suecia	9	Nueva Zelanda
5	Ruanda	10	Nicaragua

Figura 4: Ranking índice global brecha de género 2016. Fuente: Elaboración propia.

Islandia, el país ubicado en el primer lugar del ranking del índice global de la brecha de género en el 2016, es el primer país que legislará para asegurarse que todas las personas, sin importar su género, etnia, sexualidad o nacionalidad reciban un pago igualitario por su trabajo (Tuttle, 2017).

El gobierno islándico anunció a principios de marzo de 2017, que introducirá una ley que obligue a empleadores que tengan más de 25 personas a su cargo, a obtener un certificado que pruebe el pago igualitario. Se espera que la legislación esté completamente implementada para el año 2020 y que la brecha en el salario haya desaparecido para el año 2022.

El estado de Minnesota en Estados Unidos y países como Suiza han implementado políticas similares, pero ninguno de ellos lo ha hecho de forma obligatoria y tanto en el aspecto público como privado.

Otro caso a destacar es el de Nicaragua, país que tiene el ranking en igualdad de género más alto en Latino América. En un año subió dos puestos en el ranking de la brecha de género: en el 2015 estaba en el puesto número 12 y en el 2016, en el 10. El informe de 2016 estableció que este país es el que más rápido está avanzando y el que posee el mayor número de reformas en igualdad de género en la región.

Importancia de la igualdad de género avalada

Existen muchas aristas desde las que se puede abordar la desigualdad de género y en cada una de ellas, se ha mostrado que alcanzando la igualdad en esta materia, todas las personas se pueden ver beneficiadas.

En cuanto a las implicancias económicas, Elborgh-Woytek et al. (2013), se han atribuido un 27% de pérdidas del PIB per-cápita a las disparidades de género. Además, existe evidencia de que cuando las mujeres logran desarrollar su máximo potencial en el mercado de trabajo, las implicancias macroeconómicas son significativas.

Por otro lado, al existir igualdad, las mujeres tendrían un mejor acceso a los insumos y eso se traduciría en incrementos en la productividad de aquellas empresas cuyas propietarias son mujeres (Do, Levchenko y Raddatz, 2011).

El empleo de las mujeres en condiciones de igualdad, permitiría a las empresas aprovechar mejor el talento disponible, lo cual implicaría un mayor crecimiento potencial (Barsh y Yee, 2012; Center for Advanced Human Resource Studies, 2011). En resumen, potenciar a las mujeres es simplemente un enfoque inteligente desde la perspectiva económica (Revenga y Shetty, 2012).

De acuerdo a un estudio llevado a cabo por McKinsey&Company (2015) en un escenario en el cual los países igualaran el ritmo de mejoras en igualdad de género al del país que tiene el mayor ritmo en esa determinada región, podría significar hasta un aumento de 12.000.000.000.000 dólares en el PIB mundial del 2015, lo que se traduce en un 11% de incremento.

En ese mismo estudio se señala que en un escenario en el que se equiparan completamente los roles de hombres y mujeres en el mercado laboral, el PIB mundial en el 2015 puede llegar a aumentar en 28.000.000.000.000 dólares o su equivalente de un 26% de incremento.

La perspectiva de Kimmel (2005) es muy interesante de entender y analizar. Él es un sociólogo que ha dedicado su carrera a estudiar temas de género con especial enfoque en la masculinidad. Él establece que la igualdad de género es buena para todas las personas, hombres incluidos, y que lo primero que se debe hacer al respecto es hacer el tema del género visible y un tema de toda la sociedad, no solo de mujeres.

Kimmel es enfático que muchos de los problemas que tenemos actualmente, tanto en lo que respecta al género, como a la raza y la clase social, se deben a que quienes tienen los privilegios en cualquiera de estas áreas, son incapaces de ver a primera vista que efectivamente tienen esos privilegios y por lo mismo, no hacen nada para cambiarlo y mantienen la desigualdad.

El sociólogo es firme al plantear que se debe buscar la igualdad de género, no solo porque es correcto y justo, que sí lo es, sino por todos los beneficios que trae. Mientras mayor igualdad de género se tenga, más libres podrán ser los hombres en la sociedad.

La igualdad de género trae consecuencias muy positivas en términos económicos y sociales, pero más allá de eso, les permite a todas las personas tener vidas más satisfactorias y felices.

Adam Fennessy, quien fue secretario de Medio Ambiente, Tierra, Agua y Planificación en Australia (Women Victoria, s.f.), manifiesta lo siguiente: “los estereotipos tradicionales a menudo son tan difíciles de cumplir para los hombres. Existen enormes presiones para ser un "hombre real", para demostrar fortaleza física y emocional, y para proporcionar financieramente como el "proveedor" de la familia. Tratar de vivir a la altura de este ideal puede llevar a sentimientos de inadecuación. Sin embargo, la presión para mantenerse emocionalmente resistente a menudo impide que los hombres busquen ayuda. Los hombres son más propensos a consumir alcohol en exceso; tienen más probabilidades de participar en conductas violentas y de riesgo; y son menos propensos a admitir dolor, buscar consejo médico o tener una red social fuerte desde donde pedir ayuda. Entre la juventud australiana de entre 12 y 24 años, hay tres muertes masculinas por cada muerte femenina, y los accidentes y el suicidio representan la mayor parte de la diferencia. En 2015, alrededor del 76% de los suicidios fueron por hombres.”

De acuerdo a un estudio conducido por el noruego Øystein Gullvåg Holter (2014), quien investiga la relación entre la igualdad de género y la calidad de vida, establece que un alto grado de igualdad de género trae efectos positivos en una sociedad. Esto se da no solo en mujeres, sino que en hombres también, con mayores niveles de bienestar, menos depresión, menos suicidios y menos muertes violentas.

Igualdad de género en el contexto estudiantil

En distintas partes del mundo ha existido el interés por evaluar la actitud y percepción de los estudiantes sobre la igualdad de género, ya sea de la educación escolar como de la educación superior. A continuación, se presentan algunos de los casos encontrados.

En el año 2010, la Universidad de Sevilla en España, estuvo a cargo de estudiar la actitud por parte del estudiantado de primaria y secundaria (equivalente a la Educación Básica y Media en Chile) hacia la igualdad de género (García et al., 2010). Este estudio se realizó a través de encuestas, enfocándose en tres dimensiones: sociocultural, relacional y personal.

Uno de los aspectos significativos encontrados en este estudio fue que el estudiantado presentó cierto grado de sensibilización y disposición hacia la cultura de igualdad. El plano en el que los resultados estuvieron más bajos fue el relacional en donde la diferencia entre hombres y mujeres fue la más marcada. Los indicadores claves en este plano fueron los roles y relaciones de género, liderazgo, violencia de género y afectividad.

La misma Universidad de Sevilla, tres años antes en el 2007, llevó a cabo un estudio en centros de Educación Secundaria Obligatoria de Sevilla, para analizar la interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. Las seis dimensiones a evaluar

fueron: cuerpo, comportamiento social, competencias y capacidades, emociones, expresión afectiva, y responsabilidad social (Colás y Villaciervos, 2007).

Los resultados mostraron un alto porcentaje de interiorización de los estereotipos de género por parte de jóvenes y adolescentes, en cada una de las dimensiones analizadas. También se concluyó que existe una diferencia entre los géneros; en este estudio, los hombres presentaron estereotipos más arraigados que las mujeres.

En España también se llevó a cabo una investigación para analizar la percepción del profesorado con respecto a la igualdad de género en la universidad. Este estudio se realizó en el año 2012 y utilizó una herramienta cualitativa, entrevistas al profesorado. Las universidades involucradas fueron la Universidad de Sevilla y la Universidad Autónoma de Barcelona (Ion, Duran-Bellonch y Bernabeu, 2013).

Las entrevistas fueron realizadas a 22 docentes, 11 de cada universidad y se veló por tener igual proporción de hombres y mujeres entrevistadas. Las conclusiones fueron claras: persisten las resistencias al cambio y las dificultades de transformar la mentalidad androcéntrica tradicional, lo que no permite generar mejoras institucionales que de verdad generen un cambio.

En el periodo 2015-2016 se desarrolló en México una investigación con respecto a la percepción de la igualdad de género en el estudiantado universitario, en específico de aquellas personas que estudian Trabajo Social (Chávez, 2016).

El estudio fue de carácter exploratorio y dentro de sus principales descubrimientos estuvo el hecho de que el estudiantado no tenía claridad con respecto a las normativas en

temas de igualdad de género en el país. Además, no se pudo establecer una percepción clara en relación a la igualdad de género.

En Turquía, país conocido por su baja igualdad de género, se desarrolló un estudio en el año 2012 para determinar el rol que cumple la universidad en la percepción que se tiene con respecto al género. Este se hizo en la Universidad de Gazi, en Ankara, y consistió en una encuesta realizada a 837 estudiantes, de los 32 departamentos, en las 12 facultades con las que cuenta la Universidad de Gazi que estén cursando el primer o cuarto año (Ersoz, 2012).

Las hipótesis que quisieron ser testeadas con el estudio fueron las siguientes: (1) hay diferencias en las percepciones de género entre estudiantes de primer año y estudiantes de cuarto año; (2) las estudiantes mujeres tienen valores más igualitarios que los estudiantes hombres; y (3) estudiantes cuyas madres trabajan o han trabajado tiene una percepción del género más igualitaria.

En la sociedad turca, existen valores de género tradicionales, que establecen que las mujeres de deben dedicar al entorno privado, a ser madre y esposa, mientras que los hombres se deben desenvolver en la esfera pública y su rol es trabajar y tener éxito. Evaluando los resultados obtenidos con las encuestas, se puso rescatar que los estudiantes hombres son más resistentes a cambiar estas visiones que las estudiantes mujeres, existiendo de esta forma respaldo para la hipótesis de que las mujeres tienen valores más igualitarios que los hombres.

Respecto a la primera hipótesis, no se encontró respaldo para sostener que había diferencias en la percepción del género entre los alumnos de primer y cuarto año. Esto se cree que se debe a que los programas educativos de las universidades, a pesar de estar

enfocados en personas jóvenes y pudiendo ser agentes que impulsan el cambio, no están diseñados para asegurar la igualdad de género.

La tercera hipótesis sí obtuvo respaldo del estudio. Se encontró que estudiantes cuyas madres trabajan o habían trabajado en algún momento tenían percepciones acerca del género mucho más igualitarias.

El autor es enfático en la importancia de considerar en los programas educativos, especialmente universitarios, la perspectiva de igualdad de género. La desigualdad debe hacerse visible, así como también las consecuencias negativas que esto trae en la sociedad. Propone que se debe incorporar la perspectiva de la igualdad de género en el currículum de los centros de formación de docentes y que este debiese ser obligatorio.

Ersoz hace hincapié del importante rol que tiene la universidad en prevenir la discriminación por género y asegurarse de internalizar la idea de igualdad en los distintos procesos.

El estudiantado en la época universitaria está en un período donde hay apertura a nuevos conceptos, a cambios, donde forjan su identidad y personalidad, donde muestran esfuerzos por independizarse de la familia y donde tienen fuertes esperanzas por lo que les depara el futuro. Por lo mismo, es ahí donde la universidad debe aprovechar y cumplir un rol formador en este aspecto.

Políticas públicas para garantizar la igualdad de género en América Latina

Las políticas públicas, en la medida en que establecen una obligación de los Estados, son exigibles por parte de la ciudadanía. Hacerlas justas desde un enfoque de igualdad de género le imponen al Estado nuevos retos en el sentido de considerar la igualdad y la no

discriminación en la práctica, reconociendo las necesidades diferenciadas y, en consecuencia, las medidas, contenidos y protecciones específicas a través de dichas políticas. Con esta iniciativa se busca, en definitiva, hacer una revisión crítica de las políticas públicas desarrolladas por el Estado y mostrar la medida en que ellas son capaces de transformar situaciones de injusticia de género (Benavente y Valdés, 2014).

En 2014, la CEPAL elaboró un documento donde hacen mención y análisis de políticas públicas en materia de igualdad de género en siete países de la región, siendo estos Brasil, Uruguay, Colombia, Bolivia, Costa Rica, Chile y México (Benavente y Valdés, 2014). A continuación, se mencionan estas políticas:

- ✓ Brasil: la Ley 11340 Maria da Penha (2006). Se reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y considera este tipo de agresiones como un atentado contra los derechos de las mujeres.
- ✓ Uruguay: la política de lucha contra la violencia de género. Esta política considera como un atentado a los derechos humanos de las mujeres la violencia contra ellas y reconoce que el Estado debe protegerlas.
- ✓ Colombia: la política de garantía de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Con esta política se tratan injusticias asociadas a la salud, a la equidad de género y la justicia social.
- ✓ Bolivia: paridad y alternancia de género en los órganos de elección del Estado y en las instancias intermedias. Política que se encarga de abordar las dificultades que tienen las mujeres en acceder a cargos representativos.
- ✓ Costa Rica: la política de paridad y alternancia en la Ley Electoral. Política a cargo de erradicar prácticas desiguales y discriminatorias en contra de la participación plena y en igualdad por parte de las mujeres.

- ✓ Chile: Ley 20255 (2008) como parte de la Reforma Previsional. Se hace cargo de las injusticias en la redistribución, debido a que para las mujeres hay una menor acumulación de fondos previsionales al trabajar de forma remunerada y no hay protección cuando ellas realizan trabajo doméstico no remunerado. Con esto se valora y reconoce el aporte que hacen las mujeres.
- ✓ México: el Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG). Esta política se encarga de las injusticias en los distintos ámbitos de la política pública al hacer visible el gasto destinado a resolver las desigualdades existentes entre los géneros.

Desigualdad de género en grupos mixtos

Según Chemaly (2015), en grupos donde la distribución entre mujeres y hombres es parecida, ya sea en el colegio, la universidad, el trabajo u otro, los hombres dominan alrededor del 75% de la conversación. Esto afecta las decisiones que se llegan a tomar como grupo. Las mujeres rara vez son vistas como influyentes, poderosas o relevantes en el ámbito laboral. Cuando ellas tratan de hablar de un nuevo tema o de cambiar el rumbo de la conversación, tienden a ser ignoradas e interrumpidas.

La percepción para la mayoría en general es que las mujeres hablan más que los hombres en estos contextos. Y no solo eso, sino que en general lo que tienen que decir los hombres pareciera ser más valioso que aquello que dicen las mujeres. Un estudio de los senadores y senadoras en Estados Unidos arrojó que aquellos hombres que hablaban más eran percibidos como 10% más competentes que el resto. En el caso de las mujeres, lo contrario, una mujer que habla más que el resto es percibida como 14% menos competente.

Las mujeres hace tiempo ya que participan en la esfera pública, pero siguen siendo inhibidas para poder expresar y ser escuchadas al igual que los hombres. Esto se puede entender al percatarse que la socialización para las niñas es hacia la subordinación, mientras que para los niños es hacia la dominación. Algunas organizaciones han comenzado a trabajar con la regla de no interrumpir para ayudar en este tema. En otros casos, en grupos donde las mujeres son minoría, al momento de tomar una decisión se hace de forma individual y anónima, generando así conversaciones más igualitarias (Chemaly, 2015).

Otro dato a tener en cuenta es que las mujeres son interrumpidas con mayor frecuencia que los hombres y esto es por parte tanto de hombres como de otras mujeres (Adamczyk, 2016). Esto muestra cómo la sociedad en su conjunto respeta más lo que los hombres tienen para decir que aquello que las mujeres quieren expresar.

A continuación, se muestra en la Figura 5 la distribución de los discursos que tienen más valor, qué experiencias tienen más relevancia, qué autoridad es mayormente respetada, en distintos ámbitos de la sociedad. En azul se representa a los hombres, en rojo a las mujeres.

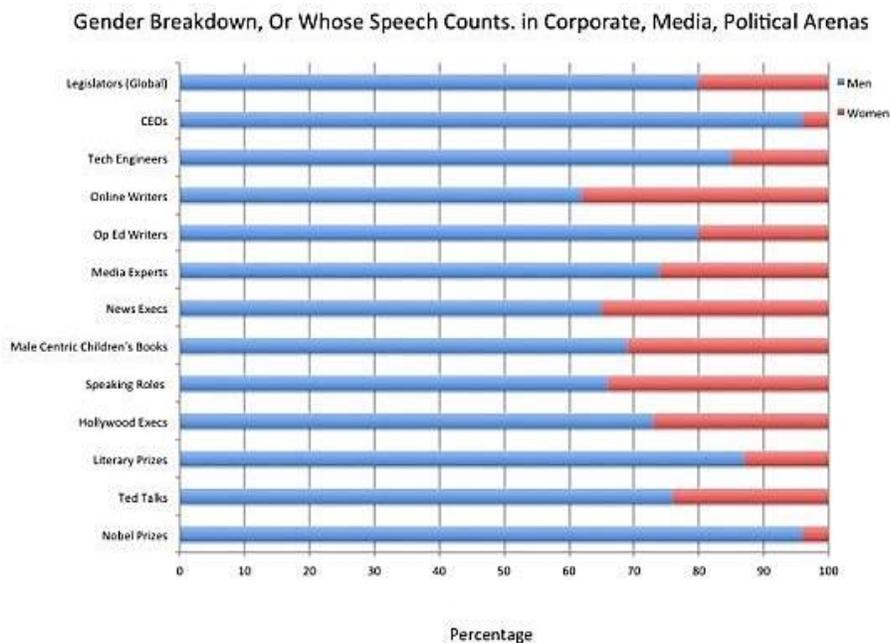


Figura 5: Discursos que tienen más valor, experiencias más relevantes, autoridades más respetadas en los ámbitos corporativos, medios de comunicación, política, entre otros. Fuente: Chemaly, 2015.

Como bien se puede ver en la imagen, en todos los ámbitos el discurso o la experiencia de los hombres es considerada más relevante que el de las mujeres.

Ni una menos

“Ni Una Menos es un grito colectivo contra la violencia machista”. Este es un movimiento feminista que comenzó en Argentina en el año 2015 y se ha extendido por varios otros países, incluyendo Chile, que surgió bajo la necesidad de protestar contra la violencia hacia las mujeres cometida por los hombres, cuya consecuencia más grave es el femicidio. En ese entonces cada 30 horas una mujer era asesinada solo por ser mujer en Argentina (Ni Una Menos Argentina – 2018).

Movimientos Me Too y Time’s Up

En el año 2006, la activista Tarana Burke de Nueva York comenzó el movimiento MeToo (yo también), para apoyar a las mujeres de color sin privilegios que han sufrido abuso

sexual. Burke se inspiró para comenzar esta campaña luego de hablar con una joven de 13 años quien le contó que el novio de su madre abusaba de ella (Parker, 2017).

11 años después, en octubre de 2017, la actriz Alyssa Milano hizo la invitación vía Twitter de responder *me too* a su tweet si habían sido víctimas de acoso o abuso sexual. La actriz envió el tweet en respuesta a la investigación del New York Time's acerca de las acusaciones de abuso sexual en contra de Harvey Weinstein. Esto sin saber que Tarana Burke ya había comenzado el movimiento más de una década antes.

En solo algunas horas, el tweet de Milano se hizo viral y al día siguiente, al enterarse de que la activista Tarana Burke era quien había originado el movimiento en el 2006, le dio el crédito que correspondía.

Desde entonces, el movimiento MeToo ha sido masificado y como bien lo plantea Burke, sirve por una parte para decir “no tengo miedo” y “no estoy sola”, y por otro, para expresar “te veo, te escucho, te entiendo, estoy aquí para ti” a quienes han sobrevivido este tipo de violencia.

Por su parte, el movimiento Time's Up (se acabó el tiempo) se puede pensar como un paso siguiente a MeToo, siendo una organización que busca generar cambios concretos, mejorando la seguridad y la equidad en los espacios de trabajo (Langone, 2018).

Este movimiento comenzó con un grupo de más de 300 mujeres de Hollywood quienes crearon un fondo legal llamado Time's Up Legal Defense Fund, que entrega apoyo legal y financiero a personas que quieran combatir los problemas de abuso sexual a través del sistema judicial.

Una de las fundadoras, Christy Haubegger, es enfática al decir que para erradicar el abuso sexual, primero hay que resolver el tema de la desigualdad, ya que los desequilibrios de poder son la raíz de los abusos.

4.3. Contexto nacional

Participación laboral de mujeres en Chile

De acuerdo a la Comisión Nacional de Productividad (2017), a septiembre de 2017 se cuentan con las siguientes cifras respecto a la participación laboral de mujeres en Chile.

De los 144 países evaluados en el índice de participación y oportunidad económica en el año 2016 por el FMI, Chile se encuentra en la posición 119. Esto lo ubica como el país peor evaluado en Sudamérica y el segundo peor evaluado en América, después de México, posicionándose así más próximos a los países pertenecientes a la cultura islam.

En 1990, Chile presentaba una participación laboral femenina de 31%, la cual al año 2015 había aumentado a un 48%. Esto se traduce en 1.250.000 mujeres más en la fuerza laboral. Evidentemente esto un aumento considerable, pero no tanto al compararse con Latinoamérica con un 55% y los países de la OCDE en vías de desarrollo con un 52%. Todos estos datos del año 2015.

Los países desarrollados de la OCDE presentaron al 2015 una participación femenina en el ámbito laboral de 61%, dando en forma global que los países de la OCDE tienen una participación promedio de 56%.

Los países nórdicos de la OCDE son los que lideran este ranking con un 65%, siendo Islandia el país que presenta el máximo mundial con un 79%. Esto incluso mayor que la

participación masculina en Chile de 71%. En la Figura 6 se evidencia la evolución de la participación laboral femenina.

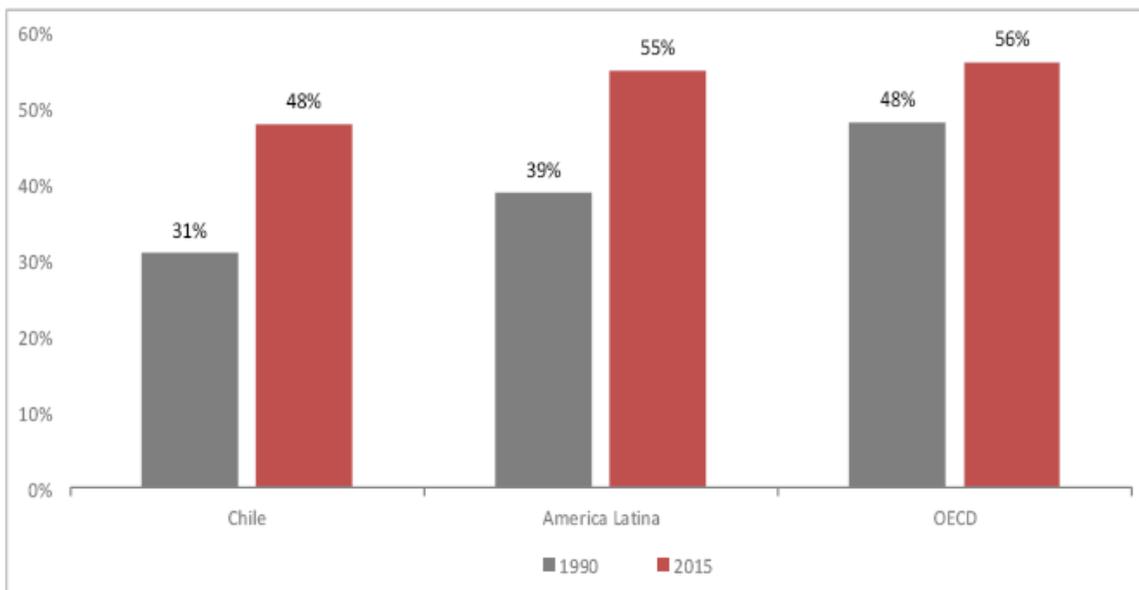


Figura 6: Evolución participación laboral femenina. Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2017.

La brecha entre Chile y los países más desarrollados de la OCDE es de 900.000 mujeres, número que coincide con la cantidad de mujeres que muestran intención de trabajar si no tuvieran que hacerse cargo de responsabilidades del cuidado de dependientes y del hogar según la Secretaría de Economía.

Si estas 900.000 mujeres se incorporaran a la fuerza laboral, el PIB se vería incrementado en un 6%. Debido a que carga tributaria en Chile es un tanto mayor al 20% del PIB, este potencial incremento se reflejaría en un aumento de unos US\$3.000 millones al año.

La igualdad de condiciones entre hombres y mujeres tiene un impacto positivo en el desempeño laboral y la capacidad del país para atraer talento, aspecto en el que Chile se encuentra ubicado en el lugar 91 de 138.

La mayor participación laboral de las mujeres genera mayor movilidad social y empoderamiento de las mujeres. Un segundo ingreso familiar es la forma más rápida para que una familia que está bajo la línea de la pobreza pase a clase media. Relacionado a esto en el año 2007 se demostró lo siguiente: “si la tasa de participación laboral femenina en Chile fuera cercana al promedio de la región se eliminaría alrededor del 15% de la pobreza y 20% de la pobreza extrema, además de que Chile lograría un incremento adicional de 10% en el ingreso per cápita promedio” (BM, BID y SERNAM, 2007).

Duflo (2011) explicita la importancia bilateral que existe entre desarrollo económico y empoderamiento femenino. Para que este círculo virtuoso se mantenga, es vital que exista un compromiso continuo de las políticas públicas en promover la igualdad de género.

El presidente de la Comisión Nacional de la Productividad Joseph Ramos dijo lo siguiente con respecto a la participación laboral de las mujeres: “esto no solo se trata de que más mujeres trabajen por el mero hecho de 'trabajar', sino que es algo mucho más profundo. La importancia de incorporar a la mujer al mercado laboral formal, no solo se sustenta por temas de Derechos Humanos e igualdad de género, sino que además es muy relevante en términos económicos y de bienestar” (El Mostrador, 2017).

El informe de la Comisión Nacional de Productividad de septiembre de 2017 enumeró 14 recomendaciones para elevar la participación femenina y mejorar la calidad de vida del

país. Estas recomendaciones se encuentran agrupadas en torno a tres ejes. A continuación, se enumeran las 14 recomendaciones:

Eje I: Elevar la participación laboral femenina por medio de la socialización del costo de cuidados de dependientes sin distinción de género.

Recomendación 1: Reemplazar el artículo 203 del Código del Trabajo por un sistema que financie o provea salas cuna de calidad, gratuitas para todos los hijos de hogares uniparentales o de parejas en que ambos trabajen o estudien, independiente del tamaño de la empresa o del número de mujeres que trabajen en ella. Asimismo, debe adecuarse la oferta pública de salas cuna y jardines infantiles para ser compatibles con los horarios de padres trabajadores.

Recomendación 2: Ofrecer una red de cuidados para personas mayores y discapacitados. Por ejemplo, se podría organizar en cada Junta de Vecinos una unidad de atención y cuidado de ancianos no valentes, remunerada según el número y complejidad de las atenciones, ampliando y fortaleciendo el “Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados”. Complementariamente, podrían crearse redes voluntarias de apoyo de cuidado entre vecinos o localidades, conectando voluntarios con interesados a través de plataformas tecnológicas.

Eje II: Reducir los costos de la mujer para participar en el mercado laboral permitiendo, entre otras cosas, una mayor adaptabilidad laboral.

Recomendación 3: Divulgar las posibilidades contempladas en la reforma laboral que permiten negociar acuerdos colectivos para la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares; y evolucionar para la posibilidad de negociación individual.

Recomendación 4: Promover la modalidad de teletrabajo aclarando los aspectos de la ley que hoy día limitan su aplicación de manera coherente a las características de este tipo de empleo.

Recomendación 5: Extender el derecho de asignación profesional a los funcionarios profesionales del sector público, independiente de si la jornada de trabajo es completa o parcial.

Recomendación 6: Incentivar la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionales para ellas, a través de campañas y políticas afirmativas, y mejorar el vínculo entre los programas de capacitación y las demandas futuras del mercado laboral

Eje III: Promover un cambio cultural que empodere social y económicamente a la mujer y corrija los actuales sesgos culturales desigualitarios.

Recomendación 7: Combatir los sesgos de género en el sistema escolar a través de:

7.1 Revisar el material didáctico, con la sustitución de personajes estereotipados.

7.2 Revisión de la formación docente, para combatir sesgos conscientes o inconscientes de los mismos y para que contribuyan en el esfuerzo de educar para la equidad de género.

7.3 Difundir la campaña #EduquemosConIgualdad del Ministerio de Educación con Comunidad Mujer.

Recomendación 8: Estimular la inserción de más mujeres en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM):

8.1 Reservar un porcentaje de cupos prioritarios para mujeres en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y carreras Universitarias en las áreas de ciencias,

tecnologías, ingenierías y matemáticas, en la línea del Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) de la Facultad de Ciencias y Matemáticas de la Universidad de Chile. En caso que esos cupos, no sean requeridos por mujeres, se abren los espacios para hombres.

8.2 Relevar modelos de éxito (“role models”) a través de premios como InspiraTec, promoción de charlas y eventos y divulgación en vehículos comunicacionales.

8.3 Ampliar la divulgación sobre las posibilidades y retornos asociados a las carreras en las áreas de STEM.

Recomendación 9: Modificar las normas del régimen de Sociedad Conyugal, de acuerdo a las siguientes directrices: Administración indistinta: Posibilitar a ambos conyuges la administración indistinta y separada de la sociedad conyugal. Administración libre de la mujer de sus bienes propios. Posibilitar enajenación o gravámenes de vehículos motorizados, sin la autorización del otro cónyuge. Enajenar o gravar derechos hereditarios, sin la autorización del otro cónyuge. Manifestación expresa del régimen matrimonial al momento de contraer el matrimonio.

Recomendación 10: Promover el emprendimiento femenino.

10.1 Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo crediticio y en los modelos de atención de las instituciones financieras con el fin de mejorar las condiciones de acceso de las emprendedoras a productos y servicios financieros.

10.2 Potenciar programas de apoyo al emprendimiento femenino que den acceso a capital inicial de trabajo (CORFO – SERCOTEC). Destacamos, en este sentido, por ejemplo, programas como Capital Semilla, Capital Abeja, Programas de Emprendimientos Locales y programas de aceleración para mujeres (Start Up Mujeres).

10.3 Fortalecer y masificar iniciativas de capacitación y apoyo en gestión para emprendimientos femeninos (formación de habilidades de gestión empresarial, asistencia técnica y asesoría especializada para perfeccionar la calidad del emprendimiento femenino), tales como CDN de Sercotec.

10.4 Crear políticas y fortalecer programas que faciliten la incorporación de la innovación y creatividad como factor transversal en la gestión de los negocios, productos y servicios, favoreciendo la productividad y rentabilidad de los emprendimientos, como el Voucher de Innovación de CORFO.

Recomendación 11: Potenciar el acceso de mujeres a cargos de liderazgo

11.1 Institucionalizar por ley la cuota de mujeres en directorios de Empresas Públicas del Estado (Empresas SEP).

11.2 Promover un programa de colaboración público-privado, por ejemplo, en la línea del “Sello Iguala” con el objetivo de que las empresas listadas en bolsa celebren un acuerdo voluntario en donde se comprometan a: Establecer una meta mínima de 16% de mujeres en directorios o equipos gerenciales. Establecer mecanismos y objetivos comprobables para el cumplimiento de la meta de 16%, con plazos y etapas concretas asociadas.

11.3 Incluir dentro de los temas que deben reportar las empresas bajo el mecanismo de “reporte o explique” en conformidad a la Norma de Carácter General N°386 de la SVS, si la empresa cuenta con metas y mecanismos de cumplimiento para incrementar el porcentaje de mujeres en directorios y equipos gerenciales.

11.4 Monitorear el cumplimiento de las medidas establecidas en los numerales anteriores (11.2. y 11.3) en un plazo de 5 años, y de resultar insuficiente, se propone avanzar en un mecanismo de cuotas por ley.

Recomendación 12: Promover la corresponsabilidad en el cuidado de recién nacidos.

12.1 Otorgar un derecho opcional al padre de tomar un permiso de postnatal parental exclusivo para ellos. En concreto, se propone que si la mujer opta por tomarse las doce semanas posteriores al período de post natal obligatorio en jornada completa, esta jornada completa, correspondiente a doce semanas, pueda ser dividida entre el hombre y la mujer, con el acuerdo de ambos. Así, tanto el hombre como la mujer, podrán trabajar media jornada en este período.

12.2 Incorporar en los programas nacionales y regionales de fiscalización de la Dirección del Trabajo el cumplimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, que establece el derecho irrenunciable de los padres a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo.

Recomendación 13: Divulgar la Norma NCh 3262 y el Sello Iguala Conciliación y potenciar su impacto.

Recomendación 14: Realizar un seguimiento posterior de las políticas y recomendaciones establecidas en este informe para efectos de evaluar su impacto.

Un tema clave a tener en cuenta en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, es el cuidado, la crianza y la realización de las tareas domésticas, que históricamente se han atribuido a las mujeres. Muchas veces las mujeres cumplen una doble jornada, en donde aparte de su trabajo remunerado, se hacen cargo en mucho mayor medida del trabajo doméstico en relación a sus parejas hombres.

De acuerdo a un estudio de ComunidadMujer (2017), las mujeres en Chile trabajan en promedio 11,6 horas diarias, mientras que los hombres promediaron 9,7 horas. Esto considera los quehaceres domésticos.

Respecto al trabajo remunerado, los hombres trabajan en promedio 6,5 horas diarias y las mujeres 5. Por su parte, en el trabajo no remunerado, las mujeres le dedican 6,6 horas diarias y los hombres solo 3,2.

Es importante resaltar, que las mujeres se llevan la mayor carga, pero al ser esta principalmente en trabajo no remunerado, no acceden a los beneficios económicos y sociales que trae el trabajo remunerado en la misma medida que los hombres.

Además, en promedio, las mujeres trabajan más horas diarias de forma no remunerada que lo que trabajan los hombres remuneradamente.

El acoso sexual en el ámbito laboral es una forma en que se presenta la violencia de género. Estas conductas en el trabajo no tienen como único motivo el deseo sexual, sino que dominar y mantener una relación de poder. De esta manera, a través del acoso sexual se disciplina a las mujeres y se acentúa su ajenidad en el espacio laboral (Valencia, s.f.).

Una acción afirmativa es aquella acción que busca establecer políticas que dan a un grupo social, étnico, minoritario o que históricamente ha sufrido discriminación a causas de injusticias sociales un trato preferencial en el acceso para así poder erradicar las discriminaciones que ha habido en su contra (Sistema de Monitoreo de la Protección de los Derechos y la Promoción del Buen Vivir de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe, s.f.).

Una de las acciones afirmativas más conocidas son las cuotas de género, en donde se reserva para las mujeres un porcentaje determinado de puestos. De esta forma, las mujeres deben constituir un cierto número o porcentaje que se determine. Estas cuotas nacen del desequilibrio existente que impide una igualdad de oportunidades efectiva (Comisión Interamericana de Mujeres, 2008).

Como expone Dahlerup (2002) las mujeres representan más de la mitad de la población, por lo que deberían tener la mitad de los puestos de representatividad. Además, la autora explica que mujeres y hombres tienen intereses diferentes, por lo que es importante contar con mujeres en los aspectos de toma de decisiones, para incluir los intereses específicos de ellas.

La ganadora del premio de Igualdad de Género de la ONU, Caroline Codsí, establece que las cuotas de género sí funcionan y que quienes las critican son porque no las comprenden. A veces se argumenta que no se debe nominar a alguien solo por ser mujer, pero para cubrir un puesto de trabajo o postular a un cargo político, también existen otros factores y no es solo el género (Vargas, 2017).

Ella también explica que los hombres suelen enfatizar que tener cuotas implica llenar un cupo, pero no tener el mejor recurso. Codsí responde a esto diciendo “cuántos hombres incompetentes hay en las mesas directivas sin que esto se discuta”.

Codsí aclara que las cuotas no se deben tomar a la ligera, realizando un análisis comparativo de las cualificaciones de las mujeres, aplicando indicadores específicos y no sexistas. Indica también que el freno respecto a las cuotas se da muchas veces por la errónea percepción que hay en la población de que la igualdad ya se alcanzó.

En el año 2011, la Ley 20545 incorporó la posibilidad de optar a un permiso posterior a las 12 semanas de permiso postnatal que siempre han existido, siendo este un permiso de postnatal parental de hasta 12 semanas jornada completa o 18 semanas de media jornada, en donde se puede hacer el traspaso al padre (24Horas, 2018).

En el caso de las 12 semanas, el traspaso se puede hacer desde la séptima y en el de 18 semanas, desde la decimotercera. Lamentablemente, a siete años de implementada la ley, solo 1.556 hombres, del total de 678.328 casos registrados, han tomado el permiso. Esto

representa tan solo un 0,23%. Estas cifras no ayudan a mejorar la participación laboral de las mujeres.

Como expone la subsecretaria de Previsión Social, María José Zaldívar, “como sociedad todavía nos falta un largo camino por recorrer en materia de corresponsabilidad”.

Desarrollo humano e igualdad de género

En el Informe de Mundial del Desarrollo Humano elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018), se encuentran los resultados actualizados del índice de desarrollo humano medido en 189 países y territorios.

En el ranking, Chile se encuentra en el puesto 44 en Desarrollo Humano y 72 en Igualdad de Género. Específicamente, el índice de desigualdad de género se mide a partir de tres dimensiones: salud reproductiva (mortalidad materna y tasa de nacimientos en adolescentes), empoderamiento (porcentaje de mujeres que ocupan puestos parlamentarios y tasa de asistencia a educación secundaria y superior) y actividad económica (participación de hombres y mujeres en trabajos remunerados).

Es importante destacar que la brecha de género en Chile es 2,3 veces la brecha observada en los países de alto desarrollo humano, en donde se encuentra Chile. Como lo expone la representante del PNUD en Chile, Silvia Rucks, “los datos nos muestran que ha habido avances importantes en materia de igualdad de género, sin embargo, aún hay desafíos pendientes, entre ellos está el acceso a los recursos económicos. Las mujeres en Chile siguen participando menos que los hombres en el mercado laboral y recibiendo menos ingresos que ellos por el mismo trabajo. De hecho, si proyectamos ambas dimensiones en el PIB per cápita, las cifras que hoy se presentan estiman que el PIB per cápita de las mujeres sería un 47% menos que el PIB per cápita estimado para los hombres”.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

El 20 de marzo de 2015 se creó en Chile el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, con el propósito de diseñar, coordinar y evaluar políticas, planes y programas que promuevan la equidad de género, además de procurar eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

Este ministerio nace a raíz de una serie de eventos que habían estado ocurriendo en el país. En Chile, las mujeres tienen una participación en el mercado laboral de un 47,6%, obteniendo consistentemente trabajos de menor calidad y menores ingresos en comparación a los hombres. Además, la brecha salarial promedio alcanzó en promedio un 29,7% entre los años 2010 y 2014 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, s.f.).

Los números son claros al momento de justificar la creación de este ministerio: una de cada tres mujeres en Chile declara haber vivido algún tipo de violencia física por parte de su pareja o expareja, lo que equivale a 2,8 millones de personas. 64% de las mujeres que han experimentado violencia física, no denuncia; 72,4% de las mujeres que han vivido violencia psicológica no denuncia; y 88% de las mujeres que han sufrido violencia sexual, no denuncia.

Y las estadísticas siguen: la población de Chile está compuesto por un 52,7% de mujeres, pero solo un 16% de representantes del Congreso Nacional son mujeres, solo un 12% de las alcaldías del país corresponden a mujeres, solo 24% de los sindicatos son presididos por mujeres y solo siete de cada 100 puestos de directorios en empresas privadas son ocupados por mujeres.

Políticas en el área de la educación

El Ministerio de Educación de Chile, en su plan para los años 2015-2018, se refiere a la importancia de generar un enfoque de género en el área de la educación. La implementación de acciones con perspectiva de género tiene como base la convicción de que sí es posible construir una educación no sexista, en las que el valor se otorgue a las capacidades y habilidades de niños y niñas, jóvenes y personas adultas que se encuentran en los distintos niveles educativos del país, independiente de su sexo e identidad de género (Unidad de Equidad de Género – Ministerio de Educación, s.f.).

Es cierto que en Chile han existido avances en la materia, pero siguen persistiendo patrones sociales y culturales que reproducen estereotipos y representaciones tradicionales de los géneros, lo que no permite avanzar en temas de igualdad. Las personas reciben tratos diferentes cuando no cumplen con la norma establecida asociada a su género y esto luego se traduce en desempeños desiguales y las condiciones de empleabilidad y remuneraciones a las que se puede acceder se ven afectadas negativamente.

Las estadísticas presentes con respecto a la educación en Chile son bastante; por ejemplo, se evidencia que las mujeres presentan un mayor promedio de notas durante la Enseñanza Media, pero en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) son los hombres los que muestran mayores puntajes. Las carreras en el área de la salud, el diseño y las ciencias sociales, están fuertemente marcadas por la presencia de mujeres, mientras que carreras en el área matemática y de la ciencia, están marcadas mayoritariamente por presencia masculina.

Un aspecto también importante de analizar es la distribución de los docentes en Chile. En el último tiempo, lenta pero establemente han ido disminuyendo la presencia de docente

del género masculino, llegando a un 27% en el año 2014. Las funciones docentes donde predominan los hombres son las de Inspección General (57%) y Dirección (44%). Mientras que las funciones donde están con mayor presencia las mujeres son las de docencia en aula y los equipos técnicos-pedagógicos, ambos con un 74% de participación femenina.

Lo anterior deja en evidencia, como a pesar de que los hombres son menos en el sistema escolar, son ellos los que ocupan una mayor proporción de los cargos de alta dirección y mayor autoridad.

En términos de Educación con enfoque de género, actualmente Chile se rige por el Marco Normativo Nacional, el que incluye:

- ✓ Ley General de Educación 20370, la que incluye el principio de no discriminación y resguarda el derecho a la educación a estudiantes embarazadas y que sean madres.
- ✓ Ley 20520 del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, con el cual busca asegurar la equidad y que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de obtener educación de calidad.
- ✓ Ley de Inclusión Escolar 20845, aunque no explicita un enfoque de género, busca la eliminación de cualquier tipo de discriminación arbitraria y transformar la escuela en un punto de encuentro social.
- ✓ Ley 20066 de Violencia Intrafamiliar, la que tiene por objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y otorgar protección a las víctimas. Dado que esta no protege de otras formas de violencia de género, es que se está trabajando en una nueva ley integral en contra de la violencia contra las mujeres.

En términos del Marco Normativo Internacional, se contempla lo que sigue:

- ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- ✓ Convención Contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza.
- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).

Organizaciones no gubernamentales

En Chile se encuentran varias organizaciones no gubernamentales que trabajan en pos de la igualdad de género. Una de ellas es ONU Mujeres. La Organización de las Naciones Unidas es una Organización No Gubernamental (ONG) mundial, que tiene representantes en los distintos países. En particular ONU Mujeres en Chile se ha encargado de presentar la campaña HeForShe, la cual busca movilizar a hombres y niños a hacerse presentes y convertirse en agentes de cambio a favor de la igualdad de género (Sistema de las Naciones Unidas en Chile, 2015).

Otra ONG que ha cobrado relevancia en el último tiempo es la OCAC (Observatorio contra el Acoso Callejero), la cual tiene como objetivo eliminar la violencia en las calles, de forma que cada persona se sienta tranquila y segura de transitar a cualquier hora, independiente de su género, físico y forma de vestir (OCAC, s.f.).

También está presente desde el año 2002, la organización ComunidadMujer, la que se preocupa de promover los derechos de las mujeres y participa activamente en la generación de políticas públicas, para así alcanzar una mayor igualdad tanto en educación, la política y lo laboral (ComunidadMujer, s.f.).

Norma chilena NCh 3262:2012 y sello iguala-conciliación

En el año 2011, SERNAM (hoy SernamEG) acuerda con el Instituto Nacional de Normalización (INN) la elaboración e implementación de una norma para gestionar la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La norma chilena NCh 3262:2012 Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, fue aprobada por el Consejo del INN el 2 de marzo de 2012, siendo Chile el primer país del mundo en promulgar una norma del tipo ISO para la igualdad de género en el trabajo que apunta a la gestión de las personas al interior de las organizaciones.

Esta norma está dirigida a organizaciones públicas y privadas de todos los tamaños y tipos de actividades. Es una norma de cumplimiento voluntario y su estructura es la del sistema de gestión ISO 9000, compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, lo que facilita la integración entre sistemas de gestión en la organización, aunque la aplicación anterior de estas normas, no es un requisito para adoptar la Norma de Igualdad de Género y Conciliación (Faúndez, Peyrín y Weinstein, 2017).

De acuerdo a Faúndez, Peyrín y Weinstein (2013), quienes elaboraron la Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones, la norma chilena NCh 3262:2012 “propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones, estableciendo los requisitos mínimos que deben cumplirse, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran.”

A su vez, en la misma guía se define Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación como “un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional

cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, en pos de reducir las brechas de género e incorporar medida que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de acciones afirmativas.”

Una vez que las organizaciones se hayan certificado bajo la NCh 3262:2012, pueden obtener de forma gratuita el Sello Iguala-Conciliación, que es una distinción que entrega en Gobierno de Chile a través del SernamEG a las organizaciones que se hayan certificado con la norma mencionada.

Contexto universitario nacional

En el año 2006, se llevó a cabo en la Universidad Austral de Chile un estudio sobre la perspectiva de género en estudiantes y docentes de dicha casa de estudios. Se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos para concluir al respecto. Se midieron tanto constructos de conocimiento como de opinión sobre el tema en 252 estudiantes, considerando estudiantes que entraron ese año a la universidad y estudiantes cursando sus dos últimos semestres (Arcos et al., 2006).

En este estudio se concluyó que en los procesos educativos de la universidad no está incorporada la perspectiva de género y, en consecuencia, se sigue reproduciendo y legitimando la sociabilización tradicional que se tiene sobre el género.

Recientemente, en el año 2014, se realizó un estudio cualitativo sobre las creencias en temas de género que tienen mujeres estudiantes en educación en física, en la ciudad de Valparaíso. Seis estudiantes fueron entrevistadas en profundidad para conocer su visión respecto a distintas dimensiones, como paridad, estereotipos, definición de igualdad de género y perspectiva de igualdad de género en educación (Montecinos y Anguita, 2015).

Dentro de los resultados encontrados se destacaron los siguientes: las estudiantes entrevistadas están bastante conscientes de los desafíos que existen en torno al tema, entienden en qué consiste el comportamiento sexista y saben diferenciar una situación hostil de una benéfica en lo que a temas de género se refiere.

También, se concluyó que profesores y profesoras tienen distintas expectativas de sus estudiantes de acuerdo al género. Da material para discutir respecto al círculo vicioso que se produce, considerando la tensión que sufren los estudiantes hombres y presión en las estudiantes mujeres, generando así desigualdad de género. Por último, las autoras son enfáticas en recalcar cómo quienes educan ocupan un rol importante para alcanzar la igualdad.

La Universidad de Chile ha sido pionera en lo que se refiere a políticas en pos de la igualdad de género. Desde el 2014, se comenzó a implementar el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG). Esta iniciativa se da para mejorar la participación de las mujeres en la comunidad estudiantil de dicha casa de estudios. Para el próximo proceso de admisión, 2019, se ofrecerán cupos especiales en el Plan Común de Ingeniería y Ciencias a las primeras 55 mujeres que queden en lista de espera y que postulen en primera preferencia a la Universidad de Chile (Admisión Especial Pregrado - Universidad de Chile, s.f.).

En el proceso de admisión 2018, donde se consideraron 40 cupos por el PEG, el porcentaje de mujeres que ingresaron a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile llegó a 32,8%. Este nuevo record no solo se explica por las estudiantes que entraron por el programa, sino que hubo un aumento en las mujeres que entraron por puntaje. Cabe destacar que las mujeres que han entrado a través del programa

siguen mostrando altos puntaje, siendo la diferencia entre el puntaje de corte y la última persona que entró por el PEG menos de 10 puntos (Sepúlveda, 2018).

Además, en el año 2014 la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile anunció que pondría en marcha el Programa de Equidad de Género en la Academia (PEGA). Esta medida de discriminación positiva busca hacer más atractiva la participación de mujeres en el profesorado, que en ese entonces era de un 15% (Comunicaciones FCFM, 2014).

Para lograr dicho objetivo, se plantean dos acciones. “Privilegiar la contratación de mujeres, a igualdad de antecedentes y competencias, en todos los concursos públicos para posiciones académicas, cualquier tipo de jornada, en la FCFM” e “invitar a mujeres, con título profesional y/o grado académico de Magíster reciente, a iniciar la carrera académica en áreas de frontera de las disciplinas cultivadas o con proyección futura en la FCFM”.

Para poder implementar este programa, se creó un fondo central administrado por la Dirección Académica de la FCFM, el cual financia la contratación de académicas jóvenes desde el momento en que son contratadas hasta que pasen cinco años o que se incorporen al departamento respectivo después de que terminen su doctorado. Posterior a aquello, el departamento correspondiente se hace cargo.

En el 2018, el Rector de la Universidad de Chile Ennio Vivaldi creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN). Este organismo tiene las siguientes funciones (Dirección de Igualdad de Género – Universidad de Chile, s.f.):

- ❖ Generar políticas y medidas para alcanzar la igualdad de género.
- ❖ Prevenir y enfrentar la discriminación y violencia sexual y de género que afecta a la comunidad universitaria.
- ❖ Establecer políticas de corresponsabilidad social, propiciar asignaturas, actividades y contenido académico con perspectiva de género.
- ❖ Gestionar a través de la Oficina de Atención asistencia y acompañamiento a quienes hayan sufrido discriminación o violencia sexual.
- ❖ Hacer seguimiento al estado de tramitación y los resultados de procedimientos disciplinarios relacionados a causas de acoso sexual u otras conductas de violencia de género.
- ❖ Incidir en políticas públicas relacionadas con materias de género.

También en el año 2018, el Consejo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile aprobó la creación de la Dirección de Diversidad y Género para transformar a la FCFM en líder en integración de diversidad y género y STEM, partiendo de una política institucional, generación de conocimiento y prácticas equitativas (Comunicaciones FCFM, 2018).

La nueva Universidad de O'Higgins, que comenzó sus clases en marzo de 2017 abrirá 50 cupos de equidad de género en el proceso de admisión 2019. Cinco cupos para Pedagogía en Educación Básica, Pedagogía en Educación Especial, Medicina Veterinaria, Enfermería y Terapia Ocupacional, y los otros 25 cupos en Plan Común de Ingeniería Civil (El Rancagüino, 2018).

Esta medida busca promover la diversidad y la igualdad de oportunidades. Para acceder a estos cupos, se debe cumplir con los requisitos mínimos de postulación establecidos y pertenecer al género con menor representatividad en la respectiva carrera. De esta forma, se busca incorporar más mujeres en carreras masculinizadas y más hombres en carreras feminizadas.

Por su parte, la Universidad Técnica Federico Santa María implementó el programa Mujeres Líderes, el que tuvo una versión piloto en el proceso de admisión 2018 con 30 cupos y ya se formalizó para el proceso de admisión 2019 con 100 cupos a mujeres que destaquen en alguna de las siguientes áreas: innovación, emprendimiento, liderazgo, responsabilidad social y medio ambiente, deportes, talento científico y TIC, y talento Artístico (Admisión Especial USM, s.f.; Ávila, 2018).

Además, la Universidad Técnica Federico Santa María cuenta con el Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería, con la Asociación de Mujeres en la Ingeniería (AMIN) y con la Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad (VODIGEX).

El Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería es 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 en Ciencia e Ingeniería – USM, 2016).

“La Asociación de Mujeres en la Ingeniería AMIN, asociación de la USM que busca potenciar la igualdad de género en el área de la ingeniería, incentivando a las mujeres a unirse a estas carreras” (Dirección de Postgrado y Programas – USM, 2016).

La Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad de la Universidad Técnica Federico Santa María es un espacio que tiene como propósito construir una cultura libre de sexismos y machismos en la universidad (VODIGEX-UTFSM, s.f.).

Cabe destacar que el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE) de la Universidad de Chile permitió que les jóvenes transgénero rindan la PSU con su nombre social por primera vez en el proceso 2018, lo que es un gran avance (El Mostrador, 2018).

Además, algunas universidades han creado protocolos para respetar el nombre social de estudiantes transgéneros. Entre ellas están la Universidad de las Américas, Universidad de Chile, Universidad Católica, Universidad de Santiago, Universidad Diego Portales, Universidad Académica de Humanismo Cristiano e INACAP (Organizando Trans Diversidades, 2018; Agencia Presentes, 2017; PUNAB, 2018).

Movilización estudiantil feminista

Durante el primer semestre de 2018 comenzó el movimiento feminista, el que se dio con mucha fuerza en los distintos planteles educacionales del país, en especial las universidades. Se ha caracterizado por ser masivo, carecer de líderes y, como lo expone la historiadora chilena María José Cumplido, este es el movimiento feminista más grande de Chile, debido a la transversalidad que tiene al luchar contra la violencia de la mujer en todas sus formas (Ubilla, 2018; Betancour, 2018).

Los inicios del movimiento feminista universitario se remontan al año 2016, cuando comienza a crecer la molestia por la falta de mecanismos en las instituciones para hacer frente a las denuncias de acoso y abuso sexual dentro de las mismas. Por un lado, la cantante Mariel

Mariel, durante su discurso de agradecimiento en los Premios Pulsar 2016, denunció acoso por parte del profesor Jaime Kachelle de la Facultad de Artes de la Universidad de Chile (The Clinic, 2016).

Por otro, se dieron a conocer ese año casos en la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile, cuando se denunció a Fernando Ramírez y Leonardo León. Luego de las primeras denuncias, surgieron varias más, en contra de estos mismos dos docentes, como también de otros profesores de la institución (Ossandón y Tenorio, 2016; Pino y Chávez, 2018).

En la mañana del 24 de octubre de 2017, se llevó a cabo el “Paseo de la vergüenza”, que consistió en pegar carteles en las escalas del edificio con comentarios que estos profesores habían realizado. La noche de ese mismo día, quienes luego formarían la Asamblea de Mujeres de la facultad, se tomaron la Casa Central de la Universidad de Chile.

Dicha toma cumplió con los dos objetivos que tenía: 1) colgar un lienzo a las afuera de la Casa Central de la Universidad de Chile que decía *La Chile contrata acosadores, abusadores y violadores y los encubre ¿segura que quieres estudiar aquí?*, 2) realizar una asamblea de mujeres para discutir los temas de acoso, abuso y violencia machista en la universidad.

Un día después, las integrantes de la Asamblea de Mujeres Autoconvocada se tomaron la Facultad de Filosofía y Humanidades como mecanismo de presión ante las autoridades por los casos de acoso y abuso que aún no habían sido resueltos. Esta toma dura hasta el 17 de noviembre de 2017, cuando terminan las negociaciones con las autoridades.

El 17 de abril de 2018, estudiantes del círculo de mujeres de Antropología de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Chile se tomaron el edificio de la facultad, convirtiéndose en la primera universidad en movilizarse durante el 2018. El fin de esta toma fue denunciar el encubrimiento de casos de violencia sexual y de género por parte de la institución, además de que existía una insuficiencia en los reglamentos internos (El Desconcierto, 2018).

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile fue tomada el 27 de abril de 2018 a partir de las de denuncias de abuso sexual que realizó una estudiante en contra de Carlos Carmona, profesor y ex presidente de Tribunal Constitucional. Como bien explicó Emilia Schneider, la destitución de Carmona era una de las peticiones que se hizo, entre muchas otras (Radio Zero, 2018).

Luego, se sumaron otras facultades y universidades que fueron tomadas por estudiantes, tanto públicas como privadas como la Universidad Andrés Bello y la Universidad Técnica Federico Santa María. Incluso, estudiantes de Casa Central de la Universidad Católica se tomaron dicho campus, siendo esta la primera toma en 32 años en esa casa de estudios (Varas, 2018).

Las demandas de todas las estudiantes, independiente de la facultad o universidad, seguían la misma tónica, tomar medidas en contra de académicos acusados de acoso y abuso sexual, eliminar el sexismo en la educación, realizar cambios en las mallas curriculares y capacitar al cuerpo docente en temáticas de género, demandas que se hicieron llegar a las respectivas autoridades a través de un petitorio (Yévenes, 2018).

Al 22 de mayo de 2018 las universidades descritas en la Figura 7 estaban movilizadas (Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile, 2018).



Figura 7: Universidades movilizadas al 22 de mayo de 2018. Fuente: Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile, 2018.

A continuación, se encuentran enlistadas las universidades que estuvieron en toma y/o paralización durante el primer semestre de 2018 (El Dínamo, 2018; El Día, 2018; La Discusión, 2018; Diario Venceremos, 2018; Cooperativa.cl, 2018; SoyChile, 2018).

- ❖ Universidad de Chile (facultades de Arquitectura y Urbanismo, Artes, Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Sociales, Derecho, Economía y Negocios, Filosofía y Humanidades, Instituto de Asuntos Públicos, Instituto de la Comunicación e Imagen, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas y el Programa Académico de Bachillerato)
- ❖ Pontificia Universidad Católica de Chile (campus Casa Central)
- ❖ Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (todas las carreras)
- ❖ Universidad Andrés Bello (sedes Viña del Mar y Santiago, Facultad de Derecho)
- ❖ Universidad Arturo Prat
- ❖ Universidad Austral de Chile (sedes Valdivia y Puerto Montt)
- ❖ Universidad Alberto Hurtado
- ❖ Universidad Tecnológica Metropolitana, UTEM (sede Macul, sede Santiago, Providencia y Escuela de Trabajo Social)
- ❖ Universidad Técnica Federico Santa María (campus Vitacura, San Joaquín y Casa Central)
- ❖ Universidad de Concepción (facultades de Educación, Ciencias Políticas y Administrativas, Ciencias Sociales, Humanidades y Arte, Arquitectura, Urbanismo y Geografía, campus Chillán)
- ❖ Universidad del Bío-Bío (centro de extensión, sede Chillán)
- ❖ Universidad Diego Portales (facultades de Psicología, Educación y Ciencias Sociales)
- ❖ Universidad Católica de Temuco
- ❖ Universidad Católica de la Santísima Concepción (Facultad de Educación)

- ❖ Universidad de La Serena
- ❖ Universidad de Los Lagos (Osorno)
- ❖ Universidad de Santiago de Chile
- ❖ Universidad de Valparaíso (Campus Santiago y Facultad de Humanidades, Campus Valparaíso)
- ❖ Universidad de La Frontera (Facultad de Salud, Escuela de Pedagogía, Edificio R1, RA y E)
- ❖ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
- ❖ Universidad Academia de Humanismo Cristiano (Campus Casa Central)
- ❖ Universidad de las Ciencias y la Educación de Playa Ancha (todas las carreras)
- ❖ Universidad de Talca (todas las carreras)

Las universidades no fueron las únicas movilizadas, también hubo varios liceos que apoyaron la Movilización Feminista, entre ellos: Liceo Carmela Carvajal, Liceo 1 Javiera Carrera, Liceo José Victorino Lastarria, Liceo Tajamar, Liceo Manuel de Sala, entre otros (El Desconcierto, 2018; El Dínamo, 2018; El Mostrador, 2018; CHVNoticias, 2018; Mardones, 2018).

Cabe destacar que durante mayo de 2018, mes en que muchas de las universidades y facultades se tomaron la universidad y/o paralizaron sus actividades académicas, se realizaron tres grandes marchas. Partiendo el miércoles 9 de mayo con la marcha convocada por la Coordinadora Nacional de Estudiantes Secundarios (Cones) llamada “pingüinazo” refiriéndose al nombre que se les dio a estudiantes en las movilizaciones estudiantiles de 2006 (Ahora Noticias, 2018).

Luego siguió la marcha en contra de la cultura de la violación el viernes 11 de mayo, convocada en este caso por el Movimiento NiUnaMenos (La Tercera, 2018). Finalmente, el miércoles 16 de mayo se llevó a cabo la marcha *contra la violencia machista, educación no sexista*, convocada por la Confederación de Estudiantes de Chile (Batarce y Silva, 2018).

La jornada del 16 de mayo fue un punto de no retorno, en donde las estudiantes salieron de las aulas a tomarse las calles exigiendo una educación no sexista. Casi 40 asambleas estudiantiles feministas hicieron el llamado a ser parte de esta histórica marcha, que fue liderada y protagonizada por mujeres, en donde el rol de los hombres fue secundario (Segovia, 2018).

Movilización Feminista UTFSM Casa Central

En esta sección, en primer lugar se presentan una serie de hechos que dieron inicio a la Movilización Feminista (MoFe) en la USM Casa Central, para luego relatar cómo esta se desarrolló a grandes rasgos (Secretaría de Género USM Campus Vitacura, s.f.; Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad – UTFSM; s.f.).

En enero de 2018 tres estudiantes del Campus Vitacura denunciaron a un compañero de Ingeniería Civil Industrial del mismo campus de abuso sexual, denuncia que llevaron a Carabineros y a la universidad. Luego de meses en los que la universidad no se pronunció ni actuó al respecto, el caso salió a la luz pública al llegar a los medios de comunicación.

El hecho anterior fue uno de los aspectos internos que llevaron a la movilización que se dio tanto en el Campus Vitacura, como en el Campus San Joaquín y Casa Central. Esto sumado a la contingencia nacional en la que se estaban dando a conocer muchos casos de

esta índole y estaban empezando a ser denunciados por las estudiantes a lo largo de todo Chile.

El 5 de mayo, a través del Facebook de la Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad, se comenzó una campaña de testimonios para que el estudiantado de forma anónima contara su historia con respecto a temas de discriminación, acoso, abuso y violencia dentro de la universidad o por parte de la comunidad universitaria. Esta campaña buscaba visibilizar las conductas machistas que existen dentro de la universidad, enmarcadas en todos los casos que se estaban dando a conocer.

Al día siguiente, el 6 de mayo, se convocó a la primera asamblea de mujeres y disidencias, incluyendo a estudiantes, profesoras y funcionarias, para el jueves 10 de mayo para poder discutir y tratar los temas de acoso, abuso sexual y violencia de género.

El 8 de mayo comenzó la intervención de testimonios recolectados por la Vocalía en el Hall del C, lo que atrajo la atención de gran parte de la comunidad. Mientras estuvieron los testimonios impresos, en especial las primeras semanas, siempre se veía gente alrededor leyendo.

El jueves 10 de mayo se llevó a cabo la primera Asamblea de Mujeres y Disidencias y fue probablemente la asamblea que contó con una gran cantidad de mujeres. La sala C201 estaba repleta, había incluso personas paradas por los alrededores. En esta asamblea, luego de compartir sus historias y darse cuenta entre las asistentes que casi todas han vivenciado situaciones de discriminación y violencia o sabían de alguien a quien le había pasado, se decidió llevar a cabo la toma del campus.

En 11 de mayo la universidad amaneció tomada, lo que duró solo algunas horas, ya que se estableció el diálogo con rectoría. Ese mismo día la Asamblea de Mujeres y Disidencias emitió un comunicado en donde se repudiaba el nulo actuar de la universidad con respecto al caso de las tres compañeras del Campus Vitacura quienes debían seguir compartiendo salas de clases y rindiendo certámenes junto a su agresor, quien era su compañero.

También se repudió la nefasta respuesta de Comisión Universitaria frente a la denuncia de acoso de una estudiante de Casa Central, donde la única represalia fue una carta de amonestación al acusado. Como se expresó en el comunicado, ese fue uno de cuatro casos en los que las respuestas entregadas por la universidad fueron un insulto, permitiendo así que se les siguiera violentando.

De la primera asamblea se establecieron las siguientes cinco demandas, que fueron conversadas con rectoría para deponer la toma de forma pacífica el mismo día viernes 11 de mayo.

- ❖ Que se apruebe el protocolo de acción ante casos de abuso sexual y violencia el 24 de mayo en el Consejo Superior
- ❖ Que se apruebe la secretaría de género, trabajada en la mesa de negociación, donde trabajen un mínimo de cinco personas capacitadas profesionalmente en los temas de género. Se consideró que era un tema de urgencia.
- ❖ Se exigió la existencia de al menos una profesional experta en género (en caso que lo amerite) en Comisión Universitaria.

- ❖ Una cuota de género, donde el mínimo de mujeres para conformar la comisión sea del 50%.
- ❖ Que todos los miembros de la comisión deban hacer cursos y capacitaciones en temáticas de género o que la comisión sea completamente nueva.

Tanto el viernes 11 como el sábado 12 de mayo se desarrollaron otras asambleas. El domingo 13 de mayo se realizó una intervención desde el Campus Casa Central hasta el Mall Marina Arauco/Espacio Urbano, de forma tal de hacer visible la violencia de género que se vive en la universidad.

El día martes 15 de mayo, se llevó a cabo una votación de paralización definida, la cual se aceptó en las urnas para los días 16, 17, 18 y 19 de mayo. Durante estos días se llevaron a cabo asambleas, talleres y círculos separatistas y mixtos, además de la marcha del día miércoles 16 que tuvo una gran convocatoria.

El día jueves 17 de mayo fue la premiación a estudiantes, en su gran mayoría hombres, con altos promedios y prioridades (número calculado en la USM para generar un ranking del estudiantado de acuerdo a su avance y sus notas), instancia en la que un grupo grande de quienes recibieron un reconocimiento por las autoridades de la universidad decidió pronunciarse al respecto de las demandas feministas que se fueron dando durante la última semana.

Esta intervención consistió en colgarse carteles al cuello con consignas como “dejemos de ser cómplices por una USM sin ABUSOS!”, “no hay transformación si hay sexismo en la educación”, “no + acoso y sexismo en el aula”, “en la UTFSM se acosa se abusa y se encubre”, entre otras.

La semana del 21 de mayo eran vacaciones en la universidad, por lo que durante ese período no hubo mucha actividad. Durante esa semana de vacaciones del estudiantado, se llevó a cabo la reunión del Consejo Superior en donde se iba a votar para aprobar o no el “Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género” el jueves 24 de mayo.

En esta instancia, nuevamente se generó una intervención al comenzar la sesión en la mañana y después de almuerzo, de forma tal de enfatizar la importancia de que este protocolo se aprobara y que este paso era necesario, pero no suficiente para acabar con los problemas que tenía la universidad. Finalmente se aprobó el protocolo durante esa sesión el 24 de mayo.

A la vuelta de las vacaciones, el martes 29 de mayo, se realizó la votación de paro indefinido, el cual fue aceptado y comenzó el miércoles 30 de mayo. Desde ese día hasta el martes 10 de julio, que fue cuando se depuso la paralización indefinida, pero no la movilización en la universidad, se realizó un extenso trabajo liderado por las mujeres y disidencias. Para varias de las instancias se buscó la participación de profesoras y funcionarias, quienes también son víctimas de la violencia de género en alguna de sus formas.

En primera instancia, se comenzó a elaborar el petitorio a ser entregado a las autoridades. Este documento se desarrolló de manera unificada entre los distintos campus y sedes de la USM e incluyó los siguientes puntos (MOFEUTFSM, 2018):

1. Interpelaciones al Rector Darcy Fuenzalida
2. Garantías de Movilización
3. Comisión Universitaria para Casos de Violencia y Discriminación
4. Educación No Sexista

5. Medidas de Acompañamiento a Denunciantes
6. Condiciones de Trabajo para Trabajadoras/es Subcontratadas/os
7. Triestamentalidad
8. Estudiantes Padres y Madres
9. Compromiso Legal
10. Sugerencias al Protocolo

Este documento se entregó al Rector el lunes 4 de junio y desde entonces se llevaron a cabo sesiones de trabajo entre las voceras elegidas por las respectivas asambleas de mujeres y disidencias y el equipo que rectoría asignó.

Después de muchos altos y bajos, finalmente se firmó un acuerdo con rectoría, en donde se acepta la propuesta que se hizo respecto a cada demanda. Dentro de este acuerdo, estuvo la conformación de siete mesas técnicas para trabajar varios de los puntos acordados.

Las mesas técnicas acordadas son:

- ✓ Levantamiento de Bibliografía (Feminista).
- ✓ Reglamento de Deberes y Derechos de los Alumnos (incluye Atribuciones de la Comisión Universitaria y Guía de Buenas Prácticas en el Aula).
- ✓ Plan de Acción Participación Mujeres y Disidencias.
- ✓ Bases Fondos Concursables y Participación Femenina.
- ✓ Diseño Encuesta Institucional (conductas asociadas al protocolo).
- ✓ Implementación Baños Neutros.
- ✓ Evaluación Capacitaciones (conductas asociadas al protocolo).

4.4. Percepciones y actitudes hacia la igualdad de género

Influencia de la percepción de género en el actuar

En todos los aspectos de la vida, la formación o educación que se tiene al respecto moldean la percepción que una persona genera en ese tema y, las percepciones a su vez, determinan en gran medida las acciones que se concretan. La igualdad de género sigue el mismo patrón. Si una persona ha sido criada y educada en una sociedad donde se normaliza la desigualdad entre hombres y mujeres, la persona formará la percepción de que eso es lo correcto y actuará en consecuencia (Povedano, Muñiz, Cuesta y Musitu, 2015; Guardo, 2012).

Influencia de las actitudes hacia la igualdad de género

“Las actitudes son predisposiciones a actuar de una determinada manera a partir de respuestas que podrían ser de carácter afectivo, cognitivo y conductual, siendo estos tres elementos, interrelacionados, los que configuran la actitud” (Arnau y Montané, 2010).

De acuerdo a Coll, Pozo, Sarabia y Valls (1992) existen tres componentes de las actitudes. Por una parte, el componente cognitivo que se refiere a conocimientos y creencias. Luego se tiene el componente afectivo, referido a sentimientos y preferencias. Por último, el componente conductual o conativo que contempla acciones manifiestas y declaraciones de intenciones.

Por lo expuesto anteriormente, las actitudes que las personas tengan con respecto a la desigualdad de género y al sexismo presente en la sociedad actual, incidirán en gran medida en las acciones que tomarán en distintos contextos. Pero no solo eso, la existencia de actitudes sexistas refuerzan la desigualdad de género y ayudan a perpetuarla.

Importancia de la educación para lograr igualdad de género

En el período de la infancia y de la adolescencia la educación permite adquirir conocimiento y aptitudes que será necesarias para poder asumir un papel activo en la toma de decisiones que afectarán su futuro y le permitirán adoptar formas de vida saludables, en los planos físico, psicológico y social (Povedano, Muñiz, Cuesta y Musitu, 2015).

Ersoz (2012) es enfático, la gente joven tiene un rol importante de transmitir la cultura a las siguientes generaciones y de crear cultura para las siguientes generaciones. El período de juventud es cuando la persona está más abierta al cambio, donde puede ratificar cambios debido al poder emancipatorio que la educación le entrega.

En el período universitario es cuando se forma la verdadera identidad y personalidad, donde confluyen los esfuerzos por independizarse de la familia, donde nacen las esperanzas por el futuro que viene. Por esta razón es que la universidad tiene el importante rol de prevenir discriminación por género y asegurar la internalización de la igualdad de género.

En definitiva, la educación es un proceso esencial para lograr la igualdad real entre los géneros (Povedano, Muñiz, Cuesta y Musitu, 2015) y las personas involucradas como docentes en cada etapa del proceso deben entender a cabalidad el importante rol que cumplen en la formación de esta materia, en sus estudiantes.

5. METODOLOGÍA

5.1. Enfoque

El enfoque escogido para este estudio es de tipo mixto secuencial, es decir, la mezcla entre cuantitativo y cualitativo en un orden establecido. Existen distintas razones para llevar a cabo un modelo mixto y de acuerdo a Bryman (2006) hay 16 de ellas. Entre estas, se encuentra *Ilustración* (*Illustration* en su idioma original) la que consiste en usar el enfoque cualitativo para ilustrar los resultados encontrados con el enfoque cuantitativo. Otra razón es la conocida como *Credibilidad* (*Credibility* en su idioma original), debido a que al usar ambos enfoques, se mejora la integrabilidad de los resultados encontrados. Con estos enfoques en específico se desarrolló este trabajo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Por otro lado, el objetivo del enfoque cualitativo es “la riqueza, profundidad y calidad de la información, y no la cantidad, y estandarización” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

El aspecto secuencial en este trabajo se da ya que en primera instancia se lleva a cabo una parte cuantitativa y posteriormente los resultados encontrados en esa fase son corroborados y explicados por medio de un análisis cualitativo en el que participa una parte de la muestra que se analiza en la primera fase.

5.2. Tipo de investigación

Este estudio tiene un carácter exploratorio en primera instancia. Con ello se permite una familiarización con el tema a estudiar, además de poder seleccionar, adecuar y

perfeccionar los recursos y procedimientos que se tienen a disposición. Por otra parte, esta investigación es de tipo descriptiva, exponiendo así las características de los fenómenos estudiados, en este caso las actitudes hacia la igualdad de género (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

5.3. Herramientas

Las herramientas elegidas para desarrollar este estudio son la encuesta y la entrevista en profundidad. La encuesta en primer lugar con un enfoque cuantitativo y luego la entrevista en profundidad con un enfoque cualitativo que permita entender en profundidad los resultados encontrados de la encuesta y otros aspectos que no son incluidos en la primera herramienta.

Tanto para las encuestas como para las entrevistas, estas se llevaron a cabo por conveniencia, dado los tiempos y la posibilidad de que el estudiantado quisiera participar de estos procesos.

Dado el contexto de la Movilización Feminista en la universidad y a nivel nacional en el que se ve inmerso este estudio, se considera relevante incluir la observación respecto a los procesos vividos al interior de la universidad durante la movilización.

Encuesta

Dentro del extenso análisis que se efectúa, se encuentra el trabajo “Actitudes del Alumnado hacia la Igualdad de Género” (García et al., 2010) en el que se aplicó una encuesta a estudiantes de Primaria y Secundaria en la provincia de Sevilla, España el año 2010. El cuestionario utilizado estaba validado y abordada precisamente el tópico que se quería estudiar, actitudes hacia la igualdad de género. Por lo mismo, se decide aplicar este mismo

cuestionario en el estudio. Cabe destacar que se agregan otras preguntas que se adecuan al contexto universitario en el que se desenvuelve el trabajo.

Se tiene en cuenta que el cuestionario utilizado y validado por García et al. fue concretado hace más de siete años atrás, a un grupo de estudiantes de Primaria y Secundaria, y en una sociedad que tiene una cultura distinta a la chilena (España). Por lo mismo, este cuestionario se revisa por cuatro personas de confianza que están relacionadas con el ámbito universitario en Chile. Además, se agregó una cuarta dimensión a evaluar al cuestionario.

Posterior a esta revisión, se cambian algunas palabras por otras que se adaptan mejor al contexto universitario chileno y se hacen cambios a la redacción de algunas de las declaraciones de forma tal que se entienda bien y no presenten un sesgo.

Una vez que el cuestionario está listo, se hace una pre-encuesta. El cuestionario se entrega a otras seis personas de confianza que estudian en la USM Casa Central, para que lo contesten y den a conocer el tiempo que les toma contestar el cuestionario, si alguna declaración no se entiende o genera confusión.

Con estos resultados en mano, se hacen los cambios pertinentes y se obtiene el cuestionario final que es distribuido al estudiantado de la USM Casa Central. Este cuestionario final se encuentra en el Anexo A.

Frente a la disyuntiva de cómo proceder con la encuesta, si esta debiese realizarse de forma presencial o vía plataforma online, se concluye que la mejor forma de hacerlo es vía plataforma online. Esto debido a dos razones.

En primer lugar, se espera obtener una gran cantidad de encuestas contestadas, por lo que por temas de tiempo es mucho más conveniente realizarlo de manera online. Otro factor relevante, es que como bien plantea Liu (2017), en temas sensibles como lo son la desigualdad de género y la discriminación, al preguntar de forma presencial las personas que

están siendo interrogadas presentan un *sesgo de deseabilidad social* (en inglés *social desirability bias*) el que consiste básicamente en responder con respuestas que creen son bien vistas en los ojos de quien les hace las preguntas.

Al contar con el sesgo de deseabilidad social, no se obtienen las verdaderas respuestas del estudiantado de la USM Casa Central y eso afecta las conclusiones a las que se llega de forma posterior.

La encuesta se lleva a cabo bajo un muestreo por conveniencia y se busca que la muestra cumpliera con los siguientes requisitos:

1. Contar con personas de distintos géneros en una proporción equitativa.
2. Que existiera diversidad de carreras.
3. Contar con estudiantes que se encuentren cursando distintos años en sus respectivas carreras.

Una vez se obtienen los resultados de la encuesta, se procesa la información con el software SPSS versión 23.

Entrevista

Posterior al análisis de los resultados obtenidos en las encuestas, se formula una entrevista que pueda profundizar en los resultados encontrados anteriormente y también abordar temas que no cubre el cuestionario utilizado, como experiencias con prácticas sexistas.

La entrevista que se desarrolla para el estudio es una entrevista en profundidad y semi-estructurada, ya que esto permite abordar temas específicos y a la vez dejar que las personas entrevistadas se puedan explayar lo más posible en sus respuestas. Así se logra obtener un

análisis más vasto. Según Taylor y Bogdan (1987), las entrevistas en profundidad siguen una lógica de una conversación entre iguales y no un intercambio formal entre preguntas y respuestas. Definen también que en este tipo de entrevistas, quien investiga es la herramienta de investigación y su rol no es solo obtener respuestas, sino que también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas.

Para las entrevistas se establecen los siguientes criterios de selección de las personas entrevistadas:

1. Contar con personas de distintos géneros en una proporción equitativa.
2. Que existiera diversidad de carreras.
3. Contar con estudiantes de distintos años de ingreso. Al menos entre los años 2011 y 2018. Para obtener información de estudiantes que están recién ingresando a la universidad y estudiantes que ya están por incorporarse al mundo laboral.

A cada persona que participa en el proceso de entrevistas se le pide firmar el documento Consentimiento Informado Entrevista, en donde se aclara en qué consiste el estudio, que la entrevista será grabada para poder ser transcrita posteriormente, que se mantendrá el anonimato y que la información recogida solo será utilizada para el estudio en cuestión. La entrevista se encuentra disponible en el Anexo B.

Observación participante

Debido al contexto en el que se materializa este estudio, se decide incorporar la observación participante como herramienta complementaria. Justo entre la implementación de la encuesta y el desarrollo de las entrevistas, se vive en la Universidad Técnica Federico Santa María y en el país entero, una movilización de carácter feminista que llevó a las

estudiantes de esta casa de estudios a paralizar las actividades académicas de forma indefinida por seis semanas.

En 1999, Schensul, Schensul y LeCompte definieron la observación participante como "el proceso de aprendizaje a través de la exposición y el involucrarse en el día a día o las actividades de rutina de los participantes en el escenario del investigador".

Se tuvo en consideración que la observación participante es un proceso dirigido por una persona sesgada; quien investiga debe tener claro cómo su género, sexualidad, etnia, clase social y aproximación teórica pueden alterar la observación, el posterior análisis e interpretación (Kawulich, 2005).

Algunos de los aspectos cruciales de la observación participante es que es una de las técnicas privilegiadas en la investigación cualitativa y no se materializa desde la realización de matrices o códigos estructurados previamente, sino que desde la inmersión en el contexto (Díaz, 2011).

La observación participante entrega descripciones de acontecimientos, de personas y de las interacciones que se observan, además de la propia sensación de la persona que está observando.

Se debe de tener en cuenta que esta herramienta se ocupa de forma complementaria al análisis cualitativo que se lleva a cabo, debido a que se decide utilizarla una vez que la Movilización Feminista ha comenzado y la paralización de actividades está por terminar. Por lo mismo, no existe un registro formal del proceso de observación.

5.4. Variables

Las variables que se establecieron en este estudio, teniendo en cuenta el contexto de la USM Casa Central, fueron las siguientes:

1. Género
2. Edad
3. Carrera
4. Año de ingreso a la USM
5. Cantidad de tareas domésticas que se realizan en comparación con hermanos de otro género y de edad similar
6. Colaboración con alguna ONG u organización similar
7. Orientación del voto
8. Valor más relevante

Las variables género, edad, carrera y año de ingreso fueron elegidas ya que son variables estándares al hacer estudios en un contexto universitario. Importante es mencionar respecto a la primera variable mencionada, género, que usualmente la variable que se ocupa es sexo, pero dado que lo verdaderamente relevante es la identidad de la persona y no sus características biológicas, es que la variable a considerar fue género.

Las variables cantidad de tareas domésticas que se realizan en comparación con hermanos de otro género y de edad similar, colaboración con alguna ONG u organización similar, y orientación del voto fueron extraídas del Cuestionario de Actitudes hacia la Igualdad de Género de de Sola, Martínez Benlloch y Meliá (2003). Estas no son todas las variables que se proponen en dicho trabajo, pero son las que se consideran más pertinentes para el estudio. Dicho cuestionario consideró las siguientes ocho variables:

1. Sexo: esta variable se utilizó tanto como *variable sujeto* (Unger, 1979) al analizar semejanzas y diferencias entre los sujetos y como *variable estímulo* (Fernández, 1998) al investigar la percepción que tiene la otra persona.
2. Cantidad de tareas domésticas que se realizan en comparación con la pareja: una de las variables más comunes en estudios de género: la cantidad de tareas domésticas realizadas por cada uno de los miembros de una pareja es una variable clásica y que se relaciona con la actitud hacia los roles de género (Deutsch, Lussier, Servis, 1993).
3. Cantidad de tareas domésticas que se realizan en comparación con hermanos del sexo opuesto y edad comparable: similar a la anterior, se utilizó para cuando los sujetos no tuvieran pareja.
4. Costumbre de tomar la iniciativa en cuestiones amorosas y sexuales: varios trabajos han puesto en evidencia la presencia de pautas específicas en estos temas y son marcadas para los distintos géneros. Se ha estudiado que existe una relación entre ideología tradicional y la inhibición de conductas sexuales (Brody et al., 1996).
5. Relación con personas homosexuales: se ha estudiado que el contacto frecuente con personas homosexuales se asocia a actitudes antiautoritarias, nivel educacional elevado y actitudes positivas hacia grupos marginados (Haddock, Zanna y Esses, 1993).
6. Costumbre de defender a personas discriminadas: variable que permite comprobar la existencia de diferencias de actitudes hacia la igualdad de género entre aquellos que se consideran activos frente a situaciones de discriminación y aquellos que no.
7. Colaboración con alguna ONG u organización similar: variable que permite comprobar las diferencias hacia la igualdad de género entre personas que hacen voluntariado social y las que no lo hacen.

8. Orientación del voto: existen estudios que muestran una relación entre ideología política e igualitarismo (Sidanius, 1993).

La variable valor más relevante se escogió debido a que es una variable usualmente utilizada para realizar segmentación psicográfica y se consideró interesante estudiar si existe una relación entre los valores de las personas y su actitud frente a la igualdad de género.

Específicamente para medir esta variable, se utilizó la escala LOV (Lista de Valores, en su idioma original *List of Values*) propuesta por Kahle y Kennedy (1989).

En el Anexo C se encuentran las preguntas preliminares con las que se obtuvieron las variables especificadas.

5.5. Dimensiones

En el trabajo de García et al. (2010), que contiene el cuestionario que se utilizó de base, se definen los siguientes niveles de análisis, los que fueron considerados como dimensiones:

Niveles de Análisis	Indicadores
Sociocultural	Reparto de responsabilidades Mandatos sociales género Estereotipos de género
Relacional	Roles y relaciones de género Liderazgo Violencia de género, afectividad
Personal	Creencias de género Expectativas de género Identidad de género

Figura 8: Niveles de análisis. Fuente: García et al., 2010.

A continuación, se presentan las dimensiones que fueron utilizadas en distintos estudios que fueron revisados.

En el año 2007 se llevó a cabo un estudio en la Universidad de Sevilla (Colás y Villaciervos, 2007), en donde se analizó la interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. En aquel entonces se establecieron seis dimensiones para poder estudiar los estereotipos, siendo estas:

- ✓ Cuerpo
- ✓ Comportamiento social
- ✓ Competencias y capacidades
- ✓ Emocional
- ✓ Expresión afectiva
- ✓ Responsabilidad social

En Santiago de Chile, el año 2016 se desarrolló un estudio de las percepciones de las dinámicas de género en dos liceos de la capital. Para este trabajo se ejecutaron entrevistas a estudiantes y docentes y el énfasis estuvo en la identificación (incluyendo la identificación de género), las dinámicas de género en la escuela, las dinámicas de género en la familia y por último, estas mismas en la sociedad (Kochanek, 2016).

También en Chile, en el 2015 se llevó a cabo un estudio en la ciudad de Valparaíso que consistió en analizar las creencias acerca de los temas de género por parte de mujeres que estudiaban educación en Física (Montecinos y Anguita, 2015). En este caso, las categorías consideradas correspondieron a:

- ✓ Paridad

- ✓ Estereotipos
- ✓ Definición de igualdad de género
- ✓ Perspectiva de igualdad de género en educación

En la realización de un cuestionario de actitudes hacia la igualdad de género (de Sola, Martínez Benlloch y Meliá, 2003) se establecieron los siguientes seis factores:

- ✓ Factor 1: Aspectos relacionados con la orientación sexual
- ✓ Factor 2: Aspectos relacionados con el simbolismo religioso
- ✓ Factor 3: Valores y estructura de parejas
- ✓ Factor 4: Ámbito de lo privado
- ✓ Factor 5: Ámbito de lo público
- ✓ Factor 6: Sexualidad y libertad personal

Debido a que se utilizó el cuestionario de García et al. (2010), se definieron como dimensiones las que se encontraron presentes en dicho trabajo. Pero, además, se definió otra dimensión que se adecua bastante al contexto en el que se desarrolló el estudio. Esta dimensión fue:

1. Universidad/Laboral: Con esta dimensión se busca analizar cómo el estudiantado percibe que la USM Casa Central como institución está con respecto a la igualdad de género. ¿Existe una percepción de que el profesorado presenta actitudes sexistas en las clases? ¿Cómo se percibe al resto del estudiantado? ¿Existen diferencias en el trato entre hombres y mujeres en la universidad? ¿La desigualdad de género afecta la economía de los países?, entre otras.

5.6. Muestra

La población de estudiantes en la USM Casa Central durante el 2018 es de 6192 (comunicación personal, 23 de octubre de 2018), para lo cual se estima inicialmente que se deben obtener alrededor de 400 respuestas en la encuesta. Una vez se inicia el proceso de recolección de respuestas, solo se logra obtener 237 respuestas válidas como máximo. Para asegurar que esta cantidad es representativa, se analiza la variación de la dispersión de los datos obtenidos con 188 y 226 respuestas (recoleciones previas) y debido a que no se evidencia una gran diferencia, se establece un plazo máximo para recolectar la mayor cantidad de respuestas y con esas iniciar el análisis.

Con respecto a las entrevistas, se realizaron 10 ya que al llegar a ese número, se cumplían los requisitos establecidos y las respuestas comenzaron a saturarse, por lo que se dio por finalizado este proceso.

Cabe destacar que, de 6192 estudiantes de pregrado en Casa Central con matrícula en 2018, 1860 son mujeres y 4332 son hombres, lo que corresponde a un 30,04% y 69,96% respectivamente. En la Figura 9 se presenta la distribución de género por carrera en dicho campus.

Carrera	Mujeres	Hombres
Ingeniería de Ejecución Electrónica	0% (0)	100% (8)
Licenciatura en Ciencias Mención Química	0% (0)	100% (1)
Ingeniería Eléctrica	2,33% (1)	97,67% (42)
Ingeniería Civil en Informática	9,29% (42)	90,71% (410)
Ingeniería Civil Eléctrica	9,92% (26)	90,08% (236)
Ingeniería Civil Electrónica	10,04% (50)	89,96% (448)
Ingeniería Civil Mecánica	10,56% (62)	89,44% (525)
Ingeniería Mecánica Industrial	11,90% (10)	88,10% (74)
Ingeniería Civil Telemática	13,50% (27)	86,5% (173)
Ingeniería de Ejecución en Informática	18,75% (3)	81,25% (13)
Ingeniería Civil Matemática	24,17% (29)	75,83% (91)
Licenciatura en Ciencias Mención Física	25% (14)	75% (42)
Ingeniería Civil	25,30% (126)	74,70% (372)
Construcción Civil	28,10% (77)	71,90% (197)
Ingeniería Civil Metalúrgica	32,89% (98)	67,11% (200)
Licenciatura en Ciencias Mención Matemática	33,33% (1)	66,67% (2)
Ingeniería Civil Plan Común	34,43% (84)	65,57% (160)
Ingeniería Civil Industrial	35,11% (316)	64,89% (584)
Ingeniería Civil Química	45,02% (181)	54,98% (221)
Ingeniería Comercial	52,90% (301)	47,10% (268)
Arquitectura	57,55% (202)	42,45% (149)
Ingeniería en Diseño de Productos	62,59% (87)	37,41% (52)
Ingeniería Civil Ambiental	65% (117)	35% (63)
Químico	85,71% (6)	14,29% (1)

Figura 9: Distribución estudiantes por género en carreras de pregrado Casa Central. Fuente: Elaboración propia.

6. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS

De acuerdo a los antecedentes recabados anteriormente, se plantean los siguientes supuestos hipotéticos con respecto a las actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de pregrado de la USM Casa Central, los que serán discutidos en los respectivos análisis.

- 1) Las estudiantes mujeres y quienes no se identifiquen en el binario de género (disidencias) presentan una actitud más igualitaria en comparación a los hombres.
- 2) Estudiantes que se identifiquen más con José Antonio Kast como presidenciable de las pasadas elecciones del 19 de noviembre de 2017 presentan actitudes menos igualitarias en comparación al resto.
- 3) Estudiantes que se identifiquen más con Beatriz Sánchez y Eduardo Artés como presidenciables de las pasadas elecciones del 19 de noviembre de 2017 presentan actitudes más igualitarias en comparación al resto.
- 4) Estudiantes de carreras más masculinizadas, como Ingeniería Civil en Informática, Civil Mecánica, Civil Eléctrica, Civil Electrónica y Civil Telemática, presentan actitudes menos igualitarias en comparación al resto.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

La encuesta aplicada permitió recoger 237 respuestas válidas para el estudio y a continuación se presenta el detalle del análisis cuantitativo realizado.

7.1. Validez y fiabilidad de la escala

Para el estudio de la validez y fiabilidad de la escala se realizó un análisis categórico de componentes principales (CAPTCA), utilizando el procedimiento de escalamiento óptimo para datos ordinales. Este análisis se realizó de forma global y por dimensión definida. En todas las dimensiones se obtuvo un aceptable índice de fiabilidad, al estar por sobre 0,7. En términos del modelo global, el índice obtenido fue excelente, al ser superior a 0,9. En la Figura 10 se presenta el alfa de Cronbach para cada caso.

Alfa de Cronbach

Modelo Global	0,952
Dimensión Sociocultural	0,792
Dimensión Relacional	0,719
Dimensión Personal	0,807
Dimensión Universidad/Laboral	0,732

Figura 10: Tabla con alfa de Cronbach del modelo global y dimensiones. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la validez de constructo, la escala presenta unidimensionalidad mostrando altos índices de saturación en todos los ítems del componente principal, los cuales se encuentran en la Figura 11.

Sociocultural		Relacional		Personal		Universidad/Laboral	
	Dimensión 1		Dimensión 1		Dimensión 1		Dimensión 1
ítem 1	0,576	ítem 3	0,308	ítem 26	0,665	ítem 2	0,387
ítem 5	0,638	ítem 4	0,563	ítem 27	0,622	ítem 6	0,531
ítem 7	0,666	ítem 8	0,313	ítem 28	0,420	ítem 15	0,439
ítem 11	0,663	ítem 9	0,581	ítem 29	0,679	ítem 21	0,614
ítem 12	0,419	ítem 10	0,493	ítem 31	0,641	ítem 25	0,649
ítem 13	0,569	ítem 16	0,633	ítem 32	0,676	ítem 30	0,348
ítem 14	0,641	ítem 17	0,686	ítem 33	0,659	ítem 34	0,622
ítem 19	0,625	ítem 18	0,659	ítem 35	0,553	ítem 36	0,484
ítem 20	0,666	ítem 22	0,565	ítem 37	0,666	ítem 38	0,630
ítem 24	0,656	ítem 23	0,643	ítem 39	0,774	ítem 40	0,501

Figura 11: Saturación ítems escala. Fuente: Elaboración propia.

La saturación media de los ítems en el componente principal es de 0,578 y la desviación típica es de 0,098 lo que muestra que la correlación de los ítems con la dimensión es alta.

7.2. Prueba de normalidad de la escala

Al realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se concluyó que los datos no siguen una distribución normal, tanto en el análisis por dimensión como de forma global. El valor p en todos los casos fue 0,00.

7.3. Estadísticos descriptivos

La encuesta constaba de 40 ítems en cuatro dimensiones con 10 ítems cada una y con un puntaje máximo de 6 por ítem. Por lo tanto, cada dimensión tenía un máximo de 60 y el global de 240. A continuación, en la Figura 12, se presentan los estadísticos descriptivos por dimensión y de forma global.

	Sociocultural	Relacional	Personal	Universidad	Total
Media	52,44	52,81	53,57	49,08	207,90
Mediana	54	54	55	50	214
Moda	60,00	60,00	60,00	53,00	225
D.E.	6,42	5,76	6,12	7,09	22,48
Mínimo	29,00	36,00	32,00	25,00	135
Máximo	60,00	60,00	60,00	60,00	240

Figura 12: Estadísticos descriptivos por dimensión y modelo global. Fuente: Elaboración propia.

7.4. Variables

Género

Esta variable se preguntó a través de ¿Con qué género te identificas?, y los resultados se encuentran en la Figura 13.

Género	Frecuencia
Hombre cisgénero	1
Hombre heterosexual	3
Hombre	19
Male	1
Macho	1
M	1
Masculino	107
Cis mujer	1
Mujer	7
Fem	1
Femenino	93
Femenino la gran mayoría de las veces	1
Ninguno	1
Total	237

Figura 13: Respuesta a la pregunta ¿Con qué género te identificas? Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, las personas encuestadas definieron su género de diversas formas. Algunas personas establecieron en su respuesta su orientación sexual y en dos casos se hizo referencia a ser una persona cis (lo que quiere decir que el género con el que se identifica coincide con el que le fue asignado al nacer a partir de su sexo biológico, hombre-pene y mujer-vagina).

De forma tal de poder generar mejores resultados, se agruparon las respuestas en cuatro géneros, siendo dos de ellos los que corresponden al binario y, como era de esperarse, fueron los que obtuvieron una mayor frecuencia. Esta agrupación se encuentra en la Figura 14.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	133	56,12%
Mujer	102	43,05%
Femenino la gran mayoría de las veces	1	0,42%
Ninguno	1	0,42%
Total	237	100%

Figura 14: Frecuencias variable género. Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis se consideraron solo los géneros hombre y mujer, por ser evidentemente los más representativos. Al evaluar la correlación de la variable género con los puntajes obtenidos en los ítems contestados a través de la prueba de U de Mann-Whitney, se obtuvo que en todas las dimensiones y en la escala global se presenta una fuerte correlación. Los resultados de esta prueba se encuentran en la Figura 15.

	U	Sig.
Sociocultural	4511	0,000
Relacional	3931	0,000
Personal	4343	0,000
Universidad/Laboral	3399,5	0,000
Global	3442	0,000

Figura 15: Resultados prueba U de Mann-Whitney por dimensión y del modelo global. Fuente: Elaboración propia.

Orientación al voto (presidenciables)

En la Figura 16 se presentan los resultados respecto a los candidatos y candidatas presidenciables de las elecciones del 19 de noviembre de 2017 con quienes más se identificaron quienes contestaron la encuesta.

Presidenciable	Frecuencia	Porcentaje
Alejandro Navarro	0	0%
Eduardo Artés	3	1,3%
Marco Enríquez-Ominami	6	2,5%
Carolina Goic	11	4,6%
Alejandro Guillier	14	5,9%
José Antonio Kast	25	10,5%
Sebastián Piñera	33	13,9%
Beatriz Sánchez	145	61,2%
Total	237	100%

Figura 16: Frecuencias variable orientación al voto. Fuente: Elaboración propia.

Al evaluar la correlación de la variable orientación al voto con los puntajes obtenidos en los ítems contestados a través de la prueba de Kruskal Wallis, se obtuvo que en todas las dimensiones y en la escala global se presenta una fuerte correlación. Los resultados de esta prueba se encuentran en la Figura 17.

	Chi-cuadrado	Sig.
Sociocultural	36,105	0,000
Relacional	18,487	0,005
Personal	36,514	0,000
Universidad/Laboral	69,336	0,000
Global	51,623	0,000

Figura 17: Prueba Kruskal Wallis por dimensión y del modelo global. Fuente: Elaboración propia.

Edad

En la Figura 18 se presenta la frecuencia de las distintas edades de quienes contestaron la encuesta.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
17	5	2,1%
18	25	10,5%
19	28	11,8%
20	37	15,6%
21	25	10,5%
22	27	11,4%
23	35	14,8%
24	24	10,1%
25	19	8,0%
26	5	2,1%
27	4	1,7%
28	2	0,8%
29	1	0,4%
Total	237	100%

Figura 18: Frecuencias variable edad. Fuente: Elaboración propia.

Cantidad de tareas domésticas realizadas

En la Figura 19 se presenta la frecuencia con la que quienes contestaron la encuesta realizaban actividades domésticas en relación a hermanos de otro género y de edad similar.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Yo hago más tareas domésticas en comparación	58	24,5%
Yo hago una cantidad similar de tareas domésticas en comparación	55	23,2%
Yo hago menos tareas domésticas en comparación	17	7,2%
No aplica	107	45,1%
Total	237	100%

Figura 19: Frecuencias variable cantidad de tareas domésticas en comparación. Fuente: Elaboración propia.

Participación en ONG

La frecuencia de personas que han participado en alguna ONG en los últimos 5 años y las que no, se encuentra en la Figura 20.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	73	30,8%
No	164	69,2%
Total	237	100%

Figura 20: Frecuencias variable participación en ONG. Fuente: Elaboración propia.

Carrera

En la Figura 21 se presentan los resultados obtenidos de la variable carrera, donde se puede apreciar la presencia de 19 de ellas.

Carrera	Frec.	%	Carrera	Frec.	%
Ingeniería Civil Industrial	52	21,90%	Ingeniería Civil Metalúrgica	8	3,40%
Ingeniería Civil	25	10,50%	Lic. en Ciencias Mención Física	7	3,00%
Ingeniería Civil Electrónica	25	10,50%	Ingeniería Civil Eléctrica	6	2,50%
Ingeniería Civil Matemática	25	10,50%	Ingeniería Civil Telemática	6	2,50%
Ingeniería Civil en Informática	19	8,00%	Ingeniería Mecánica Industrial	4	1,70%
Ingeniería Comercial	15	6,30%	Ingeniería Civil Ambiental	2	0,80%
Ingeniería Civil Mecánica	14	5,90%	Construcción	1	0,40%
Ingeniería Civil Química	10	4,20%	Ingeniería Civil Plan Común	1	0,40%
Arquitectura	8	3,40%	Lic. en Ciencias Mención Química	1	0,40%
Ingeniería en Diseño de Productos	8	3,40%			

Figura 21: Frecuencias variable carrera. Fuente: Elaboración propia.

Año de ingreso

La frecuencia del año de ingreso de las personas que respondieron se encuentra en la Figura 22.

Año	Frecuencia	Porcentaje
2018	32	13,5%
2017	25	10,5%
2016	39	16,5%
2015	27	11,4%
2014	32	13,5%
2013	24	10,1%
2012	32	13,5%
2011	16	6,8%
2010	5	2,1%
2009 o antes	5	2,1%
Total	237	100%

Figura 22: Frecuencias variable año de ingreso. Fuente: Elaboración propia.

Valor más relevante

Debido a que esta variable no mostró correlación con las actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado y la gran extensión que tiene, no se presentan los resultados al considerarse irrelevantes.

Correlación variables

Considerando todos los análisis realizados, solo se encontró una correlación entre variable y las actitudes hacia la igualdad de género con las variables género y orientación del voto. En estos dos casos, se presentó el resultado de la prueba llevada a cabo para concluir este resultado, U de Mann-Whitney en un caso y Kruskal Wallis en el otro.

Todas las demás variables no presentaron una correlación con las actitudes hacia la igualdad de género.

7.5. Resultados por dimensión y por género

En las siguientes secciones se presentan las medias por ítem de forma global y por género. Como ya se mencionó, en este análisis solo se consideran los géneros hombre y mujer, por ser los más representativos de la muestra.

Además, los ítems que hayan mostrado una significativa diferencia estadística entre ambos géneros estarán marcados con morado en las respectivas tablas. En rojo se encuentra el puntaje más bajo por género y de forma global. En negro marcado, los puntajes más altos y el promedio de la dimensión.

El detalle de las respuestas obtenidas en cada uno de los 40 ítems se encuentra disponible en el Anexo D.

Dimensión sociocultural

SOCIOCULTURAL	Total	Mujer	Hombre
La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres	4,83	5,03	4,67
Los hombres manejan mejor que las mujeres	4,99	5,50	4,59
El fútbol es un deporte de hombres	5,63	5,72	5,57
Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas	5,38	5,69	5,14
Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres	5,02	4,96	5,08
Las mujeres hacen mejor las tareas domésticas	4,74	4,94	4,58
Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona	5,38	5,72	5,12
Las madres son las que deben cuidar a sus hijos e hijas	5,26	5,40	5,17
Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres	5,67	5,79	5,56
El fútbol es un deporte de hombres y mujeres	5,53	5,74	5,38
Promedio Dimensión	5,24	5,45	5,08

Figura 23: Medias globales y por género dimensión sociocultural. Fuente: Elaboración propia.

En esta dimensión, hubo nueve de 10 ítems en los que las mujeres obtuvieron un mayor puntaje que los hombres, es decir que mostraron actitudes más igualitarias. En siete de ellos, además, se encontró una correlación estadísticamente significativa ($p \leq 0,05$) entre el resultado y el género.

El ítem “las mujeres hacen mejor las tareas domésticas” fue el que alcanzó el puntaje más bajo en ambos géneros (en rojo). Aunque dado el puntaje se está en desacuerdo con esa afirmación, no es un desacuerdo marcado.

Precisamente de manera contraria, las mujeres alcanzaron el mayor puntaje de la dimensión sociocultural en el ítem “las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres”. Los hombres en este ítem también presentaron un puntaje bastante alto, su segundo más alto.

Con esto se puede extraer que aunque ambos géneros están de acuerdo con que las tareas domésticas pueden hacerse bien tanto por parte de mujeres como de hombres, su percepción es que las mujeres las hacen mejor.

Otros ítems en donde el puntaje de los hombres fue de los más bajos de la dimensión, menor a 5, fue en “la ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres” y en “los hombres manejan mejor que las mujeres”.

Estos típicos estereotipos siguen estando presentes, y se puede evidenciar más en los estudiantes hombres que en las mujeres.

Es importante mencionar que la evidencia nacional e internacional muestra que los hombres no manejan mejor que las mujeres (Nichols Law Firm, s.f.; Consorcio, 2012). De acuerdo a un informe de la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (CONASET Chile, s.f.) la probabilidad de que un hombre conductor resulte muerto en un accidente es 1 sobre 300, mientras que en el caso de las conductoras esta probabilidad disminuye a 1 sobre 850. Al analizar las probabilidades de resultar con heridas graves al ir conduciendo es de 1 sobre 27 en ellos y de 1 sobre 44 en ellas.

Además, Alberto Escobar gerente de asuntos públicos de Automóvil Club de Chile menciona lo siguiente: “Las mujeres no manejan más mal que los hombres. Es más, son mejores conductoras. Son más las mujeres que aprenden a conducir en cursos formales, conocen mejor las leyes de tránsito y tienen una mayor preocupación hacia su propia seguridad y la de los demás. Eso las lleva a ser más cuidadosas al manejar, evaluar más el riesgo y ser más gentiles al conducir.” (Consorcio, 2012).

El único ítem en donde las mujeres presentaron un menor puntaje que los hombres, que resultó ser el único en toda la encuesta, fue “una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres”.

Dado que el ítem anterior fue el único en que las mujeres alcanzaron un menor puntaje en comparación, se puede atribuir a la propia experiencia de las mujeres en estos contextos que respondieran así. Porque consistentemente ellas fueron las que obtuvieron los puntajes más altos en todas las otras afirmaciones preguntadas.

Dimensión relacional

RELACIONAL	Total	Mujer	Hombre
Los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos	5,84	5,96	5,75
Con una mujer es imposible entenderse	5,38	5,61	5,21
Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual	4,61	4,65	4,59
Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja	5,22	5,37	5,10
Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir	5,23	5,62	4,95
Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres	4,80	5,18	4,51
Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas)	5,60	5,78	5,45
En los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre	5,48	5,82	5,21
Es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles	5,03	5,44	4,71
Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales	5,62	5,78	5,48
Promedio Dimensión	5,28	5,52	5,10

Figura 24: Medias globales y por género dimensión relacional. Fuente: Elaboración propia.

En esta dimensión, en todos los ítems las mujeres obtuvieron un mayor puntaje que los hombres y en nueve de los 10 casos, existió una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la actitud hacia la igualdad de género y el género de la persona.

El único ítem de la dimensión que no mostró una correlación estadísticamente significativa, fue “es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual” y fue de hecho, el que obtuvo de forma global el puntaje más bajo de toda la dimensión y fue el puntaje más bajo de las mujeres y el segundo más bajo de los hombres. Esto muestra que a pesar de que tanto hombres como mujeres estuvieron en desacuerdo con esa afirmación, no fue un desacuerdo enfático y marcado.

La declaración “los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos” fue la que obtuvo el mayor puntaje, tanto de forma global, como en ambos géneros. Pero de todas formas se evidenció una correlación significativa entre el resultado global de ese ítem y el género, es decir, la diferencia en la actitud fue estadísticamente significativa.

Uno de los ítems que mostró una brecha significativa, además de ser aquel en el que los hombres obtuvieron el menor puntaje de la dimensión fue “los hombres siempre son más fuertes que las mujeres”.

Otros ítems en donde la brecha fue considerable fueron “con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir”, “en los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre” y “es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles”. En todos estos casos los hombres tuvieron al menos 0,6 puntos menos.

Dimensión personal

PERSONAL	Total	Mujer	Hombre
Las mujeres que se visten como hombres me molestan	5,43	5,70	5,23
Creo que una mujer debe casarse y ser madre	5,28	5,41	5,18
Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas	4,32	4,48	4,18
Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa	5,62	5,86	5,44
Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales	5,50	5,75	5,30
Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas	4,92	5,36	4,56
Creo que las mujeres no deben ser futbolistas	5,63	5,83	5,47
Me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa	5,83	5,88	5,78
Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...	5,67	5,87	5,51
Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa	5,38	5,60	5,20
Promedio Dimensión	5,36	5,57	5,18

Figura 25: Medias globales y por género dimensión personal. Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión personal, todos los ítems mostraron un mayor puntaje de parte de las mujeres y en siete de los 10 casos, existió una diferencia estadísticamente significativa entre géneros. Esta dimensión fue la que obtuvo los mayores puntajes considerando los 40 ítems, tanto en hombres como mujeres.

El puntaje más bajo obtenido tanto por hombres y como por mujeres fue en el ítem “creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas” y fue uno de los pocos ítems en donde no se evidenció una diferencia estadística entre géneros.

El ítem “me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa” fue el que obtuvo el mayor puntaje por parte de hombres y mujeres, es decir, mostraron una actitud bastante igualitaria y en su mayoría no estuvieron de acuerdo con la declaración. También fue uno de los ítems en donde no hubo una diferencia estadísticamente significativa.

“Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas” fue el ítem que presentó la brecha nominal más grande y esa diferencia sí fue estadísticamente significativa.

Dimensión universidad/laboral

UNIVERSIDAD/LABORAL	Total	Mujer	Hombre
Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas	5,10	5,24	5,01
La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres	5,27	5,47	5,12
La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países	4,06	4,59	3,63
La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad	5,12	5,50	4,83
Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser	5,57	5,85	5,35
Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres	4,13	4,23	4,07
Entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia	5,68	5,81	5,56
Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo	4,92	5,36	4,59
Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más	5,65	5,87	5,47
Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo	3,59	4,46	2,90
Promedio Dimensión	4,91	5,24	4,65

Figura 26: Medias globales y por género dimensión universidad/laboral. Fuente: Elaboración propia.

Esta dimensión fue la que obtuvo los más bajos puntajes, tanto en hombres como en mujeres. En todos los ítems se mantuvo que las mujeres obtuvieron mayores puntajes que los hombres, es decir que mostraron actitudes más igualitarias. En nueve de estos casos, existió una diferencia estadísticamente significativa entre géneros.

El único ítem que no mostró una diferencia estadística significativa fue “creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres” y las mujeres obtuvieron el puntaje más bajo de la dimensión en este mismo.

Otro ítem que mostró puntajes bastante bajos fue “la desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países”, llegando a bajar de 4 puntos en los hombres. Esto muestra que a pesar de que se está en acuerdo con la afirmación, este acuerdo es bastante débil, en especial en los hombres que obtuvieron 3,63 puntos.

El ítem con más bajo puntaje global de toda la encuesta y en el que los hombres no solo mostraron su menor puntaje, sino que fue el único en el que bajaron de 3 puntos, es decir que tendieron más a una actitud sexista, fue “creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo”. Además, este fue el ítem en el que la brecha entre hombres y mujeres alcanzó su máximo con más de 1,5 puntos de diferencia.

El ítem anterior muestra que, en promedio, las mujeres están de acuerdo con utilizar el lenguaje inclusivo y los hombres no lo están.

De la dimensión, el ítem que obtuvo el mayor puntaje fue “entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia”, que coincidió con ser el ítem en que los hombres alcanzaron su mayor puntaje en esta dimensión.

Otro ítem que mostró altos puntajes, que fue en el cual las mujeres tuvieron el mayor promedio de la dimensión, es “prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase, en general, saben más”. Esto quiere decir que en general tanto hombres como mujeres están en desacuerdo con esa afirmación.

Resumen

De los 40 ítems preguntados, 10 por cada dimensión, en 39 de ellos las mujeres tuvieron un mayor puntaje, es decir, mostraron una actitud más igualitaria que los hombres. Solo en un ítem eso no se dio, que fue “una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres”.

Lo anterior se puede deber en alguna medida a la propia experiencia que han experimentado las mujeres en situaciones como las descritas.

De los 40 ítems, en 33 de ellos se evidenció una diferencia estadísticamente significativa entre mujeres y hombres, y en todos los casos las mujeres mostraron actitudes más igualitarias.

En la gran mayoría de los ítems, el promedio de hombres y mujeres estuvo por sobre 4, mostrando que las actitudes tendían más hacia lo igualitario que hacia lo sexista. Aunque por lo descrito anteriormente, consistentemente se evidenció una diferencia considerable en el grado de acuerdo o desacuerdo que mostraban hombres y mujeres.

Solo hubo dos ítems en los que los hombres mostraron un puntaje bajo 4. En “la desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países” obtuvieron 3,63 puntos, marcando una diferencia de 0,96 puntos con las mujeres. Dado el puntaje, se encuentra bastante en la frontera entre el acuerdo y el desacuerdo de la afirmación. A diferencia de las mujeres que mostraron estar de acuerdo.

En “creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo”, los hombres alcanzaron 2,9 puntos, marcando así la brecha más grande con las mujeres, de 1,56 puntos. Este fue el único caso en que un resultado se encontró bajo 3, indicando una tendencia hacia una actitud más

bien sexista. Con este resultado los hombres indican que no es necesario utilizar el lenguaje inclusivo, a diferencia de las mujeres que sí lo consideran necesario.

7.6. Resultados por dimensión y por orientación del voto

En esta sección se presentarán los ítems por dimensión que mostraron una diferencia estadísticamente significativa al considerar la variable orientación del voto. El detalle de los promedios de todos los ítems se encuentra en el Anexo E.

De los 40 ítems, en 27 de ellos se evidenció una diferencia estadísticamente significativa al analizar los resultados considerando la orientación del voto, es decir, que qué candidato o candidata de las pasadas elecciones presidenciales del 19 de noviembre de 2017 se identificaron más.

Las dimensiones que más ítems presentaron con correlación significativa fueron la dimensión personal y la dimensión universidad/laboral, con ocho y nueve respectivamente.

Dimensión Sociocultural
La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres
Los hombres manejan mejor que las mujeres
El fútbol es un deporte de hombres
Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas
Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona
El fútbol es un deporte de hombres y mujeres

Figura 27: Ítems con diferencia estadísticamente significativa - variable orientación del voto, dimensión sociocultural. Fuente: Elaboración propia.

Dimensión Relacional
Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja
Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres
Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas)
Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales

Figura 28: Ítems con diferencia estadísticamente significativa - variable orientación del voto, dimensión relacional. Fuente: Elaboración propia.

Dimensión Personal
Las mujeres que se visten como hombres me molestan
Creo que una mujer debe casarse y ser madre
Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa
Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales
Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas
Creo que las mujeres no deben ser futbolistas
Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...
Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa

Figura 29: Ítems con diferencia estadísticamente significativa - variable orientación del voto, dimensión personal. Fuente: Elaboración propia.

Dimensión Universidad/Laboral
Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas
La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres
La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países
La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad
Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser
Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres
Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo
Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más
Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo

Figura 30: Ítems con diferencia estadísticamente significativa – variable orientación del voto, dimensión universidad/laboral. Fuente: Elaboración propia.

7.7. Resultados comentarios

Comentarios más mencionados

Al final de la encuesta se pedía que se comentara en qué contextos en la universidad hombres y mujeres recibían un trato diferenciado. En la Figura 31, se presentan los comentarios más mencionados.

Comentarios	Número de Menciones
Profesores	87
Clases/evaluaciones	72
No sabe/no lo ha visto	63
Se mira en menos a las mujeres	37
Actos/comentarios machistas	25
Estudiantes	23
Más amabilidad con las mujeres	15
Ed. Física/ramas deportivas	14
Ayudantes	13
Acoso/abuso/humillaciones	8
Las mujeres sacan provecho	7
En casi todo	7
Desigualdad en el trato no existe	5
Funcionarios	5
Condescendencia hacia las mujeres	5
Semana mechona/sansana	4

Figura 31: Contextos en que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad. Fuente:

Elaboración propia.

Se debe tener en consideración que estos resultados son sobre la base de 237 encuestas analizadas. Como se puede apreciar, lo que más fue mencionado por quienes respondieron la encuesta fue que el trato diferenciado venía desde los profesores con 87 menciones, lo que corresponde a un poco más de un tercio del total.

El segundo contexto más mencionado fue clases y evaluaciones con 72 menciones, lo que va muy de la mano del primer resultado, debido a que los profesores son quienes están a cargo en gran medida de las clases y evaluaciones.

En tercer lugar y con 63 repeticiones, se respondió a la pregunta que no saben o no lo han visto. Ya al cuarto comentario se ve un salto en términos de la cantidad de menciones, siendo se mira en menos a las mujeres con 37 menciones.

Cabe destacar un comentario que no tuvo tantas menciones, pero las que sí tuvo fueron realizadas solo por hombres. Este comentario es el que alude a que las mujeres sacan provecho. De hecho, es el único tipo de comentario que no responde a lo preguntado.

Otro comentario que llamó la atención es uno en que se explicita que la desigualdad en el trato no existe, que no está presente en ningún contexto dentro de la universidad.

Correlación comentarios y género

Se llevó a cabo un análisis considerando las distintas categorías mencionadas de dónde el trato hacia hombres y mujeres en la universidad es diferenciado y el género de quien hizo el comentario.

Solo en tres ocasiones hubo una correlación entre el tipo de comentario y el género. Los tipos de comentarios fueron profesores, estudiantes y las mujeres sacan provecho.

Respecto a profesores y estudiantes, la mayor cantidad de comentarios de estos tipos fueron de mujeres y en el caso del comentario que las mujeres sacan provecho, este vino solo de hombres.

Análisis global comentarios

Para llevar a cabo un análisis global de los comentarios recibidos, se definieron las siguientes cuatro categorías:

- ✓ No lo han visto/no saben
- ✓ Reconocen desigualdad
- ✓ No reconocer desigualdad y/o ve que las mujeres sacan provecho
- ✓ No se puede establecer

En el análisis, no se consideró la última categoría, teniendo en cuenta así para este procedimiento solo 205 comentarios. Para evaluar si existía una correlación entre estas categorías y el género de la persona que contestó, se utilizó la prueba de la U de Mann-Whitney y para evaluar lo mismo con la orientación al voto se ocupó la prueba de Kruskal Wallis. En ambos casos, se concluyó que la correlación era significativa.

Las mujeres presentaron en mayor medida comentarios en los que se reconocía la desigualdad, mientras que en los comentarios de los hombres había una mayor representación de aquellos en los que no se reconoce la desigualdad o se establece que las mujeres sacan provecho.

7.8. Clasificación actitudes hacia la igualdad de género

Tomando como base el trabajo “Actitudes del Alumnado hacia la Igualdad de Género” (García et al., 2010) se define la siguiente escala para clasificar las actitudes hacia la igualdad de género.

		Sociocultural	Relacional	Personal	Universidad/ Laboral	Global
Valores Escala		Desde 10 a 60 puntos				40 a 240
Puntos de Corte	Sexista	<=34				<=138
	Adaptativa	35-47				139-190
	Igualitaria	>=48				>=191

Figura 32: Escala clasificación actitudes basado en “Actitudes del Alumnado hacia la Igualdad de Género” de García et al., 2010. Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presenta la clasificación de las actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de pregrado Casa Central de la USM. Se encuentra el desglose por dimensión y de forma global.

Sociocultural	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	4	1,7%
Adaptativa	49	20,7%
Igualitaria	184	77,6%

Figura 33: Clasificación actitudes dimensión sociocultural. Fuente: Elaboración propia.

Relacional	Frecuencia	Porcentaje
Adaptativa	48	20,3%
Igualitaria	189	79,7%

Figura 34: Clasificación actitudes dimensión relacional. Fuente: Elaboración propia.

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	1	0,4%
Adaptativa	47	19,8%
Igualitaria	189	79,7%

Figura 35: Clasificación actitudes dimensión personal. Fuente: Elaboración propia.

Universidad/Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	8	3,4%
Adaptativa	79	33,3%
Igualitaria	150	63,3%

Figura 36: Clasificación actitudes dimensión universidad/laboral. Fuente: Elaboración propia.

Global	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	2	0,8%
Adaptativa	46	19,4%
Igualitaria	189	79,7%

Figura 37: Clasificación actitudes de forma global. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, la dimensión relacional fue la única en la que no se presentaron actitudes sexistas. En términos de la actitud igualitaria, las dimensiones sociocultural, relacional y personal mostraron un número alto y similar de personas, mientras que en la dimensión universidad/laboral hubo una baja considerable en la actitud igualitaria.

De forma global, la distribución fue similar a la obtenida en las dimensiones sociocultural y personal. En la Figura 38 se presenta el desglose por género de la clasificación de actitudes hacia la igualdad de género en forma global.

	Sexista	Adaptativa	Igualitaria
Mujeres	0	9	93
Hombres	2	37	94
Ninguno	0	0	1
Femenino la gran mayoría de las veces	0	0	1

Figura 38: Desglose por género de clasificación global de actitudes hacia la igualdad de género. Fuente:

Elaboración propia.

Como se puede apreciar, las actitudes sexistas correspondieron a solo dos hombres. Ambas personas que no se identificaron en el binario, mostraron actitudes igualitarias y la cantidad de hombres y mujeres con actitudes igualitarias fue prácticamente la misma. La mayor diferencia se encontró en la actitud adaptativa, con nueve mujeres y 37 hombres.

Cabe recalcar que esta clasificación fue considerando lo establecido en el trabajo que se tomó como guía de García et al., 2010. Dado que en ese trabajo eran 30 ítems los preguntados, se hizo el ajuste correspondiente.

Con las actitudes encontradas en este análisis, se volvió a evaluar si estas se correlacionaban con el género y la orientación al voto, a través de las pruebas econométricas correspondientes (U de Mann-Whitney y Kruskal Wallis). El resultado en ambos casos fue que sí, lo que es consistente con los análisis anteriores. Las mujeres presentaron en mayor medida actitudes igualitarias y los hombres mostraron mayor tendencia hacia las actitudes adaptativas y sexistas.

7.9. Análisis de conglomerados

Al llevar a cabo un análisis de conglomerado con el programa SPSS versión 23, se detectaron dos conglomerados. Uno de ellos contemplaba 167 de las 237 personas, estaba compuesto principalmente por mujeres y mostraba una tendencia a las actitudes igualitarias.

El otro conglomerado, estaba compuesto por 70 personas, mayoritariamente hombres, y mostró una tendencia a las actitudes adaptativas (y sexistas). En la Figura 39 se muestra información comparativa de cada conglomerado.

Conglomerado 1	Conglomerado 2
✓ 167 personas	✓ 70 personas
✓ 87,25% del total de mujeres pertenece a este conglomerado	✓ 12,75% del total de mujeres pertenece a este conglomerado
✓ 57,14% del total de hombres pertenece a este conglomerado	✓ 42,86% del total de hombres pertenece a este conglomerado
✓ Las dos personas que no se identificaron con el binario pertenece a este conglomerado	✓ Tendencia a actitud adaptativa (y sexista)
✓ Tendencia a actitud igualitaria	

Figura 39: Resumen comparativo entre conglomerados encontrados. Fuente: Elaboración propia.

En las siguientes secciones se presenta la información más relevante levantada de ambos conglomerados.

VARIABLES CONGLOMERADO 1

A continuación, se encuentra la distribución por género, orientación del voto y carreras de quienes son parte del conglomerado 1, el cual cuenta con 167 personas.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	76	45,5%
Mujer	89	53,3%
Femenino la gran mayoría de las veces	1	0,6%
Ninguno	1	0,6%
Total	167	100%

Figura 40: Frecuencias variable género conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Se evaluó la correlación de la variable género con los puntajes obtenidos en los ítems contestados a través de la prueba de U de Mann-Whitney, se obtuvo que en las dimensiones relacional y universidad/laboral, y en el modelo global la correlación es fuerte, es decir, existe una diferencia estadística significativa entre los géneros. Nuevamente, en este análisis solo se consideraron los géneros hombre y mujer por ser los más representativos. Los resultados de esta prueba se encuentran en la Figura 41.

	U	Sig.
Sociocultural	2950,5	0,156
Relacional	2453	0,002
Personal	2885	0,1
Universidad/Laboral	2099	0,000
Global	2118	0,000

Figura 41: Resultados prueba U de Mann-Whitney por dimensión y del modelo global conglomerado 1.

Fuente: Elaboración propia.

Presidenciable	Frecuencia	Porcentaje
Alejandro Navarro	0	0%
Eduardo Artés	2	1,2%
José Antonio Kast	5	3%
Marco Enríquez-Ominami	6	3,6%
Alejandro Guillier	8	4,8%
Carolina Goic	10	6%
Sebastián Piñera	18	10,8%
Beatriz Sánchez	118	70,7%
Total	167	100%

Figura 42: Frecuencias variable orientación al voto conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Carrera	Frec.	%	Carrera	Frec.	%
Ingeniería Civil Industrial	36	21,60%	Arquitectura	7	4,20%
Ingeniería Civil Electrónica	18	10,80%	Ingeniería en Diseño de Productos	7	4,20%
Ingeniería Civil Matemática	17	10,20%	Ingeniería Civil Metalúrgica	7	4,20%
Ingeniería Civil	16	9,60%	Ingeniería Civil Telemática	6	3,60%
Ingeniería Comercial	14	8,40%	Lic. en Ciencias Mención Física	3	1,80%
Ingeniería Civil en Informática	13	7,80%	Ingeniería Civil Eléctrica	2	1,20%
Ingeniería Civil Mecánica	10	6,00%	Ingeniería Mecánica Industrial	2	1,20%
Ingeniería Civil Química	8	4,80%	Lic. en Ciencias Mención Química	1	0,60%

Figura 43: Frecuencias variable carrera conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Resultados por dimensión y por género conglomerado 1

Al igual que en los resultados anteriores, se presentan las medias por ítem de forma global y por género. Como ya se estableció, en este análisis solo se consideran los géneros hombre y mujer, por ser los más representativos de la muestra.

Además, los ítems que hayan mostrado una significativa diferencia estadística entre ambos géneros estarán marcados con morado en las respectivas tablas. En rojo se encuentra el puntaje más bajo por género y de forma global. En negro marcado, los puntajes más altos y el promedio de la dimensión.

SOCIOCULTURAL	Total	Mujer	Hombre
La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres	5,20	5,22	5,16
Los hombres manejan mejor que las mujeres	5,46	5,65	5,24
El fútbol es un deporte de hombres	5,84	5,82	5,87
Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas	5,75	5,80	5,70
Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres	5,20	5,04	5,39
Las mujeres hacen mejor las tareas domésticas	5,13	5,18	5,05
Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona	5,81	5,87	5,74
Las madres son las que deben cuidar a sus hijos e hijas	5,57	5,55	5,63
Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres	5,89	5,92	5,86
El fútbol es un deporte de hombres y mujeres	5,77	5,83	5,70
Promedio Dimensión	5,56	5,59	5,53

Figura 44: Medias globales y por género dimensión sociocultural conglomerado 1. Fuente: Elaboración

propia.

RELACIONAL	Total	Mujer	Hombre
Los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos	5,92	5,96	5,88
Con una mujer es imposible entenderse	5,63	5,71	5,57
Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual	4,79	4,85	4,74
Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja	5,60	5,46	5,75
Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir	5,47	5,72	5,20
Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres	5,23	5,44	5,01
Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas)	5,86	5,91	5,79
En los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre	5,77	5,91	5,62
Es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles	5,40	5,56	5,21
Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales	5,85	5,88	5,82
Promedio Dimensión	5,55	5,64	5,46

Figura 45: Medias globales y por género dimensión relacional conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

PERSONAL	Total	Mujer	Hombre
Las mujeres que se visten como hombres me molestan	5,80	5,84	5,78
Creo que una mujer debe casarse y ser madre	5,66	5,62	5,74
Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas	4,59	4,66	4,49
Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa	5,92	5,96	5,88
Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales	5,79	5,87	5,70
Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas	5,38	5,57	5,14
Creo que las mujeres no deben ser futbolistas	5,86	5,91	5,80
Me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa	5,94	5,93	5,95
Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...	5,92	5,96	5,87
Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa	5,82	5,79	5,86
Promedio Dimensión	5,67	5,71	5,62

Figura 46: Medias globales y por género dimensión personal conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

UNIVERSIDAD/LABORAL	Total	Mujer	Hombre
Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas	5,32	5,35	5,32
La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres	5,54	5,65	5,43
La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países	4,38	4,75	3,91
La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad	5,52	5,66	5,37
Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser	5,89	5,93	5,84
Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres	4,46	4,40	4,54
Entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia	5,90	5,89	5,91
Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo	5,21	5,40	4,99
Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más	5,87	5,93	5,80
Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo	4,10	4,76	3,32
Promedio Dimensión	5,22	5,37	5,04

Figura 47: Medias globales y por género dimensión universidad/laboral conglomerado 1. Fuente: Elaboración

propia.

En este conglomerado, en 31 de 40 ítems las mujeres presentan mayores puntajes que los hombres, lo cual es harto pero no tanto como lo era en el análisis global con las 237 respuestas (en ese análisis eran 39 los ítems en los cuales las mujeres tenían mayores puntajes).

Además, en solo 10 casos se dio que existiese una diferencia estadísticamente significativa entre las actitudes hacia la igualdad de género de hombres y mujeres. En todos ellos, las mujeres mostraron actitudes más igualitarias, es decir, obtuvieron un mayor puntaje. Comparando con el análisis de las 237 respuestas, el conglomerado 1 presenta mayores puntajes en todos los ítems, tanto en mujeres como en hombres. Aunque cabe destacar que algunos ítems varían bastante y otros no tanto.

Resultados comentarios conglomerado 1

Los comentarios más mencionados por el conglomerado 1 y sus respectivas frecuencias con respecto a en qué contextos hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad se encuentran detallados en la Figura 48.

Comentarios	Número de Menciones
Profesores	69
Clases/evaluaciones	56
No sabe/no lo ha visto	36
Se mira en menos a las mujeres	33
Actos/comentarios machistas	23
Estudiantes	21
Ayudantes	8
Más amabilidad con las mujeres	8
Ed. Física/ramas deportivas	9
Acoso/abuso/humillaciones	8
En casi todo	7
Condescendencia hacia las mujeres	5
Semana mechona/sansana	4
Funcionarios	3
Desigualdad en el trato no existe	2
Las mujeres sacan provecho	2

Figura 48: Contextos en que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad conglomerado

1. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, los resultados son bastante similares a los obtenidos con el análisis global, solo que con un menor número de menciones en la mayoría de los casos. Cabe mencionar que acoso/abuso/humillaciones, en casi todo, condescendencia hacia las mujeres y semana mechona/sansana solo fueron dichos por personas pertenecientes al conglomerado 1.

Clasificación actitudes hacia la igualdad de género conglomerado 1

Considerando la misma escala de clasificación explicada anteriormente en el análisis global, se llegó a los siguientes resultados de la clasificación de las actitudes hacia la igualdad de género por dimensión y de forma global.

Sociocultural	Frecuencia	Porcentaje
Adaptativa	8	4,8%
Igualitaria	159	95,2%

Figura 49: Clasificación actitudes dimensión sociocultural conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Relacional	Frecuencia	Porcentaje
Adaptativa	5	3%
Igualitaria	162	97%

Figura 50: Clasificación actitudes dimensión relacional conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Adaptativa	3	1,8%
Igualitaria	164	98,2%

Figura 51: Clasificación actitudes dimensión personal conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Universidad/Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Adaptativa	30	18%
Igualitaria	137	82%

Figura 52: Clasificación actitudes dimensión universidad/laboral conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Global	Frecuencia	Porcentaje
Igualitaria	167	100%

Figura 53: Clasificación actitudes global conglomerado 1. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede visualizar, en ninguna dimensión se obtuvieron actitudes sexistas. Al igual que en el análisis global, las dimensiones sociocultural, relacional y personal mostraron un número similar y bajo de actitudes adaptativas en comparación con la dimensión universidad/laboral.

En la clasificación global de este conglomerado se presentan solo actitudes igualitarias por parte del estudiantado de pregrado Casa Central USM.

Al evaluar si las actitudes hacia la igualdad de género del conglomerado 1 se correlacionaban con el género de las personas, se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney y se concluyó que solo las dimensiones relacional y universidad/laboral mostraban una fuerte correlación entre actitud y género. En ambos casos, las mujeres mostraron actitudes más igualitarias.

Variables conglomerado 2

A continuación, se encuentra la distribución por género, orientación del voto y carreras de quienes son parte del conglomerado 2, el cual cuenta con 70 personas.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	57	81,4%
Mujer	13	18,6%
Total	70	100%

Figura 54: Frecuencias variable género conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Se evaluó la correlación de la variable género con los puntajes obtenidos en los ítems contestados a través de la prueba de U de Mann-Whitney, se obtuvo que en ninguna dimensión ni de forma global la correlación fue estadísticamente significativa. Los resultados de esta prueba se encuentran en la Figura 55.

	U	Sig.
Sociocultural	355	0,814
Relacional	305	0,321
Personal	348,5	0,739
Universidad/Laboral	308	0,344
Global	339,5	0,639

Figura 55: Resultados prueba U de Mann-Whitney por dimensión y del modelo global conglomerado 2.

Fuente: Elaboración propia.

Presidenciable	Frecuencia	Porcentaje
Alejandro Navarro	0	0%
Marco Enríquez-Ominami	0	0%
Eduardo Artés	1	1,4%
Carolina Goic	1	1,4%
Alejandro Guillier	6	8,6%
Sebastián Piñera	15	21,4%
José Antonio Kast	20	28,6%
Beatriz Sánchez	27	38,6%
Total	70	100%

Figura 56: Frecuencias variable orientación al voto conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Carrera	Frec.	%	Carrera	Frec.	%
Ingeniería Civil Industrial	16	22,90%	Ingeniería Mecánica Industrial	2	2,90%
Ingeniería Civil	9	12,90%	Ingeniería Civil Ambiental	2	2,90%
Ingeniería Civil Matemática	8	11,40%	Arquitectura	1	1,40%
Ingeniería Civil Electrónica	7	10%	Ingeniería Comercial	1	1,40%
Ingeniería Civil en Informática	6	8,60%	Ingeniería en Diseño de Productos	1	1,40%
Ingeniería Civil Eléctrica	4	5,70%	Construcción	1	1,40%
Ingeniería Civil Mecánica	4	5,70%	Ingeniería Civil Metalúrgica	1	1,40%
Lic. en Ciencias Mención Física	4	5,70%	Ingeniería Civil Plan Común	1	1,40%
Ingeniería Civil Química	2	2,90%			

Figura 57: Frecuencias variable carrera conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Resultados por dimensión y por género conglomerado 2

Al igual que en los resultados anteriores, se presentan las medias por ítem de forma global y por género. Además, los ítems que hayan mostrado una significativa diferencia estadística entre ambos géneros estarán marcados con morado en las respectivas tablas. En rojo se encuentra el puntaje más bajo por género y de forma global. En negro marcado, los puntajes más altos y el promedio de la dimensión.

SOCIOCULTURAL	Total	Mujer	Hombre
La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres	3,96	3,69	4,02
Los hombres manejan mejor que las mujeres	3,87	4,46	3,74
El fútbol es un deporte de hombres	5,14	5,00	5,18
Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas	4,49	4,92	4,39
Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres	4,60	4,38	4,65
Las mujeres hacen mejor las tareas domésticas	3,83	3,31	3,95
Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona	4,37	4,69	4,30
Las madres son las que deben cuidar a sus hijos e hijas	4,51	4,38	4,54
Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres	5,13	4,92	5,18
El fútbol es un deporte de hombres y mujeres	4,97	5,08	4,95
Promedio Dimensión	4,49	4,48	4,49

Figura 58: Medias globales y por género dimensión sociocultural conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

RELACIONAL	Total	Mujer	Hombre
Los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos	5,66	6,00	5,58
Con una mujer es imposible entenderse	4,77	4,92	4,74
Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual	4,19	3,23	4,40
Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja	4,33	4,77	4,23
Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir	4,67	4,92	4,61
Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres	3,76	3,38	3,84
Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas)	4,99	4,92	5,00
En los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre	4,77	5,23	4,67
Es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles	4,14	4,62	4,04
Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales	5,06	5,15	5,04
Promedio Dimensión	4,63	4,72	4,61

Figura 59: Medias globales y por género dimensión relacional conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

PERSONAL	Total	Mujer	Hombre
Las mujeres que se visten como hombres me molestan	4,54	4,69	4,51
Creo que una mujer debe casarse y ser madre	4,36	4,00	4,44
Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas	3,67	3,23	3,77
Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa	4,91	5,23	4,84
Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales	4,80	4,92	4,77
Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas	3,80	3,92	3,77
Creo que las mujeres no deben ser futbolistas	5,09	5,31	5,04
Me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa	5,56	5,54	5,56
Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...	5,09	5,31	5,04
Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa	4,31	4,31	4,32
Promedio Dimensión	4,61	4,65	4,61

Figura 60: Medias globales y por género dimensión personal conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

UNIVERSIDAD/LABORAL	Total	Mujer	Hombre
Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas	4,57	4,46	4,60
La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres	4,61	4,23	4,70
La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países	3,30	3,46	3,26
La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad	4,17	4,38	4,12
Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser	4,81	5,31	4,70
Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres	3,36	3,00	3,44
Entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia	5,14	5,31	5,11
Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo	4,24	5,08	4,05
Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más	5,10	5,46	5,02
Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo	2,36	2,38	2,35
Promedio Dimensión	4,17	4,31	4,14

Figura 61: Medias globales y por género dimensión universidad/laboral conglomerado 2. Fuente: Elaboración

propia.

En este conglomerado, en 24 de 40 ítems las mujeres presentan mayores puntajes que los hombres, lo cual se aleja bastante de los resultados encontrados en el análisis global y en el análisis del conglomerado 1, considerando que las mujeres ya no presentan consistentemente puntajes más altos.

Además, en solo tres casos se dio que existiese una diferencia estadísticamente significativa entre las actitudes hacia la igualdad de género de hombres y mujeres. En dos de estos casos las mujeres mostraron actitudes más igualitarias y en el tercero fueron los hombres quienes mostraron actitudes más igualitarias. Esto último se dio en el ítem “es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual”, en donde las mujeres obtuvieron un puntaje mucho menor que los hombres, con una diferencia de 1,17 puntos.

Comparando con el análisis de las 237 respuestas y con el conglomerado 1, los puntajes son bastante más bajos en el conglomerado 2, tanto en hombres como en mujeres. Se puede apreciar varios puntajes bajo 4, lo cual no fue recurrente en los análisis anteriores.

Cabe destacar que el ítem “creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo”, que presentaba una muy marcada diferencia entre hombres y mujeres tanto en el análisis global como en el conglomerado 1, en este caso tuvo bajísimos puntajes en hombres y mujeres, llegando en ambos géneros a bajar de 2,5 puntos. Esto muestra que tanto hombres como mujeres en este conglomerado están de acuerdo en que el lenguaje inclusivo no es necesario.

Resultados comentarios conglomerado 2

Los comentarios más mencionados por el conglomerado 2 y sus respectivas frecuencias con respecto a en qué contextos hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad se encuentran detallados en la Figura 62.

Comentarios	Número de Menciones
Profesores	18
Clases/evaluaciones	16
No sabe/no lo ha visto	27
Más amabilidad con las mujeres	7
Ed. Física/ramas deportivas	5
Ayudantes	5
Las mujeres sacan provecho	5
Se mira en menos a las mujeres	4
Desigualdad en el trato no existe	3
Estudiantes	2
Actos/comentarios machistas	2
Funcionarios	2

Figura 62: Contextos en que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la universidad conglomerado

2. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, hay menos menciones en los comentarios, lo que tiene sentido al considerar que son muchas menos las personas que pertenecen a este conglomerado.

Cabe destacar que la cantidad de la mayoría de los comentarios se encontraba de alguna forma relacionada proporcionalmente a qué tan grande es cada conglomerado. Pero en el caso del comentario que las mujeres sacan provecho y de que el trato desigual no existe,

estos tuvieron más representatividad en el conglomerado 2, alcanzando 5 de las 7 en el primer caso y 2 de 3 en el segundo.

Clasificación actitudes hacia la igualdad de género conglomerado 2

Considerando la misma escala de clasificación explicada en el análisis global, se llegó a los siguientes resultados de la clasificación de las actitudes hacia la igualdad de género por dimensión y de forma global.

Sociocultural	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	4	5,7%
Adaptativa	41	58,6%
Igualitaria	25	35,7%

Figura 63: Clasificación actitudes dimensión sociocultural conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Relacional	Frecuencia	Porcentaje
Adaptativa	43	61,4%
Igualitaria	27	38,6%

Figura 64: Clasificación actitudes dimensión relacional conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	1	1,4%
Adaptativa	44	62,9%
Igualitaria	25	35,7%

Figura 65: Clasificación actitudes dimensión personal conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Universidad/Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	8	11,4%
Adaptativa	49	70%
Igualitaria	13	18,6%

Figura 66: Clasificación actitudes dimensión universidad/laboral conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Global	Frecuencia	Porcentaje
Sexista	2	2,9%
Adaptativa	46	65,7%
Igualitaria	22	31,4%

Figura 67: Clasificación actitudes global conglomerado 2. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, en este conglomerado se encuentran todas las personas con actitud sexista y lo que predomina en cada una de las dimensiones y de forma global es la actitud adaptativa hacia la igualdad de género.

Al evaluar si las actitudes hacia la igualdad de género del conglomerado 2 se correlacionaban con el género de las personas, se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney y se concluyó que ninguna dimensión ni de forma global mostraba una correlación significativa.

7.10. Análisis de encuestas no respondidas completamente

Finalmente, se llevó a cabo un análisis de aquellas encuestas que no fueron respondidas en su totalidad y se llegó a que fueron 39 las no completadas. En la Figura 68, se detalla hasta qué pregunta sí respondieron y cuál fue con la que dejaron de responder.

Cantidad	Hasta pregunta que contestaron	Pregunta que no contestaron
10	Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres	Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales
11	Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres	La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad
8	Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir	Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas
5	¿En qué año entraste a la universidad?	La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres
5	En la actualidad, ¿eres estudiante de pregrado en la UTFSM Casa Central?	¿Qué carrera estudias?

Figura 68: Análisis encuestas no respondidas completamente. Fuente: Elaboración propia.

Se puede rescatar de este análisis que la mayoría de las encuestas que no fueron respondidas en su totalidad, la pregunta hasta la cual llegaron las personas fue del cuestionario en sí y no de las primeras que estaban para levantar las variables asociadas a cada persona.

Además, se aprecia que fueron pocas las preguntas en las que se dejó de responder, solo cinco de ellas.

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS

El análisis a continuación consiste principalmente de las respuestas levantadas durante las entrevistas realizadas, pero también contempla información que se pudo recoger de un proceso de observación durante la Movilización Feminista (MoFe). Adicionalmente, en la última sección de este capítulo se encuentra el análisis de alguno de los comentarios obtenidos en la encuesta.

El género, carrera, año de ingreso y edad de las 10 personas del estudiantado que participaron del proceso de entrevistas se encuentra en la Figura 69. La información se da a conocer de manera global y no individual para mantener el anonimato.

Género	Mujer (5) Hombre (5)
Carrera	Ingeniería Civil (2) Ingeniería Civil Electrónica (2) Ingeniería Civil en Informática (1) Ingeniería Civil Mecánica (1) Ingeniería Civil Telemática (1) Ingeniería Diseño de Producto (1) Ingeniería Civil Ambiental (1) Químico (1)
Año de Ingreso	2018 (3) 2016 (1) 2015 (2) 2014 (1) 2013 (1) 2012 (1) 2011 (1)
Edad	18 (2) 21 (2) 22 (2) 23 (1) 25 (1) 26 (2)

Figura 69: Género, carrera, año de ingreso y edad de personas entrevistadas. Fuente: Elaboración propia.

Cada vez que se coloque un extracto de alguna entrevista, este estará en cursiva y entre comillas. Al final, entre paréntesis, se indica el género de la persona entrevistada que dijo lo que se encuentra en el extracto. No se incluyen otros datos de la persona para mantener el anonimato y considerando que luego de analizar toda la información levantada, las respuestas se debían en gran parte al género con el que se identifica la persona y a su propia experiencia, pero no a su carrera, año de ingreso o edad.

8.1. Comentarios preliminares entrevistas

Antes de analizar los resultados obtenidos respecto a las actitudes hacia la igualdad de género, se les hizo una serie de preguntas preliminares y a continuación se encuentran las respuestas respecto a cada tema abordado.

¿Qué es la igualdad de género?

Una de las primeras preguntas que se les hizo a las personas entrevistadas fue como entendían el concepto de igualdad de género. En esta sección se presentan sus respuestas.

“Que se deje en un segundo plano, no sé si segundo plano sea la forma correcta, pero para decirlo pronto, que no se considere tanto el sexo biológico, el género con el que se identifica una persona, sino que se empiece a juzgar por lo que realmente es esa persona, a través de sus actos, de su postura política, de su ideología, esa sería la igualdad. Que después eso se traduzca en políticas que se quieran hacer en la nación o en el Estado, en la comunidad, mejor dicho.” (mujer)

“Que las mujeres y hombres tengan los mismos derechos.” (hombre)

“El que haya igualdad de oportunidades y derechos.” (mujer)

“Abarca muchas cosas en realidad, yo creo que al final es una igualdad en cuanto a condiciones, a derechos y deberes que deberíamos tener todos, independientemente sea el género que uno obtiene o sienta.” (hombre)

“Que tengamos los mismos derechos tanto hombres como mujeres y los otros géneros que existan.” (mujer)

“Que tanto el género masculino y femenino sean vistos a través de un mismo criterio o filtro. Por ejemplo, para que los hombres no sean vistos o designados para hacer ciertas tareas que también pueden hacer las mujeres y viceversa.” (hombre)

“Es que yo no tenga menos o distintas posibilidades por ser mujer, sino que por lo que puedo hacer o lo que no puedo hacer.” (mujer)

“Que tanto hombres como mujeres como disidentes tengan igualdad en derechos y deberes.” (hombre)

“La igualdad de género tiene que ver con, en cierto punto, visibilizar o comprender las diferencias que existen o la gama de géneros que existen en general, que ya no son solamente dos.” (hombre)

Las definiciones obtenidas durante las entrevistas se asemejan bastante a las definiciones encontradas en la literatura. A continuación, se encuentran las definiciones de igualdad y equidad de género, conceptos relacionados, establecidas por algunas organizaciones.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2017), igualdad de género se refiere a otorgar a hombres y mujeres una igual valoración y goce real de derechos y

obligaciones independientemente de su sexo. Mientras que equidad de género se refiere a reducir las brechas que existen entre hombres y mujeres para lograr ese horizonte de igualdad.

Según la UNESCO (s.f.), igualdad de género se define como: “La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. 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.”

Cabe destacar que, en las definiciones formales encontradas en la literatura solo se hace mención a hombres y mujeres, y en tres de las 10 entrevistas se hizo referencia también a aquellas personas que se identifican con un género distinto al binario, es decir, disidencias.

Importante también es aclarar la igualdad desde la perspectiva feminista, en donde se encuentran dos corrientes que abordan el concepto de igualdad, ambas a partir del feminismo radical.

Por un lado, está el feminismo de la igualdad, en donde se reivindica el derecho de las mujeres a ser reconocidas en pie de igualdad con los hombres. Denuncia la elaboración de diferencias de género, constituidas por la razón patriarcal como categorías naturales, cuando no son sino constructos sociales y culturales (TN Relaciones, 1998-2018).

Por otro, se encuentra el feminismo de la diferencia, el cual plantea la igualdad de mujeres y hombres, pero nunca la igualdad con los hombres. No se quiere ser igual a los hombres, sino que se hace un cuestionamiento al modelo cultural y social androcéntrico. Se habla de igualdad ante la ley, igual sueldo a igual trabajo y las mismas oportunidades, pero sin destruir la diferencia sexual (Sánchez, s.f.).

De acuerdo a Victoria Sendón de León, una representante del feminismo de la diferencia, el concepto clave que se debe entender es que lo contrario a igualdad no es diferencia, sino que desigualdad. Establece que se ha contrapuesto igualdad con diferencia y que no se puede alcanzar una verdadera igualdad sin mantener las diferencias. Lo contrario a ello solo sería una colonización más (Armas, 2016; Varela, 2013).

Estereotipos de género

Respecto a los estereotipos de géneros que las personas entrevistadas han presenciado en sus vidas, expresaron las siguientes experiencias.

“En la infancia, ciertos colores son masculinos, ciertos deportes son masculinos, ciertas formas de mover tu cuerpo no son femeninas. A mí me tocó mucho que me dijeran que soy más masculina y por eso tengo esos ejemplos. También tengo compañeros que luego le dijeron al mundo y se dijeron a ellos mismos que eran homosexuales, y los trataron muy mal porque no correspondían a lo que se entendía como un varón. En la televisión, en verdad en casi todos los contextos, ya sea familiar, social con amistades, televisivos, medios masivos, sobre todo en los productos más estadounidenses, ese gustito de mandar ciertas imágenes que corresponden a la mujer voluptuosa, estereotipos de belleza. Yo me he fijado más a lo largo de este tiempo, hasta hace muy poco, cómo era la propaganda hacia el cuerpo femenino. No tanto desde una perspectiva consciente problematizadora, sino que con esa idea de sentir que no encajas. De pronto ya empecé a cuestionarme que no era necesario encajar y después empecé a ver cómo era para los hombres esta idea del hombre que no tiene que llorar, que se empiezan a exigir ciertas cosas y a censurar otras conductas. En la universidad, aquí en clases también. No sé si esto obedece a un estereotipo, pero me da esa idea cuando yo estoy en clases y me toca

trabajar en un grupo en el que no me conocen, me doy cuenta que, yo soy muy observadora y no sé si eso me da validez en este argumento así que pongo todos esos parches, me fijo que hay compañeros que entre ellos no se conocen muchos, pero al ser hombres respetan su opinión y la consideran. Yo si no estoy trabajando con mi grupo de amigos, porque casi siempre estoy solamente yo la mujer en esa sección, y si yo no trabajo con mi grupo de amigos es muy difícil para mí que respeten lo que estoy diciendo y lo consideren. Siento que eso también obedece a un estereotipo de que la mujer no sabe lo que está diciendo. Yo tengo una voz que me han dicho que no expresa muchos sentimientos, me han dicho cosas que yo todavía no logro entender bien, y piensan que estoy enojada, el “ya te enojaste”. Son como ese tipo de estereotipos de ser una mujer inadecuada. A mí me ha tocado sentir más esas cosas y también me he fijado en eso que te decía de compañeros homosexuales u otras mujeres también que eran más masculinas, por decirlo de alguna forma, pero casi siempre eso; ver un hombre más femenino y una mujer más masculina, y tampoco tanto. Son como las actitudes, por ejemplo esto, estar sentada así “ohh, qué está haciendo” (estuvo sentada sobre la mesa durante la entrevista).” (mujer)

“Sí, tengo una familia bien machista y se ve que las mujeres son para la cocina, una cosa así.” (hombre)

“En el colegio sobre todo, que suelen diferenciar hombres de mujeres y las cosas que uno va a tender a hacer cuando más grande.” (mujer)

“En mi familia, por ejemplo, que solamente los hombres son los que juegan a la pelota, los hombres son los que tienen que cuidar la casa, como el jefe de casa o algo así. O que las mujeres son las que limpian y ese tipo de cosas que es dirigido más a los jóvenes

de parte de mayores de mi familia, así como papá, mamá, tíos. En el colegio, obviamente que está. Claro que hay una diferencia de género. Por ejemplo, un taller de gimnasia rítmica, los niños no pueden ir a taller de gimnasia rítmica porque solamente es para niñas. O que las niñas no pueden estar en el taller de fútbol, porque es para niños. Por ejemplo, en la banda, yo estuve en la banda como dos o tres años, solamente los hombres podíamos hacer caja, no estaba la posibilidad para las niñas. Ahora sí, pero igual en ese tiempo era sólo para hombres.” (hombre)

“Sí, bueno, mi familia es, era bastante machista, se notaban mucho las diferencias, sobre todo con el machismo y cosas relacionadas.” (hombre)

“Acá en la u hartas. Sí, en varios ramos, por ejemplo. Sobre todo en algunos que imparten profes que son más viejos cuando hay que explicar procesos en algún caso específico, procesos que sufren ciertos metales. Están explicando un proceso bien complicado y a las mujeres les dicen, o a mí en particular, “bueno como las ollas, conoce las ollas...claro que sí, sí las conocen” o hablando de normas de seguridad “bueno como en la peluquería, ¿usted ha ido a la peluquería? bueno como en la peluquería” y te empiezan a explicar cosas peligrosas que pasan en las peluquerías.” (mujer)

“En mi círculo no tanto, porque siempre hemos sido súper abierto en ese sentido. Pero el típico de “los hombres no lloran”, o “pegas como niñita”, cosas así.” (hombre)

“El mayor caso, la familia o en el colegio, en cierto punto, sobre todo lo que tiene que ver con roles en el sentido de qué es lo que hace la mujer y qué es lo que hace el hombre. Principalmente mi abuela, que es quien me cría, tiene una visión muy conservadora, si se puede decir. En cierto punto es “la familia tiene que ser hombre y

mujer, y el rol es cumplir ese fin". De hecho, su visión es que el matrimonio es...la vida de pareja parte del matrimonio, no antes." (hombre)

"Algún ejemplo de estereotipo, pucha incluso en la u de repente cosas como que dicen que la mujer cuando es buena en algo dicen "ahh eres como hombre", cosas así, es la típica o el "golpeas como niña" cosas que uno las dice u otras personas las dicen como sin pensar porque las tenemos como demasiado internalizadas de repente. Como ese tipo de situaciones." (mujer)

"Especialmente cuando uno es niño, porque las niñas usan siempre rosado y siempre sus juguetes son muñecas, que está asociado a que ellas tienen que cuidar los bebés. En cambio, los juguetes de los hombres son autos, son de constructores. Especialmente, cuando yo era chica, a mí me molestaba mucho porque a mí no me gustaba el rosado, a mí me gustaba el rojo, y todo era rosado. Y los hombres sí podían tener esos colores bonitos que a mí me gustaban. A mí también me gustaban los autos, no me gustaban las muñecas, entonces para mí era fome, porque mi mamá intentaba que me gustaran las muñecas, pero a mí no me gustaban simplemente." (mujer)

Se puede extraer de estas respuestas que los estereotipos de género se dan en primer lugar en el hogar con la familia, luego se extienden durante la época escolar para seguir perpetuándose en la universidad. En todos los contextos en donde las personas se forman y educan se dan estos estereotipos.

Específicamente en los estereotipos mencionados en la universidad, estos tienen que ver con el hecho de que las mujeres no están a la altura de los hombres, en donde una de las entrevistadas hace ver que siente cómo en un grupo de trabajo en donde no conoce a las

personas, los hombres toman en serio la opinión de otros hombres, aunque no los conozcan, pero no ocurre lo mismo con ella.

Otra entrevistada cuenta su experiencia con profesores mayores que le explican los procesos que están viendo en clases con actividades estereotípicamente femeninas, como utilizar ollas e ir a la peluquería.

Una tercera entrevistada comenta que cuando una mujer hace algo bien, se le dice “eres como hombre”, evidenciando claramente que todo aquello que se hace bien se entiende como algo masculino.

En un estudio de Global Early Adolescent Study (s.f.) se concluyó que los estereotipos de género que se adquieren en la infancia se pueden volver dañinos cuando comienza la adolescencia pasados los 10 años. De acuerdo a Blum, Mmari y Moreau (2017) el período de la adolescencia entre los 10 y los 19 años es crítico y tiene consecuencias en la salud y bienestar en la vida de las personas.

Da igual estar en Baltimore, Pekín o Nairobi, el inicio de la adolescencia desencadena un conjunto común de expectativas de género que son impuestas rigurosamente y que están relacionadas a un mayor riesgo a lo largo de la vida de las personas, desde padecer VIH o depresión hasta recurrir a la violencia o el suicidio (Global Early Adolescent Study, s.f.).

De acuerdo a Robert Blum, director de uno de los estudios, desde muy corta edad, ya sea en sociedad más liberales o más conservadoras, el mito de que las niñas son vulnerables y los niños son fuertes e independientes se interioriza y es reforzado por cada persona con la que se interactúa (García, 2017).

Blum también es enfático en que los cambios si se pueden dar, pero se requiere voluntad política y muchas intervenciones. Además, se debe tener consciencia de que inculcar mitos de género desde temprana edad puede llevarles a tener problemas dañinos en el futuro.

Algunos estudios han encontrado que docentes desarrollan expectativas sobre el desempeño o la continuidad académica de sus estudiantes con base en su sexo, raza, clase social, apariencia, entre otras características (Green 1989; Askew y Ross 1988); por ejemplo, esperan que las mujeres sean peores en matemáticas y mejores en idiomas y los hombres viceversa.

Los estereotipos de género, definidos en el seno de una cultura patriarcal, establecen el comportamiento de hombres y mujeres alrededor de un “deber ser genérico” (Villarreal, 2001). En esta línea, Sebastián et al. (2005) señalan la importancia que tiene el currículo oculto en los centros educativos, incluyendo universidades, como transmisores y reproductores de estereotipos sexistas, que condicionan el proceso de decisión vocacional diferenciado.

Maceira (2005) establece lo siguiente: “El currículo oculto consiste en aprendizajes (valores, actitudes, conocimientos, destrezas, significados, habilidades, supuestos) no explícitos y/o no intencionales que se dan en el contexto escolar, no sólo en el aula o en el proceso de enseñanza mismo, sino que se reproducen y/o expresan tanto en elementos vinculados exclusivamente a este proceso —como son los objetivos, metas y contenidos de aprendizaje, los recursos didácticos y metodologías, las rutinas y tareas escolares, las formas de disciplinamiento, los sistemas de evaluación y el desempeño docente—, como en las

relaciones de poder y con la autoridad, códigos y formas de comunicación, lenguaje verbal y no verbal, interacciones escolares y sociales, ambiente escolar y de trabajo, actividades extraescolares, discursos, normas y políticas institucionales, la organización y gestión de la institución/sistema escolar y, por supuesto, en los criterios y supuestos con los que se eligieron y conformaron todos esos componentes del contexto escolar.”

Prácticas sexistas

En estrecha relación con el apartado anterior, también se les preguntó por prácticas sexistas que hayan vivenciado.

“Bueno, yo ahora afortunadamente me rodeo de gente que no tiene esas prácticas. Tendría que ir más hacia atrás, a épocas de colegio. Porque ahora también con el movimiento los profesores están muy atentos. Yo también, intencionadamente, he hecho notar mi postura en clases. Tengo un profesor que es muy aventurado con sus comentarios y yo casi siempre salto, porque siento que está desinformando. Él, me he fijado, que toma precauciones en microcosas. En este contexto universitario, salvo eso de que mis mismos compañeros ignoren mi opinión, más allá de eso no me pasa, en educación física, en el día a día. Tú también debes saber que uno está más metido acá, entonces en mi roce social ya están con pinzas mis amigos...como esa cuestión de alerta machista. De entregarle muñecas a las mujeres, justo estábamos discutiendo esas cosas con mi mamá hace un par de días, conversando de que ella se daba cuenta de eso. De cómo se le daba solo una opción desde muy pequeñas a las niñas al entregarles muñecas para que las vistan, las peinen o una guagua que se hace caca, para que le cambien los pañales. No tiene nada de malo, decíamos, sino que lo que es cuestionable es que al hombre solo le das un juego de científicos con un microscopio. De juguete sí, pero haces que se acerque a otras cosas de

una forma lúdica y a la mujer haces que juegue solamente con tacitas, que se ponga a tejer o hacer actividades en las que se supone que debería destacar y si no lo hace solo es frustración. Porque se le insiste y se le insiste. Diría que en ese sentido viví y presencié más situaciones que reafirman esto. En mi infancia solamente. De ahora no tengo muchos ejemplos. Porque incluso, con mis amigos con los que me junto ahora estamos todos muy atentos y a mí me da mucha risa porque siempre bromeamos con el mansplaining. Yo estoy hablando y va y dice “oye, ya andas mansplaineando, déjala hablar, ya hemos conversado de esto”. Lo echamos para la talla, porque ya hemos conversado tanto el tema, porque yo participé activamente del movimiento, no sé si tanto, pero estaba bien metida y les informaba las cosas y ellos mismos se han ido dando cuenta de cosas que ellos simplemente no sabían que existían. Se han dado cuenta y no solo se han dado cuenta, va más allá y me preguntan qué se siente tal cosa o que les dé unos ejemplos, que les detalle y se preocupan hartos en realidad.” (mujer)

“En las prácticas que tuve, práctica profesional, vi hartos de este tipo. En mi rubro se da hartos este tipo de comportamiento. Eran miradas en menos, eran tratadas de mala forma. En el tipo de comunicación, de repente se abusaba mucho de eso.” (hombre)

“Por ejemplo, en las actividades físicas, siempre se hacía la diferenciación y siempre pedir menos a las mujeres por ciertas cosas. Igual como que está bien y mal a la vez. Porque a veces hay muchas que pueden dar mucho más y como que las limitan. Entonces en eso. Y sobre todo en las partes de ciencias y eso, matemáticas, como que siempre era como que los hombres sabían más y esas cosas.” (mujer)

“Yo creo que sí, en todos lados yo creo que hay temas sexistas, en la tele, acá en la u. Por lado que camine uno, siempre está la persona “ay, sí la mujer está rica “. Yo creo que en todos lados se ve.” (hombre)

“Recuerdo un contexto, que era en colegio, incluso mis mismos profes del colegio, que digamos que eran chapados a la antigua, siempre nos comentaban que los trabajos matemáticos, ingenieriles duros eran netamente para hombres y las mujeres no tenían las mismas capacidades para hacer eso. Y eso lo encuentro, no sé si chocante, pero sí malo.” (hombre)

“Sí, es que creo que esos mismos ejemplos que di antes (ollas y peluquería) propician que el entorno siga siendo así, porque fue en clases. Los compañeros hombres lo ven y lo validan como algo que está bien. Porque un profe no sólo te enseña, sino que debería ser un ejemplo de profesional. Entonces cuando esas cosas las hace el profe, siento que se valida ese comportamiento y se preserva. Porque nadie dijo nada cuando esas cosas pasaron. Y porque difícil decir algo, porque es el profe.” (mujer)

“En ciertos casos, aquí más la universidad, quizás algunos profesores que tienen también la misma cuestión, pero en el fondo no es que ellos tengan la mala intención, sino que tienen esa visión desde pequeños, entonces solamente la plasman. En ciertos casos hoy en día quedan muy desactualizados y se nota cuando un profesor tiene, en cierto punto no comprende el tema de la igualdad de género. Y eso quizás choca hoy en día porque, sobre todo en mi carrera, no son tantos hombres, sino que es bastante mixto también. Se les trata igual a mis compañeras en menor grado, sobre todo quizás en ramos de manufactura o ese tipo de cosas.” (hombre)

“Por ejemplo, la típica, como yo trabajo en el laboratorio, mi jefe con lo bien que me caiga y todo, se pone un poco machista y cuando vienen los cumpleaños los celebramos todos juntos aquí mismo en la u entonces él decía “y ahora las chiquillas van a ir a lavar la loza” y como que nadie se reía ni nada, lo quedaba mirando no más así como “qué onda este viejo”, él lo encontraba súper chistoso, como tirando los estereotipos. Fuera pucha, como de niña siempre, en especial con mi padrastro. Estaba en la media y la clásica “habiendo tantas mujeres como es que la casa está sucia” y cosas así, como bien pesadito. Una típica “una señorita no debería estar así” como retando prácticamente. Siempre de gente mayor sí.” (mujer)

“Sí, me ha pasado en algunos ramos. Por ejemplo, me acuerdo específicamente de uno, de Física 130. No sé si puedo dar nombres aquí, pero un profesor hizo chistes machistas como de que las mujeres tienen que tener escoba, una cosa así, ya no me acuerdo. Y me miró a mí, porque yo era una de las pocas mujeres en la sala, y yo lo miré feo porque a mí no me pareció gracioso y nadie se rio tampoco, era así como para que los hombres se rieran. Entonces el profe sonrió y me dijo son bromas. Pero igual encontré que no corresponde, porque para él son bromas, pero para mí es como decir que no debería estar en la universidad, debería estar barriendo o una cosa así.” (mujer)

Las prácticas sexistas son aquellas acciones que fortalecen la discriminación por género y como bien se puede rescatar de las experiencias de las personas entrevistadas, estas están presentes en todos los contextos en los que se desenvuelven. En la familia, en el colegio, en la universidad y en el contexto laboral.

De acuerdo a Flores-Hernández, Espejel-Rodríguez y Martell-Ruíz (2016) “en la universidad, las mujeres viven acoso, discriminación e intimidación, hechos que tienden a justificarse como asuntos eventuales o de la época, pero casi nunca, estos son reconocidos como actos de violencia, discriminación de género y sexismo.”

Hernández (2013) hace hincapié respecto a cómo en la universidad las prácticas de violencia están tan interiorizadas por comportamientos, actitudes y situaciones que se normalizan y terminan siendo rutinarias, coexistiendo así con las experiencias diarias del profesorado, el estudiantado y el personal, sin darles importancia debido a su habitualidad y encubriéndolas a través de complejas expresiones de discriminación y de abuso de autoridad.

Cabe destacar que durante la MoFe y en especial durante el paro, se dieron muchas instancias como asambleas para conversar de los estereotipos y las prácticas sexistas que se viven en la universidad y se perpetúan por toda la comunidad universitaria, tanto desde el cuerpo docente, como por funcionarios y el mismo estudiantado.

Relaciones entre estudiantes

Otro aspecto importante que se preguntó fue cómo describirían las relaciones entre estudiantes hombres y mujeres.

“Igual como yo entré tarde a esta carrera, si me fijo en cómo se comportan las muchachas y me acuerdo que me daba mucha curiosidad esta actitud que tomó una compañera que se me acercó el primer día y me dijo “qué bueno que estás acá, tenía miedo de estar sola entre hombres” y yo “¿qué?”. Me quedé acompañándola un rato y después todas las mujeres se empezaron a juntar conmigo y después era el grupo de mujeres y yo pensaba “¿qué onda?, igual quiero hablar con más gente”. No siento que aquí no sea un

espacio seguro. Yo me he fijado de las demás muchachas de la carrera, igual en un principio me imagino que fue abrumador estar entre tantos hombres. Yo pienso que para mí es territorio más conocido, aun cuando sufrí discriminación, casi siempre me junté con hombres que eran menos weones sin dejar de ser weones. Pero eran menos weones dentro del contexto machista en el que yo crecí, en mi colegio, en mi casa en ese momento. Te insisto, como te lo dije antes, en el único momento en que yo siento que hacen diferencias es en eso, cuando estamos trabajando. A mí me ha tocado eso solamente, pero también tiene que ver con que me preocupo de reclamar mi espacio y de hacerlo en una forma en que no sea violenta si no es necesario. Porque también siento que a veces hay que ser violenta. Y en estos contextos donde estamos estudiando, voy insistiendo y después ya lo saben, vamos opinando cosas y en general en mi carrera, en el paralelo en el que estamos, se da la camaradería. Son súper buenos para el leseo y se preguntan cómo están casi siempre. Mi relación acá entre hombre y mujer ha sido muy tranquila. Es solo eso que te dije. Esa es mi pequeña heridita.” (mujer)

“Mis relaciones han sido, mis círculos cercanos, han sido bien igualitarias, no machistas, no he visto gestos de ese tipo.” (hombre)

“Lo encuentro como bien, porque no se hacen como tantas diferencias.” (mujer)

“Yo creo que bien, en cuanto a relaciones en lo social se encuentran bien. Tienen el respeto por los dos, pero en cuanto al respeto fuera de la relación directa ahí es lo raro, se podría decir. Por ejemplo, cuando las niñas de la MoFe pusieron los paneles de los casos que ha habido acá en la u, la mayoría igual eran como de conversaciones, no de la

relación directa entre un hombre y una mujer. Eran conversaciones indirectas sobre la otra persona.” (hombre)

“En ese sentido, igual no sé si es en ciertas carreras más o no, pero igual los grupos de amigos hombres y mujeres son muchísimos más marcados. Y de repente, por lo general, al estereotipo o al estudiante prototipo de la u, hombre, le cuesta quizás un poco más relacionarse con el género opuesto por diversas cosas y eso también se siente. Por ejemplo, en el casino, por último pedirle el servicio a una niña, hay veces en que a mis otros compañeros apenas les sale el habla para hacer eso.” (hombre)

“Creo que postparo igual han tratado de darse cuenta de lo que hacen. Sin embargo, sigue habiendo mucho, por ejemplo, yo soy directora de una iniciativa estudiantil. somos como 160 personas y mujeres, contándome a mí, deberíamos ser como 5. Y estando en la directiva, siendo directora me pasa mucho que me cuestionan mucho... mucho mucho. “Ah, pero es que eso no se hace así”, “pero es que cómo”, a veces digo ideas, dicen que no y ni siquiera las discutimos. Luego las dice un compañero y resulta que era excelente idea. Y no me ha pasado una ni dos veces, entonces siento que, con tus iguales, para convencerlos de que tu idea es buena tienes que esforzarte el triple y eso es angustiante. Eso es lo que más pasa entre estudiantes, más que alguna conducta sexista más violenta, por decirlo así, porque igual esto es violento. Pero más explícitamente violenta no tanto, es más bien eso, un ninguneo intelectual persistente y de siempre.” (mujer)

“Igual hay un grupo de hombres como que mira en menos a las minas y todo eso, pero en general es buena, porque igual congenian súper bien. Esa es mi visión, al menos desde mi punto de vista.” (hombre)

“Yo creo que en ciertos aspectos es muy polarizado y en otros no tanto. Por ejemplo, polarizado, quizás, en un ámbito más académico, el tema del conocimiento, del mansplaining, si se puede decir, ese tipo de cosas. El hombre siempre tiene la disposición de pensar, o por lo menos a mí también me pasa, de que uno se cree que se las sabe todas, o por lo menos que tiene el conocimiento para responder todo. Tiene como más seguridad entre comillas. En cambio, la mujer, o como se observa, tiende a cuestionarse más a sí misma. Hay como una diferencia en términos de seguridad quizás, o se observa, yo por lo menos me doy cuenta de eso. En otros contextos no tanto, quizás como el ámbito más social o colaborativo es mucho más... no es tan polarizado.” (hombre)

“Esa pregunta está interesante, yo creo que depende de las carreras. Yo me acuerdo que cuando son niños de carreras en donde no hay muchas mujeres como que tienden más a haber estereotipos y cosas así que en carreras en donde es un poco más par. Por suerte en la mía, la cantidad de hombres y mujeres es parecida y siempre trabajamos a la par. Pero cuando me ha tocado trabajar con los de otra carrera, de repente me dejaban los grafiquitos y que todo quedará bonito y ellos hacer los cálculos y con eso se nota que a una la miran un poco distinto.” (mujer)

“Bueno depende, aquí hay de todo. A mí no me ha tocado ver que mis compañeros me traten diferente por ser mujer. A lo mejor al principio sí, cuando una es mechona,

porque uno viene del colegio, más inmaduro. Pero después, ahora, estos años, no. No, no he tenido problema con eso.” (mujer)

Con respecto a la relación entre estudiantes se puede rescatar que las experiencias han sido bastantes variadas y finalmente estas experiencias personales marcan cómo se extrapolan la relaciones entre estudiantes hombres y mujeres en la universidad. Para varias personas entrevistadas, la relación es buena y más bien de igual a igual, ya que no han tenido experiencias en donde no haya sido así.

Por otro lado, hubo personas que inmediatamente explicaron algunas situaciones en las que han visto cómo los estudiantes hombres han marcado una diferencia con las mujeres. Por ejemplo, una de las entrevistadas expresó lo difícil que era explicar sus ideas y que fueran tomadas en cuenta y resumió la situación como *un ninguneo intelectual persistente y de siempre* hacia las mujeres, lo cual no deja de ser violento.

Otra estudiante comentó cómo ella era relegada a trabajos pequeños y de menor importancia cuando trabajaba con hombres de otras carreras y uno de los estudiantes entrevistados reconoció que muchas veces se da el mansplaining por parte de los hombres hacia las mujeres, es decir, se les explica de sobremanera al asumir que no saben.

En varias de las respuestas se hacía referencia a que la relación variaba dependiendo de las carreras y de la proporción de hombre y mujeres que tenía, indicando en todos los casos que en la medida que era más equitativa la proporción, la relación tendía a ser más de igual a igual.

Fue precisamente el hecho de que durante este año se empezaran a destapar una serie de situaciones de acoso y abuso sexual en las distintas universidades del país lo que llevó a

la Movilización Feminista universitaria que se desencadenó en las distintas instituciones educativas.

Además, específicamente en la USM Casa Central, la Movilización Feminista permitió que se dieran a conocer distintos casos de acoso y abuso sexual por parte de estudiantes hombres hacia sus compañeras. Incluso, durante la paralización, se formó una comisión de denuncias, que precisamente se encargaba de acompañar a quienes denunciaran, siempre velando por su seguridad.

Es importante destacar que antes de que comenzara la Movilización Feminista de la USM se dio a conocer el caso de tres estudiantes del Campus Vitacura que denunciaron en enero de 2018 a un compañero por abusos sexuales que habría ocurrido en noviembre de 2017, en donde la universidad mostró un nulo procedimiento y pronunciamiento al respecto hasta que la situación se hizo pública en abril de este año 2018 (Secretaría de Género USM Campus Vitacura, s.f.).

Relaciones de estudiante con profesores y profesoras

También es importante considerar cómo son percibidas las relaciones entre estudiantes y el cuerpo docente. Los comentarios al respecto se encuentran en esta sección.

“Él es el que más me llama la atención de la planta de profesores porque siento que su discurso es...no sé si te has encontrado con este tipo de personas que tiran comentarios y se siente que no los han pensado lo suficiente. Los encuentro peligrosos. Por ejemplo, fue cuando sucedió la toma y luego tuvimos clases el lunes y el martes hubo votación y tuvimos clases con esta persona creo que el martes y él sacó el tema del feminismo y lo hizo como “bueno, no quiero entrar tanto en detalle con esto” y estuvo como media hora hablando o

cuarenta minutos. Es como empiezo con este tema, pero en verdad no quería y yo como “ya, te estoy mirando”. Después empezó a decir que “sí, está súper bien, pero...”, lo típico, “ya, te estoy escuchando”. Luego empezó a hacer propaganda antiparo, “porque tienen que ver lo que van a perder”. Fue como “¿de qué estás hablando?”. Son gente de primer año, no todos tienen más años como yo, y no tienen una postura política definida incluso, y se sabe por cómo es nuestro sistema educacional que estamos todos prácticamente en una burbuja antes de salir de 4to medio. Y él empezó a hacer eso de “piensen en sus notas”...y yo estaba como “¿tú estás cachando que aquí se está haciendo un protocolo, que los casos son reales, que hay cosas gravísimas?”. Acá le bajan el perfil a casi todas las cosas y para hablar en su lenguaje, no es como que alguien le gritó algo en un pasillo, alguien siguió a otra persona hasta su casa, alguien se metió en su privacidad de los datos y empezó a filtrar fotos. (Al profesor) “estás haciendo algo que se supone que los docentes no deberían hacer, que es imponer su opinión política en los estudiantes.” Está bien que tú digas lo que tú crees, pero a la vez, de la forma en la que lo hace yo lo encontré muy, muy extraño. Y después empezó a hacer esto, que yo lo encontré ya demasiado. Decir “también hay mujeres que se aprovechan y empiezan a coquetear con los profesores y ayudantes”, ya cahuineando poco menos, pero con ese tono. Y ahí yo le dije “oiga profesor, pero si el feminismo también habla de que esas situaciones no se den”. Y ahí le empecé a dar la perorata de la cuestión, como “ya cállate, estás puro hablando weas”. Solo con él yo he sentido que no hay afinidad en la ideología, con los demás profesores no. Los demás profesores han sido muy cuidadosos. Tiran la talla, me acuerdo que antes de paro indefinido tomaron sus cosas y era como “bueno, nos vemos en dos meses”. Y se fueron. Otros profesores decían “participen, infórmese, vean los pro y los contra” y después seguían con su clase. Él fue el único que me llamó la atención y me

parece extraña la relación que él tiene con el estudiantado. Pero no llega a ser....bueno, para mí sí es peligrosa, pero yo sé que es solo por una cuestión de ideología y además por su posición jerárquica. Pero no creo que eso afecte en su juicio, no llega a ese nivel.”

(mujer)

“Profesores que de repente tiran malas palabras o malos tratos con compañeras. Lo he visto en otra etapa de mi vida, y como que no me impactó en ese momento tanto. Pero después, dándole vuelta, he visto algunas malas palabras. No sé si es necesario que las diga. De repente, cuando mis compañeras hacían preguntas. Fue hace como 4 años. Aún no existía esa consciencia de que, o sea existía, pero no era tan fuerte. Yo ahora con el tiempo digo “no, eso estuvo súper feo”.” (hombre)

“Nunca he visto ningún problema, igual llevo poco como para decir, pero hasta el momento nada.” (mujer)

“Personalmente por lo que yo he visto, sí hay profesionalismo por parte de los profes respecto a la relación entre estudiantes y profesor. Con lo que dije antes, con esos paneles que pusieron, ahí se vio mucho más, al menos lo que yo no veía, porque no era tan expuesto. Ahora con lo que se ve expuesto, se ve que hay relaciones de profesores hacia estudiantes con conductas súper agresivas y sexistas.” (hombre)

“No he visto ningún tipo de actitud sexista, machista, al menos en mi departamento no he visto nada así.” (hombre)

“Ahí igual es complicado creo, porque siento que a veces los profesores desarrollan confianza con alumnos hombres. Sin embargo, hay muchos profes con los que yo he tenido súper buena relación. Me acuerdo en particular de uno, con quien estábamos

hablando del tema: por lo del paro y los testimonios, y el comentaba que él admira mucho a su esposa, que ella también es académica. En ese sentido, creo que si bien hay hartos profes que se resisten a relacionarse de una manera un poco más cercana que pizarra y alumnos, los profes más jóvenes son como los que están trayendo más comunicación.”
(mujer)

“Sé que han pasado cosas como de discriminación y de chistes sexistas, pero al menos a mí no me ha tocado ver, ni vivir.” (hombre)

“Yo encuentro que, por lo menos desde nuestra carrera, el contexto de relaciones entre estudiantes y profesores es bastante buena, en el sentido de que no hay tanta agresividad o por lo menos es bastante más familiar. Los profes son también consejeros o te apoyan en ese aspecto. Por lo tanto, no hay problemas. Quizás con profesores de otras disciplinas, puede que haya conflictos.” (hombre)

“Con profesoras y profesores la verdad yo no he visto. Siempre he escuchado de cosas que pasan, pero de yo haber visto alguna cosa extraña más allá de algún comentario machista de algún profe hacia las alumnas, pero cosas chiquitas no cosas que puedes decir “qué terrible”.” (mujer)

“Podría ser en un caso con un profe, pero todos sabemos que el profe es machista. El profe prefiere hablar con los hombres, que con las mujeres y me daba cuenta cuando íbamos a preguntarle, que miraba a mis compañeros y a mí no me miraba cuando le preguntábamos.” (mujer)

Con respecto a la relación entre el estudiantado y el cuerpo docente, se rescata de las experiencias de algunas de las personas entrevistadas que en varias ocasiones los profesores

presentan actitudes sexistas con las estudiantes mujeres, lo que se condice con la información levantada en relación a las prácticas sexistas y los estereotipos de género.

Prácticas profesionales y trabajos

Varias de las personas entrevistadas ya han tenido la oportunidad de desenvolverse en el mundo laboral, como practicantes o derechamente trabajando, por lo que se consideró relevante preguntarles respecto a las dinámicas entre hombres y mujeres que se dan en los contextos laborales. En algunos casos, las personas entrevistadas no habían trabajado o realizado la práctica, pero de todas formas se les permitió comentar respecto a la percepción que tienen al respecto.

“Me salta a la mente el caso que hubo. Tenía una compañera de trabajo y llegó un jefe nuevo de esa sección, no me acuerdo cuál era la escala, pero era más que el jefe de ese departamento, mandaba a ese jefe, a esa jefa en este caso. Él no bien llegó, no sé lo que pasó y le agarró manía a esta compañera e incluso pasó que...bueno, ella también tenía fama de tener el genio corto, pero es la típica cuestión que si fuese hombre sería súper buena líder, porque ella era muy prolija y se enojaba porque se atrasaba, era trabajólica. Y no sé qué pasó, ella me comentó y estaba súper choqueada, estaban hablando en el pasillo sobre algo y él dijo “pero cálmate” y le pegó en la frente. Lo encontré muy ridículo, y también me dio risa. Pero el sentimiento de ridiculez fue más grande y yo le dije “¿pero qué vas a hacer?, arma la casa de putas, ¿qué está pasando?, ¿por qué te toca?, ¿qué onda, qué se cree este weón?”. Eso tampoco era una situación recurrente, pero sí era permitida y era de cierta forma normalizada. No pasaba de ser una situación desagradable, muy desagradable por supuesto, pero no era motivo de que se moviera nada. Solo fue una anécdota y la vamos a dejar acá. En las demás cosas, también se daba

esa situación de que, ejemplo, llegaban las mujeres y en vez de ponerse a trabajar como lo hacían los hombres, se ponían a tomar desayuno. Ellos también las dejaban y a la vez las pelaban. Yo lo encontraba muy tóxico. Allí yo encontraba que era una oda al machismo, porque solo se cumplían los roles de lo que se suponía que había que cumplir. Por supuesto había personalidades que trataban de no seguir eso, pero al final conversando con ellos me decían que era muy frustrante estar todo el rato tratando de cambiar ciertas actitudes. Y en el rubro en el que yo estaba, que era administración pública, se supone que tienes que acumular dos años de experiencia antes de pensar en cambiarte a otra cosa, entonces muchos de los que eran jóvenes estaban como “no, voy a tener que aguantarme un año más porque pasa esto”. Me acuerdo que tenía un compañero que me dijo que era homosexual, me dio mucha risa cómo me lo dijo, pero no lo decía y tenía su amiga que le gustaba mucho Madonna y con ella hablaba. Pero él también estaba incómodo, hacía falsete de su voz cuando conversaba con las demás personas en ambientes laborales. Yo sentía que había harta persecución sí, por lo que le pasó a esta compañera y también a otra. Casi siempre era porque tenían actitudes que no correspondían, no sé si atreverme a decir a su género, esa duda me queda porque ambas eran se podría decir voluntariosas pero sin tampoco sobrepasarse de su cargo. Podrías decir que eran enérgicas. No es que se pusieran a llorar y a gritar, solo era como “oye, te falta esto”. Pero allá eran “conflictivas”, porque exigían que se les respetaran sus espacios o de repente les decían que había más carga laboral y ellas eran las que preguntaban “¿qué pasa con las cuotas?, falta gente acá, ¿por qué no contratan a más personas?”. En las reuniones generales en las que participé, en dos, y al tiro también ponían esas caras de “ahhh, ya empezaron”. Igual ahí puede que entren otros factores de que igual era como un reality show. Eran 15-20 personas en un mismo espacio, todos los días. Sí, fue bien extraño. Conmigo también

eran un poco condescendencia, la típica de “tú eres mujer, parece que no entendiste” y cosas así que yo me fijaba que no se daban con otros practicantes ni entre ellos. Como te digo, no puedo llegar y decir que sea por eso, pero es como lo más posible según lo que yo estuve observando ahí.” (mujer)

“Muy discriminatorias, yo creo que en esta carrera es muy cuático el tema del machismo y discriminar a la mujer. Y lo comprobé ahora en el verano. Yo hice la práctica en Valparaíso y se notó mucho. Nosotros veníamos de otra realidad, y llegamos a esa y fue chocante. Muy mal. Me impactó, me impactó mucho y de hecho me impactó más que lo normalizaban las mismas mujeres. Yo igual lo comenté con una de ellas y me decía “ya me acostumbré y el Víctor es así, puta es así” y yo le dije “mira, no tendría por qué”.” (hombre)

“Si lo vemos como a nivel país, hay hartos problemas en cuanto a género. Está claro que a las mujeres les pagan menos. De hecho, una vez en Facebook creo que salió, un aviso de trabajo en que a la mujer le ofrecían mucha menos plata que al hombre. Y era por el mismo trabajo. Exactamente el mismo trabajo, el mismo título, pero con alta diferencia de dinero. Yo creo que a nivel país es súper notorio el problema de relaciones que hay, pero a nivel personal no me ha tocado verlo. Yo creo que está malo, la idea es que todos podamos vivir tranquilamente, vivir en un país justo, donde todos tengamos los mismos derechos y oportunidades. El cambio ya empezó y está siendo efectivo, pero igual falta demasiado. Yo creo que hay que cambiarlo.” (hombre)

“En ese sentido, las mujeres están como más pendientes de todo a su alrededor. Están preguntando siempre “¿cómo están?”, etc. Y por lo menos, mis compañeros con los

que estuve, eran a lo suyo, y si el resto está bien bacán, y si no, ni se preocupaban. Pero eran notorias las diferencias.” (hombre)

“Uff, mi práctica fue complicada. Si hablamos de lo que es sexismo, en la división donde yo trabajaba no había baño de mujeres. Entonces cuando yo quería ir al baño, al final perdía 20 minutos porque tenía que caminar súper lejos y cuando estaban en mantención, era más lejos, y después volver. Y eso, bueno, partiendo eso era horrible. Yo justo tenía la práctica con otro compañero de la misma carrera también, pero de otra universidad. Yo notaba que él tenía varias carencias en lo técnico, que es en lo que se supone que la Santa María es buena. A mí no me hacían caso, de hecho, el nombre de él se lo aprendieron en tres días y el mío a las tres semanas. A mí siempre me decían “oye” o “tú”, nunca se aprendieron mi nombre bien. En verdad, qué cuático que preguntes lo de la práctica porque yo lo pasé súper mal, por lo menos el primer mes lo pasé súper mal. Trabajábamos en la misma área y teníamos el mismo trabajo. El mismo trabajo, pero destinado a distintos equipos. Pero al final era lo mismo. Por parte de la gente que trabajaba ahí como que todos me veían así como “ya, y cómo le vamos a hacer caso a ella”. Aparte de ser mujer y estudiar ingeniería, tengo cara de cabra chica, entonces peor todavía. Fue difícil, porque después era agotador. Más encima mi compañero, la misma persona que estaba conmigo, yo notaba que se comportaba de una manera súper distinta cuando estaba conmigo que cuando estaba con la gente, con los que estaban a cargo de nosotros. Y al entrar después, cuando se terminó mi práctica, al entrar a la u, me sentí súper desmotivada. Me dio lata porque a mí me gusta lo que estudio, me gusta harto. Creo que soy buena lo que hago, buena en las ayudantías que hago, buena en mi rol en iniciativas estudiantiles. Sin embargo, me dio lata saber que no era suficiente y me agotó.

Igual fue un principio de semestre súper difícil para mí, sentí una desmotivación súper grande. Porque tener que salir a ese lugar, a una industria, porque yo sé que esa empresa no es la peor. Y si yo la pasé así ahí... siento que limita mucho el desarrollo profesional que puedo tener.” (mujer)

“Igual siempre las mujeres han tenido que esforzarse más para llegar al mismo estatus del hombre. Eso se ve y es así, para qué negarlo.” (hombre)

“Igual difícil, porque no me manejo mucho en esa área, pero podría tener un aproximado. Quizás el tema de que cuesta mucho que se le tome en cuenta en el ámbito laboral a lo que hace una mujer o se le mira muy en menos, según tengo entendido. Tiene que ver mucho quizás...hace poco fui a Santiago, a una visita a una fábrica, estuvimos trabajando con esa empresa y todo lo demás. Y ahora recién se está valorando mucho el tema del trabajo, del aporte que tiene y los comentarios de ahí son como “que se valora, que la creatividad, que la mujer es más creativa”, todavía hay como unos sesgos. Yo creo que la creatividad está en ambos sentidos, no es de un solo género en particular. Y la capacidad ingenieril también, no depende de ser hombre o de ser mujer.” (hombre)

“Bueno entre hombres siempre noto esa relación o muy seria o como de amistad, pero con la mujer como que siempre un poquito más, quizás el chiste un poquito más tirando a ofensivo de repente, cosas así.” (mujer)

“En mi caso, en mi primera práctica había ingenieras y había ingenieros. Bueno también se trabajaba con arquitectos y arquitectas y todo se desenvolvía bien. Y en mi segunda práctica, ahí eran todos hombres, yo era la única mujer, pero nunca vi algo

distinto. De hecho, iban a preguntar de todas las áreas a esa oficina y no, no vi ningún problema.” (mujer)

Por parte de la mayoría de las personas que han tenido la experiencia de trabajar o realizar alguna práctica, se evidenció el ambiente machista que se genera en esos contextos y esto fue establecido tanto por mujeres como por hombres. De hecho, uno de los hombres se mostró bastante impactado frente a que una compañera de trabajo la trataran muy mal y que para ella estuviera normalizado. Además, se plasmó que muchas veces no se toma en serio el trabajo de las mujeres.

Quienes no han tenido experiencias laborales igual tenían la percepción de que en esos contextos se daban discriminaciones por género, refiriéndose al hecho de que a las mujeres se les paga un menor sueldo por el mismo trabajo y que ella se deben esforzar el triple para llegar al mismo nivel que un hombre.

Participación laboral femenina

Otro aspecto importante que se abarcó durante la entrevista fue la percepción que tenían respecto a la participación laboral femenina de Chile en comparación a otros países de Latinoamérica. A continuación, se presentan los comentarios, los que fueron bastante variados.

“Es que pienso que debemos estar bastante igual, no siento que Chile destaque en cuanto a no tener una oferta laboral que satisfaga la demanda de las trabajadoras. Los demás países tampoco tienen que estar por ahí. Más encima en este gobierno aumentó el desempleo, no he visto la estadística en cuanto al género. También podría responder en cuanto a política, cuántas mujeres se ven. Ahí hay poquitas. Según las cosas que he leído,

también han sido muy genéricas, se replica mucho eso en la cultura latinoamericana. Yo pienso que están iguales en comparación. No sé, lo desconozco eso sí. Quizás en Chile estemos un poco mejor, pero tampoco me atrevería a decir eso. Y si fuera un poco mejor, yo pienso que es muy marginal.” (mujer)

“Yo creo que más abajo.” (hombre)

“No sé cómo será en otros países, pero me imagino que debe ser mejor que acá.”
(mujer)

“Yo creo que está bien, en este caso insertar a la mujer en el campo laboral. Yo creo que está como bien, que está como súper parejo.” (hombre)

“Yo creo que lamentablemente aún se le sigue dando más espacio y oportunidades a candidatos hombres que a candidatas mujeres. Por ejemplo, para una empresa podría ser muy malo que alguna candidata esté embarazada, por ejemplo, y no pueda ejercer el cargo por eso mismo. Aún se siguen dando esas diferencias. No sé, a lo mejor Chile, aunque no sea un país que todavía está muy lejos en cuanto a diferencias, creo que quizás somos líderes en ese pequeño grupo que aún está lejos.” (hombre)

“Ya, no estoy muy informada en verdad de otros países. Pero siento, de la guata no más, que siguen estando como muy sectorizado por decirlo así. Como cuáles son las áreas en que las mujeres trabajan y las áreas las que los hombres trabajan. Por ejemplo, mi papá también es ingeniero de acá y también trabaja en la industria. Yo nunca me acuerdo que me haya mencionado alguna colega mujer. Yo lo iba a buscar al trabajo y nunca vi una colega mujer. Mi hermana también estudió ingeniería en otra universidad y también ha tenido experiencias súper similares a las mías. Sin embargo, mi mamá que es

trabajadora social, no le pasan estas cosas. Como que está mucho más aceptado su rol como un ser social, que da cobijo y un montón de cosas que están más asociadas a la mujer. Yo siento que más abajo, porque Chile es un país súper conservador y aparte de ser conservador como que se resiste harto al cambio. Cuesta que uno se dé cuenta y digo uno porque yo también soy chilena, que los cambios a veces funcionan más para uno que para el otro.” (mujer)

“No deberíamos estar en el top 3, pero tampoco estamos tan abajo, porque me imagino que países más conservadores, Venezuela y ese tipo de países...deberíamos estar como en la mitad de la tabla. Mitad de tabla para arriba, yo creo.” (hombre)

“Yo creo que igual está mal, porque primero el trabajo se mide, la gran medición es a partir de los ingresos, y como la diferencia de ingresos también es, no es equitativa en la mayoría de los casos, no está bien. Y por otra parte, tampoco se valora las capacidades que se aportan en el ámbito, no solamente de habilidades duras si se puede decir, sino que también el aporte de las habilidades blandas. Una de las grandes deficiencias de nosotros, como universidad, es el tema de las habilidades blandas. Y en la sociedad, aprender a trabajar entre distintos, no solamente, grupos, sino que las relaciones humanas, tienen que ser potenciadas. Me refiero a que hay trabajos en los cuales hay una barrera de entrada muy grande para las mujeres y otros en los que recién hace poco se está incluyendo. Trabajos que antes se veían que eran de hombres. Por ejemplo, en la construcción todavía hay un sesgo. Yo diría que está como entremedio, que está en camino a.” (hombre)

“A ver pucha, yo creo que depende del ámbito. Por ejemplo, en el área de la salud igual hay muchas más mujeres metidas en ese tipo de cosas, como enfermeras y todo ese

tema, doctoras igual. En el ámbito de lo que es más ingenieril falta inculcarles a las niñas que aprendan a programar desde chicas. Yo creo, porque en otros países siento que hay como una mayor de deconstrucción en ese aspecto y como que ya no hay como mucha distinción de trabajos para hombres y para mujer. Aquí como que todavía está el estereotipo. En comparación con el resto de Latinoamérica estamos hartos mejor que México, quizás Argentina está un poquito más arriba de nosotros. Creo que estamos bastante bien en comparación con Latinoamérica, pero no es una buena comparación porque por ejemplo los mexicanos son súper machistas o al menos que sea Ciudad de México. Por lo que leído la gente en ciudades más chicas, es la mujer en la casa y el hombre trabajando, así que nada como que estudian. En cambio, aquí en ese aspecto estamos como mejor. Pero nos falta, estamos como en transición quizás.” (mujer)

“Bueno, en Latinoamérica no estoy muy segura, porque no sé mucha información de los otros países latinoamericanos, pero yo creo que debe estar mejor que otros. Yo no he ido nunca a Perú, pero mi hermano sí y él me contaba que, él fue con su polola, y por ejemplo la polola le dijo algo así como “no, no vayamos en taxi” y él dijo “ya, no vayamos en taxi”, y los taxistas empezaron a molestar a mi hermano como que ella es la que lleva la relación. Y así, otras cosas más me contó, pero ya no me acuerdo. Pero esa es la que me acuerdo más. Entonces me da la impresión de que es un país más machista que este, por ejemplo. Porque acá los taxistas no te van a decir eso.” (mujer)

Como se puede apreciar, la percepción que se tiene respecto a la participación laboral femenina en Chile en comparación a otros países de Latinoamérica es bastante variada y solo tres personas expresaron que al comparar con otros países de Latinoamérica, Chile está más abajo.

De acuerdo a la Comisión Nacional de Productividad (2017), Chile se encuentra en la posición 119 de 144 países al evaluar el índice de participación y oportunidad económica, quedando ubicado como el peor país en Sudamérica y el segundo peor de Latinoamérica después de México.

Lo anterior evidencia lo distante que se encuentra la percepción de la realidad de la mayoría de las personas entrevistadas respecto a la participación laboral femenina del país.

Impacto igualdad de género a nivel país

El último tema que se abarcó antes de comenzar el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta fue la percepción respecto a si la igualdad de género tiene algún impacto a nivel país. En esta sección se encuentran las respuestas levantadas.

“Sí. Yo siento que se haría un cambio mental, porque eso es una preconcepción de lo que debe o no debe ser algo.” (mujer)

“En todo, en cada cosa que uno hace. De hecho, con la revolución ahora, ha cambiado demasiado el cómo nos comportamos cuando tenemos nuestra actividad del día a día. Yo creo que el impacto es brutal. Muy marcado.” (hombre)

“El impacto, más que nada, netamente laboral y esas cosas.” (mujer)

“Por ejemplo, lo que salió ahora. Fue gran impacto cuando todas las chiquillas salieron a protestar, a hacer justicia de ellas mismas. Aparte de que con todos esos asesinatos que ha habido, yo creo que el movimiento generó hartos impactos en la sociedad chilena. Igual existen como dos lados del tema. Está el lado “ahhh, pero las niñas no sé qué exigen, y que el aborto libre y no sé por qué”. Y está el otro lado que pide igualdad,

que pide justicia para las personas que ya no están. Eso ha causado mucha polémica, ya se ha dado paso para que los políticos y los gobernadores den paso para discutir esos temas que no se han hablado, que hace rato que no se hablan.” (hombre)

“Yo creo que, de partida, dejarían de existir todas estas barreras que hay, ya sea para postular a un trabajo e incluso la manera de relacionarse con el género opuesto. Yo creo que sería un buen cambio.” (hombre)

“Impacta, porque cuando uno habla de igualdad de género le estás dando la entrada a persona que nunca tuvieron un espacio para hablar a escenarios que son súper importantes. Por ejemplo, el desarrollo de nuevas tecnologías. Las mujeres tienen ideas bacanes, ideas súper poderosas. Y cuando uno empareja la cancha pueden empezar a aportar, empezar con cosas potentes. Este es mi cuarto año y recién en cuarto año estoy viendo algún tema que la teoría la hizo una mujer. Recién en cuarto año y supe porque lo busqué, mi profe no lo dijo. Por un lado, le damos espacios a las mujeres para que canalicen todas las ideas que son súper buenas porque tiene necesidades distintas, pensamientos distintos, un enfoque distinto y también se empareja para el futuro porque las chicas que van a nacer ahora, que van a crecer ahora van a crecer viendo a mujeres en lugares en los que nosotras no las vimos. La representación es súper importante.” (mujer)

“Si ambos tuvieran los mismos derechos y deberes, ambos se tendrían que esforzar más por igual. Con la meritocracia, no se ve tanto eso, la poca igualdad que hay y que las mujeres se tienen que esforzar mucho más y los hombres se esfuerzan menos y eso afecta negativamente al país.” (hombre)

“Yo creo que sí, mediáticamente tiene harto impacto actualmente. Yo creo que el tema de la igualdad de género, cala muy bien, más que nada en la juventud, pero hay ciertos grupos etarios me da la sensación de que están reticentes al tema de la igualdad de género. Pero sí que igual tiene un impacto, porque genera ruido en las personas y hace igual, por lo menos cuestionarse o pensar en algunas cosas. Por ejemplo, en mi caso, yo he tenido hartas discusiones, no discusiones, sino como debates o conversaciones con mi familia o con mi abuela respecto al mismo tema de la igualdad de género. Eso también conlleva otras discusiones como el aborto o el tema de las relaciones homoparentales y todas esas cosas que también son discusiones que antes ni se pensaban. Ese tipo de cosas, que estén dentro de las familias como discusiones o como conversaciones en la mesa, encuentro que es sumamente positivo.” (hombre)

“Yo creo que sí, porque al final el tener a las mujeres accediendo a las mismas cosas que los hombres ya no es como que hay una dominancia de un género o de un sexo sobre el otro, si no que tenemos que empezar a mirarnos todos como iguales. Eso igual es como un cambio de paradigma, y bueno para las mujeres que se sienten con derecho a decidir sus cosas y los hombres que en el fondo van a perder esos privilegios para quedar equitativo.” (mujer)

“Yo creo que sí, porque...bueno no sé mucho de economía, pero yo tengo entendido que debería subir el PIB. Claro, y también un impacto social, no solamente económico.” (mujer)

Se rescata de estos comentarios que todas las personas creen que la igualdad de género genera un impacto a nivel país y que ese impacto es positivo y abarca muchos aspectos. Se

mencionó la economía, que se empiezan a hablar de temas como el aborto y las relaciones homoparental, que se quiten las barreras y que las mujeres tengan la entrada a espacios que siempre fueron reservados para los hombres, entre muchos otros aspectos.

Se mencionó también que muchas veces la meritocracia oculta el hecho de la desigualdad que hay y genera que las mujeres se tengan que esforzar mucho más para alcanzar los mismos puestos que los hombres.

Se expresa que alcanzar mayores niveles de igualdad de género llevará a un cambio de mentalidad, de paradigma y que eso le hará muy bien a la sociedad. De hecho, se ejemplifica con la Movilización Feminista universitaria que se dio este año. Fueron en especial hombres quienes se refirieron al cambio que hubo en la universidad y en cómo se enfrentan las actividades del día a día, al tener una mayor consciencia de estos temas.

Efectivamente la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres tiene un impacto positivo en el desempeño laboral y la capacidad del país para atraer talento (Comisión Nacional de Productividad, 2017).

De acuerdo a McKinsey&Company (2015), si existiera un mayor grado de paridad e igualdad entre hombres y mujeres que hacen el mismo trabajo se añadirían hasta 28 billones de dólares a la economía mundial en 2025, esto significa un incremento del 26 por ciento del PIB.

Pero más allá de los relevantes efectos económicos, alcanzar mayores niveles de igualdad de género significa una gran cantidad de efectos sociales que mejoran la vida de las personas, permitiéndole tener vidas más satisfactorias y felices (Kimmel, 2005).

8.2. Actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado

“Las actitudes son un conjunto de creencias y de sentimientos que nos predisponen a comportarnos de una determinada manera frente a un determinado objeto” (Castro, González, Malté, Pantoja y Ramos, 2017). Esta cita permite comprender que la actitud que se tiene frente a una persona, una situación o en este caso la igualdad de género, predispone a las personas a comportarse de una forma en particular.

“Siento que solo puedo, de nuevo, referirme a mi curso. Tenemos ahí un grupo de whatsapp y estuvieron un tiempo bien activos en dar su opinión frente a lo que era el movimiento feminista, lo que estaba pasando en el paro. Su actitud era a la defensiva, era muy a la defensiva. De no querer que construyéramos un marco teórico juntos. También puedo decir de mí que me trato de preocupar, de mientras esté conversando con alguien, hacer una introducción del tema, primero preguntar si sabe de lo que estamos hablando. Después decirle con la precaución de “esto es lo que yo he ido entendiendo y tú puedes informarte”. Frente a esa actitud, había muchos compañeros que sí estaban en esa de escuchar, que se daban cuenta de que yo al ser mujer, que poco menos era autoridad, entiendo que yo por mi condición de mujer yo vivo ciertas cosas que ellos no viven y con eso ya es suficiente. Y ellos sí entendían esta cuestión de “vas a tener que creerme que no te estoy mintiendo, no tengo por qué justificar lo que te estoy contando, tengo que explicártelo si así lo deseas, pero yo no te estoy mintiendo, no te quiero manipular”. Pero sí había compañeros que tenían esa preconcepción y había que estar insistiendo y de cierta forma justificando por qué, en mi caso, yo me sentía de cierta forma y actuaba de cierta forma. Pero era eso, más que nada justificación, porque no lograban sacarse sus preconcepciones, podría decir yo, incluso religiosas del tema.” (mujer)

“Yo creo que está claro que hay dos posturas. La postura de las personas que sí lo apoyan...igual es difícil responder esa pregunta, de acuerdo a mi pensamiento a lo que yo creo, lo que quieres tener es la igualdad. Hay personas que creen que no es así, que la igualdad ya está hecha, o que tal vez no hay igualdad, pero que exageran mucho y que quieren mucho más allá de la igualdad. Yo creo que esas dos son las actitudes que se ven mucho acá en la u. Igual eso es súper profundo si vamos un poco más allá. Como dice esta frase, conjunto de creencias y sentimientos... yo creo que la educación influye demasiado en los pensamientos de las personas. Aparte que también, cómo la persona está dispuesta a cambiar su forma de pensar. Acá en la u hay muchas personas que vienen desde la casa con esos pensamientos y esas ideas que piensan que están bien, porque a ellos jamás les enseñaron que tal vez esas ideas estaban malas. Entonces esas actitudes que toman esas personas son muy difíciles de cambiar. Hay que abrirles la mente a esas personas, tal vez pueden estar en desacuerdo, pero que al menos hayan pensado un poco sobre eso. Yo creo que esa es la actitud que hay acá en la u.” (hombre)

“Creo que siendo que el estudiantado de la USM es mayoritariamente hombre, creo que es una actitud no sé si de rechazo, pero un poco menos que rechazo. Porque sienten que es como o uno o el otro, cuando en verdad perfectamente podemos ser todos, los dos o todos los que tengan que ser no más. Siento que es como cierto recelo, como medio sospechoso, y por eso como que no lo acepta mucho y lo cuestionan mucho.” (mujer)

“Hasta ahora, lo que yo he visto, en su mayoría se acepta, pero igual hay grupos más conservadores a los que no les gusta y no lo quieren aceptar. Pero en general se acepta.” (hombre)

“Bueno, hay de todo. Yo creo que hay mucha gente que rechaza estas cosas, porque es distinto y ni siquiera se ponen a leer sobre de qué se trata y ya lo rechazan. Pero también hay gente que es participativa y quiere aprender y deja de lado sus sentimientos para hacer algo más objetivo.” (mujer)

“Yo creo que la actitud de los sananos en la mayoría de los casos es escéptica, en el sentido de que yo creo que quieren adoptar el tema de la igualdad de género, pero muchas veces se cuestiona el concepto en sí.” (hombre)

Las citas anteriores fueron algunas de las respuestas que se obtuvieron a la pregunta ¿Cómo crees que es la actitud hacia la igualdad de género en el estudiantado de la USM? y como se puede apreciar, se habla bastante de dos posturas, de quienes lo aceptan o se interesan en saber del tema y quienes lo rechazan o se muestran más a la defensiva, con escepticismo.

Una de las respuestas fue muy enfática de la importancia que tiene la educación en cómo piensan las personas y como bien se expresó con la definición de actitud, el cómo piensan las personas respecto a algo, afecta su comportamiento hacia ese algo.

También, una de las mujeres entrevistadas expresó que muchas veces tenía que justificarse frente a sus compañeros hombres que la cuestionaban por las preconcepciones, incluso religiosas, que ellos tenían. Esto en especial por la Movilización Feminista que se dio en la universidad.

Durante la Movilización Feminista se pudo observar una diferencia entre los comentarios y opiniones que surgían de los hombres que sí participaron de la movilización y aquellos que no lo hicieron. Generalmente aquellos hombres que iban a las asambleas y a las

actividades que se realizaron, mostraban una actitud más de escucha y respeto hacia lo que estaba ocurriendo y entendían, o al menos trataban de entender, por qué las mujeres tenían los reclamos que tenían. También mostraban apañe, es decir, apoyo.

En cambio, en los hombres que no participaron de la movilización, que fue la mayoría, se vio un mayor grado de indiferencia, pero también de cuestionamiento y rechazo, en especial en las publicaciones y comentarios en redes sociales.

8.3. Diferencias de actitudes entre hombres y mujeres en la USM

Otro tema importante que se abarcó durante el proceso de entrevistas fue si existía una diferencia entre hombres y mujeres en términos de la actitud que presentan hacia la igualdad de género.

“Sí, sí porque yo siento que los hombres, no quiero generalizar, pero creo que es la tendencia, creen que uno les va a quitar derechos muy entre comillas o quitar participación, cuando en verdad es compartirla. Mientras que las mujeres se sientan entusiasmada porque es un lugar que nos hemos ganado con creces y ya. Ya es hora ya.”
(mujer)

“Yo creo que el hombre está mucho más aparte. Al final las niñas están llevando esto, no fue una idea de nosotros. Nosotros estábamos como si fuera normal antes. Yo creo que es muy distinto.” (hombre)

“Sí, igual aquí la mayoría son hombres y la mayoría está como chacoteando con todo el tema. En cambio, en las mujeres se notó una seriedad frente al tema.” (mujer)

“Yo creo que sí, sobre todo por las personas, tanto hombres como mujeres, que han vivenciado en carne propia esto y se han sentido pasados a llevar.” (hombre)

“Bueno sí, obviamente, porque generalmente los que están en contra son los hombres. Porque sienten que les van a quitar sus privilegios por así decirlo. O no quieren saber de eso, porque sienten que no les corresponde, porque es cosa de las mujeres empoderarnos y eso, y no se quieren meter. O no quieren dar su opinión porque es todo un asunto de amigos hombres, es como un tema medio tabú entre ellos. Ellos no hablan mucho de eso, y si lo hablan, lo hablan con las mujeres, no entre ellos. Y eso yo lo encuentro malo. Si ellos lo hablaran, ahí sería más fácil evolucionar todas estas cosas. Yo igual tengo amigos que lo hablan, pero lo hablan porque yo sé que tienen influencia de su polola. Pero si su polola nunca les hubiera hablado de esto, a lo mejor ellos no lo hablarían. Como que no nace de ellos.” (mujer)

“Sí, sí, porque el grupo que no lo acepta mayoritariamente es de hombres. Debe haber muy pocas mujeres que realmente no aceptan esto de la igualdad.” (hombre)

Se puede deducir de estas citas que efectivamente existe una diferencia en la actitud hacia la igualdad de género entre hombres y mujeres. Hubo una respuesta en particular que aludía a que quienes viven ciertas situaciones en carne propia y sienten que se les pasa a llevar tienen una actitud más cercana, más positiva hacia la igualdad de género, porque logran entenderlo.

También fue mencionado, que en cierta medida esto se explica porque los hombres sienten que perderán privilegios y participación, y se sienten amenazados por ello. O creen que esto es un tema que le compete a las mujeres y ellos no deben involucrarse.

Además, se atribuye esta diferencia a que los hombres no hablan mucho de este tema, es incluso un tema tabú entre ellos. Puede que con mujeres lo conversen, pero no se da que el tema se discuta entre hombres. Considerando que la universidad es un espacio altamente masculinizado, por estudiantes y profesores, es incluso más complejo lograr que el tema de igualdad de género sea efectivamente un tema sobre la mesa.

Uno de los hombres entrevistados hablaba de que la movilización fue un tema de las estudiantes, y que hasta antes de eso los hombres veían como normal todo lo que ocurría, dejando entrever que él ahora se da cuenta de que no era normal.

Durante el paro por la Movilización Feminista, se pudo observar que efectivamente quienes lideraron todo fueron las mujeres, y también las disidencias (personas que no se identifican con un género en el binario, hombre o mujer). Desde ellas nació todo y los hombres que fueron parte del proceso estuvieron apoyando, escuchando, pero no liderando, lo que no se había dado nunca en las movilizaciones estudiantiles anteriores.

Luego, a las personas entrevistadas se les dieron los resultados globales de la encuesta, en donde se obtuvo que, de los 40 ítems preguntados, en 39 las mujeres tuvieron un mayor puntaje y en 33 de ellos la diferencia entre hombres y mujeres fue estadísticamente significativa.

Se les indicó también que el único ítem en que las mujeres obtuvieron un menor puntaje que los hombres fue “una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres”. A continuación, se presentan algunas de las impresiones y respuestas que se dieron a estos resultados.

“Yo he estado pensando en por qué sucede el movimiento feminista y cualquier otro movimiento, como el de los negros, quizás esclavos. Y pensaba que como nosotras somos las que estamos viviendo situaciones incómodas, somos quienes las terminan problematizando. Porque estamos no viviendo a gusto. En cambio el hombre, que tiene un cotidiano que es diferente y que bueno, desde mi perspectiva, también está más privilegiado, en el sentido de que por ejemplo, no conozco a algún amigo que no sea homosexual, sienta miedo al caminar solo por una calle a las 3 de la mañana. No lo conozco, todavía no lo conozco. Salen muy tranquilos, no sienten que les va a pasar algo o que tienen que estar extremadamente atentos a cualquier otra situación. Creo que es por eso, porque quién se pregunta si es que está tranquilo, si es que lo que está haciendo está bien o mal, si es que nadie se lo ha alegado. No sé si me explico, yo también la he cagado con cosas y no me he dado cuenta porque creo que lo estoy haciendo bien, y ha llegado alguien a decirme “oye, me estás incomodando” y yo recién ahí digo “ohh, no me había dado cuenta, ¿me puedes decir por qué?, ¿y qué puedo hacer?”.” (mujer)

“Yo creo que igual, a pesar de eso (el ítem mencionado), igual existe machismo. De los 40 ítems que se hicieron, las mujeres mostraron actitudes más igualitarias y eso es por el pensamiento que se tiene. Por ejemplo, el movimiento va dirigido a las mujeres y disidencias, entonces está súper claro que las mujeres muestran actitudes más igualitarias y los hombres no. Yo creo que también es por un tema, como dije antes, de educación. Yo creo que para los hombres en cierta parte igual se podría decir que lo ven normal, las cosas que están desiguales claramente las vean normales. Igual se puede demostrar aquí en la encuesta, en 39 el puntaje de las mujeres fue superior al de los hombres.” (hombre)

“Tiene mucho sentido que las mujeres seamos las que estamos más atentas, porque no es por justificar al hombre, sino que explicar por qué se demoran más. No tienen la experiencia de vivir esas cosas. Con mi compañero estábamos en la calle y vimos a una persona que se tambaleaba cuando se acercaba y yo me di cuenta que se tensaron sus músculos, que estaba en una posición más de alerta. Pasó la persona y yo le dije “esa misma posición, imagínate que yo la hago siempre al salir de mi casa y estoy en ese constante estado de estrés mental y físico”. Porque cualquier cosa que pase, yo tengo que estar escuchando y tengo que estar muy atenta a todo, y es algo normal. Y ese es el punto importante, es algo normal y es algo que yo tengo que hacer, porque si no yo no me cuidé. Y él así como “y yo tan tranquilo”. Más encima, el mide como 1,90 mts, entonces es como que no le va a pasar nada, nunca. Alguien tiene que querer robarle algo que le vio, para que recién intente hacer algo. Y eso mismo le decía yo, “en tu imaginario no está que alguien a ti te viole, no está que a ti te toquen”. Le decía, “quizás a mí cuando salga a la calle no me va a pasar nada, no me van a robar me refiero, no me van a tocar, no me van a violar, pero sí va a pasar, y esto siempre me pasa, que hay un grupo de hombres y me empiezan a webiar. Me pasa, siempre que salgo en determinadas horas en ciertos sectores. ¿A ti te pasa que un grupo de mujeres se acerque y te haga esto?”. No, entonces más encima cuando va un hombre al lado de una mujer esas situaciones disminuyen súper drásticamente y solo se ve cuando la mujer va vestida más provocativa. Entonces qué hace el hombre que no la piensa tanto, “oye, ya, tápate”. Y ahí se va el problema. Como que al final el problema era que la mujer iba de una forma provocativa. Entonces me parece esperable el resultado, me parece coherente con cómo uno piensa. Uno no puede darse cuenta de las cosas si no las ha vivido y no se las han dicho, pienso yo.” (mujer)

“Yo creo que es porque claramente alguna vez han sufrido discriminación por su género y se sintieron muy pasadas a llevar. Lo que al tiro se me viene, es que quizás es como muy malo esto, porque quizás si bien las personas que participaron acá a lo mejor fueron criadas de una manera muy machista o sexista y quizás aún siguen con esos rasgos, pero eso uno no puede controlarlo tan fácilmente cuando uno es más adulto, darse cuenta de todas esas cosas.” (hombre)

“Yo me imagino que igual es porque, como tiene que ver con la igualdad y todo eso, las mujeres son las más afectadas en estos temas, obviamente iba a haber algo que resaltara más y hubiera la correlación. Lo encuentro lógico en lo que votaron, en lo que seleccionaron. Claro. Y en este en particular, que dice una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres, yo cacho que igual va a la experiencia.” (mujer)

“En general, igual las mujeres siempre van a estar como más a favor de la igualdad que los hombres, eso es un hecho. A muchos hombres no les toca vivirlo, muchos hombres piensan “ya están reclamando puras leseras”, porque no les toca vivir lo que a ellas les ha tocado vivir. Por eso se nota más que el puntaje de las mujeres sea mayor que el de los hombres, excepto en la última. Yo encuentro que eso es muy por universidad, el hecho de que haya más hombres que mujeres en la u igual afecta que haya una sola mujer en un grupo de hombres. Los hombres están en desacuerdo con eso porque ellos lo viven, son unas de las pocas cosas que ellos viven y dicen “¿por qué deberían sentir temor si pasa aquí?”, por eso están en mayor nivel, porque es algo que ellos pueden vivir, no como las otras cosas.” (hombre)

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

“Yo creo que los hombres en esta universidad tienen igual una, pese a que estamos en el mismo contexto, tienen un contexto propio, una actitud que es completamente distinta a la de las mujeres. Me refiero en términos de comportamiento, y eso también los hace predisponer a resultados distintos. La visión de un hombre dentro de la usm, quizás es muy distinta a la visión de una mujer dentro de la usm, en el sentido por ejemplo, desde el punto de vista de la carrera, cómo nos proyectamos a futuro en términos del mundo laboral. Por ejemplo, si se generan grupos de hombres, eso también quizás potencia las actitudes (sexistas). Yo creo que ese tipo de actitudes de agruparse, generan actitudes más sexistas en hombres y en mujeres todo lo contrario, el agruparse entre mujeres genera una visión más igualitaria. Quizás por el tipo de información. Por alguna razón, yo encuentro que el hombre quizás por separado, sí, seguramente estará de acuerdo con lo igualitario, pero cuando se junta en grupo es completamente distinto. Yo creo que uno se plantea una hipótesis de decir “mira, yo creo que los sanos varones sí son más sexistas que las propias mujeres”. Porque por ejemplo, yo creo que también uno como hombre a veces se proyecta en los profesores, o claro, en los académicos, “quiero llegar a ser como tal”. Y esa persona, ese profesor, quizás también tiene una actitud sexista, entonces uno al final termina sacando cosas de esas personas. Y yo creo que las mujeres no se proyectan tanto

en los profesores, quieren aprender, y uno también quiere aprender, pero no necesariamente se proyecta o quiere ser como esa persona.” (hombre)

“No me sorprenden mucho la verdad. Es bueno que los hombres se den cuenta un poco que obviamente una mujer no tendría por qué sentirse asustada, pero obviamente una que de repente ha vivido situaciones complicadas sabe que ver muchos hombres es como una señal de peligro entonces una lo da por hecho prácticamente y los hombres como “por qué deberían sentirse así”, no se han puesto tanto en los zapatos de una. Es que, como mujeres, nosotras siempre nos vamos a sentir como un poco debajo de los estándares que tienen los hombres entonces obviamente nosotras vamos a querer estar en igualdad de condiciones así que obviamente vamos a tratar de responder hacia ese fin que es lo que estamos todas buscando y los hombres van a querer mantener quizás su status quo y sentirse en la cima entonces a lo mejor sean un poquito menos progre.” (mujer)

“Entiendo que las mujeres sean sexistas en este punto, porque se puede tomar desde el punto de vista de que es peligroso y tiene relación porque en los otros ítems los hombres fueron más sexistas, y como son sexistas, da más miedo que tengan actitudes sexistas los hombres, entonces en este sentido (las mujeres) tienen temor porque saben que los hombres pueden ser sexistas. Está todo relacionado en el fondo.” (mujer)

Se puede extraer de estas respuestas que se atribuye esta diferencia en las actitudes al hecho de que las mujeres son aquellas que sufren discriminación, son las que se ven pasadas a llevar y son las principales víctimas de un mundo machista. Son las mujeres las que vivencian en gran medida ciertas situaciones incómodas y que no corresponden, entonces

son ellas las que las terminan problematizando el tema, teniendo mucho sentido entonces el resultado obtenido de la encuesta.

Como bien dijo una de las mujeres entrevistadas, las actitudes más igualitarias en las mujeres muestran en algún grado el hecho de que están conscientes de aquello que les pasa y quieren cambiarlo. Nadie mostró sorpresa con estos resultados, todas las personas entendían por qué ese era el resultado, era lo esperable.

Algunas personas se refirieron al ítem en que las mujeres mostraron un menor puntaje que los hombres y la explicación fue básicamente la misma, es por la propia experiencia de las mujeres en esos contextos que hacen que sientan miedo. Como lo expresó otra de las estudiantes, el hecho de que en todos los otros ítems los hombres mostraban actitudes más sexistas, lleva a que ese en particular las mujeres sientan miedo.

Se mencionó que los hombres no han vivido lo mismo que las mujeres y por ello no logran ver y sentir lo que ellas sí pueden. Como se pudo rescatar también de las muchas asambleas y conversaciones que se dieron durante la paralización de actividades académicas, muchas veces los profesores y los mismos estudiantes creen que todos estos reclamos son una exageración. Que a lo más hubo un caso aislado y de ahí se generalizó, pero la realidad es que esto es algo que le pasa, si no a todas, a la gran mayoría en mayor o menor medida. No es un caso aislado, no es una exageración.

8.4. Ítems con altas brechas entre hombres y mujeres

A continuación, se analizarán algunos de los ítems que mostraron las mayores brechas entre hombres y mujeres en la encuesta.

“Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres”

Uno de los ítems que mostró una de las mayores brechas entre hombres y mujeres fue “los hombres siempre son más fuertes que las mujeres” en donde las mujeres alcanzaron un puntaje de 5,18 y los hombres de 4,51, en la escala entre 1 y 6, donde 6 representa una actitud igualitaria y en este caso es estar en desacuerdo con la afirmación. Los siguientes son algunos de los comentarios que se obtuvieron con respecto a ese resultado.

“Eso creo que no, pero a la vez si pienso que hay una estructura biológica, química que es diferente y que hace que ciertas cosas se desarrollen de otra manera. Pero no diría que uno es más fuerte que el otro. Depende del entrenamiento, de la dieta y de la atención que se le dé a la actividad física en este caso. No pienso que sea injustificado que lo piensen porque históricamente a nosotras nos han dicho que nos dediquemos a criar hijos y a mantener las casas, y los hombres han sido quienes han perfeccionado el cuerpo, la musculatura. En los deportes son los que destacan y a los que se les da tribuna. Estábamos con mis amigas riéndonos, entre risa y pena, las mujeres sí pasamos al mundial de fútbol, los hombres fueron los que no pasaron. Chile sí pasó, solo que no fueron los hombres. Pero la mujer no se muestra y en verdad yo también pensé un tiempo en eso de que los hombres son más fuertes, pero después me di cuenta de que, claro que sí lo que te comenté, biológicamente. Por ejemplo, la mujer tiende a almacenar más grasas y el hombre tiende a transformar el alimento más rápido en musculatura. Pero eso no quiere decir que si se hace un entrenamiento adecuado, como persiguiendo el objetivo, no vas a poder ser más fuerte que un hombre o que cualquier otra persona. Yo misma lo pensé y fue por eso, yo no conocía ninguna mujer fuerte. Después, ya informándome de nuevo conscientemente, ver y darme cuenta que en realidad no pasaban esas cosas. Compañeras de la otra universidad

que comentaban situaciones y ahí empecé a darme cuenta, en verdad nada que ver. Bueno también, en esta cuestión de tener tantos estereotipos de género, por supuesto que tiene mucho sentido eso que dicen de la sexualización del cuerpo de la mujer. Ser fuerte no obedece a los cánones de belleza, por decir occidentales, no sé cómo definirlo. La mujer curvilínea, pelo rubio.” (mujer)

“No estoy de acuerdo porque la fortaleza no solamente tiene que ver con lo físico, sino que tiene que ver con una actitud.” (hombre)

“No siempre. Los hombres quizás somos más fuertes para las tareas físicas, pero lo que es el manejo de cosas más emocionales, quizás más de habilidades blandas, las mujeres son mil veces mejores que los hombres.” (hombre)

“Depende de lo que se hable, porque por temas biológicos, obviamente se supone que el hombre tiene más fuerza, musculatura, todo eso. Pero así hablar de que son más fuertes como personas, no porque somos todos iguales. En este en que los hombres siempre son más fuertes que las mujeres, en este es extraño que los hombres no hayan puesto como más (puntaje), igual como que me llama la atención.” (mujer)

“No sé, yo no creo eso. Está claro, al final tal vez biológicamente se podría decir que los hombres son más fuertes. Igual es como raro, porque igual en cierta parte incluye la violencia. Lo fuerte incluye a la violencia. Yo personalmente no soy muy fan de la violencia, no siento que haya una diferencia en cuanto a eso. Yo no creo que sea, biológicamente tal vez sí, en cuanto a contexto yo creo que no, incluso hay mujeres que son mucho más fuertes que yo. Al final da lo mismo, si una persona quiere ejercitarse y ser más fuerte, puede hacerlo.” (hombre)

“Mmm, no creo... es que la fortaleza igual es un concepto súper dinámico que depende del contexto. Entonces, por ejemplo, si hablamos de fortaleza como soportar, estoy segura que he soportado una infinidad de discriminaciones y segregaciones, y fortaleza es no mandar todo a la cresta no más. Entonces depende.” (mujer)

“Para mi fuerte no es como más de lo físico, que igual tampoco es cierto, se nota más en sí que los hombres tienen como más fuerza física que las mujeres, pero para mí fuerte es como fuerte de carácter y todo eso que las mujeres en sí, son más fuertes que los hombres, según yo.” (hombre)

“Yo conozco mujeres que le pueden sacar la cresta a cualquier hombre, así que el siempre habría sacarlo. No es así. En general quizás los hombres creo que por un tema fisiológico tienen más facilidades de ganar musculatura así que hay mayores probabilidades de pillar a un hombre fuerte que a una mujer fuerte. Pero de que hay mujeres que ejercitan y sacan sus buenos músculos, saben jiu-jitsu y cosas así, probablemente sí.” (mujer)

“Puede ser que ciertas cosas, digamos físicas, los hombres sean más fuertes, pero ser fuerte no siempre va relacionado con eso. A lo mejor a la mujer le costaría ser más fuerte, porque le costaría ejercitarse más. Pero el solo hecho de ser mujer no significa que sea más débil, por así decirlo. Y también, porque ser fuerte no es solo físico, sino que puede ser algo mental, y en ese sentido muchas veces las mujeres son más fuertes que los hombres. A veces no, a veces sí, no va en género, a eso voy.” (mujer)

Ninguna de las personas entrevistadas estuvo de acuerdo con que los hombres siempre son más fuertes que las mujeres, aunque sí se repitió mucho que biológicamente ese sí era el caso, que los hombres por un tema de fisiología y musculatura eran más fuertes físicamente.

Cabe mencionar que la gran mayoría de las personas se refirió a la fortaleza más allá de lo físico. La describieron como una actitud, como manejo emocional, como algo que la persona llega a ser de forma global, como algo mental, etc. Y en todos esos casos mencionaban que la fortaleza se daba de forma transversal entre géneros o que incluso con ese entendimiento de la fuerza, las mujeres llegaban a ser más fuertes.

De todas formas, en el aspecto físico, igual hubo personas que expresaron que los hombres no son por definición o siempre más fuertes que las mujeres. De hecho, a una de las entrevistadas le sorprendió el bajo puntaje de los hombres, hubiera esperado que hubieran estado más en desacuerdo con la afirmación de que los hombres siempre son más fuertes que las mujeres.

Una de las mujeres mencionó que ser fuerte no obedece a los cánones de belleza occidentales, en donde el cuerpo de una mujer es medido bajo ciertos estándares estereotipados, que la sexualizan y en ellos la fortaleza no entra como parámetro.

Uno de los hombres entrevistados mencionó que hablar de fuerza lo relacionaba con la violencia, lo cual tiene sentido ya que muchas veces se asocia ese concepto a lo físico y cómo alguien que es más fuerte que otra persona es capaz de agredirla físicamente.

Además, al considerar la realización de ciertos trabajos, muchas veces se explicita que se necesita un hombre ya que el trabajo requiere fuerza física, implicando que son los hombres los únicos poseedores de esta característica.

Volviendo a la afirmación que se obtuvo mucho en las respuestas, *los hombres son biológicamente más fuertes que las mujeres*, ¿es eso realmente así? Si se toma fuerza biológica como musculatura, hay varios estudios que permiten llegar a la conclusión que no lo es.

La testosterona, una hormona sexual que está presente en mayor medida en el sexo masculino, es en parte una de las razones por las que se piensa que los hombres son biológicamente más fuertes, ya que efectivamente más testosterona en una misma persona significa más masa muscular.

Pero entre los sexos, esa relación no es tan fuerte ya que se debe de tener en consideración que la testosterona funciona de manera diferente en cada sexo. De acuerdo a MacLean et al. (2008), la testosterona no es necesaria para el desarrollo muscular del sexo femenino, ya que factores de crecimiento como el IGF-1 (una proteína) y la hormona del crecimiento cumplen el papel anabólico que la testosterona tiene en el sexo masculino.

Los factores de crecimiento son más importantes para el crecimiento y la masa muscular en el sexo femenino. De hecho, el sexo femenino tiene el mismo nivel de IGF-1 que el sexo masculino (Rosario, 2010), pero produce tres veces más hormona del crecimiento (Van Den Berg, Veldhuis, Frölich y Roelfsema, 1996). Esto ayuda a explicar por qué tener menos testosterona no limita la cantidad de músculo que puedan construir (Rodríguez, 2017).

Como establece Rodríguez (2017), decir que el sexo femenino tiene menos potencial para construir masa muscular debido a que no tienen tanta testosterona como el sexo masculino es desconocer la fisiología hormonal femenina.

Los estrógenos son otro tema importante, hormona femenina que siempre ha tenido mala reputación y en especial con respecto al desarrollo muscular. Según Rodríguez (2017), esta mala fama se debe a que se piensa “si la testosterona es anabólica, el estrógeno debe ser catabólico”, lo no es así en absoluto. De hecho, el estrógeno es un anti-catabólico (Hansen y Kjaer, 2014) y se han demostrado los efectos anabólicos que pueden tener (Brown, 2013).

En los estudios de Hansen y Kjaer (2014), Velders, y Diel (2013) y Melanson et al. (2015) se describe los efectos positivos que pueden tener los estrógenos, como ayudar en la reparación muscular, previene pérdida de músculo, protege articulaciones, huesos y tendones de lesiones y aumenta el metabolismo.

En el artículo de Henselmans (s.f.) realiza una revisión completa de por qué y cómo las mujeres no deben entrenar como los hombres, ya que entre sexos hay diferencias en el metabolismo, anatomía, neurología y fisiología, y el entrenamiento estándar que por lo general se considera solo está pensando en las cualidades del sexo masculino, dejando de lado al femenino.

Rodríguez (2017) se plantea por qué no se ven mujeres con mayor masa muscular si tienen el mismo potencial natural relativo e incluso varias ventajas sobre los hombres y algunos de sus argumentos fueron los siguientes. En primer lugar, las expectativas sociales son diferentes. Que un hombre realice muchos ejercicios de desarrollo muscular se ve como algo óptimo, mientras que si lo hace una mujer se percibe que se volverá más masculina.

También, muchas veces las mujeres que quieren trabajar su masa muscular siguen un entrenamiento para hombres y no aprovechan las ventajas fisiológicas que ellas tienen. Otro

punto a tener en cuenta es que el uso de pastillas anticonceptivas dificulta el crecimiento muscular al disminuir la actividad de los andrógenos (Lee, Newman y Riechman, 2009).

Cabe destacar que muchas veces el trabajo físico que desarrollaron las mujeres en el pasado queda invisibilizado y se tiene la percepción de que ellas solo se dedicaron a cuidar a la familia de una forma pasiva y sedentaria, lo que no es cierto. De acuerdo a lo que expone O'Keefe, Vogel, Lavie y Cordain (2011), es importante tener en cuenta lo siguiente:

"... caminando a veces durante horas para encontrar, recuperar y llevar a casa artículos como comida, agua y madera. Estos esfuerzos de búsqueda de alimento a menudo exigían cavar, trepar, doblarse y estirarse, y con frecuencia implicaban transportar cargas pesadas al campamento. Además, estas mujeres cazadoras-recolectoras a menudo tenían que cargar a sus hijos por largas distancias. La madre promedio llevó a su hijo hasta que tuvo alrededor de 4 años, cubriendo más de 3,000 millas con el niño en brazos o en su espalda durante este intervalo de tiempo. Otras responsabilidades femeninas rutinarias incluyen la construcción de refugios y la matanza".

Como lo plantea Saini (2017), el modelo de Los Picapiedra en donde la mujer se quedaba en la casa y el hombre traía el alimento no se sustenta. En cambio, la evidencia muestra que las mujeres debieron haber hecho el mismo trabajo físico que los hombres, además de la carga de gestar.

Otro aspecto importante a considerar en este análisis es la actividad física que desarrollan niños y niñas. Un estudio conducido por Chorney y Weits (2009) en Canadá concluyó que una de las razones por las que las niñas dejaban de hacer actividad física no obligatoria al llegar a la enseñanza media (high school) es por el ambiente competitivo y

sexista que favorece a los atletas masculinos y que desde temprana edad desincentiva a las mujeres.

En otro estudio español de Andrés, Granados, Ramírez y Mesa (2012) se estableció que existen estereotipos de género en la comunicación que se da en contextos de educación física. Se encontró que la comunicación por parte de docentes con estudiantes hombres y mujeres era desigual. También se encontró que se les pedía más a los estudiantes hombres que demostraran habilidades físicas que a las mujeres.

En el trabajo de Vu, Murrie, Gonzalez y Jobe (2006), se concluyó que mientras las niñas ven a otras niñas que son físicamente activas como una motivación y como personas activas, los niños ven a las niñas que desarrollan actividad física como que están tratando de ser como los niños y que son poco femeninas (tomboys).

Con los resultados anteriores, que son solo algunos de los muchos que se han encontrado, se puede percibir claramente que desde la niñez y la adolescencia existen estereotipos y conductas que desfavorecen la actividad física en las mujeres y ayudan a mantener la percepción que ellos son más fuertes.

También existen otros estudios que dejan en evidencia la fortaleza biológica del sexo femenino. Para empezar, prácticamente en todas las edades las mujeres sobreviven mejor que los hombres de acuerdo a Steven Austad, un experto internacional en envejecimiento de la Universidad de Alabama (Saini, 2017). De acuerdo a la información registrada, en todo el mundo las mujeres viven más que los hombres en cinco o seis años y de las 43 personas que tienen más de 110 años, 42 son mujeres.

Otra ventaja biológica del sexo femenino es que, debido a los niveles de hormonas como el estrógeno y la progesterona, tienen un sistema inmune más fuerte y les permite responder mejor a resfriados e infecciones, lo que ayuda a mantener un embarazo saludable (Saini, 2017; McGill University Health Centre, 2009).

La evidencia indica que personas de sexo femenino han sobrevivido mejor que las personas del sexo masculino incluso en períodos de hambruna y epidemias severas (Zarulli et al., 2017).

En cuanto a los embarazos, estos tienen mayor probabilidad de terminar con un resultado positivo cuando es de sexo femenino (Boklage, 2005; Di Renzo et al., 2007; Ingemarsson, 2003). Los recién nacidos de sexo masculino tienen mayores probabilidades de morir en el período perinatal, es decir, en el período inmediatamente antes y después del nacimiento (Di Renzo et al., 2007; Ingemarsson, 2003).

Los bebés de sexo masculino tienen un 14% más de probabilidad de nacer de forma prematura e incluso a la misma edad gestacional ellos tienen mayores riesgos de muerte y complicaciones, ya que las bebés de sexo femenino se desarrollan más rápido en el vientre (Beck, 2013).

“Creo que una cocina o una muñeca es juguete de niños y niñas”

Otro ítem en la encuesta en donde se obtuvo una brecha considerable entre mujeres y hombres fue “creo que una cocina o una muñeca es juguete de niños y niñas”, donde las mujeres alcanzaron un puntaje de 5,36 y los hombres de 4,56. En este caso, estar totalmente de acuerdo equivalía a una actitud igualitaria y con puntaje igual a 6.

“Bueno, también aquí los cabros que andan alejados en cuanto a la creencia que una cocina o una muñeca es juguete de niños y niñas. Pienso que también obedece a eso que yo pensaba, que no había mujeres fuertes.” (mujer)

“Fuerte. No creo que sí sea para una niña o un niño, pero a las niñas les llama mucho más la atención este tipo de juguetes. Pero en sí, que sea para niños o niñas, no creo. Yo cuando era niño igual jugué con muñecas y tuve hartas amigas con las que compartía jugando muñecas. Pero sí a las niñas les llama mucho más la atención este tipo de juguetes. Sí estoy de acuerdo en esa, de que para el hombre igual es raro ver que a un niño le interesen ese tipo de cosas.” (hombre)

“Sí, pero como que primero habría que contextualizar más a las personas, que nos sean tan tajantes respecto a esos temas, ahora en la sociedad en la que estamos si le pasamos una cocina a un niño va a ser igual extraño, cuando no debiera serlo. Si se cambiara más la mentalidad de muchas personas, no debiera haber ningún problema.” (mujer)

“Sí, yo creo que va mucho más allá de “el juguete”, sino que es como nosotros le ponemos un género a los objetos. Por ejemplo, la botella. A las palabras le otorgamos un género, a las cosas en sí, a todo. El pelo largo es de niñas, o el juguete de muñecas es para niñas. Yo creo que eso es importante decir. Creo que una cocina una muñeca es juguete para niños y niñas...si quitamos eso de otorgarle o darle un género a algo, si sacamos eso, cualquier cosa es para cualquier cosa. Sí, es súper claro que los hombres estén en un más bajo nivel y que las mujeres tengan uno más alto. Yo creo que hay muchos hombres que están súper desinformados y siempre está el estereotipo los hombres son los que juegan a

la pelota, y el hombre que no juega a la pelota es gay o maricón. Yo creo que los hombres son los más influenciadores en los estereotipos de este tipo de contexto, en cambio las mujeres no. A pesar de que igual existen mujeres que tienen ese tipo de ideas, pero se ve clara la diferencia. Está acorde a lo que se ve.” (hombre)

“Yo creo que lo de la cocina y las muñecas es algo netamente que pasa por la niñez, uno se crio así y uno sigue con eso. En cambio, como yo era distinta cuando niña, yo tengo puros hermanos hombres y yo estoy segura que ellos están de acuerdo con que yo podía jugar con sus juguetes y todo eso. Ellos saben que se puede jugar con todo, de hecho, yo tenía mis juguetes de mujer, que no los ocupaba, pero igual a veces con mi hermano jugábamos a esas cosas.” (mujer)

“Pienso que es correcto, porque no tendríamos que estar condicionando a los niñitos pequeños simplemente porque quieran jugar con ciertas cosas o no, y eso relacionarlo al tiro con una conducta machista, sexista.” (hombre)

“Ya yo creo que sí, niños y niñas comen así que una cocina es un gran juguete. Y una muñeca porque en general el ciclo de la vida como te lo presentan en el colegio y todo, una gran parte es tener hijos entonces así una vida más igualitaria es también criar a niños que tengan un rol más activo como padres. Bueno, además este enrostrar claramente, yo creo, como la realidad de hartos hogares. Por ejemplo, mi papá no fue necesariamente un mal papá, pero yo me acuerdo más que mi mamá iba a los actos que mi papá y mis dos papás trabajan. Entonces no es esa una excusa.” (mujer)

“El primero, el de la cocina y la muñeca sean para niños y niñas, eso se está viendo como más de ahora, porque al menos cuando yo era chico, era raro que me gustara

alguno, como la cocina, es porque se veía mal o el típico color rosa mujer, color azul hombre. Como que eso está cambiando ahora, poco a poco, actualmente. Yo creo que si se hiciera este mismo estudio en 2 o 3 años ya no serían los mismos resultados. Como que nosotros igual estamos con la mentalidad, aún, antigua.” (hombre)

“Porque primero el tema de los juguetes, pese a que todavía hoy día se ven juguetes separados, con segmentación de juguetes de hombres y mujeres, yo por lo menos cuando era chico, a mí me daba lo mismo, yo ocupaba los juguetes de mi hermana y no había ningún problema.” (hombre)

“Lo que opino, la verdad es que sí. De hecho, me pasa, una que ya está un poquito más viejita, ya más independiente igual siempre la de cocinar con los pololos y ese tipo de cosas me cuesta igual verlo como algo que hagan sólo las mujeres. Porque yo ya me acostumbré de hecho, es más de igual a igual y es divertido cocinar. Creo que sería genial que niños y niñas se juntarán de chiquititos y cocinarán juntos porque les enseña trabajo en equipo también, más allá de que jueguen sólo los hombres o sólo las mujeres, que jueguen todos juntos.” (mujer)

Se puede rescatar que todas las personas afirmaron que sí, es normal que niños y niñas jueguen a la cocina o con muñecas, que no hay por qué hacer esa diferencia. Pero varias igual dejan en claro que el resultado obtenido, especialmente considerando el bajo puntaje de los hombres, se debe netamente a cómo fueron criados y que en sus ojos esto no es algo normal.

Varios de los hombres entrevistados dijeron que ellos mismos jugaron con cocinas y/o muñecas cuando eran niños y no había problema con ello. Pero sí entendían que muchas veces los mismos hombres encontraban eso raro.

Solo una persona, un hombre entrevistado en este caso, expresó que sí era cierto que a las niñas les llamaba más la atención ese tipo de juguetes que a los niños y que estaba de acuerdo con que para los hombres fuera una situación extraña ver a un niño jugando con esas cosas.

En ese comentario, se puede rescatar que esta persona asume que a las niñas les llama más la atención una cocina o una muñeca porque son ellas las que juegan más con esos juguetes, pero en ese argumento no se está considerando que es la sociedad a través de las familias, los colegios, la publicidad y mucho más, quien finalmente impone este estereotipo y permite que se siga reproduciendo, haciendo creer que es algo que naturalmente se da.

En relación a lo anterior, un estudio realizado por Boe y Woods (2018) concluyó que la exposición a ciertos juguetes en el hogar influye en el desarrollo de las preferencias de juguetes y que los procesos de socialización juegan un rol en la formación temprana de preferencias por juguetes acorde al género, destacando la importancia de tener una exposición igualitaria durante la infancia para asegurar un desarrollo óptimo.

Otro estudio que se llevó a cabo para ver los efectos de los juguetes estereotipados en niños y niñas entre 18 y 47 meses, concluyó que la mitad de los juguetes que llamaron más la atención de las niñas fueron juguetes catalogados como neutros, luego juguetes estereotípicamente masculinos y por último los estereotípicamente femeninos. En el caso de los niños, la mitad del tiempo jugaron con juguetes estereotípicamente masculinos, siguiéndole los neutros y por último los estereotípicamente femeninos (Cherney et al., 2003).

En ese mismo estudio se midió el tiempo promedio que niños y niñas dedicaban a distintos juguetes y el único tipo de juguetes en donde se evidenció una diferencia estadística

en el tiempo promedio, siendo mayor el tiempo de las mujeres, fue en los puzzles. Los distintos tipos de juguetes ocupados en el estudio fueron: animales, muñecas, de granja, de casa, de cocina/comida, mecánicos, puzzles y de agrupación.

Otro hombre entrevistado hizo una crítica al hecho de que a todo se le asocia un género, que ciertas cosas son de niños y ciertas cosas son de niñas, y que los mismos hombres son los que generan más los estereotipos de este tipo, incluso ejemplificó con que para algunos hombres no jugar a la pelota implica, en términos despectivos, ser maricón.

Una de las estudiantes entrevistadas hizo una acotación muy real, tanto niñas como niños comen, por lo que una cocina sería un gran juguete para cualquiera. También, por cómo se socializa a las personas desde pequeñas, que el ciclo de la vida es reproducirse y formar familia, tiene mucho sentido que tanto niños como niñas jueguen a las muñecas. Que estos niños, que el día de mañana se conviertan en padres, tengan un rol más activo en la crianza.

Ella misma ponía el ejemplo de su familia, tanto su padre como su madre trabajaban, pero solo la mamá iba a sus actos en el colegio y no el papá. Cuando se asocian los juguetes que se relacionan con las tareas domésticas solo a las niñas, se sigue perpetuando el estereotipo de que en la adultez, las mujeres se encargarán de eso, y se cree que es porque siempre les ha gustado y son buenas en ello.

“La desigualdad de género afecta negativamente la economía de los países”

La afirmación “la desigualdad de género afecta negativamente la economía de los países” fue uno de los ítems que obtuvo una brecha marcada entre géneros en la encuesta y un puntaje en los hombres bastante bajo, de 3,63, mientras que las mujeres obtuvieron un

puntaje de 4,59. Esto muestra que los hombres no ven que la desigualdad de género se refleje negativamente en la economía de los países, mientras que las mujeres lo identificaron más.

“La economía del país... pensé que era más igualitaria. Los hombres piensan que no afecta la economía de un país. Sí, me sorprendió. Yo creo que sí afecta, y demasiado. Me causó mucha extrañeza la parte de los hombres.” (hombre)

“Es que no sé. En estas preguntas me incomoda un poco hablar de desigualdad de género y cómo uno quiere que no suceda y a la vez tratar de hacer que esto tenga coherencia con el sistema neoliberal. Por eso preguntaba. Si existe desigualdad de género, un adoctrinamiento religioso que te haga tener ciertas actitudes es para que.... no sé si es para, pero ayuda que se preserven estas prácticas. En el fondo, yo encuentro que sí, que sí lo afecta negativamente. Es por eso, uno ya no quiere que se den estas dinámicas de maltrato, de explotación a ciertos sectores, de normalización de violencia frente a ciertos grupos. Si hicieran estudios, eso mismo, si hicieran estudios en Europa y con Latinoamérica también hay una diferencia súper grande, al final sirve solamente para leer algo entretenido si uno quiere hacer ese cruce. Porque es muy diferente un alemán de un chileno. Y ya, ellos mismos, que no tienen tanta desigualdad de género les va la raja, pero también obedece a otras variables que hicieron que se llegara a ese punto. Pero a la vez yo no pienso que sea malo que se le afecte. Ojalá sí.” (mujer)

“No sé la verdad. No sabría decir si de verdad la desigualdad de género afecta negativamente la economía, pero creo que una vez escuché que cuando empezaron a ingresar a la mujer al campo laboral, la economía del país subió. No sé si estaría muy

relacionado, pero sí está claro que dentro de la economía del país se ve reflejada la desigualdad de género.” (hombre)

“A ver, eso yo no lo sabría decir. Si es que afecta o no la economía de los países, porque claro antes cuando las mujeres no tenían como un rol en la economía de los países que eran exitosos seguían siendo exitosos. Quizás ahora el tener una mayor cantidad de personas aplicando el mismo trabajo, teniendo hombres y mujeres hay mayor probabilidad quizás de tener gente adecuada, porque ahora estaría el doble de gente aplicando para una misma pega y podría ser que se mejora la eficiencia porque hay más competencia. Podría ser que sí.” (mujer)

“Estoy a favor, porque de partida eso implicaría que las mujeres percibirán al tiro menos sueldo y eso ya es completamente injusto. Encuentro que hacen la misma pega o quizás más que los hombres algunas veces.” (hombre)

“Ni idea. No sé, no podría decir.” (hombre)

“Sí, yo creo que sí porque una persona que trabaja descontenta... o sea me pasó en la práctica, yo trabajaba sumamente chata, entonces mi producción bajaba mucho porque estaba muy descontenta. Cuando uno sabe que está trabajando y que es valorado por eso, trabaja con más ganas y mejor. Es la que más dista una respuesta de otra, yo creo que la diferencia se debe solamente a no entender lo profundo que molesta, tan adentro, esas situaciones. De creer que es un problema súper superficial, o que uno lo puede olvidar, cuando en realidad está en todos lados. Entonces creo que en ese número en particular, falta empatía (puntaje hombres).” (mujer)

“Sí, porque actúa como barrera de entrada en el ámbito laboral.” (hombre)

Ninguna de las personas entrevistadas estuvo en desacuerdo con la afirmación, pero hubo varias personas que no supieron qué responder, no lo tenían claro. Mientras había otras para las que era evidente que la desigualdad de género afecta negativamente la economía.

Uno de los hombres entrevistados se mostró extrañado frente al bajo puntaje de los hombres en la encuesta, ya que para él evidentemente afecta y demasiado. Una de las mujeres entrevistadas expresó la falta de empatía que ese bajo puntaje de los hombres refleja, ya que ella siente que al final los hombres ven esto como algo superficial y no logran entender lo mucho que molesta.

El efecto negativo se asoció al hecho de que existe una barrera para las mujeres en el mundo laboral, que ellas ganan menos por hacer el mismo o más trabajo que los hombres, a que es poco eficiente el sistema si no le está dando la oportunidad a toda la gente y en vez solo se la da a un grupo (hombres), y porque al final las mujeres trabajan descontentas cuando no están siendo valoradas solo por el hecho de ser mujeres.

Una de las mujeres, durante la entrevista, mostró su incomodidad al hablar de igualdad de género y la economía de un país, entendiendo esto en un sistema neoliberal. Ella efectivamente expresa que la desigualdad de género afecta la economía, pero no cree que eso sea malo, de hecho, espera que así sea.

Lo anterior entendiendo que el sistema económico neoliberal que rige actualmente, que permite que se den dinámicas de maltrato, de explotación y de normalización de violencia, no va de la mano con alcanzar la igualdad de género.

Cabe recordar que existen estudios en los que se analiza el impacto económico que generan las desigualdades de género. Por ejemplo, Elborgh-Woytek et al. (2013), atribuyó a la desigualdad de género un 27% de pérdidas del PIB per-cápita.

“Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo”

El ítem mencionado en esta sección, nuevamente fue uno de los que evidenció una brecha considerable entre mujeres y hombres en la encuesta y a continuación, se presentan algunas de las respuestas que se obtuvieron durante las entrevistas.

“Yo tengo una, no sé si decir trauma, pero me tocó estar con mujeres muy machistas cuando estuve creciendo entonces yo hace muy poco empecé a relacionarme con mujeres. A mí sí me incomoda. Pero me incomoda precisamente porque las experiencias que he tenido con mujeres no han sido muy agradables. Y también pasaba eso, de mucho maltrato psicológico. Se potenciaban esas actitudes que se validan si vienen de parte de una mujer. Pero precisamente por esta cuestión de “si eres una mujer, eres cahuinera”. Y está bien que seas cahuinera y que te entretengas hablando del matinal, y al yo ser una mujer inadecuada.... me di cuenta de eso hace un tiempo, como hace 3 años, así como muy consciente y empecé a trabajarlo. Pero yo no puedo decir ahora que me siento a gusto, pero es por eso de estar así tensa, pero es por eso, por una mala experiencia. Hay que estar consciente de que no pasa eso. Cuando estuve trabajando con las niñas en la movilización, ahí también me di cuenta que no era así, pero eso no quitaba mi incomodidad. Yo después terminaba muy cansada por eso mismo. Había veces en que me iba, porque era demasiada la exposición, estaba muy incómoda.” (mujer)

“Sí. Yo, por ejemplo, estaba pensando cuando hiciste la pregunta, en qué momento una mujer lideró un grupo de nosotros y no, no recuerdo a una. Rara vez. Entonces quizás nosotros estamos alejados de esa realidad. No creo que sea que no nos sintamos a gusto, pero quizás extrañeza. Como que una mujer esté frente a nosotros, qué raro. No creo que sea que se sientan mal, pero sí extrañeza por el tema de que no estamos acostumbrados a ver.” (hombre)

“Sí, sea quien sea la verdad. Que sepa hacer bien su trabajo como líder, y yo obviamente voy a estar cómodo. Independientemente de si es una mujer o un hombre. Yo creo, en cuanto a la puntuación de las mujeres es más por temas de comodidad. En cuanto a los contextos sociales, las mujeres en este tiempo se sienten inseguras y no es culpa de ellas tampoco, es culpa de todos los demás que hacen que ella se sienta insegura. Y tener a alguien que pase por el mismo contexto, la hace sentir mucho más segura. Es por eso que tal vez las mujeres hayan votado así porque se sienten cómodas con una mujer que sea la líder del grupo. Mientras que en el caso de los hombres sería algo más neutro, como que no influye mucho en ese tema.” (hombre)

“Sí.” (mujer)

“Sí, estoy a favor. Porque sé que las mujeres son más prolijas a la hora de dirigir o hacer cosas en las que nosotros somos bien torpes, y ni siquiera nos damos cuenta de ciertas cosas.” (hombre)

“Sí, son más ordenadas. Ya eso sí (el puntaje), porque igual yo conozco a muchos hombres que no les gusta porque dicen que se van a dar mil vueltas, que se van a complicar mucho. Es normal que los hombres no quieran. Uno está acostumbrado como a

la simpleza que tenemos nosotros, que es llegar, hacer y listo, pero generalmente eso no sale bien. Por eso yo al menos me siento más cómodo (con mujeres).” (hombre)

“Sí, una de repente siente que la relación puede ser un poquito más de tú a tú, y una no siente tanto que la otra persona es como “ahhh, el jefe”. Como es una mujer la líder en el equipo, una se siente quizás más a gusto hablando y con más ganas de abrir en las ideas. Igual eso viene de experiencias previas, que como yo te decía a veces a una la relegaban a trabajitos chicos y una no se sentía con tanto derecho a opinar, porque como una tiene mucho que hacer es como que “ya, hagan lo que quieran”. En cambio, con mujeres uno puede conversar más a gusto.” (mujer)

“Pero si actualmente hay más mujeres líderes, yo encuentro que se está equiparando. El liderazgo no le pertenece solamente a los hombres.” (hombre)

“Sí, me siento a gusto. No tengo preferencia. En este ítem de acá a lo mejor, no sé por qué a los hombres no les parecería bien eso. De hecho, a mí me pasaba en un ramo, como que yo fui la líder del grupo, pero fue que nadie me pidió, yo lo hice y todos estaban de acuerdo. Porque a mí se me daba mejor el orden. Me llama un poco la atención (el puntaje), pero a lo mejor viéndolo más global, puede ser que esté el pensamiento todavía de que las mujeres son más emocionales y los hombres son más fríos, que yo encuentro que no es cierto, pero como que es algo de creencia básica. Está en la niñez y todas esas cosas.” (mujer)

La mayoría de las personas en las entrevistas expresó que sí se sentían a gusto con una mujer como líder del equipo de trabajo, y solo hubo una mujer que expresó lo contrario,

pero aclaró que se debe a su experiencia personal y hace un tiempo ya se dio cuenta que eso no es algo que pasa de forma generalizada y empezó a trabajarlo.

Uno de los hombres hizo memoria y rara vez vio a una mujer como líder del equipo en los ramos que ha tomado, por lo que atribuye el menor puntaje en los hombres al hecho de que no lo han experimentado y lo pueden encontrar raro.

A otro estudiante hombre, le hizo sentido el resultado debido a que sabe de compañeros que tienen la idea de que las mujeres se van a dar mil vueltas a diferencia de ellos, que lo hacen todo de forma simple. De todas formas, en su visión, esa simpleza con la que ejecutan los trabajos muchas veces no resulta y por esto, para él en particular es bueno que las mujeres sean líderes de los equipos.

Otro hombre fue enfático en que el liderazgo no es algo que le pertenezca a los hombres y que cada vez existen más mujeres que llegan a esos cargos.

Una de las estudiantes expresó que se sentía más a gusto con mujeres que con hombres ya que veía esa relación más de tú a tú y no tan distante. Además, en su propia experiencia, cuando era un hombre liderando el equipo, a ella la relegaban a tareas chicas, mientras que con mujeres sentía que podía expresar más sus ideas, era más abierto.

La experiencia de otra estudiante fue que en general a sus compañeros les gustaba que ella asumiera ese rol de líder, por lo que le sorprendió el puntaje de los hombres en primera instancia. Pero luego, lo atribuyó a que sigue el pensamiento de que los hombres son más fríos y las mujeres más emocionales, lo que para ella no es cierto, pero es algo que sigue estando presente para muchas personas.

Cabe destacar el tema del liderazgo y el trabajo en equipo que se dio, y se sigue dando, durante la movilización. En primer lugar, esta movilización fue la primera, tanto en la USM, como en muchas otras casas de estudios, que fue liderada por mujeres. Se mencionó varias veces también, que comparando con cómo se dio el trabajo de armar un petitorio y negociarlo con las autoridades, fue algo que se alcanzó en mucho menores tiempos que en otras movilizaciones.

Además, se hizo harto énfasis en que no se trabajara con una jerarquía donde hubiera una o algunas líderes y que el resto siguiera. La idea siempre fue que todas van trabajando a la par y de ser necesario, se eligen representantes para ciertos trabajos, pero siempre pensando que esto es algo rotativo y que no es la idea que alguien ejerza poder en cualquiera de sus formas, sobre el resto.

También se cuestionó y se habló mucho de la estructura jerarquizada que tienden a tener las clases en los colegios, en las universidades y en cualquier otro espacio educativo, en donde existe una persona que sabe y es esa persona la que habla y le explica todo al resto. No hay un intercambio real con quienes son estudiantes en ese contexto.

Por lo mismo que se tenía esta visión, siempre se trató que todas las instancias de diálogo y trabajo que se dieran durante la movilización, no siguieran la estructura jerarquizada y sí una más participativa y en la que todas las personas son iguales.

8.5. Ítems con bajos puntajes globales

A continuación, se analizarán algunos de los ítems que mostraron los puntajes más bajos en la encuesta.

“Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual”

Este fue uno de los ítems que obtuvo un puntaje bajo en comparación a otros y esto se dio tanto en hombres como en mujeres. En esta sección se presentan algunos de los comentarios que hubo respecto a este tema durante la entrevista, que fueron bastante variados.

“No creo que sea más fácil. No, para nada. Porque claro, uno insulta de acuerdo a las debilidades de las personas, a lo mejor es más fácil insultar si él está acomplejado de ser homosexual. Y la heterosexualidad también es algo que puede ser débil. Porque, por ejemplo, si alguien se cree muy hetero y te dicen “maricón”, igual le afecta. No sé, yo no diría que es más fácil uno que al otro.” (mujer)

“Yo creo que para las personas sí es mucho más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual. Igual creo que sigue siendo en base a estereotipos que se tienen. Hartas personas son muy homofóbicas o tal vez no respetan eso y no lo ven como algo normal. Tratar de insultar a lo que se entiende que no es normal, es algo mucho más fácil. Entiendo que la sociedad estableció que el heterosexual es lo normal, lo común, y lo homosexual no.” (hombre)

“Pienso que sí es más fácil, porque precisamente el homosexual aún... siento que estoy apropiándome de un discurso, porque sí, el homosexual tiende a sentirse mal por su condición, vergüenza hasta cierta edad por lo menos. Y sí es más fácil, es más fácil porque no ofrece resistencia y qué mal. Podría pensar que el “es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual”, que tenga ese puntaje, es porque por ejemplo.... yo no lo hice y no lo haría...ya sí, miento, yo sí lo hice cuando era pequeña, cuando el machismo

era...no es por justificarme, yo lo entiendo y penca por haber estado ahí. Yo pienso que es doloroso aceptarlo, y también es algo por lo que se está luchando. Ahora conversar con estas personas que se identifican como homosexual, por supuesto que ahora ofrecen mucha resistencia, “oye, ¿qué estás haciendo?”. También la misma comunidad empieza a cuestionar a los que están molestando a estas personas. Pero yo pienso que si van solos, así como yo voy yendo sola en la calle, sí es más fácil porque está más permitido en la gente que no está preguntándose esas cosas, que no tiene estos conceptos en su imaginario, hace que se vuelva fácil ser presa. A mí también me llama la atención esa, pero también me debe doler. No, los demás no me llaman la atención.” (mujer)

“Estoy de acuerdo que es menos difícil insultar a un heterosexual ahora, porque todos estamos como protegiendo entre comillas, ya estamos de acuerdo con todo esto. Pero antes sí, cuando yo era más cabro chico, sí era mucho más fácil molestar. No, ahora un insulto a un homosexual y ya es penado y juzgado totalmente por los cercanos. Yo creo que es mucho más difícil ahora molestar a un homosexual.” (hombre)

“Sí es más fácil. A todos se les hace más fácil y el puntaje encuentro que está bien en relación a lo que pasa realmente.” (mujer)

“Yo creo que sí, pero solamente por el hecho de que quizás hay más palabras de insulto que están más asociadas a los homosexuales y que son conocidas por todos. Y probablemente más de alguno la use diariamente, entonces les sale más natural que insultar a alguien heterosexual.” (hombre)

“Yo creo que uno podría decir que es fácil porque es más raro, menos aceptado y no implica para nada que esté bien o mal. Es bastante básico. Creo que porque siendo

homosexual, con toda la aceptación que puede decirse que hay, sigue siendo por lo menos un motivo para hablar. No es como que uno pueda ser homosexual y vivir su vida, sino que tiene que haber, por ejemplo, un punto de inflexión en donde yo le empiezo a decir a la gente que soy homosexual, porque si no por defecto todos asumen que no lo soy. Entonces por eso creo que podría ser más bajo (el puntaje), porque la gente todavía no lo ve como algo normal.” (mujer)

“Eso sí, como que todos los insultos son en ese sentido, como a la sexualidad de una persona. Sí, con eso tiene sentido el puntaje.” (hombre)

“No. El tema de insultar o de hacer sentir mal a una persona o del insulto en sí, para ambos casos sigue siendo igual ofensivo. Yo creo que lo feo, el tema puede ser si es feo insultar a un homosexual o hacer un insulto respecto a tu condición sexual, independiente de la orientación sexual de la persona. A lo que voy, si tú eres heterosexual, homosexual, bisexual, cualquiera sea y te hacen un insulto respecto a tu orientación, es feo seas o no seas. Porque es tu tema que se está metiendo en algo muy personal, como que se separa un poco, en un contexto universitario, lo que viene siendo lo académico o lo social respecto del ámbito personal o de pareja. En ambos casos, según la pregunta, yo no estaría a favor, porque tiene que ver más que nada con el insulto en sí.” (hombre)

Se puede rescatar de todos estos comentarios que las dos posturas están bastante presentes, que sí es más fácil y que no es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual.

Cabe mencionar que, en la encuesta, este fue uno de los ítems que tuvo respuestas más variadas, pero mostrando una mayoría considerable en el desacuerdo con la afirmación.

Aquí se pueden realizar varios análisis y las mismas respuestas obtenidas en la entrevista respaldan la variabilidad que se evidenció en la encuesta.

Por un lado, se expresa que sí es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual, ya que ser homosexual es algo que no está completamente aceptado en la sociedad y por ende hace que las personas sean presas de estos insultos.

Por otro lado, eso viene precisamente de estereotipos y de una homofobia latente en la sociedad. Las personas, en general, no eligen insultar a una persona en vez de a otra porque sea más fácil hacerlo, lo hacen por este odio que les genera una persona homosexual. Cabe mencionar que lo mismo pasa con otras personas de la comunidad LGBTQIA, en especial personas trans.

Por supuesto, que esta homofobia y transfobia, implica finalmente que personas que pertenecen a esta comunidad son víctimas de violencia en mucho mayor medida que personas que no los son. Pero esto viene del odio hacia ellas y no de que sea más fácil.

Como lo mencionaba uno de los entrevistados, el tema va en el insulto. El hecho de que se ocupe frecuentemente como insulto gay, maricón, torta, entre muchos otros que se refieren a personas que no cumplen con el estándar heteronormativo, muestra el odio que hay hacia esas personas, independiente de que el insulto se le diga a alguien gay o a alguien heterosexual.

Eso también lo menciona una de las mujeres entrevistadas. Muchas veces se insulta a alguien por aquello que es una debilidad, pudiendo así insultar a una persona homosexual, pero también a una heterosexual con que es homosexual, evidenciando la homofobia por parte de quien dice el insulto y no si la víctima es o no homosexual.

Collier, Bos y Sandfort (2013) llevaron a cabo un estudio en Amsterdam acerca de los insultos homofóbicos entre estudiantes entre sexto y octavo básico (secondary school) y las implicancias en la salud mental que esto trae. Entre los resultados encontrados se destaca que el 47,2% de estudiantes que participaron en la encuesta, independientemente de su orientación sexual, dijeron haber recibido insultos homofóbicos al menos una vez en el transcurso del último mes.

Otro resultado importante fue que los hombres mostraron ser 3,82 veces más propensos de ser víctimas de comentarios homofóbicos que las mujeres y las personas que se sentían atraídas por personas de su mismo género eran 2,34 veces más propensas a ser víctimas de comentarios homofóbicos que aquellas personas que no se sentían atraídas por personas del mismo género. Con este resultado se evidencia que el hecho de ser hombre tiene mayor incidencia al recibir comentarios homofóbicos que el hecho de ser homosexual.

En consecuencia, se estableció que el grupo que en mayor medida recibió comentarios homofóbicos fueron los hombres homosexuales y luego venían los hombres heterosexuales. Posteriormente se encuentran las mujeres homosexuales y en último lugar las mujeres heterosexuales.

Chambers et al. (2004) y Plummer (2001) mencionan que la victimización homofóbica entre pares tiene un gran alcance y no solo se da hacia personas que se identifican como gays, lesbianas o bisexuales o que sean percibidas como gays, lesbianas o bisexuales, sino que se da también hacia aquellas personas que son percibidas como diferentes, por ejemplo, niños que son más estudiosos o que presentan un desarrollo físico más lento.

Pascoe (2007) quien realizó un estudio en colegios en Estados Unidos, concluye que el término *fag* (maricón) se relaciona mucho más con el hecho de no cumplir con las competencias masculinas establecidas, la proeza heterosexual o el mostrar debilidad o feminidad de alguna forma que con la orientación sexual de la persona a quien se le dice el insulto.

“Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas”

Este también fue uno de los ítems con bajo puntaje global con 4,32 y a continuación se analizan los resultados obtenidos.

“Yo un tiempo, muchos años atrás, sí decía “me gustaría ser hombre”. Me acuerdo que eran muy ridículas mis razones: hacer pipí parada. Esa era como mi motivación máxima cuando era niña. Y también por todas las demás cosas, no los molestaban por cómo estaban sentados, todas esas situaciones. Pero ahora ya, no siendo una niña, no sé. Eso mismo, si fuese hombre, sería hombre. No sé cómo compararlo. Es un ejercicio muy fantástico, que es muy entretenido si uno quiere irse en esa, pero en realidad no sé qué hubiese pasado si yo fuese hombre. Tampoco me imagino abriendo los ojos y despertando siendo un hombre. Porque ahí también, mi mente sería otra. No sería la mía. No sé. No, No, no. No estoy de acuerdo.” (mujer)

“Igual yo creo que debió haber sido un poco más (el puntaje). Desde mi voto hubiera sido mucho más.” (hombre)

“¿El ser hombre tiene sus ventajas naturalmente? No sé si es tan así, yo creo que naturalmente no tiene ninguna ventaja. Somos contextos separados, diferentes. No se puede decir quién tiene más y quién tiene menos. No lo creo.” (hombre)

“No estoy ni a favor ni en contra, estoy en una posición totalmente neutra, porque se supone que ambos sexos tienen tanto ventajas como desventajas. No creo que el ser hombre implique tener más ventajas.” (hombre)

“No, naturalmente no. Estando el mundo como está es preferible ser hombre, pero naturalmente, así sin nada de estas cosas que vienen de crianza o de donde sea, creo que hasta me sería indiferente, porque implicaría que me puedo desarrollar bien de cualquiera de las maneras en que haya nacido. Yo creo que tiene relación con otra, “los hombres siempre son más fuerte que las mujeres”. Yo creo que es eso, así como una concepción súper arraigada de lo que es del hombre y qué es de la mujer. Es como abanderarse al final, porque la gente se define como hombre o como mujer, más que como persona o cómo piensa o algo así. Como te decía, me sería indiferente si todo fuera igual.” (mujer)

“No creo, yo creo que ambos tienen sus ventajas y desventajas. Creo que en ambos casos tiene sus ventajas y desventajas. Aun así, esas diferencias, porque son diferencias seguramente sociales, que generan ventajas y desventajas, pero creo que en ninguno de los casos es preferible ser hombre de mujer.” (hombre)

“¿De la naturaleza?... yo creo que viene dado porque las mujeres parimos y los hombres no. Claramente el hecho de que tengamos que tener postnatal, eso hace que las empresas siempre paguen menos a las mujeres. Entonces viene de eso.” (mujer)

Respecto a si era preferible ser hombre porque naturalmente trae ventajas, las respuestas fueron principalmente que no es así, no es algo natural que se da. Pero a muchas personas les costó un poco más poder responderlo, expresando que no saben cómo es vivir identificándose con otro género, por lo que no podían decir mucho.

Una de las mujeres relacionó el bajo resultado obtenido al ítem que se analizó anteriormente, “los hombres son siempre más fuertes que las mujeres”, estableciendo que se debe a una concepción muy arraigada de lo que significa ser hombre y ser mujer. Ella también fue tajante al decir que era mejor ser hombre, pero no era algo natural, sino que más bien de crianza y por cómo la sociedad entiende y perpetúa las cosas.

Otra estudiante atribuyó la diferencia al hecho de que las mujeres paren, por lo que las empresas terminan pagándoles menos que a los hombres y generando una diferencia social a partir de algo biológico.

Todos los argumentos expuestos en la sección “los hombres son siempre más fuertes que las mujeres” con respecto a fortaleza biológica del sexo femenino, sirven para validar el hecho de que los hombres no presentan naturalmente ventajas en comparación a las mujeres. Las ventajas de los hombres sí existen, pero son netamente ventajas sociales y culturales que se le han atribuido a los hombres a lo largo de la historia debido al sistema patriarcal.

“Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres”

Este fue el ítem que tuvo el segundo puntaje más bajo en la encuesta y no fue significativamente distinto entre hombres (4,07) y mujeres (4,23).

“No estoy de acuerdo. No estoy de acuerdo por las cosas que había mencionado. Por cómo se acoge lo que dice una mujer. Yo siento que en las cosas que he escuchado, cuando una mujer habla tiene que demostrar que está a la altura de la discusión, no así un hombre que si se equivoca tampoco es para tanto. Pero si una mujer se equivoca, queda como en el imaginario, “ella se equivocó”. Y después tiene que probar que no se va a equivocar de nuevo. También pasa que si a una mujer se le quiebra la voz si está hablando de algo emocionante, también se toma una actitud contra eso. Como todas esas cosas. No estoy de acuerdo con esa afirmación.” (mujer)

“La que más me causó extrañeza, que no sea tan marcado (más alto el puntaje).” (hombre)

“No sé, yo creo que a veces sí hay diferencias. No solamente en la u y tampoco es por parte de la u. Por ejemplo, en educación física está claro que hay una diferencia entre hombres y mujeres en el caso de hacer cosas en grupo o en parejas, que incluyan cosas de trabajo fuerte y se dice “no, las mujeres con mujeres”, existe claramente una diferencia. O también en los equipos de la selección, que hay hombres y mujeres (de forma separada), existe una diferencia en eso y no solamente acá en la u, sino que a nivel Chile.” (hombre)

“En ese sentido creo que no hay, pero como acotación he visto ciertas actitudes no de estudiantes, sino que de profesores marcando como diferencias en los tratos hacia mis compañeras, por ejemplo.” (hombre)

“Yo creo que es porque hay chicos que no andan con los ojos abiertos no más. Porque diferencias, de que las hay, las hay. Cuando uno está hablando llegan y te interrumpen. O cuando estás explicando algo y no te creen. O cuando piden por ejemplo

clases particulares y uno responde y como que no te pescan a ti (en Facebook). Al menos a mí me ha pasado. Sólo porque no andan como atentos o más receptivos al respecto.”

(mujer)

“Sí, me llama mucho la atención la última, porque quiere decir que hay un cierto grupo de personas que no visibilizan o nunca han notado este tema de la diferencia de género o del trato distinto hacia la mujer. Mi hipótesis es que seguramente es porque hay muchas carreras todavía o ramos o asignaturas que son completamente de hombres, entonces el estar en ese contexto o en esas situaciones en el día a día hace que en el fondo tú no te des cuenta de esas diferencias. Incluso se nota mucho en actitudes hacia profesoras o docentes que son mujeres, actitudes que son claramente sexistas. Una profe de matemáticas, que los compañeros, no mis compañeros, sino que en el grupo de federación hacían comentarios hacia la profesora, del ámbito sexista o de cosas que no tenían que ver. Por lo tanto, ese también es un tema delicado.” (hombre)

“Ya lo comenté, sobre los profes. Los hombres no tienen que soportar que te traten como que no sirves para la ingeniería. A mí me pasó esa vez puntualmente y a lo mejor cuando el profe no me miraba a mí con las preguntas, tampoco es algo grave. Pero yo sé de otras compañeras que sí han recibido tratos...en mecánica especialmente.” (mujer)

Con respecto a las diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en la universidad, todas las personas entrevistadas dejaron claro que las diferencias sí existen, desde estudiantes y profesores. Incluso uno de ellos mencionó que hasta se hacían comentarios sexistas de una profesora de matemáticas.

A varias de las personas les extrañó que el puntaje haya sido bajo, hubieran esperado uno más alto. Este bajo puntaje muestra de alguna forma que en la universidad no se visibiliza que existe una diferencia en el trato.

En algunas ocasiones se atribuye que el puntaje haya sido bajo, es decir, que no se haya estado plenamente de acuerdo con que estas diferencias existen, a que la gente no está atenta y vive en su propio mundo. Uno de los entrevistados cree que se debe a que, en muchas carreras y ramos, hay solamente hombres o una gran cantidad de ellos en comparación, por lo que no logran darse cuenta de las diferencias porque no las ven y no las viven.

Algunas de las diferencias en la universidad que se mencionaron fueron que las mujeres tienen que demostrar que están a la altura, que las interrumpen cuando hablan, que no les creen cuando explican algo o que son tratadas como que no sirven para la ingeniería. Además, una de las entrevistadas mencionó que cuando en el grupo de federación se pedían clases particulares, a ella no la tomaban en cuenta.

El hecho de que con una sola asamblea de mujeres se haya decidido realizar una toma de la universidad con la que se da inicio a la Movilización Feminista de la universidad, debido a la gran cantidad de situaciones sexistas y discriminatorias que viven las mujeres dentro de la institución, es una muestra más de las diferencias que existen en el trato entre hombres y mujeres en la universidad.

8.6. Trato diferenciado en la universidad

Experiencias personales

En relación al último ítem analizado, que fue uno de los que obtuvo el menor puntaje en la encuesta, se les preguntó a las personas que fueron entrevistadas si habían notado

diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en la universidad y en qué contextos si ese era el caso.

“Sí, pero solamente académicamente, en lo que te he dicho. No en otras situaciones.” (mujer)

“En cátedra hemos tenido varias actitudes de los profesores y un trato mucho más diferente con las mujeres. Muchos profesores del departamento.” (hombre)

“No mucho, pero sí algo que me llamó mucho la atención fue que en taller de matemáticas, hacen como unas reglas en las que por ejemplo, si uno está haciendo un control creo que es, tiene que haber al menos una mujer en un grupo o hay algo extraño. No puede haber dos niñas y un niño en un mismo grupo. Claro, porque era de a tres. Me acuerdo que esa vez el profesor me lo comentó, pero me dijo que no hiciera caso y que lo hiciera con mis compañeros no más.” (mujer)

“Lo mismo que recalqué en educación física. Creo que es desde que estábamos en Kinder que siempre se hace eso, de que los hombres juegan a la pelota y las niñas no. Acá en la u igual se trata como un conjunto, pero al hacer grupos en donde se requiera fuerza, sí hay una diferencia. En cuanto a lo otro, no, no hay una diferencia.” (hombre)

“Sí, en el contexto académico y en el trato con los profesores. Por ejemplo, los profes que son más viejitos, más antiguos, por lo general a la hora de ir a recorregir un certamen, para asignar puntos o subir nota, a los hombres los trata como normal y a las mujeres de repente les hace como un trato entre comillas más machista creo, porque al tiro les empiezan a cuestionar si es que estudiaron o no, si estudiaron bien, si se cree que

merece eso. Es injusto en comparación a lo que vivimos nosotros frente a esa misma situación.” (hombre)

“Sí, sí lo hay. Las conductas que te mencionaba antes o cuando por ejemplo algunos profes como que tienden a explicarte más a ti, como si uno no hubiese entendido cuando en verdad sí, sí le entendí. Con mis amigas igual lo hablamos hartito, yo he escuchado historias horribles, del tipo que yo diría “yo me paro y me voy”. Por ejemplo, una amiga con un profe que era de un ramo de otra carrera, yo no soy de esa carrera así que no sé qué ramos tienen...ella era una sola mujer y yo creo que es la persona más inteligente que conozco, es sequísima. Había una sola chica, que era ella y el curso lleno de hombres. Y el profe dice cuando está pasando la lista “mmm, una mujer.... hace 3 años igual hubo una mujer en el curso. También hubo sólo un reprobado... así que adivinen”. Entonces ese tipo de comentarios, aparte de que están menospreciando toda tu capacidad intelectual, lo que hacen es que te están usando de elemento, de chiste. Te están usando para crear como un vínculo más cercano con los otros alumnos, con los que sí importan. Ese tipo de conductas son violentas y quizás esa es como un poco extrema, pero denota súper bien lo que pasa.” (mujer)

“Yo no he visto.” (hombre)

“Justamente, el caso anterior también es uno (profesora de matemáticas mencionada en la sección anterior). Por ejemplo, en el taller de manufactura tenemos laboratorio y el trabajo que hacemos acá en el torno y esas maquinarias, los profes o quienes están encargados del taller, tienen un trato distinto hacia las mujeres, en el sentido

de “ayyy, no se vaya a ensuciar las manos o cuidado con esta máquina o ya, yo hago la fuerza”, es como una actitud muy paternalista en algunos casos.” (hombre)

“Bueno lo que te decía antes en clases. Yo así como ver cosas muy terribles, la verdad es que no.” (mujer)

“Puede ser, he escuchado algunas cosas de los ramos de primero, como que cuando uno forma grupos, porque están las físicas activas, como que dicen que es malo que haya una mujer y dos hombres porque la mujer distrae a los hombres. No sé, yo no le ve mucho la lógica, pero igual es raro. De hecho, lo leí en esas declaraciones que estaban abajo en el Hall del C y a mí me chocó mucho, porque cómo hacen eso.” (mujer)

Se puede extraer de los comentarios anteriores, que la gran mayoría de las personas que fueron entrevistadas, han presenciado o han sabido de diferencias en el trato. Solo hubo un hombre que declaró no haber visto.

En su mayoría, estas diferencias se dan en la sala de clases y por parte de los profesores, quienes explican más de la cuenta o tienen una actitud paternalista con las mujeres.

Una de las entrevistadas se refería a lo que le ocurrió a una de sus amigas, quien era la única mujer en un curso y el profesor dio a entender que lo más probable era que ella reprobara el ramo. Como bien lo explica la entrevistada, aquí no solo violenta a la compañera al menospreciar su capacidad intelectual, sino que también la utiliza para llegar a los estudiantes hombres, que como ella lo expresa, son quienes importan al final.

Un estudiante, mencionaba que los profesores de más edad tendían a hacer una diferencia al recorrer, cuestionando a las mujeres si de verdad sabían, mientras que a los hombres no se les da ese trato.

Comentarios obtenidos en encuesta

Luego, se les preguntó a las personas entrevistadas qué opinaban de los comentarios que se obtuvieron en la encuesta y la frecuencia de estos mismos (Figura 31).

“Solo podría ser de que yo he sentido que han sido condescendientes hacia otras mujeres. Pero eso no lo he corroborado. Porque yo sé que a mí me reconocen como una persona inteligente, me doy cuenta de esas diferencias. Aun cuando soy segunda categoría por ser mujer, pero es como que estuviera un poquito más arriba porque soy inteligente y me entiendo contigo. Porque tú me reconoces como inteligente. Y hay otras mujeres que no las reconocen como inteligentes y están un poquito más abajo, y a ellas sí me he fijado que las tratan así. Pero no sé si efectivamente lo hicieron, solo me fijé que hay desigualdad en el trato y no sé si ellas lo sintieron tampoco. Y en la semana mechona/sansana también supe que fue súper fuerte la postura política de federación de ya dejar de hacer actividades que denigraran a la mujer. Ahhh, pero sí vi cosas. Sí, sí, ya me acordé. Yo estuve bien enojada en esta semana, me acuerdo, sí. Yo lo hubiese puesto más (arriba), tal vez para la gente no fue tanto. Porque había cosas como el plátano entremedio de las piernas del compañero, la mujer con la boca solamente, etc. Es que contaron muchas cosas (durante la movilización), no es que no me sorprende que venga de los profesores, si no que ya sabía que eran así. Ya lo sabía, ya lo dijeron, y sí, tienen que estar ahí. No me sorprende que ese sea su lugar (primero), porque solo confirma lo que yo ya sabía. Porque de nuevo, eso mismo, yo no tengo por qué desconfiar de lo que me estás contando, entonces yo siempre le

creí a las cabras cuando nos reuníamos y contaban lo que pasaba. Y ellas daban muchos ejemplos, y eran todos más ridículos que el anterior. Un profesor que ponía diapositivas de mujeres en posiciones para explicar el torque. También esa misma compañera comentó que entraba a la sala y la aplaudían los compañeros. De nuevo, no me sorprenden estas cosas, pero es porque ya las había escuchado. Me sorprende esto (semana mechona) porque ahora que lo vi y me empecé a acordar, yo vi varias cosas.” (mujer)

“Los profesores sí me hace sentido, está de acuerdo con lo que dije antes. Se ve claramente marcado. Clases y evaluaciones, clases sí, pero evaluaciones. Qué raro, ese me causa extrañeza. En clases sí, yo lo veía en clases claramente. El tema de la semana mechona, ahora me acordé de esto igual. Si esta encuesta se hubiera hecho en otro contexto, como cuando nosotros entramos, esto hubiera sido pero muy distinto. Se me había olvidado ese tema de que antes sí era complicado el tema. Esto igual, las mujeres sacan provecho, me sorprende. Sí, me sorprende mucho que piensen así compañeros con los que convivo. Estoy totalmente en desacuerdo. Yo creo que el estudiante, lo digo por lo que he visto en federación, igual he visto que, porque no va desde mi círculo cercano, por lo que he visto en federación que siempre comentan y cuando fue el paro, y vi hartos sobre este tema, que los estudiantes igual eran en gran parte discriminatorios. Y me causa duda que se haya nombrado tan pocas veces. Sí, a pesar de que es poco (el comentario de que las mujeres sacan provecho), encuentro que es hartos en realidad, no debería ser nada. Es chocante, es chocante.” (hombre)

“Ya. Esto de que las mujeres sacan provecho, como que lo he escuchado igual, cuando empezó la movilización escuché mucho de eso. Es como extraño, a mí me pareció extraño que lo dijeran. Venía de los que...no sé si te diste cuenta que había una cosa donde

iban pegando cosas (testimonios en el Hall del C). Claro, y había como cosas que habían pasado, como confesiones, y ahí los mismos que se ponían a leer y hacían comentarios, y uno escucha obviamente. Claro, entonces como que de eso sí he escuchado, “no, si las mujeres igual se aprovechan”, como esas cosas. De que se mira en menos a las mujeres, sí se miran en menos, pero no lo he visto como tan fuertemente, como que de repente se escucha algo, pero como que no llama tanto la atención. Como que siempre pasan desapercibido. Y eso, porque con profesores al menos yo no he tenido ningún problema, pero sí he escuchado de cosas así. En clases y evaluaciones lo que te comenté y nada más. Y de lo demás me imagino que ha habido muchos comentarios y cosas, por la experiencia misma de los que votaron y dijeron esas cosas. Porque no es como algo general, porque no a todos les pasa lo mismo, pero sí cuando viene la experiencia, hay ciertas cosas.” (mujer)

“De partida, los profes me llaman mucho la atención. Que sean el número uno de la lista y que estos son los casos más mencionados en cuanto a desigualdad. Igual es impactante, 87 personas mencionaron que los profes mostraban... igual es harto. Sí, en realidad la mayoría. Había uno que también me llamó la atención, era el de que las mujeres sacan provecho y en casi todo. Es impactante. También eso de las clases y las evaluaciones, que 72 alumnos o personas encuestadas en realidad, que se hayan dado cuenta que existe una diferencia. Igual es raro, hace pensar qué tan legal es todo, si de verdad están haciendo diferencias entre hombres y mujeres, porque los profes están involucrados en las clases y evaluaciones, ellos son los que hacen las clases. Yo creo que los actos y comentarios machistas sí se ven, harto. Yo personalmente no he visto nunca nada tan expuesto, pero sí he sabido de algo. Sí, con ese estoy muy muy de acuerdo.”

(hombre)

“Yo estoy de acuerdo con el de profesores y en clases y evaluaciones, porque ese es el contexto que más he visto en la u. Me sorprende el de que las mujeres sacan provecho.”
(hombre)

“Creo que no me llaman la atención, solo que quien diga que las mujeres sacan provecho o que hay más amabilidad, siento que culpan a la víctima al final. Porque yo no pedí ser tratada así. Por ejemplo, en general a mí no me gusta mucho saludar a las personas que no conozco, sobre todo hombres que no conozco, de beso. Porque me siento súper invadida. Y acá en la universidad, por ejemplo, con los funcionarios cuando tenía que ir a los laboratorios, extendiendo mi mano y a veces la pasan por al lado o a veces me la dan y me tiran hacia adelante para darme un beso en la mejilla. Entonces siento que lo que se puede ver como amabilidad, al final es sólo culpar a las víctimas de algo que, por ejemplo, yo y mis compañeras, nunca pedimos. Está claro, hubo un movimiento que dice que no queremos eso. Bueno, en educación física cuando era mechona me quejaba mucho de eso. Porque igual es súper humillante, desde la universidad están diciendo que los chiquillos hacen natación dura, hacen harto básquetbol, hacen abdominales, ¿y tú qué haces?, tú bailas. Yo bailé. Igual, tus compañeros después te dicen “¿de qué te quejas? si ustedes bailan no más”. Entonces de la misma universidad se crean instancias que propician ese tipo de comentarios. Creo que ahora no es así, no sé en verdad.” (mujer)

“Con profesores, clases coincido porque igual es algo donde los chistes machistas de los profes más antiguos son comunes. Se sabe que los profes más viejos hacen eso. Pero me sorprende que en educación física y en la semana mechona se hayan nombrado tan poco. Una mayor cantidad, porque antes, al menos hasta el año pasado, no el antepasado, educación física era separado y hacíamos cosas totalmente distintas nosotros los hombres

de las mujeres. Nosotros hacíamos pura fuerza y las mujeres hacían circo, hacían como figuritas. Era menos educación física y más eso. Y en la semana mechona...y que no hayan dicho la JIM también. Sí, la JIM, porque la JIM siempre ha sido...lo de los globos romperlos con la pose sexual y todo, que no lo hayan dicho igual es raro.” (hombre)

“El que más me llama la atención, el de actos y comentarios machistas, yo creo que es algo que igual se nota mucho, sobre todo en los grupos. Incluso cuando hay mujeres presentes, también hay muchos comentarios machistas, e incluso de parte de las mujeres. Igual tiene que ver un poco con la disposición o cómo se presenta esto. Hay como un punto de agotamiento, En qué contexto se dice un comentario, puede que este sea machista o no. En el sentido de que si estamos en un grupo social, suele ser un poco más relajado, en el sentido de que se permiten ciertas libertades en términos de opiniones, pero en un contexto entre comillas formal o en un contexto más estudiantil o laboral, esos tipos de comentario ya no tienen sentido, están fuera de contextos y esas cosas empiezan a rayar. En el sentido de que comentarios sexistas se entiende que son por ambos lados. Hay comentarios sexistas hacia las mujeres, justamente en mayor medida, pero también hay comentarios sexistas hacia los hombres, “ayy, qué niña”. Se espera un poco que el hombre también tenga una actitud entre comillas como más canchera o que tenga más seguridad en sí mismo. Eso no siempre se da, uno también duda de sí mismo, pasa por sus crisis, tiene temas sentimentales y esas cosas muchas veces no se toman en cuenta o se minimizan. Coincido con ese comentario (profesores), el tema es que el número de menciones, por ejemplo, profesores, seguramente me sorprende en este caso, que esté primero, porque quizás las actitudes más machistas o que se pueden percibir, es justamente en el aula de clases. Y el profesor ahí quizás cumple el rol de direccionar ese tema o corregir. En él cae

muchas veces la responsabilidad de los comentarios machistas o de las actitudes sexistas. Entonces es mucho más potente el tema o se tiene mucho más cuidado cuando es un profesor que cuando es un alumno. Entonces si hay un comentario machista de un alumno, respecto a un comentario machista de un profesor, es mucho más grave el comentario de un profesor. Porque su función o su rol es formar un profesional, formar personas en el fondo. No solamente está entregando los conocimientos, sino que entrega valores, entre comillas valores profesionales y esos valores si son del ámbito sexista, afecta.” (hombre)

“A mí la que más me sorprende es la de educación física, porque yo por lo menos, bueno como siempre nos separaban por hombres y mujeres, yo nunca vi absolutamente nada de tratos distintos. En el fondo yo creo que nos separaban por un tema de espacio o quizás la típica lo que decían que de repente los hombres tienden a tener más músculo quizás jugar vóley sería un poquito más complicado. Igual se podrían hacer equipos mixtos. O sea, sí, hasta la forma en que saluda un profe. Porque algunos saludan como cualquier persona, pero con otros igual como que sientes “este viejo igual es un poquito creepy”, como que hay que alejarse igual. Sí, se nota un poco. Sí, la verdad es que sí. Yo por suerte de ayudantes no he visto. De que hay más amabilidad con las mujeres que con los hombres y eso tampoco está bien, debería ser igual. En las clases o evaluaciones, no tampoco he visto. Lo de mirar en menos a las mujeres como en todo ámbito, sí. De repente a una la relegan a otras cosas. Lo de las mujeres sacan provecho, ese como la típica copucha que de repente suena más esta copucha que todas las otras cosas que se dan mucho más. De que pasa, poquito. Lo de funcionarios, pucha uno que no está muy acostumbrado a hablar tanto con ellos, yo no he visto tampoco. Y lo de condescendencia hacia las mujeres, sí. Hay veces en que profes o ayudantes se ponen un poquito más

blandos cuando es una alumna la que va a hablar que cuando es un alumno. Eso es cierto.” (mujer)

“Sí, porque encuentro que más que nada son los actos y comentarios machistas. Y también, de parte de los compañeros, los actos y comentarios machistas no va solamente hacia los profes, sino que los mismos compañeros dicen comentarios machistas. Algunas veces hasta las mismas mujeres dicen comentarios machistas. Yo creo que va por ahí.”

(mujer)

Todas las personas entrevistadas estuvieron de acuerdo al menos con algunos de los tipos de comentarios que fueron extraídos de la encuesta, aunque algunos otros les extrañaban, ya sea por el hecho de que se mencionaron o por la cantidad de veces que se hizo.

Se extrae de las respuestas anteriores que al final tienen que ver mucho con la propia experiencia de las personas. Por ejemplos, para algunas el hecho de que profesores fuera el comentario más repetido tenía mucho sentido con todo lo que ya conocían y habían vivido en la universidad, mientras que para otras personas era sorprendente que ocupara el primer lugar.

Un estudiante planteó que los profesores y profesoras no solo tienen un rol de enseñar lo técnico, sino que también entregan valores profesionales y si esos valores son sexistas, evidentemente que afecta a quienes los están adquiriendo.

Aparte de profesores, los comentarios de educación física y de la semana mechona/sansana, también fueron bastante mencionados, en ambos casos porque les

sorprendía que se hubiera dicho tan poco en la encuesta. Incluso uno de los estudiantes recordó la JIM (jornada inserción mechona) y se sorprendió que esta no se dijera.

El comentario de actos y comentarios machistas fue uno que quienes lo mencionaron, coincidían completamente con él. También se dijo que llamó la atención que estudiantes no fueran mencionados en más ocasiones, porque al menos para el estudiante que lo dijo, durante el paro vio hartos comentarios discriminatorios por parte de estudiantes.

El de que las mujeres sacan provecho, les hizo sentido a algunas personas porque habían escuchado ese tipo de comentarios y a otras les chocaba, porque encontraban que no venía al caso.

Una de las estudiantes entrevistadas fue muy crítica al referirse al comentario de que las mujeres sacan provecho o que existe más amabilidad con las mujeres, ya que para ella y sus conocidas esas situaciones jamás eran pedidas por ellas y sentía que era una ocasión más en la que se culpa a la víctima de lo ocurrido.

Esta misma estudiante expresó que no le gusta saludar de beso a personas que no conoce, es especial hombres, y que le ha ocurrido con funcionarios de laboratorios que ella extiende su mano para saludar y se la daban para acercarla y darle de todas formas un beso en la mejilla, situación que la hacía sentir invadida completamente.

Otra estudiante mencionaba que ella se daba cuenta que muchas veces se era condescendiente con sus compañeras mujeres, no con ella en particular, pero sí con otras mujeres. Ella sentía que era porque a ella la veían como una persona inteligente, pero al resto de las mujeres no y por eso veía esta diferencia en el trato.

También comentó respecto a que ella no había visto esta diferencia en el trato tan marcada desde los profesores, pero que durante la movilización compartió con varias otras compañeras que contaron muchas situaciones que involucraban a los profesores, por lo que el resultado mostrado solo confirmaba lo que ella ya sabía.

No saben/no lo han visto, no existe

Luego de pedirles que analizaran los comentarios obtenidos, se les pidió a las personas entrevistadas que se refirieran al comentario no sé/no lo he visto que se dio 63 veces en la encuesta y a los cinco comentarios que aludían a que la desigualdad en el trato no existe. A continuación, se encuentran las respuestas entorno a estas temáticas.

“Claro. Pienso que en ambos casos, bien puede ser que una mujer sienta que ciertas cosas son normales. Así como, yo no sé si tú pasaste por ese proceso entre comillas, de darte cuentas que ciertas cosas no eran normales y recordar que tú antes justificabas las cosas que te pasaban. Y puede ser ese el caso o puede ser esta cosa que te comenté antes, de un hombre que no está lo suficientemente atento por cualquier cosa, ya sea porque está pensando en su familia, en sus estudios, solo no se da cuenta y no se ha visto en el llamado de interiorizarse más en el tema. No ha tenido ese acercamiento. Tuve compañeros que se me acercaban a mí a decirme, cuando pusieron la cajita con testimonios de mujeres que habían sido acosadas, abusadas, toda la gama, se acercaban a conversar “oye, ¿de verdad pasan estas cosas?”, y yo así como “sí”. “Dime qué se siente”, y solo tenían una cara de mierda, estaban demacrados los que se acercaban a hablar conmigo. No lo podían creer, “yo no sabía que esas cosas pasaban y sobre todo en la universidad”. Es como contexto carrete igual se presta para que se justifique aun más, pero era mucha la sorpresa en ambientes académicos. Bueno, yo soy la única mujer y con

todo este movimiento yo siento que cualquier profesor que quisiera hacer algo sospechoso, igual está con más cuidado, porque soy la única mujer y se va a notar mucho y está el ambiente para, por lo bajo, funarte. También que mis compañeros no tienden a tener tratos machistas, violentos. A lo más que llegan son condescendencias ignorar ciertos comentarios, pero no a sexualizarme, no esas cosas que son más brutas y que hacen que alguien se dé cuenta. La condescendencia es muy piola, es muy piola, entonces no cachaban no más y ni siquiera se dan cuenta, porque no hay un tono que te llame la atención.” (mujer)

“Pucha, como aquí en la Santa María somos medios individualistas, entramos a clases y pescamos al profesor y nos vamos. No va conmigo, pero es la mayoría. Yo creo que no están ni ahí, no les interesa y tampoco intentan averiguar qué es lo que pasa. Yo creo que igual siempre va a haber alguien que piensa totalmente diferente (respecto a los cinco comentarios). No, yo creo que está bien. Me refiero a que no me sorprende. Iba a decir algo más con el 63, pero se me fue. Quizás nuestra universidad es un poco más peculiar porque el nivel de mujeres es mucho menor, entonces quizás uno tiene más amigos hombres que mujeres, entonces si no estás con una mujer en tu grupo, quizás no te vas a dar cuenta si le afecta o no le afecta algún comentario, algún mal trato. Quizás igual eso pueda afectar. Yo me he dado cuenta porque he tenido compañeras que se han manifestado y que han dicho “esto no va”. Sí, y quizás muchos niños tienen puros amigos hombres en el círculo de la universidad y quizás por eso no lo han visto. Puede ser una característica.” (hombre)

“Eso es extraño porque siempre están saliendo casos en la tele, en cualquier parte, entonces decir que no existe, lo encuentro totalmente falso. Ahora, que no les haya pasado algo directamente puede ser. Y no lo han visto o no saben, lo mismo.” (mujer)

“Yo creo que son personas que no están conscientes de lo que está pasando a su alrededor. A pesar de que tal vez no lo hayan visto, sí está el rumor, está el comentario y está la información. Tal vez en esta u no todo se sabe, pero hay muchas cosas que se saben. Si igual somos como 5.000 alumnos que estamos acá. Igual de cierta forma, están como en una burbujita se podría decir y no están viendo lo que está pasando alrededor de ellos. El de los 5, que la desigualdad hacia el trato de hombres y mujeres no está presente, yo creo que sí (le sorprende). El de que no lo han visto o que no saben, yo creo que igual en cierta parte es pasable, en sentido que puede ser y no lo han visto o no saben, que no están conscientes, pero inconscientemente sí está, todos sabemos que inconscientemente sí está eso.” (hombre)

“Yo creo que son casos extremos, si bien puede haber existido alguna vez una desigualdad hacia el trato con los hombres. Y el otro extremo es que quizás no han visto situaciones así porque no se han pegado la cachatativa de que pueden suceder esas cosas y lo toman como natural.” (hombre)

“A una falta de consciencia y empatía súper grande. Supongo que estas respuestas, sobre todo los 63 comentarios, son mayoritariamente de hombres. Porque las mujeres acá lo viven y no es poco explícito, es como muy real lo que pasa en esta universidad. Entonces siento que la respuesta de estas que vienen por parte de hombres es por una falta de consciencia súper grande del privilegio que tiene y de un privilegio que se

ganaron por nada ellos, no hicieron nada para nacer así. Eso yo creo. Yo creo que quizás las dos vienen de lo mismo o quizás a veces también he visto a mujeres que tratan de decir que no existe la desigualdad y como que entran en negación. Como para autovalidarse. Por ejemplo, decir que no existe y que todas las demás son flojas y “mírenme donde yo estoy, porque en verdad eso no existe”. Yo creo que también puede venir desde ese tipo de cosas.” (mujer)

“5 ya es poco, igual es raro. Que una persona tenga los ojos vendados, que diga que no está presente, no, no está bien. Pero 63, yo no lo he visto, pero lo sé. Podría ser gente que está tan acostumbrada a lo que pasa que no lo considera acoso o abuso. Yo estoy en el caso de los 63 que no lo ha visto, pero no es que no lo sé. Sé que pasan, pero no he visto.” (hombre)

“A ver, los que no han visto o no saben probablemente son estas carreras donde son casi puros hombres. Porque claro como en casi todos sus cursos solamente hay una mujer no están muy acostumbrados a tratar mucho con mujeres. Igual hay carreras en donde pasa, ni siquiera la ven, ni siquiera la pescan, entonces como están tratando todo el tiempo con hombres y todos los profes son hombres y los colegas de los profes son hombres, qué van a ver de desigualdad de género, si solo hay un género presente. Y los que dicen que no hay desigualdad hacia el trato de hombre y mujeres, hay gente que ve lo que quiere ver no más, eso también existe. Pero los que no han visto probablemente son de esas carreras (que hay puros hombres).” (mujer)

“En todo caso, independiente de la diferencia, yo creo que tiene que ver con la diferencia puntual de cada carrera. Al final de cuentas, hay carreras que tienen un 10% de

mujeres, 5% mujeres, entonces en algunos contextos no es tan grave como en otros.

Carreras que quizás tienen poca cantidad, poca diferencia, quizás no se nota tanto o es menos visible, porque la relación entre hombres y mujeres es más equitativa, no es algo tan raro en el día a día, no es algo que sea sorpresa, pero en otras carreras sí. Y ese elemento me tinca que afecta a la visibilidad. Y la diferencia de comentarios es abismal, por ejemplo 63 comentarios de que no lo han visto nunca. Gente que no se ha dado cuenta de que hay comentarios sexistas o actitudes de ese estilo. Y pocos comentarios respecto a que realmente hay desigualdad.” (hombre)

“Debe ser que viven en su burbuja, puede ser. Me acuerdo de una vez que conversé con un compañero ayudante y él me dijo “no, si eso de la desigualdad de género no existe” y yo quedé como “yo creo que tú nunca lo has visto”. Es que depende de la carrera. La desigualdad, como que para él no era tema, así como que no. Y yo le dije “¿cómo que no va a ser?”. Claro él es hombre y no se da cuenta o a lo mejor está muy normalizado, entonces la gente no se da cuenta. Como que obvio que no lo vas a ver. O también, tiene que ver con el porcentaje de cuántos hombres hay, cuántas mujeres hay. A lo mejor gente que no tiene amigas mujeres, no se da cuenta de lo que pasan ellas. Puede ser eso.”
(mujer)

Se obtiene de la mayoría de estos comentarios, que el comentario de no sé/no lo he visto se debe principalmente a vivir en una burbuja, a una falta de empatía y que en definitiva las personas ven lo que quieren ver. Se hizo referencia a que probablemente la mayoría de estos comentarios vienen de hombres, que simplemente no están atentos a lo que pasa en su entorno, no se dan cuenta de sus privilegios.

Cabe mencionar que de los 63 comentarios en los que se menciona que no se sabe o no se ha visto, 31 de ellos corresponden a personas que entraron a la universidad el 2017 y el 2018, es decir personas que llevan poco tiempo y ese parece ser un factor al momento de haber presenciado o no tratos diferentes.

De los mismos 63, en 38 casos el comentario fue emitido por un hombre, siendo la mayoría correspondiente a este género, pero no tan marcada como a lo mejor se hubiera esperado.

Hubo dos entrevistadas que hicieron referencia a las razones por las que una mujer comentaría esto. En un caso, se establece que las mujeres muchas veces normalizan aquello que les pasa y no lo problematizan, situación que a la entrevistada le había ocurrido y había pasado por el proceso de darse cuenta que hay situaciones que no son normales.

La otra entrevistada, recalca que muchas veces hay mujeres que dicen que la desigualdad no existe y entran en un estado de negación para poder validarse, marcando una diferencia al decir que quienes hablan de la desigualdad simplemente son aquellas mujeres flojas y que por esa razón no han llegado lejos.

Una de las estudiantes mencionaba la intervención de testimonios en el Hall del C y cómo eso hizo que sus compañeros se acercaran a preguntarle al respecto, mostrando que hasta antes de eso no estaban enterados en lo absoluto de lo que les ocurría a sus compañeras.

También fue parte de las respuestas el hecho de que la universidad cuenta con muchos más estudiantes hombre que con mujeres y eso finalmente termina invisibilizando lo que les ocurre a las mujeres.

Como bien lo mencionó una de las entrevistadas “qué van a ver de desigualdad de género, si solo hay un género presente”, donde se resumen muy bien una realidad que está presente en la universidad.

Otra entrevistada recordaba una conversación que tuvo con un compañero, donde él le decía que la desigualdad no existía y ella lo atribuye a que al todo esto estar tan normalizado, muchas veces no se ve como un problema que hay que tratar.

Mujeres sacan provecho

Un comentario que llamó la atención en la encuesta fue el que se refería a que las mujeres sacan provecho. En esta sección se encuentran las respuestas respecto a esta temática de las personas entrevistadas.

“Creo que, pucha, primero creo que son aweonaos. Pero ahora, tratando de explicarlo, yo creo que ellos viven mucho, yo digo, vacilan el machismo. Viven, conviven con esas dinámicas cotidianamente y también las normalizan y poco menos las celebran. Y si no, les frustra, pero es también porque están dentro de esta idea del macho. No me ha tocado conocer, y está el profesor incluido, un hombre que se desenvuelva tranquilamente sin sexualizar en cada instante a la mujer, que haga ese tipo de comentarios. Es que no sé cómo explicarlo mejor. No puedo decirlo de otra forma. Eso es lo que yo me he fijado que hacen estas personas que tiran el comentario. “Las mujeres son una cosa sexual y sacan provecho de eso que a mí me excita”. Y por eso, esos hombres que hacen esos comentarios, no se dan cuenta que hacen eso, de la cosificación de la mujer. Bueno, menos mal que fueron puros hombres también, eso opino. Que no sea una mujer también ahí que estuviera metida. Lo que yo he visto es que son hombres que no reconocen a la persona, solo ven un

cuerpo y un cuerpo “que está haciendo algo para sacar provecho de mis debilidades de hombre, porque yo como hombre soy débil ante la libido”. Son como todas esas cosas, y seguir con esa idea de que “yo soy muy macho y a mí me cuesta, si me ofrece un beso yo se lo doy”. No me ha tocado un hombre que no sea así, o frustrado...ellos mismos hablan esas cosas, eso no es algo que yo haya inventado, hablar de querer ir a un carrete porque hace tiempo que no la ponen, cosas así. Y eso, de tener una sobresexualización de cada instante con una mujer.” (mujer)

“Yo creo que lo típico que uno pensaría, que está mal pensarlo, es que pueda sacar provecho con los profesores, con los ayudantes. He escuchado comentarios como “esta niña está pololeando con este chico que es ayudante, entonces puede sacar provecho por eso”. Yo creo que por ahí va, sacar provecho de esas situaciones. Súper mal, no ha lugar. Es que uno habla tontera, igual he escuchado hartos ese comentario, hace tiempo. Que niñas que están con profesores. Pero no creo que venga al caso en realidad, que sea para sacar provecho.” (hombre)

“Yo creo que podría ser en casos de generalización, porque todos tendemos a generalizar. Es porque un caso vieron, de un caso supieron...o ni siquiera supieron y generalizan que todas hacen lo mismo. Yo creo que está mal, no encuentro la razón de por qué hubo ese comentario, ¿era una pregunta abierta, no? Entonces igual es raro, que llegaran a ese tipo de comentarios. Fueron 7 personas que pensaban eso. Igual es raro.” (hombre)

“Yo creo que quizás no obtuvieron lo mismo que obtuvo su compañera, no sé, en alguna prueba, rendición de algo, etc. Y al tiro quedaron atribuyéndoles eso, a que por el hecho simplemente de que es mujer y es diferente. No creo (que esté bien).” (hombre)

“No sé cómo decirlo, pero si las mujeres sacan provecho es porque tienen, suponiendo si eso fuera así, es porque tendrían algo que entregar. Cuando en verdad si fueran profesionales las personas, eso no debería pasar. Entonces otra vez se culpa a las mujeres, cuando en verdad es una situación que una no elige. No debería darse esa situación. Yo creo que es una falsa sensación de injusticia, eso creo que lo resume bien.” (mujer)

“Yo igual he escuchado las historias, los hombres dicen “no, si se joteó al ayudante para poder subir las notas”. Igual no digo que nunca se ha hecho, pero estamos mezclando peras con manzanas. Al final, también hay ayudantes mujeres que yo sé que hombres se han joteado como para subir nota. Sí (le hace sentido), que haya aparecido, pero lo encuentro fuera de lugar.” (hombre)

“Yo creo que quizás puede estar atribuido a más situaciones personales o casos puntuales de esas personas quizás, con relaciones con mujeres. Yo creo que también hay un tema, cómo es la relación personal entre hombres y mujeres, las relaciones que existen entre parejas o cómo también es la dinámica amorosa que existe hoy día en la universidad. Puede estar afectando en algunos casos a este tipo de comentarios. Por eso a lo mejor dicen “ahh, es que las mujeres sacan provecho”, porque se aprovecharon de mí. Sí me llama la atención, porque no es eso. Lo hombres también sacan provecho de las mujeres. Esas actitudes se presentan en ambos casos, pero quizás hay una especie, no sé si decir

rencor o inmadurez desde el punto de vista masculino al decir eso. Obvio, y un poco también irresponsable, porque no se trata de sacar provecho. Yo creo que es un comentario, muchas veces, muy personal.” (hombre)

“Yo he escuchado casos, como yo soy ayudante he escuchado comentarios de un compañero ayudante al que le pasó que una alumna trató de sacar provecho de esa manera y como somos amigos confío en lo que me dijo, yo creo que es verdad. Pero ha sido un caso en como 3 años que llevo haciendo ayudantía. Entonces si comparas esa vez con respecto a todas las otras situaciones en las que son las mujeres las que quedan debajo por así decirlo... hay harta diferencia. Obviamente esto suena más como la copucha del día o estar cahuineando, eso va a sonar más. Y generalmente a las mujeres se les crítica mucho más por las actitudes que a los hombres.” (mujer)

Con estas respuestas, se puede apreciar que las personas entrevistadas no apoyaban ese tipo de comentarios, pero en varios casos lograban entender por qué se da. Una estudiante menciona que siempre que ha escuchado un comentario de este tipo, ha sido de un hombre que sexualiza y cosifica a las mujeres, nunca en otro caso. Estas personas que hacen este tipo de comentarios no logran darse cuenta de lo que están haciendo, que efectivamente están viendo a la mujer por su cuerpo y cómo ellos son débiles ante eso, lo que muestra un pensamiento muy machista de su parte.

Otra estudiante hace referencia a que este tipo de contextos en las que supuestamente las mujeres sacan provecho son situaciones que no fueron solicitadas por las propias mujeres y se genera una falsa sensación de injusticia al respecto.

También se dijo que se tiende a generalizar y atribuir este comportamiento a las mujeres, cuando es algo que también se ha visto desde hombres. Además, se mencionó que las mujeres son mucho más criticadas por sus actitudes.

Comentario machista

En la pregunta abierta de la encuesta, en donde se preguntaba en qué contextos en la universidad se evidencia un trato distinto entre hombres y mujeres, se obtuvo el siguiente comentario de uno de los hombres encuestados.

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

Durante la entrevista, se preguntó qué pensaban de este comentario y a qué creían que se debe. A continuación, se encuentran las respuestas obtenidas.

“Creo que él, de nuevo, se centra en lo que ha visto. Quizás a él le han contado las cosas que pasan o se ha enterado, pero leyendo esto, yo no creo que él piense que son ciertas. No sé, es como cuando a ti te cuenta que está la guerra en Siria. Sí está pasando, pero yo no estoy viendo los cuerpos, entonces no me afecta al final. Bueno, ahora que lo pienso igual me dio un poco de pena. Pero no está en tu cotidiano, tú solo ves otras cosas,

quizás vagabundos en las calles, pero de nuevo, si no me imagino lo que hacen en su día a día, dónde van al baño, no estoy pensando en esas cosas. Veo que están orinando en la esquina donde yo vivo, y “ohh, ser vagabundo es beneficioso porque pueden orinar donde quieran, si nadie les dice nada”. Pero tampoco sabes, no se te ocurre pensar que no tiene dónde ir. En este caso es como eso, “yo he visto que a mujeres les dan este trato”. Y por ejemplo aquí pensando en la compañera que pudo hacer la consulta, no sé si ella también está consciente de que hacen eso con ella. Porque también, en muchos casos tú no te das cuenta que te están tratando diferente, hasta que te das cuenta que te están tratando diferente. En mi caso, a mí me molestaba porque sentía esa condescendencia. Y hay otras, pero eso es en general en cualquiera, no tiene que ver con género, solo explotan. Eso es más de tus valores, lo que quieras tú para ti. Creo que lo dice por eso, quizás no ha logrado sentir el dolor de ser presa. Y bueno también, por lo que he leído, la impresión que me da es que quizás no tiene un roce social donde se vea más o se sienta más a flor de piel la violencia que sufren ciertas mujeres. Eso, solamente ver que le responden preguntas. Y por ejemplo, esto mismo, “para mejorar la vista”, no pensar que a esas mujeres las van a acosar cuando entren. Por ejemplo, si uno de mis amigos leyera esto...lo sé porque me han comentado, “oye, estaba haciendo esta wea y vi esto” y así como “qué paja ser esa flaca que entre a trabajar, qué paja lo que te pasa”. Y se ríen, la broma de molestarte de “asume tu condición de mujer”. Es como riámonos un rato porque es terrible. No están enojados porque no pudieron entrar a esa plaza, es como “qué paja, aquí deben haber puros aweonaos, ¿qué onda los que están contratando que tienen el descaro de poner esto en su aviso?”. Te estoy avisando que te voy a acosar todos los días. Tengo miedo, es terrible. Y él como que no hace esa lectura. También aquí de estar en la prueba y responderle. Tampoco hace la lectura de por qué no entendió esa persona, porque quizás

el mismo profesor siente que no explicó bien. Qué se yo lo que pueda estar pensando, hay muchas posibilidades, pero solo hacer esta lectura a mí me hace pensar que él no ha estado expuesto a muchas situaciones donde se evidencia que hay violencia. Y estos son como...bueno, desde mi punto de vista ni siquiera es como que esta sea la cara bonita del machismo. No es nada, es solo machismo representándose de una forma más sutil. También qué lata.” (mujer)

“Diferenciamos la parte de arriba con la de la práctica. No, yo creo que está mirando desde una mirada muy machista o muy, no sé si perturbada es la palabra, pero como para pensar mal de que una compañera haga una consulta y que le vayan a contestar a ella. Como que está pensando todo el rato “está sacando provecho”. Creo que tiene una predisposición a eso. Porque no necesariamente va a ser por eso. Uno siempre tiene preguntas y algunas veces a nosotros igual nos van a contestar al puesto. Yo creo que tiene una predisposición a que si a las mujeres les fueron a contestar allá, es porque es mujer. Yo creo que está predispuesto a pensar de esa forma. Esto pensándolo (la parte de la práctica), siento que igual podría ser verdad. Yo creo que sí se ve, claramente, yo lo viví en mi práctica. De que esa generación bien antigua, que es muy machista, arroja este tipo de comentarios. Entonces uno lo ve y es frecuente. Estoy de acuerdo con esta parte que dice que se ve. Pero las personas que están llamando a practicante están viendo otra cualidad en realidad, no están viendo la calidad del trabajo.” (hombre)

“A lo que piensa claramente la persona que lo hizo, porque igual es como que él piensa que ellos están en desventaja, cuando realmente ellos no están del otro lado para ver lo que realmente pasa. Y se suelen fijar en cuestiones así como “no, es que a ella le dieron más beneficios”, cuando es lo mínimo y por lo general cuando se hace eso, es

porque un hombre lo está dando por buscar algo de la persona, por hacerse el lindo, cosas así. Entonces que le echen la culpa a la mujer de eso, lo encuentro como tonto igual.”

(mujer)

“Yo creo que se debe a todo y viene externamente de la universidad. Por ejemplo, eso de mejorar la vista es sexismo en su punto máximo. No se está valorando el trabajo de la mujer, sino que se está valorando su físico, por lo de afuera. En cierta parte se podría decir que le echa la culpa a las mujeres, pero en realidad no es culpa de las mujeres, es culpa de la gente que hace eso. Por ejemplo, lo de que “profesores y ayudantes han ayudado descaradamente a compañeras en certámenes, siendo que las consultas deberían ser por igual”, es difícil porque es ese caso yo siento que él le echa la culpa a las mujeres, y no es culpa de las mujeres, sino que de los profes y ayudantes que la ayudan. Y yo creo que es por buscar una relación mucho más allá de estudiante y profesor, o estudiante y ayudante. Yo no estoy muy de acuerdo con este comentario. Igual hay algo que lo contrarresta, que al final hace que eso de que salen beneficiadas se vea tan positivo. Si al final hay muchas cosas más allá de solamente esto que son cosas súper malas. Entonces no es “ahh, es más positivo ser mujer acá en la u”. ” (hombre)

“Yo creo que a lo mejor fue porque, como estaba comentándolo recién, quizás vio que alguna compañera suya, simplemente por el hecho de ser diferente, quizás aprovechó eso y estando todos en igualdad de condiciones, quizás se vio él pasado a llevar.”

(hombre)

“Primero una falta de autoestima terrible, pero leyéndolo más yendo de abajo para arriba, decir que querían niñas practicantes para mejorar la vista sólo refuerza el

problema que existe. Entonces otra vez culpan a las mujeres de algo que nadie pidió. Y dice que como hombre igual es capaz de hacer el trabajo, obvio, nadie está cuestionando eso. De hecho, lo que están diciendo es que las mujeres no sirven para hacer el trabajo y sólo sirven para mejorar la vista. Entonces es una actitud súper poco crítica de parte de la persona que escribe esto, porque él sabe que es capaz de hacer el trabajo, sin embargo, no se cuestiona el problema que hay detrás. Respecto a lo del entorno de donde salimos más beneficiadas, bueno depende de lo que entiende él por beneficio. Porque, por ejemplo yo, hablando de la práctica, yo odiaba tener que perder esos 20 minutos y al final me aguantaba todo el día e iba dos veces al día al baño. Porque estaba muy lejos no más. No, definitivamente no salimos más beneficiadas. En mi carrera, por ejemplo, cuando tenía laboratorio y están explicando el procedimiento a mí nadie me mira, nadie. Estamos con mis compañeros, los grupos son de cinco y hay cuatro hombres y yo. Nadie me mira, nadie, nadie me explica a mí, nada. Y está el otro caso, cuando te explican de sobremanera como si una no supiera nada. En particular lo de las ayudas me llamó la atención, porque una vez estaba hablando con una compañera de esto, con una amiga. Somos amigas de colegio y estudiamos lo mismo, entonces nos conocemos hace harto. Ella me contaba que en un certamen de física, en estos ramos comunes de mucha gente, ella preguntó algo del enunciado y el tipo le empezó a responder la pregunta entera y mi amiga le decía así como “ahhh ya” y el tipo seguía. Después la agregó a Facebook. Entonces no es, yo creo, aprovecharse porque claramente una nunca lo pidió. De hecho, ella me dijo que salió súper frustrada, porque se sintió invadida. Igual es una situación súper desfavorable, porque estás dando un certamen y claramente ese tipo de respuesta no es con la intención de ayudar, es con otra intención, no sé, de jotear, de invitarla a salir, y eso la hizo sentir súper súper impotente y me dijo que se fue a llorar después del certamen, porque estaba

chata. Después más encima la agrega a Facebook. Entonces yo creo que es una persona con una autoestima bien baja, y no es para nada consciente primero del privilegio que tiene, ni del problema real. Y es súper poco empático.” (mujer)

“Yo creo que es algo que le habrá pasado, pero no es que pase siempre. Quizás se da en casos puntuales. Yo conozco practicantes que lo único que quieren son empresas que tienen jefes machistas, que lo único que quieren tener son hombres, porque dicen que las minas van a sacar la pura vuelta. Yo creo que esto es un caso puntual.” (hombre)

“Lo que pasa es que uno siempre ve malo lo de uno, yo creo que va por eso. Debe ser que él piense así y le da más rabia ver que nosotras queramos igualdad de género, siendo que nos aprovechamos de la desigualdad de género. Pero en el fondo, eso es lo que queremos evitar. A mí no me gustaría hacer la práctica y que me contrataran por ser mujer y para mejorar la vista, eso no creo que sea bueno. En el fondo a él no le gusta ser hombre porque no tiene esas ventajas de poder aprovecharse, pero nadie debería poder aprovecharse de algo. Claramente la universidad sí es machista y le falta mucho para la igualdad de género, pero no creo que sea como dice él, que las mujeres salen beneficiadas. Yo creo que es todo lo contrario. Y que haya algunas que se aprovechen en el beneficio de eso, en verdad qué tan beneficio puede ser que pase un ramo si en verdad no sabía lo que estaba haciendo, en el fondo no es bueno. Aunque para él sea bueno pasar ramos, si pasa el ramo sin saber, eso es malo. Si te contratan por mejorar la vista, en vez de por hacer bien el trabajo, también es malo. Sigo pensando que es desventaja.” (mujer)

“Yo creo que este comentario igual tiene, en cierto punto es muy certero a la hora de que esas actitudes sí pasan dentro de la universidad. Muchas veces, quizás justamente el

tema de las prácticas, pero yo creo que eso en particular sí son actitudes machistas, que al final de cuenta, dan cuenta de que afectan ambos lados. Quizás en ese sentido pueden ser ventajas para las mujeres, pero en otros casos son muchas desventajas. Yo creo que este igual es un comentario que tiene ciertos puntos certeros, porque son cosas que pasan dentro de la universidad. Está este tema del machismo y en fondo es desmedro para ambos casos, hombres y mujeres. Yo creo que en este caso afecta mucho a esta persona, porque es una pérdida de oportunidades. El tema está, justamente crítico, cuando estas actitudes reducen las libertades o disminuyen la cantidad de oportunidades para ambos géneros. Si yo quisiera desarrollarme en mi ámbito profesional y no me lo permiten por mi género o mejor dicho por mi sexo, claramente está mal, algo está mal. Y eso también le pasa antes a las mujeres y pasa todavía hoy en día. Esas son las actitudes que se cuestionan, sobre todo en el ámbito de la ingeniería, que hoy en día debería ser por igual entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el factor que dice, para mejorar la vista, eso no es un criterio para seleccionar a un ingeniero. Hay otras capacidades que determinan que tan buen ingeniero eres o no, por sobre tu género o sexualidad.” (hombre)

“Es que en cierta forma es un poquito verdad, porque de repente igual hay mujeres que se aprovechan un poquito de la situación. En lo que te había dicho a ti, fue una corrección en la que vino una niña de una forma un poquito extraña a pedirle puntos al ayudante compañero mío. Y ocurre, pero es que el machismo no sólo afecta a las mujeres también afecta a los hombres. Claro que es malo estar en una universidad machista porque tal vez los profes por andar ahí viendo otros atributos en las alumnas, les van a dar ventaja respecto a los compañeros. Entonces si se disminuye el machismo, ellos también van a salir ganando. Yo creo que tal vez él debería enfocarse un poco en eso. Esa es mi opinión.

Porque es cierto, mi mamá estuvo muchos años trabajando en la banca y muchas veces elegían a secretarias o ejecutivas porque eran las más bonitas. El jefe “ohh, qué linda”, y claro quedan en desventaja todos estos niños que tienen mejores estudios y que tienen más experiencia y que lo hubieran hecho mejor, pero no son tipas que usan minifalda, entonces salen perdiendo ellos también.” (mujer)

Se puede extraer de estas respuestas que las personas que fueron entrevistadas no coinciden completamente con la opinión del compañero que hizo el comentario en la encuesta. Hubo algunas respuestas bastante críticas con respecto al comentario y otras que no lo fueron tanto.

En algunas respuestas se puede rescatar que sí están de acuerdo con que la universidad es machista y que no es justo que a una persona, en este caso un hombre, pierda una oportunidad laboral porque van a elegir a una mujer por ser bonita. Pero el machismo es precisamente en aquello que él expone como beneficio.

Algunas respuestas abarcan algunos temas interesantes y más críticos de esta situación. En primer lugar, hay una crítica al compañero que hace el comentario al no cuestionarse las razones machistas por las que finalmente una mujer va a obtener el trabajo. Él mismo lo dice, pero sin darse cuenta, que a ella no la van a elegir por sus capacidades, sino por cómo se ve.

Tampoco se da cuenta que quien sea que llegue a ese puesto de trabajo, lo más probable es que sea acosada, ya que para eso la trajeron, para mejorar la vista.

Lo mismo ocurre con el hecho de que profesores y ayudantes ayudan más a las mujeres durante las evaluaciones, poniendo toda la atención en el supuesto beneficio que

ellas obtienen de esto y no cuestionando el hecho de que hay hombres que están marcando esta diferencia, probablemente con otras intenciones, como fue el caso del relato de una de las entrevistadas respecto a su amiga, cuyo ayudante la hizo sentir invadida e impotente durante la evaluación, para luego ir y agregarla en Facebook.

El estudiante que hace este comentario no se da cuenta de cómo estas situaciones que él ve como beneficio, terminando siendo violentas contra las mujeres, siendo un ejemplo más de las muchas formas de violencia que se invisibilizan y normalizan.

Pensamiento en la universidad tiene implicancias en el mundo laboral

Para complementar el análisis de la sección anterior, se les preguntó a las personas entrevistadas si creían que el pensamiento que el compañero expuso en su comentario respecto a la universidad tiene implicancias de alguna forma después en el mundo laboral.

“Sí, esta persona debe estar enojada con las mujeres. Debe estar muy enojada con las mujeres. Y sí, debe estar muy enojado. Y como te decía, mi idea es ser una comunidad y él ni siquiera está pensando en serlo ahora, porque está viendo desde lejos lo que está pasando. Porque bien podría acercarse a la mujer que fue su compañera haciendo un certamen y preguntarle y tal vez la mujer también se dé cuenta de eso. Pero no lo hace porque quizás no se le ocurre o no tiene la confianza para hacerlo. En el fondo, no tienes los medios para acercarte a alguien con el que convives quizás todos los días. Y en tu trabajo, se replica más o menos esto, a menos que seas freelancer. Estás como en un reality show, lo que te decía. Son muchas personas que se ven todos los días, no eligieron estar juntos, pero por un trabajo tienen que estar ahí. Y sí, sí pienso que afecta, en todos los entornos.” (mujer)

“Sí, yo creo que le va a traer consecuencias y en su trabajo va a seguir pensando así supongo. Porque ahora, con todo este movimiento, “te dieron todas las desigualdades que estaban viviendo las niñas ¿y cómo vas a seguir pensando así, de esta forma?”. Yo creo que sí le va a traer consecuencias después a futuro.” (hombre)

“Sí, porque tienen un pensamiento luego como de rechazo, por decirlo así, y de ser como más individualistas y solo pensar en ellos. Después cuando vean a una niña, una compañera en el trabajo, quizás se lleven ese pensamiento de “quizás ella fue más beneficiada o le costó menos estar aquí”, típico.” (mujer)

“Sí, igual en este comentario puede haber un resentimiento hacia las mujeres. Entonces después en el campo laboral, también va a seguir ese resentimiento de “en la universidad también tuvieron todo fácil”. Eso lo va a llevar a su trabajo y va a ocurrir lo mismo que está ocurriendo en este contexto.” (hombre)

“Claro, tiene malas consecuencias porque claramente esta persona está enojada y cuando salga a trabajar seguramente va a comentar esto mismo y va a decírselo a las mujeres y solamente va a hacerlas sentir mal, que él las trate distinto por ser mujeres. Pero él solo estaba resentido porque vio que trataban diferente a las mujeres. Es como un círculo vicioso.” (mujer)

“Yo creo que sí, porque claro uno aquí viene a adquirir las herramientas para poder desempeñarse bien laboralmente y si en nuestro entorno en el que estamos aprendiendo vemos este tipo de conductas y no hacemos nada, inconscientemente quedan adquiridas y también después se van arrastrando esas conductas a lo largo del camino que vayamos a seguir.” (hombre)

*“Sí, lo vi. Probablemente las personas con las que trabajé en la práctica piensan así, supongo. Porque uno lo ve en cosas tan chicas, como por ejemplo, mi nombre es ***. A mí nunca me dijeron por mi nombre, me decían ***ita. Partiendo por los diminutivos, por no tomarte en serio, por interrumpirte cuando hablas, por asumir que no sabes. Yo creo que desde ahí hasta adelante. Cuando ven a una mujer en una posición de poder, quizás se preguntan ¿cómo llegó ahí?, dudan de sus decisiones. Yo creo que es eso. Igual a mí me pasa hartito donde estoy. por ejemplo, a mí me gustaría mucho dejar a otra mujer a cargo (de una iniciativa estudiantil). Pero somos cinco, es imposible, no se puede. Porque las chicas que están son muy chicas.” (mujer)*

“Sí, porque si llega a ser jefe va a elegir puros hombres porque va a decir que las mujeres no van a estar capacitadas por lo que él vivió.” (hombre)

“Sí. Sí, porque en el fondo genera rencores o pensamientos y actitudes después en el ámbito laboral, en el sentido de actitudes nocivas. Por ejemplo, estas personas o este grupo de personas que tiene este pensamiento, después a futuro van a ser mucho más rencorosas hacia las mujeres en el mundo laboral. O puede haber ahí una especie de actitud distinta. Ese tipo de cosas sí afecta. Y también cómo son las dinámicas dentro de la universidad, cómo se trabaja el tema de desarrollar al profesional desde la concepción de la universidad hasta la entrada al mundo laboral. Tanto hombres como mujeres.”
(hombre)

“Sí, porque van a mirar y decir “la mujer está trabajando ahí porque tiene la pinta no más no porque tenga las capacidades” y eso está súper mal. Porque claro, quizás la niña tiene un montón de estudios y experiencia y sabe hacer súper bien la pega, pero tal

vez por andar bonita, porque la eligieron por eso en el fondo, el compañero va a sentir envidia y no le va a tener mucha confianza a la hora de delegar alguna responsabilidad o de querer trabajar en equipo con ella.” (mujer)

Todas las personas entrevistadas estuvieron de acuerdo con que este tipo de pensamiento en la universidad trae consecuencias en el mundo laboral, y en general en cualquier otro contexto en el que se desempeñe.

Muchas personas hablaron del rencor, el resentimiento y el enojo hacia las mujeres, quienes finalmente son las culpables de que esto suceda en la mente de personas que emiten este tipo de comentarios, en vez de abarcar lo que ocurre con una mirada más crítica que permita entender lo que está sucediendo y ayudar a que no siga ocurriendo.

Como una de las entrevistadas lo mencionó, este tipo de pensamiento se convierte en un círculo vicioso difícil de cortar.

Comentarios por género

Durante la entrevista se les informó que al analizar los comentarios de la encuesta de forma global se concluyó que las mujeres presentaron en mayor medida comentarios en donde se reconocía la desigualdad y los hombres mostraron más comentarios en los que no se reconoce la desigualdad o se establece que las mujeres sacan provecho. Además, se comentó que se encontró una correlación con la variable orientación al voto. Con esta información, se les pidió que comentaran al respecto.

“Tiene que ver con lo que te venía diciendo, la mujer es la que está viviendo esto. Y agregando algo más, podría decir que como una sufre estas cosas y hay compañeras que han pasado cosas muy terribles, a veces no se da ese espacio de poder conversar con el

otro. Hay muchas compañeras que yo encuentro que tienen una muy buena explicación para sentir desconfianza de los hombres y no querer incluirles, porque por supuesto, por supuesto. Tú también estás muy enojada y no te puedo decir nada, tampoco tengo idea de lo que fue ser tú cuando te pasaron estas cosas tan terribles. Y creo que los hombres tengan ese tipo de comentarios parte porque no se relacionan de una manera en la que se comuniquen profundamente con las mujeres que los rodean y con la comunidad LGBT. Porque casi todos decimos lo mismo, habla con cualquier mujer y te va a decir que le da miedo estar sola con hombres en un grupo que no sea...por ejemplo yo estoy tranquila en clases, pero no sé si lo estaría si fuesen más masa muscular y no saber quiénes son, que no sea un contexto académico, en cualquier otro contexto. Me subo a la micro y hay puros hombre, yo me voy al lado del chofer. No me arriesgo si quiero estar sentada y hay dos asientos libres cerca de la puerta de atrás, ni cagando. Creo que pasa porque no se comunican y hay una...no justifico que nosotras no conversemos con los hombres, pero sí lo entiendo harto.” (mujer)

“Yo creo que estamos en un proceso de cambio, entonces ahora hay gente que viene con eso de su crianza. Ese tipo de crianza todavía está en proceso de cambio. Yo creo que igual viene de un mundo machista y aquí empezó a cambiar y a pensar diferente.”

(hombre)

“Porque en el género es donde se ve a las personas afectadas y las que no. Entonces obviamente, cuando a uno le pasa algo, uno se da cuenta y en cambio cuando le está pasando al otro género, uno lo pasa por alto y esas cosas. Se me acaba de ir lo que te iba a decir antes. Como que pensé algo y se me fue. Ahh, también, los hombres a veces piensan que cuando a una le pasa algo, que le estamos dando color. Entonces quizás por

eso dicen “no, eso no pasa”, o le están dando color simplemente, por llamar la atención. No lo toman en serio.” (mujer)

“Yo creo que a lo mismo que hemos estado hablando en toda esta entrevista. Al final es súper lógico los puntajes con lo que opinaban las personas y el género. Se sigue viendo según la opinión y los estereotipos que tienen marcados, o según la educación que tienen marcada, cómo lo piensan según esos contextos.” (hombre)

“Yo creo que es porque quizás no se han informado bien qué es lo que realmente significa este tema de igualdad de género, por desinformación y porque quizás fueron criados de esta manera y a lo mejor no son capaces de ver más allá de eso.” (hombre)

“La desigualdad de género yo encuentro que es súper violenta, en el sentido de que te quita hartas oportunidades o en vez de quitártelas, hace que te cuesten el triple. Y si hay violencia, hay una víctima. Y una es víctima de esta situación y obviamente uno es consciente de lo que le pasa, entonces en la medida en que uno es consciente de lo que le pasa es capaz de reconocer lo que está mal. Cuando uno está en una posición de privilegio, no es necesario, para que te vas a preocupar por el que está al lado si tú estás súper bien.” (mujer)

“En el caso de los hombres que dicen que se sacan beneficios es porque lo habrán visto alguna vez o que lo escucharon, se arma como un cahuín prácticamente que se va pasando de voz en voz de alguna situación puntual y ya todos lo empiezan a creer.” (hombre)

“Yo creo que igual en cierto punto tiene que ver con la competitividad de la universidad, que está afectando esto. Yo creo que muchos hombres son, o la universidad en

algunos puntos es, tan competitiva que hace que los hombres sientan a la mujer como una competencia o como alguien que va a quitarles el trabajo prácticamente. Eso existe, yo creo, esa visión. Me parece raro igual, pero creo que existe. Tiene que haber personas o un cierto grupo que realmente tenga esa visión. Pero es heavy. Y la correlación con el candidato político, la verdad yo no cacho mucho cuál es la visión de Kast, sé que es bastante conservador, pero él no tiene ese punto tan misógino si se puede decir, de odiar, no de odiar, sino que mirar mucho en menos a la mujer. Entonces me sorprende.”
(hombre)

“Es que, cómo explicarlo, bueno si uno se identifica con gente como Kast como que ya se tienen ciertas ideas preconcebidas dentro de uno, mentalmente hablando de los chiquillos. Y aunque uno les muestre otras realidades, ellos van a querer seguir viendo lo que ellos quieren ver y van a seguir aferrándose a sus propias ideas de por qué ocurren las cosas. Por algo existen, un ejemplo nada que ver, los terraplanistas. Aunque uno les muestre fotos de la Tierra ellos van a seguir diciendo que la Tierra es plana porque lo tienen aquí en la cabeza y nadie les va a poder quitar la idea. Entonces ellos dicen “no, si en la universidad aquí no hay machismo, yo no he visto nada, no ha pasado nada” porque en el fondo no quieren verlo no más.” (mujer)

“Es claro, obviamente las mujeres queremos más igualdad de género y los hombres no. No digo que los hombres no quieran, sino que para ellos es más difícil ver la desigualdad de género, porque no es algo que los perjudique tan directamente, porque yo creo que igual los perjudica, en el sentido de que los hombres siempre tienen que ser más fuertes, no deben llorar, por ejemplo. De hecho, un amigo mío me decía, “no, si yo no lloro”, y es como “¿cómo no vas a llorar?”. En verdad yo siento que como que no quieren

pensar en esto. No quieren pensar en la igualdad de género y es porque están acostumbrados y tampoco le ven tanto el beneficio para ellos. Entonces, a eso se debe yo creo. Y también, como decía, como que siempre ven el lado malo. Desigualdad de género, sí, a las mujeres las tratan distinto, pero ellos no ven malo eso, sino que ven que se aprovechan. Como que siempre lo malo resalta más que lo bueno.” (mujer)

Se puede extraer de estas respuestas que no sorprende la diferencia en el tipo de comentario entre hombres y mujeres. Como ya se ha mencionado anteriormente, las mujeres son las que vivencian en su mayoría estas diferencias, son las principales víctimas, y eso genera que sean ellas las que están más conscientes de lo que les ocurre y no así los hombres.

Como lo mencionaban algunas de las entrevistadas, los hombres no ven esto como un verdadero problema y ellos, siendo más privilegiados están bien, entonces qué se van a andar preocupando por lo que le sucede a la persona de al lado. Ven lo que quieren ver.

También, una estudiante habla de que cree que muchas veces el hecho de que los hombres no estén conscientes de estos temas es porque no los hablan, no saben en realidad lo que le ocurre a las mujeres y a la comunidad LGBT. Y muchas veces se da porque tienen desconfianza por las propias experiencias que han vivido, entonces no se conversan estos temas y es entendible que así sea.

Una estudiante es enfática al mencionar lo violenta que es la desigualdad de género, que quita oportunidades o hace que cuesten más y son las mujeres las víctimas de ello en su mayoría, mostrando con estos resultados lo conscientes que están de lo que las perjudica.

8.7. Clasificación actitudes hacia la igualdad de género

En esta sección se encuentran los comentarios que hicieron las personas entrevistadas respecto a clasificación global de las actitudes hacia la igualdad de género que se obtuvo con la encuesta. Con la escala utilizada se concluyó que, de 237 personas encuestadas, 2 hombres presentaron una actitud sexista, 37 una adaptativa y 94 igualitaria. En el caso de las mujeres, no hubo personas con actitud sexista, 9 mostraron una actitud adaptativa y 93 igualitaria. En el caso de las dos personas que no se identificaron en el binario, femenino la gran mayoría de las veces y ninguno, la actitud fue igualitaria.

“Pensé que habría más hombres sexistas, por los comentarios que leíamos, por algunos puntajes. Más allá de eso, siento que era el ambiente de estar más consciente. Había un ambiente para comenzar a tomar más consciencia sobre estos temas. Sé que muchas personas hicieron lo mismo que yo de llevar el tema a los grupos y que esos grupos después...al final es como un adoctrinamiento, que ellos también hablen con los que se juntan del tema y empiecen a cuestionar sus formas de relacionarse, no precisamente para que vivan de la misma forma, pero sí para que cuando hagan algo, lo hagan porque así lo decidieron, no porque así les dijeron que tenía que hacerse. Eso, pensaba que iban a haber más hombres sexistas. Como que ese comentario me dejó loca (el que se obtuvo en la encuesta).” (mujer)

“Es como lo que te contaba recién de la forma adaptativa, de que el hombre está en proceso de cambio, hacia la igualitaria.” (hombre)

“Como que siempre es lo mismo prácticamente. Que las mujeres obviamente tratan de buscar la igualdad, aunque algunas se pasan. Como que a veces confunden la igualdad

a sobrepasar al hombre. Los hombres igual buscan la igualdad, pero hay muchos que están como que no los convence por decirlo así. Que haya dos hombres sexistas no me sorprende, porque está el típico machista y que no le parece nada de los cambios, que está acostumbrado a que el hombre tenga más poder por decirlo así y no quiere que cambie eso. Que haya hartos hombres en adaptativa igual lo encuentro positivo, porque significa que algo se está logrando al menos en la mentalidad, en lo que piensan.” (mujer)

“No me sorprenden, no es algo que me cause impacto. Se veía venir, yo lo vi venir. Sobre qué pienso sobre esto, yo creo que los hombres en el tema igualitario no sé si será tan así. En gran parte, las preguntas que fueron, fueron hechas en reconocimiento a diferentes situaciones...y una cosa es pensarla y la otra es hacerla. En cierta parte no creo que sea tan así. Aparte que, en casos personales, he compartido con personas que dicen “soy súper igualitario”, pero al final no hacen nada con respecto a eso. Obviamente que va a haber un avance, hay un avance en cuanto a eso, pero en las mujeres no era tan difícil ver la igualitaria, si al final eso es lo que buscan, al menos la mayoría. A pesar de que igual existen mujeres que son demasiado sexistas. También se veía venir que mostraran este tipo de ideas, adaptativa e igualitaria. En el caso de los hombres también se veía venir, pero igual fue impactante que la cantidad de personas sexistas sea baja.” (hombre)

“Al tiro, no sé si me sorprende, pero al tiro me llama la atención la actitud adaptativa que existió con los hombres. Que es bastante bajo quizás considerando todos los puntos anteriores que me mostraste sobre la encuesta. De lo que pude entender, los hombres quizás mostraron más actitudes sexistas, más machistas y que están como más igualitarios. Yo hubiera esperado que el número de igualitarios hubiera sido quizás menos

y que adaptativa hubiera sido la mitad de la suma de ambas, quizás que hubiera sido más equilibrado.” (hombre)

“Creo que se debe un poco a lo mismo, a lo que te decía antes. En particular a los hombres, los hombres que están en el cuadro de igualitario, siento que son un grupo en aumento. Si bien soy súper consciente de lo mal que está todo, también soy súper consciente de que va a cambiar y que está cambiando. Hay mucha gente que está tomando consciencia. Mis mismos compañeros, por ejemplo, cuando leían los testimonios decían así como “ohhh, ¿te has sentido así?”. Como que te preguntan y preguntan porque en algún momento ellos fueron de la categoría “no, no me he dado cuenta de lo que pasa”. Entonces cuando le dicen “oye, sabes que esto sí, sí pasa” ellos acudían a mí y a otras compañeras y te preguntaban “¿esto es real?”. Y “sí, lo haces siempre”. No directamente quizás, pero si no dices nada igual eres cómplice.” (mujer)

“Me parece igual normal, porque ninguna mujer va a querer que haya una actitud sexista y tampoco ninguna persona no binaria.” (hombre)

“Yo creo que en el caso de las mujeres, están bastante concienciadas del concepto del igualismo, yo creo que es también por los grupos que se forman, las dinámicas que hay permiten que estas cosas se vayan comunicando de mejor forma, por lo menos entre mujeres. Por lo menos cuando converso con el grupo de compañeros y compañeras del curso, siempre están hablando de estos temas y es un tema de conversación recurrente. Uno también participa y uno también escucha esas cosas, entonces al final terminan todos los grupos comprendiendo esto, no hay nadie que no cache nada. En el caso de los hombres, yo creo que es más distinto porque los temas de conversación o cómo se trabaja

la información, cómo nos comunicamos, cómo son las conversaciones del día a día, son distintas o van por otras áreas, entonces este tema no se conversa tanto o quizás puede que haya un tabú en ese tema. Por eso quizás hay tantas personas adaptativas o sexistas. Dudan un poco, no conocen mucho. Quieren conocer, pero no saben cómo. No tienen grupos cercanos o les da simplemente flojera investigar acerca del tema.” (hombre)

“Bueno que los no binarios sean igualitarios es lógico, porque obviamente si no se identifican ni con lo femenino ni lo masculino todo el tiempo, entonces ellos van a querer que los dos géneros se sientan iguales. Respecto a las mujeres es interesante que haya gente que esté adaptativa, quizás es gente que se crio muy a la antigua. Entonces igual que haya sido dos de toda la muestra igual no es malo. Adaptativo igual debe ser un espectro quienes están más hacia lo machista y más hacia lo igualitario, eso no se sabe muy bien. Probablemente en las mujeres adaptativas están tirando más hacia la igualitario y quizás en el de los hombres varía un poco más, pero no está tan mal en cuanto a la parte igualitaria los hombres. Pero de que le falta, les falta.” (mujer)

“Claramente hay hartos hombres que son adaptativos y también fueron los únicos que fueron sexistas. Yo creo que va en el sentido de lo que hemos hablado en la entrevista, los hombres no ven tan urgente esto y es un proceso más lento para ellos. En cambio, las mujeres, nosotras vemos al tiro cómo nos perjudica y queremos al tiro tener los derechos y los beneficios. Entonces para nosotras es como “ya, tenemos que hacerlo”, en cambio ellos, es como más lento porque no les urge tanto en ese sentido.” (mujer)

En todas las respuestas se rescata que es comprensible y esperable el resultado por parte de las mujeres, mostrando en su mayoría una actitud igualitaria. Con respecto a los

hombres hubo respuestas más variadas. Por un lado, veían como positivo que fueran pocos los que presentaban una actitud sexista y que fueran hartos los que tienen una actitud igualitaria y adaptativa. Mientras que otras personas se mostraron extrañadas, ya que hubieran esperado que más hombres mostraran una actitud sexista.

Lo anterior se puede explicar de alguna forma con el hecho de que la clasificación de la actitud fue realizada utilizando la escala que se ocupó en el trabajo de García et al. (2010) y si se replanteara la escala considerando otros factores, posiblemente cambien los resultados. De todas formas, con la escala actual se logra entender la diferencia que existió entre las personas por género, pero dónde está el corte es lo que podría variar.

También es bueno tener en consideración lo que mencionó uno de los entrevistados. Él dice que probablemente en el caso de los hombres con actitud igualitaria, no sea en realidad así como lo dejan ver con sus respuestas que llevan a clasificarlos con una actitud igualitaria. Por su propia experiencia, ha conocido hombres que se declaran igualitarios, pero no lo ve reflejado en sus acciones. Este estudiante ve la actitud igualitaria de las mujeres de forma más auténtica.

Una de las entrevistadas hizo un análisis similar en el caso de la actitud adaptativa, mencionando que en el caso de las mujeres probablemente estas se acercaban más a ser actitudes igualitarias y en el caso de los hombres, era más variado.

En varios casos se hace mención de que se nota con estos resultados que se está logrando un avance hacia una comunidad universitaria más igualitaria, aunque definitivamente falta mucho todavía.

Importante también es mencionar que quienes se refirieron a las personas que no se identificaron en el binario, encontraban esperable el resultado obtenido, que ambas personas tuvieran una actitud igualitaria.

En el caso particular de una de las entrevistadas, hace referencia a que es lógico que personas que no se identifiquen en el binario quieran que los dos géneros se sientan iguales.

Con respecto a esto cabe recalcar que, en la mayoría de los casos, aquellas personas que no se identifican con el binario ven el género como una imposición/restricción y por ende, más que pensar o querer que los dos géneros se sientan iguales, la actitud igualitaria muestra que las personas deberían ser iguales independiente de su género, el que no se restringe solo a dos.

8.8. Recomendaciones para aumentar la actitud igualitaria

A las personas entrevistadas se les preguntó cuáles eran sus recomendaciones para aumentar la actitud igualitaria y disminuir la sexista, consideran también disminuir la brecha que se evidencia entre hombres y mujeres.

“Pienso en lo que yo he estado experimentando, las cosas que más me resultan son: vulnerarme ante el otro y conversar desde el yo y tratar de construir un nosotros. A eso me refiero con comunidad. Mi recomendación tiene que ver con eso precisamente, primero reconocer lo que eres tú, en mi caso que tuve que asumir mi condición de mujer también, trabajar hartas cosas, problematizar otras que vi. Hay cosas potentes como llorar porque abusaron de ti, te chocan y te hacen cuestionarte cosas. También, lamentablemente, me tocó vivir eso con mis padres. Yo al ser abusada, a ellos les hizo mucho sentido el empezar a cuestionarse lo que vinieron haciendo como padres. Por supuesto que ellos reconocían

también qué llevó a que se diera esa situación dolorosa para todos nosotros. Yo pienso que aceptar que has agredido a alguien es muy doloroso también. Porque a mí me tocó vivir eso con mi familia. Yo que convivo con ellos, y los vi sintiendo mucha culpa, no es sencillo aceptar también que eres sexista. Porque ser sexista es ser tóxico, ser una persona que violenta al otro, que lo justifica, que se ríe de él de cosas que no tienen sentido. En esta misma universidad, la carga académica y la encuentro exagerada en ciertos períodos, tener por ejemplo tres pruebas un sábado es absurdo, es demasiado, y eso qué implicancias tiene, que tú estás estudiando toda la semana. Incluso estás desconectado contigo mismo. Entonces obvio que si ni siquiera conversas contigo, no puedes conversar con un otro, ni reconocerlo. Simplemente no hay tiempo, no hay fuerza, quizás hayan ganas, pero no te da el cuerpo. Entonces, el estar preocupándose conscientemente de esas cosas y de involucrarse no solamente en decirlo, es como acompañarse mutuamente, porque también nos podemos nutrir. Son cosas que te van nutriendo y te vas dando cuenta que no siempre tienes la razón. Pienso que eso sería, mi recomendación, no quedarse en el discurso del odio. Pero como te decía, yo sí pienso que hay una explicación para eso y eso sí me duele harto, saber que hay muchas chicas que se quedan con eso....no sé si estoy extrapolando lo que yo sentí cuando yo sentía mucho odio, es súper doloroso también. También hay muchas mujeres que se juntan y se potencian en eso. No sé si esté bien o esté mal, solo sé que a mí me dolió mucho cuando yo estuve en esa. Me gustaría que pudiéramos conversarlo y saber que todas tenemos la capacidad de, todos en verdad, hombres y mujeres, de estar ahí y que nos miren, que nos reconozcan y nos reconozcamos. A los cabros eso, pongan más atención. En general pregunten más cosas, y las cabras, hablen más. Háganlo como sea, acompañadas de alguien más, gritando, llorando, que se vaya transformando en lo que se tenga que transformar. Tener presente, que como te digo,

yo no estoy justificando al victimario, como que se cree mucho que yo hago eso, porque a mí también, lamentablemente un familiar abusó de mí y yo después decidí y luego decidimos, relacionarnos. Y claro, él tuvo una infancia súper dura también, y yo también. Si ser una presa sexual y ser un depredador sexual no se da casi nunca por algo azaroso. Hay factores conocidos que pasan y se dieron. Como te decía, ser alguien que causó tanto daño y asumirlo y darte cuenta de todo lo que fuiste y de lo enajenado que estuviste. Y yo también a la vez, de sentir que era víctima, de sentir que no podía hacer nada, que solo las cosas tenían que pasar y yo tenía que estar tranquila, por ejemplo. Eso también es duro y también es duro caer en esa inconsciencia, en esa enajenación, ser como un bruto, muy cercano a un animal, es un presente perpetuo y yo no sé qué será sentir eso. No sé, solo no lo sé. Pero de nuevo, yo le creí cuando hablamos. Yo decidí creerle. Y esa lección, siento que hay muchas personas que ni siquiera la tienen en su imaginario, yo no digo que lo tengan que hacer. Piensa también que hay gente que realmente se da cuenta y que hay muchas cosas, hay cosas que no son tan condenadas socialmente como un papá ausente, pero a la vez él también se vio en una situación en donde te abandonó, porque tenía que trabajar. Y estas situaciones de estrés que debió haber vivido esta persona “que la llevan”. Es eso, no es la intención de justificar, es de darle una lectura de que si se dan los factores igual a cualquiera le podría pasar. No es tan extraño, pero sí, no debe ser normalizado.”

(mujer)

“Yo creo que va a ser parte del tiempo, un poco. Y también de la información que se entregue. Estar informado yo creo, igual es importante. Pero más que eso, lo que decía yo, que va a ser parte del tiempo. Esta generación ya marcó, y la generación más baja ya va a venir con otra mentalidad. Y mientras la gente llegue a más anciana, entre comillas

desapareciendo, ese pensamiento va a ir, igual con ellos, desapareciendo. Yo creo que está en un proceso de cambio y para allá va, una sociedad mucho más igualitaria. Yo creo que es cosa de tiempo y de mantenerse informado. Porque como hay niños, como lo comentaba antes, que no saben o que nunca han visto esto. Si no saben, averiguar qué onda, por qué tantos dicen que sí hay problemas de género, y ellos no saben, entonces estar más informado. Es que tampoco los cambios pueden ser tan violentos yo creo. Así de un día para otro. Una persona que siempre pensó que la mujer estaba en la cocina, de un día para otro no lo vas a lograr cambiar. Yo creo que es parte del proceso y quizás darle tiempo. Un poco de tiempo para que las personas puedan ir masticando esta información y cambiar.” (hombre)

“Que se hagan aclaraciones sobre lo que es la igualdad, porque hay muchos que sin saber prácticamente nada, al tiro están como en contra y no entienden que no es dar más beneficios o poder a la mujer, sino que es buscar realmente una igualdad en todo. No es como que después ellos no tengan tantos beneficios o cosas así. Como que no se van a ver afectados realmente.” (mujer)

“Acá en la U Igual es súper difícil porque igual somos gente que ya es grande y ya tiene su pensamiento formado y hay gente súper cerrada de mente, y hay gente muy abierta de mente. Yo creo que el cambio va en la educación de los niños más chicos. Ahí es donde está el punto para poder hacer el cambio. Ahí prácticamente la formación de la sociedad. Nosotros ya somos la sociedad, pero ellos son la formación de la siguiente. Al final, acá se pueden hacer cambios, pero no van a ser tan impactantes como van a ser aquellos que se hacen en la edad de los niños de 5 años. Debiese ser ese el trabajo. Yo creo que otorgarles

más información, para poder abrirles la mente a las personas. Poder ver qué tan lógico es que sea más igualitario todo.” (hombre)

“Al tiro, no solamente porque haya mujeres o géneros diferentes, que uno al tiro los asocie, por ejemplo, si van a pedirle ayuda a los profes o ayudantes, no pensar al tiro que está como aserruchando el piso para obtener un beneficio. Sino que todos tenemos las mismas actitudes y les dedicamos el mismo tiempo a todo. Y quizás también pensar que aceptar que los hombres somos bien torpes y malos para ciertas tareas y labores, y que no podemos hacerlo todo por nuestra cuenta, sino que también necesitamos el complemento, la otra parte que también son las mujeres. Veamos el círculo más cercano que es la familia y quizás ahí empezar a aplicar estas actitudes hacia la igualdad de género, y quizás estando más abierto a escuchar todos estos episodios que han sucedido en todas partes, porque estuvieron bastante callados y silenciados hasta no hace mucho.” (hombre)

“Educarse y tomar consciencia. Por ejemplo, en la población femenina tomar consciencia del lugar en el que uno está, y cómo podrían ser las cosas si es que uno fuera del otro género. ¿Cómo cambiarían las cosas sólo con ser hombre, ninguna otra decisión? Sólo haber nacido hombre. Ser consciente de eso, ser consciente de las personas que están al lado, de tus otras compañeras, de cómo lo han pasado. Porque claramente no a todas les toca lo mismo. Y si bien es un fenómeno transversal, igual hay muchas áreas donde atacar, hay mucho que mejorar. Entonces yo creo que partir por ahí e ir verificando una igual. No por ser víctima una está libre de conductas que te hacen menos igualitaria. Y para los hombres, ser consciente de la posición que tienen, de todos los privilegios que tienen. Pensar dónde estarían, la misma pregunta, pensar dónde estarían si no fueran hombres. Y a partir de eso irse revisando. Yo siento que en general en ambientes más

académicos como acá en la u, una mujer tiene que pensar tres veces lo que va a decir, porque te lo van a enrostrar para siempre. Si te equivocaste en algo súper estúpido, así quedaste. En cambio, el hombre como que llega y lo dice. Llega, lo dice y como caiga no más. Cómo se interprete, no importa. Creo que eso igual es súper importante, ir pensando más los chicos cómo dicen las cosas. A qué apuntan, cuáles son sus actitudes que al final no aportan nada a una situación un poco más igualitaria. Yo creo que ahí hay que trabajar la empatía desde chiquititos. Porque cuando uno ve como sufre el otro, sufrimiento puede ser una palabra súper grande, pero el cómo le molesta al otro, ahí uno puede entender. Es un trabajo yo creo súper largo, sin dejar de creer que las personas que ya son adultas pueden cambiar, pero creo que el mayor trabajo hay que hacerlo con la gente más chiquitita, con los niños. Porque tiene que ser conscientes. Por ejemplo, creo que leí en Facebook, cuando se están despidiendo en el jardín y un niño le quería dar un beso a la niña y la niña dice que no. Entonces ahí qué pasa, una situación es que el niño la obligue igual a darle un beso y eso sería nada que ver, porque ya dijo que no, es su espacio. Lo que sí pasaba era que le decían “oye, ella no te debe nada, despídanse de la mano”. Ese es el trabajo que hay que hacer desde chicos e ir poco a poco. Así se va a ir disminuyendo la brecha.” (mujer)

“En ámbito universidad, partiendo porque haya más profes mujeres en planta. Yo creo que si partimos por eso, como que ya se va a llegar. Porque al final las actitudes machistas, los profes están para enseñar y muchas veces las actitudes machistas vienen de profes a alumnos. El hecho de que haya más mujeres o más jóvenes de profes, como que disminuiría eso.” (hombre)

“Yo creo que la mayoría de las actitudes parte por los profesores creo yo, en el sentido que ellos tienen que dirigir este tipo de actitudes. No solamente cumplir un rol que tenga que ver con lo académico y con lo formativo, sino que también tiene que ver con lo valórico y con el tipo de actitudes que se quiere comunicar. Si yo soy un tipo de profesor, tengo no solamente que dar a conocer mi clase, sino que tengo que dar a conocer como soy yo como profesional, partiendo por eso. Y eso qué implica, capacitaciones, charlas con profesores y un montón de cosas más, y muchos no están dispuestos a esas cosas. Yo creo que por ahí parte. Y segundo, tiene que ver con las dinámicas entre los propios estudiantes, cómo se relacionan. Quizás ya no tanto en el aula, sino como actividades extra, cómo es el día a día entre los sanos jugando rol, estando en la sala de estar o haciendo deporte. Ese tipo de actitudes, dentro de la u igual, pero que se escapan de lo académico, pueden aportar a mejorar el tema de la igualdad. Ya de por sí, sentarse en grupo y tomarse un café y conversar un tema, está aportando un poco al tema de la igualdad. Eso también es importante, fomentar un poco esos contextos. Yo creo que es justamente trabajar con esos grupos que están más segmentados, porque yo creo que los hombres están dispuestos a conocer del tema, pero muchos no están muy cercanos a esta realidad. Quizás en esos grupos en particular es donde está la zona más crítica. Quizás a ellos hay que, no sé cómo apoyar, quizás con información, cómo acercarlos un poco a esto.” (hombre)

“Pucha de parte de nosotros, de parte de los profes, de parte de toda la gente en general: evitar tratar a alguien distinto porque tenga un sexo o un género distinto. No sé, si uno saluda de beso, debería hacerlo a todo el mundo ya sea hombre o mujer. Igual es un poco extraño que dos hombres se saluden de beso, pero el equivalente a un buen apretón de manos. El por ser mujer no decir tonteras como “ay que tiene bonita letra”, no

diferenciar a las personas sólo por cómo se ven. Ya sea que seamos hombres o mujeres, probablemente pensamos parecido respecto a muchas cosas. Igual en esta u todos somos súper ñoños así que no hay tanta distinción entre estereotipos femeninos y masculinos. Hay que sacarse la máscara no más. Cómo decirles a los hombres que dicen cosas como que las mujeres están en ventaja, que cambien. Ya a estas alturas de la vida educarlos...al final si se hacen charlas y cosas, no van a ir. Pensando en la universidad, por ejemplo. Igual el estado puede hacer algo, tratar de que a los más pequeños empezarlos a educar de forma igualitaria. Que en los jardines y en los colegios, que jueguen con los mismos juguetes, que se les enseñe a trabajar en equipo, que no se les separé por hombres o mujeres para las cosas. Porque nosotros como generación ya es un poquito más difícil, nosotros ya tenemos todas nuestras concepciones más establecidas y como obliga a un pailón de veintitantos años que vaya a alguna charla para que aprenda, porque tiene que aprender que hombres y mujeres somos iguales. Porque uno ya no puedo obligar a la gente a hacer esas cosas, tienen que ellos solitos verlo. Quizás sacar algún tipo de material audiovisual, algo interesante, algo novedoso, en YouTube, en Instagram para que le llame la atención. Llegar por esos medios que son más cercanos a nosotros y partir de algo que a ellos sí les interesa e ir metiendo mujeres para que digan “ya, tal vez sí es lo mismo”. ” (mujer)

“Creo que todo debe partir por los ejemplos de los profes, porque si el profe trata igual a los hombres y a las mujeres, ya no se da. Porque por ejemplo, si el profe es sexista y los hombres no dicen nada, es como que el silencio otorga. Pero si el profe es igualitario, ya no se da eso del silencio otorga y es normal que seamos todos iguales, a eso voy. Entonces, empezando por ahí, por los profes. Y también por los ayudantes, por la jerarquía en el estudiantado. Bueno, es difícil en los estudiantes, porque a los profes se les puede

decir que no tienen que ser así, a los ayudantes también, pero es difícil decirles a los alumnos. Las relaciones interpersonales de los alumnos, es algo más complicado. Creo que debería partir por el ejemplo. Yo creo que también hay otro importante en cuanto al trabajo, no estoy segura cómo sea en los países nórdicos, pero yo tengo entendido que la razón por la cual le pagan menos a las mujeres es porque tienen post-natal y pre-natal, pero yo tengo entendido que en otros países, los hombres también tienen el pre y post-natal. Yo creo que para que Chile evolucione en eso, lo que tiene que hacer es eso. Pero también no va a faltar el que quiera renunciar a eso y seguir trabajando. Yo eso lo vi en la práctica, ahora que me acuerdo. El jefe que era un arquitecto, él tuvo un hijo y al día siguiente fue a trabajar. Y de hecho los mismos ingenieros ahí le decían “oye, ¿y no tienes que cambiar pañales?” y dijo que no, que no le correspondía a él. Puede que tengan el post-natal, pero no lo aprovechan, porque no es algo que ellos tienen que hacer. Entonces si el pre-natal y el post-natal fueran irrenunciables para los hombres, a lo mejor ahí no hay una ventaja de contratar hombres para que no tengan post-natal. Si cambia eso, ya no estaría esa distinción y seríamos todos iguales.” (mujer)

Con respecto a la universidad, la principal recomendación fue en relación a los profesores, quienes muchas veces presentan conductas sexistas y marcan una diferencia entre géneros. Para muchas personas el principal cambio viene de que los profesores cambien su actitud. Además, un estudiante fue explícito al decir que se debería partir por tener más profesoras en planta.

De forma más general, se planteó que la educación, en especial en las generaciones más jóvenes, es fundamental para lograr cambios. Hubo un estudiante que atribuye el cambio

hacia una actitud más igualitaria al tiempo y a la información que se vaya entregando al respecto.

Poder vulnerarse frente a la otra persona y lograr de esta manera construir una comunidad en donde los temas se conversan y se escuchan, fue la propuesta de una de las entrevistadas.

Otra estudiante fue clara al hacer una invitación a tomar consciencia y poder cuestionarse y revisarse constantemente. Se debe tener siempre presente, como bien lo menciona ella, que no por ser víctima en algún contexto se está libre de conductas que reflejen una actitud menos igualitaria en otros.

8.9. Obligación universidad

Una de las preguntas más importantes que se les hizo a las personas durante la entrevista fue si consideraban que la universidad tiene la obligación de involucrarse en temas de igualdad de género y de ser así, por qué y cómo. A continuación, se presentan las respuestas del estudiantado.

“Porque la universidad nos está educando. Para nosotros que somos de fuera de la región, es nuestra casa y aquí nos está criando en realidad. Y nosotros vamos a salir a trabajar y es nuestra casa, nos están educando, entonces si ellos nos enseñan con actitudes machistas, esto no va a cambiar nunca. Sí, debe involucrarse fuertemente en este tema. No sé, eliminando los profesores que han tenido problemas de...no eliminándolos en realidad, quizás tratando con ellos. Sí, tomar el tema, claramente. Yo creo que la universidad ha hecho un cambio con el tema del paro, de que se crearon instancias nuevas ahora en donde se puede debatir este tema. Yo creo que ya es un paso. Obviamente no va a nacer de la

universidad, pero dio un visto para que esto pueda seguir en pos de la igualdad de género a partir del tema que las niñas se organizaron. Sí, yo creo que mucho más (que debe venir de la institución que del estudiantado), porque nos están educando.” (hombre)

“Porque en este espacio es donde estamos todo el día. La universidad lo sabe. Lo que te decía de la carga académica, ellos son los que fechan las pruebas y por ejemplo, sí existen hartos espacios para estudiar y yo encuentro que ahí igual se dan hartas dinámicas de compartir y esas cosas. Pero también siento que el énfasis está casi exclusivamente puesto en el desempeño académico. En las clases sí debería haber una actitud frente a la igualdad de género. En mi caso, como te he dicho todo el rato, no vivo maltrato por parte del profesor o de los profesores, pero sí sé de compañeras a las que sí. A esos profesores primero debería aconsejarles fuertemente que tienen que hacer cierto curso, qué sé yo, y después los que vienen hacer un perfil psicológico y conversar de que esos temas son importantes, que no deben hacerse esas cosas. Como también te dije, yo tengo (tantos) años y tengo una postura más trabajada, pero mis compañeros que vienen del colegio y están en esta burbuja, algunas cosas simplemente las creen porque así es como se trata al niño. El niño no tiene la capacidad de pensar por sí solo, al niño hay que decirle lo que tiene que hacer y después llega un punto muy extraño donde el niño deja de ser niño y tiene que pasar a trabajar, pero sigue teniendo una mentalidad muy extraña en la que hay que decirle las cosas todo el rato. Entonces entendiendo que eso pasa, primero preocuparte de que sean críticos y segundo, también mostrarles estas cosas, estas situaciones de que “no es normal que tú trates mal a este compañero, que tú sigas haciendo estas cosas, piensa quién eres”. Y en temas más administrativos, el protocolo, las unidades que se preocupen de trabajar estas cosas. Cuando estábamos en las asambleas con las compañeras, no se

daban cuenta las autoridades que era mucho trabajo, no se dan cuenta de que no es suficiente un panfleto con indicaciones, son cambios culturales, estructurales de toda una comunidad. Entonces, ¿cuál es tu visión de esa comunidad? Yo encuentro que acá hay un sentimiento muy patriótico con la universidad y ellos saben que tienen eso, con sus polerones y todo, es como muy patriota, el orgullo sansano. Entonces tú sabes que tienes una comunidad acá dentro, que se reconoce a sí misma como sansana. Entonces, no te estoy hablando de algo extraño, de que se identifiquen con este valor si ya se identifican con otros, como líderes en tecnología e investigación, ya y también esto, que quizás no lo digas en tu slogan o quizás sí para monetizar esta wea también, pero no es extraño esto, aplícalo.” (mujer)

“Sí, porque de aquí es de donde salen las personas que luego van a estar en trabajos y pueden hacer realmente cambios. Entonces sí tienen que ser más abiertos al tema. Haciendo entender de alguna forma, como que igual en las movilizaciones se notó que hubo mucha gente desinteresada y quizás porque no se mostraba como muy...la u en sí como que no estuvo muy pendiente, no sé si pendiente, pero no le dio como tanto énfasis a lo que se buscaba que al final era algo bueno y se preocupaba más de que volviera todo a la normalidad, que siguiera todo siendo igual. Pero la u, así como institución, no vi que hubiera una gran preocupación por un cambio que realmente se notara.” (mujer)

“Sí, sí, yo creo que sí. La u es clara influyente de todos nosotros y al final forma parte de nuestro carácter. Casi todos los sansanos tienen un cierto perfil, el perfil sansano. Entonces, no necesariamente en cuanto a lo técnico, pero sí de los que tanto se habla, de las habilidades blandas que la universidad nos entrega a nosotros, parte de eso debería ser respecto a la igualdad. Incluso hacer crecer más nuestro perfil como sansano. Que el

sansano se identifique, y que muestre igualdad, justicia ante cualquier tipo de problema. Igual es importante.” (hombre)

“Yo creo que sí, y sobre todo considerando el alto porcentaje que hay de hombres con respecto a mujeres. Sobre todo por eso. Esa ya es una pregunta bien compleja, así como filosófica. Yo creo que la única manera de poder hacer esto es que se concientice a todos y que no se vea esto como algo muy superficial o light, porque es tanto que puede llegar a decidir completamente la dirección que tenga una política para el país, alguna decisión para la universidad, etc.” (hombre)

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

“Porque al final en la universidad pasamos mínimo 6 años acá, y son años que uno va aprendiendo y se va preparando para lo laboral. Nos debería enseñar a respetar. Si igual que estemos en el estereotipo de universidad cuadrada no significa que no tengamos

esos ramos que ayuden a tener más consciencia social o consciencia laboral con las otras personas.” (hombre)

“Puesto que hay toda una comunidad prácticamente viviendo aquí y conviviendo, yo creo que la universidad tiene que resguardar los derechos y que todos seamos tratados por igual de alguna forma. Al menos hacer su granito de arena, hacer alguna charla, pasar alguna película.” (mujer)

“Sí, completamente. Porque primero que todo, la universidad es la que tiene una misión y una visión dentro del ámbito de formar, tanto profesionales como personas. Nosotros ya venimos con un aprendizaje que viene desde la familia, pero le corresponde a la universidad formarnos como profesionales. Y eso también implica actitudes en el ámbito de trabajo y eso también afecta en las relaciones hombre y mujer y otros géneros también. Por lo tanto, sí o sí tiene que visibilizar un poco e informar y generar las instancias correspondientes. Y respecto al ámbito de las sanciones y las cosas que ocurren dentro de la u. Porque qué pasa, no solamente con los profesores, sino que con los ayudantes. Cómo es la relación entre ayudantes y estudiantes, por ejemplo. ¿Se capacita a los ayudantes respecto a la igualdad de género? Cómo tiene que tratar un ayudante si hace una cátedra de ayuda o una ayudantía, cómo tiene que tratar a sus estudiantes. El tema de las correcciones también. Y los funcionarios también, cómo tiene que actuar un funcionario. Cómo es la relación entre un asistente social y un estudiante. Esas cosas también tienen que ser normadas o establecidas dentro de la universidad. Ya no solamente protocolos y que no vayan solo hacia los estudiantes, sino que hacia los funcionarios y quienes tienen ciertos rangos más de poder. En el fondo, ese es el tema también, el poder no solamente involucra el tema del género, sino que también la capacidad que tú tengas dentro de la u.

Si eres profesor, si eres ayudante, también tienes la capacidad de influir en otras personas. Entonces, teniendo esa capacidad, también tienes una responsabilidad. Entonces cómo lo manejas es lo que la u tiene que hacerse responsable. Porque tú puedes tener un ayudante, pero no sabes qué actitud va a tener personalmente a la hora de trabajar.” (hombre)

“Yo creo que sí, porque claramente es un problema de la universidad que haya desigualdad de género. Partiendo por sus propios funcionarios, sus propios profesores. También tienen que hacerse cargo del estudiantado, entonces deberían. Partiendo por todos los protocolos que deberían tener. Porque todos sabemos que fue el paro por cosas así, que ellos no saben responder ante estas situaciones. Tienen que mejorar.” (mujer)

Se puede extraer evidentemente de estas respuestas que todas las personas entrevistadas ven como una obligación de la universidad involucrarse, considerando que está para educar y formar profesionales que saldrán al mundo laboral. Como bien lo mencionaron en las respuestas, no es solo lo técnico a lo que se viene a la universidad y no se puede desentender de la responsabilidad que se tiene el estar a cargo de la educación de sus estudiantes.

De acuerdo a Flores-Hernández, Espejel-Rodríguez y Martell-Ruíz (2016) “una creencia generalizada que atraviesa los pasillos de la universidad es creer que la igualdad es un hecho real, y desde esta lógica las situaciones o experiencias que contradicen este principio son anecdóticas, atípicas, eventuales, no comunes y no generalizables o de concurrencia en otra parte, con otra gente, en otros extractos sociales y educativos pero no en la universidad, tenemos que comenzar a socializar de manera distinta. La enseñanza del género en los contenidos pedagógicos es fundamental pero la sensibilización del cuerpo

docente en estos temas desempeña un papel mucho más urgente para que la igualdad efectiva se alcance y deje de ser una tarea pendiente en las universidades.”

8.10. Lenguaje inclusivo

¿Qué piensan del lenguaje inclusivo?

En la encuesta, la pregunta que obtuvo la mayor brecha entre hombres y mujeres fue aquella en la que se abarca si el lenguaje inclusivo es o no necesario, en donde las mujeres se mostraron a favor de utilizarlo, mientras que los hombres no. En esta sección se encuentran los comentarios que hicieron las personas entrevistadas respecto al lenguaje inclusivo.

“A mí me da risa cuando la gente pelea por eso, pero porque es como para qué se enojan. Yo lo uso cuando por ejemplo hay oportunidades donde estamos estudiando con mis compañeros y hay que leer un párrafo o les estoy leyendo comunicados de la federación, cualquier cosa que a mí se me ocurra leer en voz alta y hay una parte que es “las y los”, yo digo les porque me ahorro tiempo. Hay una comodidad en el lenguaje. Quiero llegar rápido a otra parte y lo utilizo. También sirve porque hay algunos de ellos que todavía como que se ríen y a mí también me da risa que se ríen. Y no pasa nada, no pasa nada, porque yo me fijo que tú te preocupas en hacer la separación las/los porque te das cuenta de lo que implica el lenguaje como traducción de ideas. Porque te das cuenta que hace sentido, que nos llame la atención, que nos haya invisibilizado en el lenguaje. Si hay solamente un hombre en un grupo de mujeres, no me acuerdo cómo decían en el colegio, pero siempre era como “hay un hombre, ahora tenemos que decir esto, usar este artículo”. Y solo era un hombre, y qué onda, un hombre tiene el poder de cambiarnos a todos. No era que yo en ese momento me sintiera mal, pero sí quedaba así como “¿qué pasó acá?”. Sí, sí lo uso. El lenguaje evoluciona, el lenguaje es

dinámico. Si esa es una forma que se está usando, no tiene sentido el argumento de que el la RAE no se utiliza. Creo que está huevón también, porque nosotros lo usamos y después se institucionalizó y así es como funciona, así es como funcionamos como sociedad. Hay un sector que se empieza a movilizar, empieza en corta a hacer más ruido, se empieza a escuchar y después eso queda escrito en un papel. Entonces si esto se sigue usando, eventualmente va a estar escrito. Yo casi siempre les comento a las personas que me preguntan, que los alemanes por ley cambian sus palabras cada cierto tiempo. Es muy proactivo, no están esperando que 10 años se utilice, porque saben que ciertas cosas las tienen que cambiar. O tienen esos artículos neutros. Y como te dije también antes, entre Europa y Lationamérica hay mucha diferencia, yo lo cuento también como anécdota, pero sí sirve para decir que tampoco es tan extraño y no se acaba el mundo. Es como, si no te gusta, no lo uses. Pero lo que sí, es que con esta gente que es muy reacia a utilizarlo, yo pienso, si este lenguaje triunfa no te queda más opción que morir, porque va a terminar siendo utilizado: adáptate o muere. Lamentablemente así hemos funcionado, si no te gusta esa dinámica, empieza a preocuparte entonces de eso. Porque no tiene que ver con que se use cierta palabra, tiene que ver con que a ti no te gusta que se haga algo, ¿y por qué no te gusta? Como esa es más mi pregunta para esa gente.” (mujer)

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

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

“No, no lo ocupo. No estoy de acuerdo con eso, para mí el lenguaje no es tan discriminador. Yo creo que no, no lo veo de esa forma.” (hombre)

“No lo ocupo y lo encuentro innecesario, porque uno está acostumbrado a hablar de una forma y que te la cambien, igual da pie a la burla. Entonces encuentro que no es necesario y no habría por qué forzar las cosas a que se cambien de esa forma.” (mujer)

“Lo ocupaba solamente para hacer bromas con mis amigos, sinceramente para eso. Yo creo que el lenguaje ya está definido, pero no hay que otorgarle cierta connotación o importancia a ciertas interpretaciones. Porque yo creo que eso es lo que quizás más se confunde con este concepto.” (hombre)

“No me gusta, no me gusta, no. El hecho de la e o la x, no me gusta, no me agrada. Es como deformar el idioma de una manera no buena, pero hay formas de ocupar un lenguaje no sexista sin ocupar la e y la x. Una vez leí un estudio, no un estudio, como un ensayo, de que cambiando algunas palabras que están y que existen, como que podrían incluir todos. Podría ser un lenguaje inclusivo sin deformar el idioma.” (hombre)

“No. Es que mi caso con respecto al lenguaje inclusivo, es que es un tema que se tiene que trabajar todavía. Pese a que hay un tema de que el lenguaje es adaptativo en el sentido de que funciona a partir de, no solamente las normativas, sino que evoluciona a partir del contexto. El sistema tiene que en algún punto formalizarse. Porque en el fondo, cómo se escribe o cómo se establece el lenguaje inclusivo en un ámbito formal, en un ámbito social, en un ámbito colectivo. Pese a que la idea no es segmentar entre hombres y mujeres, sino que es incluir a este grupo de personas que no se identifica con ninguno de los dos géneros. Por lo tanto, implica que en el lenguaje inclusivo la gracia es que no segmente, por lo menos en mi caso no me gusta que separe un poco el ellas y ellos, sino que como un todos nosotros, un tipo de lenguaje que permita agruparnos, en generalizar en todos, ellos, ellas y elles, o el grupo que pertenezca. Entonces, por lo menos yo creo, que le falta para que sea totalmente inclusivo. Y falta también que sea coherente, un lenguaje inclusivo que tenga una semántica, una propia línea semántica, no que sea ellos con x, con el @ o con el e, sino que de alguna forma en particular ya establecido.”
(hombre)

“Yo hablado no me he podido acostumbrar todavía, porque yo siento que el lenguaje es una construcción social que se va dando con el tiempo. No es como que apareció el “cachai” de la nada y me dijeron tienes que decir “cachai”. Yo creo que es

algo que con el tiempo va ir ocurriendo. Yo ahora trato de mandar correos a los alumnos y ocupar lenguaje inclusivo porque escrito no me cuesta tanto. Pero hablarlo todavía no siento que haya pegado lo suficiente. Con el tiempo, probablemente uno lo va a escuchar en la tele, en la radio, internet y uno lo va empezar a adaptar. Como cualquier evolución del lenguaje.” (mujer)

“No me gusta mucho la verdad, porque no creo que las palabras...que sea mal que digamos todos para decir todos, decir todes lo encuentro como medio extraño. Yo sé que el lenguaje es dinámico, pero tratar de imponerlo lo encuentro como muy brusco. Pero no encuentro que sea malo, no encuentro que sea malo que las palabras algunas sean con o y otras con a en ese sentido, porque por ejemplo, dentista tiene una a al final, pero los dentistas también son hombres, las dentistas, los dentistas, y nadie se está quejando porque diga dentisto o dentiste. Como que no le veo mucho sentido al lenguaje inclusivo. La verdad yo no estoy muy de acuerdo con eso, pero no me molesta que la gente lo ocupe. Pero yo no lo voy a ocupar.” (mujer)

Para comenzar este análisis es importante tener en cuenta lo que establecen las autoras Flores-Hernández, Espejel-Rodríguez y Martell-Ruíz (2016), “la lengua es una las formas más sutiles de transmitir la discriminación porque refleja valores de la sociedad, transmite y refuerza los estereotipos y roles considerados adecuados para unas y para otros, el uso de un lenguaje sexista coexiste con otras maneras de ejercer la autoridad. La utilización del masculino como presunto genérico se convierte en referente y medida universal de la humanidad.”

Al igual que en la encuesta, el lenguaje inclusivo fue un tema que tuvo muchos matices en las respuestas encontradas al respecto. Como se puede desprender de los extractos de las entrevistas, hubo personas que encuentran muy lógico el uso del lenguaje inclusivo mientras que otras se mostraron bastante reacias a este.

Hay varios puntos interesantes de abarcar respecto a todo lo dicho de ocupar este lenguaje. Por un lado, el argumento que presentan quienes se muestran a favor de utilizarlo es muy simple, el lenguaje es dinámico y se tiene que ir adaptando a las necesidades de la sociedad que lo utiliza. Hay que siempre tener presente que el lenguaje se adapta a las personas y no las personas al lenguaje.

Por otro lado, quienes se mostraron más en contra de su uso establecían que no es necesario porque ya hay una costumbre de hablar de cierta forma y llegar y cambiarlo es muy brusco y da pie a la burla. Se mencionó también que ocupar el lenguaje inclusivo es deformar el lenguaje y que eso no es bueno.

Un punto relevante que hizo una de las entrevistadas es que como sociedad chilena siempre se ha hablado mal, inventando palabras y nunca ha sido un problema, y resulta que ahora que se utiliza el lenguaje inclusivo, que ella encuentra que es una causa noble, es un problema. Esto muestra que el problema para quienes no están de acuerdo no es “inventar palabras”, sino que el hecho de que se está visibilizando más a las mujeres y a personas que no se identifican en el binario del género, lo que por siglos jamás se ha hecho. Esta pareciera ser la causa detrás de tanta molestia con el uso de e, x y @.

Es interesante ver como el hecho de hablar de todes para algunas personas muestra la evolución y el dinamismo del lenguaje, mientras que para otras personas es una deformación

de la manera de comunicarse. Como que la forma de comunicarse ya estuviera establecida completamente y no hubiera espacio al cambio.

Algunas de las entrevistadas que sí se mostraron a favor de su uso hablaban de que les llega a dar risa que la gente utilice de argumento que el lenguaje inclusivo no está en la RAE y por ende no es válido, siendo que como ya se ha mencionado, el lenguaje se adapta a las personas y las sociedades y no al revés.

Otro tema que vale la pena abarcar es el hecho de que se piense inmediatamente que con lenguaje inclusivo se refiere solo a hablar de todes, todxs o tod@s, lo que efectivamente corresponde a hablar con lenguaje inclusivo. Por ejemplo, que los correos institucionales comiencen con querida comunidad universitaria en vez de con estimados profesores, funcionarios y alumnos, es una forma también de ocupar un lenguaje inclusivo.

Incluso, en este momento al analizar el lenguaje inclusivo se considera la inclusión en términos del género de las personas, pero ocupar un lenguaje inclusivo en términos genéricos es mucho más que el género. Por ejemplo, decir persona en situación de discapacidad y no lisiado, también es una forma de hacer uso de un lenguaje inclusivo.

Una de las entrevistadas dice que no encuentra que sea malo que algunas palabras terminen con o y otras con a, poniendo de ejemplo la palabra dentista, la cual termina en a pero es una palabra neutra. Este análisis del uso del lenguaje inclusivo, pierde el enfoque que tiene este para aquellas personas que deciden ocuparlo.

Ocupar el lenguaje inclusivo es tomar consciencia de la segregación y discriminación por género que se hace al comunicar y hacer algo al respeto. No es ir cambiando todas las palabras que terminen en a-o por una e, una x o un @.

El hecho de que consistentemente se haya invisibilizado la presencia de mujeres y de disidencias con el lenguaje es un acto más de violencia simbólica al ser utilizado como mecanismo al perpetuar las relaciones de dominación masculina (Minoldo y Cruz Balián, 2018), que muchas veces no se considera como tal por estar tan normalizada y por verse como un tema meramente superficial que no tiene efecto alguno.

Uno de los estudiantes, incluso dice en su argumento para mí el lenguaje no es tan discriminador, mostrando de forma probablemente inconsciente, de que en lenguaje sí hay discriminaciones, pero en la forma en que él lo ve, no son importante y por tanto no se justifica cambiar la forma en que se comunica.

En los inicios de la Movilización Feminista que se dio en la universidad, también se mostró mucha resistencia al uso del lenguaje inclusivo, en especial a través del grupo de federación en Facebook. Esto se ilustra en lo que uno de los entrevistados menciona, que utiliza el lenguaje inclusivo con sus amigos para hacer bromas, las que en Facebook se ven muchas veces en los memes o en los comentarios.

Pero lo que se vio en las redes sociales eran más que bromas, es misoginia, en donde en muchas ocasiones hay un serio desprecio e incluso odio hacia las mujeres que utilizan esta forma de comunicarse.

Cabe destacar que a medida que pasaba el tiempo, se vio menos resistencia y memes burlándose del lenguaje inclusivo y más personas que lo utilizaban para comunicar algo a través de redes sociales. Lo que no quita que esa molestia y resistencia por su uso siga existiendo, solo que es menos latente.

Otro de los estudiantes entrevistados dijo no utilizar el lenguaje inclusivo por el momento y este debería formalizarse y que tener su propia línea semántica, es decir no recurrir al uso de la e, la x o el @. Esto es algo muy difícil, si no imposible, de conseguir. Lo que propone es finalmente crear un nuevo lenguaje que sea realmente inclusivo y coherente, dando a entender que hoy no lo es. Pero se debe tener en consideración que el lenguaje inclusivo que hoy se está usando con e, x y @, es coherente semánticamente, ya que ese aspecto no ha cambiado. Lo único que es distinto es que el género gramatical se omite al usar e, x y @, siendo realmente neutro y no el neutro masculinizado que siempre se enseñó y ocupó.

Un estudio llevado a cabo por Boroditsky y Schmidt (2000) concluye respecto al género gramatical y cómo se perciben los conceptos. Se consideraron 24 sustantivos con género inverso en alemán y en español, teniendo la mitad de sustantivos en femenino y la mitad en masculino en cada idioma. Se llevaron a cabo experimentos con algunas personas cuya lengua nativa era el alemán y otras cuya lengua nativa era el español. Los experimentos fueron en inglés, lengua en la que no se utiliza el género gramatical.

Los principales resultados de este estudio fueron que las personas incluyen el género en las representaciones conceptuales de objetos inanimados y que las ideas que tienen las personas respecto al género de los objetos está influenciada fuertemente por el género gramatical que se le asigna a cada uno de estos objetos. Por ejemplo, personas que hablan español describieron las llaves como doradas, pequeñas, adorables, brillantes y diminutas, mientras que quienes hablan alemán (en cuyo idioma llave tiene género gramatical masculino) las describieron como duras, pesadas, metalizadas y útiles (Minoldo y Cruz Balián, 2018).

En el mismo experimento, al analizar la descripción de la palabra puente, que en español tiene un género gramatical masculino y en alemán un género gramatical femenino, se obtuvo que en español se describió como grandes, peligrosos, fuertes, resistentes, imponentes y largos, mientras que en alemán la descripción consideraba adjetivos como hermosos, elegantes, frágiles, bonitos, tranquilos, esbeltos. Se puede ver con ambos ejemplos que en aquellos casos en los que el género gramatical es femenino, se le atribuyen al objetivo características típicamente asociadas a lo femenino y viceversa con el género gramatical masculino.

Es importante también dejar claro que, en muchas ocasiones, el usar todes, todxs o tod@s no es una decisión lingüística, sino que una decisión política que busca precisamente ocupar esta forma del lenguaje para visibilizar desigualdades que hoy se encubren con el lenguaje.

Es relevante mencionar que el uso de e, x y @ puede generar controversia por ser disruptivo, en especial de los últimos dos casos. Existen argumentos de que precisamente aquello que incomoda, que es disruptivo, es precisamente lo que atrae las miradas sobre el problema de género que el uso de esos símbolos busca denunciar (Minoldo y Cruz Balián, 2018).

¿Qué opinan de los resultados de la encuesta respecto al lenguaje inclusivo?

Como ya se ha establecido, en la encuesta el ítem que preguntaba por el lenguaje inclusivo fue aquel que mostró la mayor brecha entre hombres y mujeres y fue lejos el puntaje más bajo por parte de los hombres. En esta sección se encuentran las opiniones de las personas entrevistadas respecto a este resultado.

“Yo creo que tiene que ver con el no saber qué es ser el otro, porque nadie lo sabe. Y de no poner atención. Casi todas sabemos lo que se siente ser invisibilizada con el lenguaje. El hombre no lo sabe. Y el hombre tampoco, aparentemente, ha tenido la oportunidad que te decía de conversar en profundidad con una mujer. Que por ejemplo no sepan que a una mujer le da miedo estar en un grupo de hombres. Incluso a mí me sorprendía, hace mucho tiempo, cuando me daba cuenta que esa era una sensación que se repetía mucho, pero ya después de hablar con muchas mujeres, eres rara si no te asusta. Y de nuevo, no conozco a ninguna mujer que no esté alerta o que se suba a un colectivo y haya solo hombres...puta, me bajo al tiro, ni cagando soy la última pasajera. Diciendo eso, pienso que tiene que ver con desconocer e invalidar las sensibilidades, en este caso, de las mujeres. De no creer que duele y de decir “ahhh, si no es para tanto”. Pura invalidación, porque no creen que estamos diciendo la verdad. Esa es la cosa que a mí más me duele cuando discuto con esta gente. Por qué, además de abrirme que ya es un esfuerzo, te tengo que convencer que no estoy mintiendo. Como que eso es lo primero que tengo que hacer para recién después poder conversar contigo. ¿Por qué siempre crees que miento? ¿Por qué siempre?, con ciertas personas obviamente. Y creo que obedece a esas razones, bajarle el perfil. Como te digo, yo no encuentro que sea así, lo que hace que nos movamos. Obviamente no, estamos hablando de weas como no queremos que nos maten, que nos saquen los ojos y que nos peguen 20 puñaladas. Pero no deja de ser algo que es importante por eso de, cómo las ideas te llevan a cosas, las palabras son importantes, pienso yo. Creo que solo caen en la ignorancia y como eso, la ignorancia es más mala que la maldad.”

(mujer)

“El de los hombres me lo esperaba. Viéndolo desde mi punto de vista, pienso que el lenguaje no es discriminator en realidad. Pienso que no debería cambiar. ¿Y las mujeres por qué piensan así? Es que tendría que ver qué tipo de lenguaje es discriminator. Me sorprende. Sí, me sorprende harto. Es que ni siquiera lo veo como un tema en realidad, discriminatorio. Entonces es raro que las mujeres piensen de esa forma, que se sientan discriminadas o que exista una brecha de género por el tema de cómo uno habla. No le encuentro sentido. Me causa duda de por qué es así. No sé. Y ahora lo comentábamos, porque en algunas universidades se incluyó ese lenguaje y entre nosotros era visto como medio absurdo, no va a cambiar la igualdad de género con cambiar el lenguaje. No es primordial yo creo, no es un tema que tengamos que debatir en realidad.” (hombre)

“Me sorprende la verdad, pensé que iba a ser igual de parte de las mujeres, más bajo. Porque no encuentro que vaya a un real aporte en cuanto a temas de igualdad. En homosexuales y todo eso, quizás, igual tampoco lo veo como algo que realmente cambie, sino que está en el tema de cómo uno se trata y cómo uno se siente y cómo a uno lo tratan, pero no por eso hay que estar cambiándole una letra al final de unas palabras, para ser menos discriminator por decirlo así. Entonces me sorprende que haya tantas mujeres que encuentren que está bien.” (mujer)

“Yo creo que es normal el puntaje. Viendo que yo he compartido con hartas personas que dicen como “no, si el lenguaje inclusivo no sirve de nada” y la mayoría viene por parte de hombres y en parte igual por las mujeres. Yo creo que es por un tema de costumbre más que por temas de género, “ahh, pero por qué voy a decir elles”, o el típico “por qué no puede ser una i”. Yo creo que esa es la causa de que estos puntajes sean los que son. Obvio que las mujeres van a tener mayor puntaje, porque en el lenguaje

solamente se ve la parte masculina o se ve a los hombres y no se hace ver a las mujeres, por ejemplo, en el “ellos”. Al final las mujeres tratan de estar presentes, estar dentro del lenguaje.” (hombre)

“Quizás es porque a lo mejor hay veces en que se ocupan palabras quizás para denotar tanto hombres y mujeres, y que son quizás más asociadas a los hombres. Y a lo mejor las mujeres no se sienten parte de. De eso, por ejemplo, aquí mismo en la universidad cuando sacan los títulos, parece que hay ciertas carreras que a las mujeres les dan el título de ingeniero civil y tanto y de repente debería ser ingeniera civil y en ese sentido ser como más abierto.” (hombre)

“Que es porque los hombres siempre se han visto ocupando todos los puestos que pueden existir. Cuando yo era chica quería ser astronauta, yo nunca vi una astronauta mujer. Pero los chicos crecen con todas estas figuras a aspirar y además saben que el plural es masculino también. Porque qué terrible que te digan mujer, es un insulto. Porque yo he estado y han dicho “entonces todas vamos a querer lo mismo” y no falta el tipo que se para y dice “oye, estoy yo” y yo pienso “¿qué tiene?”. Yo creo que va por eso, creo que la correlación con el lenguaje inclusivo yo creo que es porque todavía va a haber un poco de mirar a huevo lo que puede hacer el lenguaje, incluir desde todas las áreas posibles la presencia femenina, sin necesariamente explicitarla pero sí decir “oye, ya no somos todos hombres, quizás no somos todas mujeres, pero ya no somos todos hombres”.” (mujer)

“Yo encuentro que los hombres lo ven del lado de que se ve feo, se escucha feo. Y las mujeres lo ven del lado que me están incluyendo de alguna manera. Por eso es normal que las mujeres tengan un puntaje más alto y los hombres más bajos.” (hombre)

“Sí, me hace sentido. Porque uno también, yo por lo menos he tomado esa actitud en algún momento, “para qué necesitamos el lenguaje inclusivo, es más para complicarse”. Pero claro, tomando el otro punto de decir, tiene sentido el lenguaje inclusivo en la medida en que se toma en cuenta, no solamente a los hombres y mujeres, sino que se toma en cuenta también a los transexuales y a otros grupos de personas, a otras orientaciones sexuales. Pero eso hay que también comunicarlo correctamente. De hecho, es una discusión que una vez tuve con un compañero, es necesario el lenguaje inclusivo, y estuvimos hartos rato conversando. Llegamos a la conclusión justamente de que no es para separar a mujeres, sino para incluir a otros.” (hombre)

“Yo creo que al hombre le cuesta más ver que puede existir una cosa así y de todas maneras la mayoría ve como que un todes suena un poco ridículo, yo creo que va por ahí. Igual se han hecho muchos memes para ridiculizar la terminología, entonces como que uno no lo puede tomar muy en serio aún. Quizás hay otras personas que piensan que no es necesario porque ya existe el compañeros y compañeras, la típica de los discursos que uno escucha hasta de los presidentes que ocupan el todos y todas. Es una de las pifias de lenguaje español, porque en inglés no existe una distinción entre ellos y ellas a la hora de hablar. Es más fácil, el lenguaje ya viene como inclusivo. La verdad es que no me sorprende, porque incluso a mí me cuesta hablarlo. Entiendo que sería bueno ir aplicando de a poquito, pero a mí misma me cuesta ocuparlo. Entonces yo no le voy a exigir a los hombres que hablen de todes. No puedo exigir más de lo que yo puedo hacer.” (mujer)

“Yo creo que es porque vemos el lenguaje no inclusivo, el lenguaje normal, porque hay ciertas palabras que molestan, digamos, a la mujer. Por ejemplo, todos, porque está muy claro que todos es de hombres, entonces por qué tenemos que estar incluidas ahí. Yo

creo que por eso las mujeres prefieren el lenguaje inclusivo. Pero yo creo que los hombres no porque, no sé la verdad, yo creo que simplemente al lenguaje estamos acostumbrados a hablar así. Claro, exactamente. Es que yo creo que la palabra todos yo encuentro que es la más importante con el lenguaje inclusivo, porque está diciendo que somos todos. A veces también, en vez de decir la humanidad o los humanos, decimos el hombre. Entonces esas cosas no son inclusivas claramente. Pero hay otras palabras que no encuentro que sea necesario cambiarlas. Igual es difícil porque el lenguaje es algo muy dinámico. La historia, que viene del latín y todo eso. Por ejemplo, en el francés hay palabras femeninas y masculinas, pero cuando tú le cambias el género a la palabra, cambia el significado, se ocupan las dos. Es bien complicado. Es como decir derecha y derecho. Decir derecha es el lado y derecho es para el frente. Como esas cosas. Veo que es urgente en algunas palabras, pero no en todas.” (mujer)

De estas respuestas se puede desprender que a la mayoría de las personas entrevistadas les hace sentido los puntajes obtenidos. Que las mujeres hayan estado a favor de utilizar el lenguaje inclusivo y que los hombres mostraran un mayor rechazo. Pero hubo dos personas, un hombre y una mujer, a quienes les sorprendió el puntaje de las mujeres en la encuesta. No les hacía sentido que las mujeres creyeran que era necesario usar el lenguaje inclusivo, ya que desde su perspectiva el lenguaje actual no es discriminatorio y que no es un real aporte para la igualdad de género.

Cabe destacar que muchas de las personas que se mostraron más reacias al uso del lenguaje inclusivo cuando se les preguntó de forma genérica que pensaban de su uso, al mostrarles los resultados, inmediatamente veían como esperable el resultado por parte de las mujeres y entendían que se sentían invisibilizadas.

Se evidencia con estas respuestas que a pesar de estar conscientes de las implicancias que trae utilizar el lenguaje inclusivo, por ejemplo visibilizar, igual encuentran que no está bien usarlo, reflejando que se prefiere mantener el status quo de privilegio en donde son ellos los mencionados siempre.

Algunas de las entrevistadas expresan que estos resultados por parte de los hombres se deben a una invalidación hacia las mujeres y de creer que exageran o mienten, además de mirar en menos lo que puede hacer el lenguaje al visibilizar y dejar en claro que no son solo hombres quienes están presentes.

Es importante mencionar que en algunas ocasiones se establece que el lenguaje inclusivo, que como ya se ha dicho se toma muchas veces exclusivamente como e, x y @, permite visibilizar a homosexuales y transexuales, lo que no es correcto. Al decir todes por ejemplo, se está visibilizando a mujeres y a personas que no se identifiquen con el binario de género, lo que es independiente de su orientación sexual y si son personas transexuales o transgéneros. Una mujer trans es una mujer y un hombre trans es un hombre. Igual se debe tener en cuenta que también hay personas trans que no se identifican en el binario, lo que es totalmente válido y en ese caso correspondería a las personas no binarias que se visibilizan con la e, x y @.

De todas formas, el lenguaje sí debiese ser inclusivo en todos los aspectos, incluyendo a la comunidad LGBTQIA+ y no asumir al hablar con una persona que esta es heterosexual, por ejemplo. Pero esta inclusión es en general en la forma de elaborar el discurso y no viene por utilizar e, x o @.

Una de las entrevistadas menciona que no cree necesario utilizar el lenguaje inclusivo, refiriéndose a e, x o @, con todas las palabras, pero sí en algunas. Reconoce que el lenguaje es dinámico, pero que eso precisamente hace que sea difícil utilizar el lenguaje inclusivo en todos los casos, poniendo de ejemplo que en algunas ocasiones el cambiar esa letra al final puede cambiar el significado de la palabra en su totalidad.

Con respecto al argumento anterior y precisamente porque el lenguaje es dinámico y se va adaptando a las necesidades de las personas, es que con el lenguaje inclusivo no hay reglas establecidas en donde siempre se cambie la última vocal a una e por ejemplo, ya que en ciertos casos como la palabra profesores, el masculino ya termina en e.

El lenguaje inclusivo es una forma de tener en consideración a las distintas personas e identidades y procura no invisibilizar y violentar a un grupo de personas. En algunos casos cambiar una o por una e, x o @ es la forma de conseguir esta inclusión y en otros casos es cambiar la palabra alumno por estudiante, por ejemplo. Cada caso es distinto y como ya se ha establecido, el lenguaje es dinámico, por lo que si algo no funciona, se va a ir transformando.

Así como hoy en día, para reemplazar la o de las palabras en masculino o en mal llamado neutro, se utilizan la e, x o @, puede que en cinco años más solo se utilice una de ellas o ninguna y en vez sea un símbolo completamente distinto. En cualquiera de estos casos, el objetivo de quienes utilizan el lenguaje inclusivo se estará cumpliendo, visibilizar.

Cabe recalcar que son dos cosas muy distintas el que las personas estén acostumbradas a una cierta forma de hablar y que por lo tanto pueda ser un poco difícil adaptarse a hablar de forma inclusiva siempre y el no reconocer la violencia simbólica e

invisibilizadora que tiene el ocupar la palabra ingenieros como palabra neutra e inclusiva, por ejemplo.

En una de las respuestas se hace referencia a que el inglés es una lengua inclusiva, ya que no utiliza géneros gramaticales. Eso puede parecer cierto a simple vista, pero existen estudios que demuestran lo contrario. En los trabajos de Engelberg (2002) quien analiza el finlandés y de Braun (2001) quien hace lo mismo con el turco, lenguas en las que se utilizan los sustantivos neutrales y pronombres sin división gramatical genérica, se concluye que de todas formas se puede tener un sesgo masculino encubierto en ellas. Se establece que al no poseer un género gramatical, no hay posibilidad de utilizar pronombres o sustantivos femeninos que destaquen la presencia de mujeres. Engelberg señala que el androcentrismo en las lenguas que no presentan género puede incluso aumentar la invisibilidad léxica, semántica y conceptual de las mujeres.

8.11. Adicionales entrevista

Al finalizar la entrevista se les dio la oportunidad de agregar algo si lo creían importante y necesario. A continuación, se encuentran los comentarios finales de quienes quisieron agregar algo.

“No mucho más, sólo que respecto a esto yo creo que la vía a una sociedad más igualitaria para todos es un fenómeno multiescala. Importan tanto las leyes que se hagan como importa lo que yo haga. Como yo, y me refiero a mis compañeros, expreso cómo me siento, y cómo me aseguro de alguna manera, como me sea posible, que me entiendan, que entiendan lo que está pasando. Si yo veo algo que no me parece, la típica estupidez cuando empiezan a compartir estos videos que se filtran, decir “oye, sabes que eso no está bien,

esta persona nunca dio su consentimiento”. Yo creo que es algo que hay que analizar y hay que trabajar en todas las escalas posibles y siento que hay que poner todos todos los esfuerzos posibles en eso. Como que a veces con mis amigas hablamos nos decimos “oye, y no te da lata explicar esto” y sí, porque para uno es tan obvio, pero hay que hacerlo. Yo creo que es súper necesario.” (mujer)

“Quizás podría comunicar algo respecto al ámbito más personal, cómo yo he visto el tema en la universidad o en mi caso propio. En mi caso, yo llegué a esta universidad y este tema como que hace muy poco como que llegó a mí. Yo entré a la universidad con otra visión. Este tema ha sido un aprendizaje progresivo. Porque al final de cuentas, uno nació o fue concebido en una familia que no te enseña estas cosas. Uno tiene una visión, uno llega a la universidad con una visión, quizás muchas veces sesgada o no toma en cuenta mucho estas cosas. Es parte de un aprendizaje y querer aprender un poco del tema del lenguaje inclusivo, porque creo yo que el tema más complicado es cerrarse. Creo que hay muchas personas que se cierran a este tema. Porque en el fondo es como “¿para qué”?, en el fondo no quiere complicarse la vida, que viene con el lenguaje inclusivo y un montón de otras cosas más. Esas actitudes que he escuchado en compañeros, por ejemplo, tengo un primo que es ingeniero mecánico, entonces él y su familia, son muy conservadores, el tema de la homosexualidad todavía se ve feo, lo ven mal, entonces ya esas cosas deberían ser normales. Yo en mi caso soy bisexual, me gustan hombres y mujeres. Actualmente estoy con una mujer, estoy pololeando y comprendo en el fondo que no es que la vaya a cambiar por un hombre, sino que en el fondo es un tema de gustos y eso no me afecta en el día a día. Y tampoco debiera afectarte en un ámbito profesional. Que tú seas homosexual, que tú seas heterosexual, que tú seas bisexual, que tú seas trans, no es un impedimento, se toma

hoy día mucho como una discapacidad. Entonces no es un impedimento para tú ser un profesional. Yo creo que como sansanos estamos combinando muchas veces la vida personal de alguien con la vida profesional, dicen “como es homosexual no va a poder hacer esto o no es buen profesional o tiene una actitud distinta, como raro, que no se acerque a mí”. Ese tipo de cosas son las que realmente encuentro muchas veces negativas. Y también el no querer hablar de estos temas, el tabú que existe todavía. Y eso también yo creo que es por lo mismo, los valores familiares al final chocan con los valores que se quieren transar ahora. El cambio valórico, muchas veces, para muchas personas, es muy grande y otras personas son más adaptativas justamente. Pueden cambiar de una actitud a otra sin problema, porque el razonamiento se los permite. “Esto tiene sentido para mí, qué tiene de malo”. En cambio, otras personas son como “no, a mí en mi familia me enseñaron esto”. Uno es más tradicionalista y otro acepta más estas cosas. Eso creo yo. Lo fundamental es empezar a aceptar y tomar en cuenta estas cosas.” (hombre)

“Me parece súper interesante esto y sería bacán que después esto se pudiera publicar un lugar, como los resultados finales de tu investigación para que todos los alumnos, los profes, toda la universidad conozca de verdad cómo se vive el tema de la igualdad de género aquí. Más allá de encuestas chicas y cosas así que no tienen tanto peso. Un trabajo serio al respecto, en donde de verdad quede en evidencia lo que la mayoría pensamos. Hay muchos trabajos que los publican y después solo gente especialista los lee, solo para referenciarlos. La idea es que queden en federación, cosa de que uno pudiera ir de repente a leerlo. A lo mejor un resumen de todo esto para que todos estemos al tanto. Está súper bueno el trabajo, igual hubo algunas cosas que me sorprendieron, otras son un poco lógicas y todo tiene que ver con el hecho de que es una

universidad donde la mayoría son hombres, los profes son hombres y esos profes estuvieron en la universidad cuando ni siquiera había mujeres, entonces tienen una percepción muy distinta del mundo quizás. Desde los viejos a lo que pensamos nosotros, por lo menos hay hartos hombres que están en transición.” (mujer)

8.12. Comentarios encuesta

En la parte final de la encuesta realizada, se preguntó en qué contextos en la universidad hombres y mujeres recibían un trato diferenciados. En esta sección se encuentran algunos de los comentarios que más llamaron la atención y al final de cada uno, entre paréntesis se indica el género de la persona correspondiente.

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

“En la baja matrícula de mujeres en carreras que tienen la mala fama de ser "para hombres".” (hombre)

“En situaciones cotidianas, más respeto al hablar en público, mejor valoración de la opinión. Ejemplo, en mat021 el profesor nos dijo que las mujeres entraban a la

Universidad a buscar marido y nada más. Ejemplo 2, un profesor que se le insinúa a una alumna y nadie hace nada. Y suma y sigue.” (mujer)

“Algunos profesores creen que las mujeres necesitamos más ventaja, o nos hacen sentir que no deberíamos estar en la universidad. También los compañeros crean una brecha donde o eres "uno de ellos" o eres una princesa que no hay que lastimar o una diosa que adorar, o en último caso no deberías estar en la u, lo que no permite un roce tranquilo.” (mujer)

“En taller 2 (IND) se enseña a las mujeres a vestirse de una manera "neutra" para que su cuerpo no "distriga" a los oyentes, me parece una situación que aunque "cotidiana" no debería justificarse.” (hombre)

“Lamentablemente a muchas mujeres se les mira en menos cuando arrojan algún resultado o respuesta por el simple hecho de ser mujeres, por lo que se les cuestiona y critica duramente sus respuestas.” (hombre)

“Existen profesores predispuestos a que las mujeres les cueste más entender la clase, pese a que eso no depende del género.” (hombre)

“Cuando son líderes de grupo, en la semana mechona, correcciones de certámenes, situaciones cotidianas entre hombres.” (hombre)

“En las ramas deportivas los hombres tienen más becas de alimentación que las mujeres. Por lo general, en el depto de OOCC, los profes prefieren tener a hombres de ayudantes. En un ramo, una vez una compañera tuvo la mejor nota, y el profesor por no querer que fuera una mujer la mejor, le subió la nota al compañero que venía después para que quedaran "parejos”.” (mujer)

“En los conocimientos que la gente suele presumir que alguien tiene (o presumir que no tiene).” (hombre)

“Al saber el resultado de sus notas, por ejemplo, se cuestiona su real conocimiento y esfuerzo por la razón de ser mujeres.” (hombre)

“Se nota en la proporción hombre/mujeres entre académicos.” (hombre)

“En clases, al recibir explicaciones extra que no son necesarias. En los ejemplos que usan los profesores, cuando implican que el buen desempeño se debe a coqueteo o similar, o cuando al explicar cierto contenido, no te creen, luego lo explica un compañero y todo tiene sentido...” (mujer)

“En clases con algunos profesores, y sobre todo en ayudantías donde los ayudantes son más "amorosos" con las mujeres.” (mujer)

“Las respuestas de los profesores hacia las mujeres es diferente que a los hombres, en el sentido que tienen menos tolerancia a lo que dicen las mujeres y las consideran tontas.” (hombre)

“Solo me he percatado de las respuestas de los profesores o ayudantes a correos de hembras (son más rápidos y motivados en responder).” (hombre)

“Siempre se insinúa que los hombres entienden mejor las matemáticas y la economía.” (mujer)

“En primer lugar, en la sala de clases, hay profesores que no toman en consideración la opinión de una mujer en los ramos, si prestan atención a la opinión de los alumnos hombres. A mí una vez incluso un profesor me dijo que las mujeres deberíamos

estar en la cocina y no en la sala de clases. Existen muchos casos de acoso dentro de la universidad, en su mayoría a compañeras; cuando uno de estos casos es expuesto a la comunidad, la mayoría opina que ella se lo buscó, dando a entender que la víctima es la culpable. Las compañeras que son madres no tienen donde cambiarles los pañales a sus hijos en la universidad, no hay mudadores en ningún baño.” (mujer)

“Siento que hay frecuentemente una condescendencia, a veces inconsciente, hacia las mujeres a la hora de enseñar.” (hombre)

“En clases con los comentarios de los profesores, en el trato que recibimos por nuestros mismos compañeros en las clases, pasillos, casino, etc.” (mujer)

“En clases, existen aún profesores machistas en la universidad. También he visto comportamiento machista por parte de compañeros.” (hombre)

“Siendo estudiante de IDP, suele existir un rechazo hacia hombres que estudian dicha carrera., proveniente de carreras "tradicionalmente masculinas". De cierta forma, dando a entender que es generalmente una carrera para mujeres.” (hombre)

“Cuando las mujeres tienen ayudantes y profesores hombres (muy frecuente en la UTFSM), existe un mejor trato y mayor posibilidad de aumento de nota en las re-correcciones, es mejor el trato con ellas. Es obviamente por que los hombres son “jotes”, a diferencia de tener profesora.” (hombre)

“Tratos que tienen ciertos profesores con alumnas, creen que no son capaces de entender totalmente la materia por el hecho de ser mujer.” (hombre)

“El trato a las mujeres (y a las minorías en general) es bastante peyorativo cuando no están presentes por ejemplo al hablar de maracas o maricón culiao en un carrete, etc.”
(hombre)

“Depende del profesor, pero en una oportunidad un profe de laboratorio, en la primera clase, insinuó que las mujeres que tomaban el ramo siempre terminaban con el peor promedio, o reprobaban.” (mujer)

“Llevo nada más de un mes en clases, pero he podido notar que la diferencia de tratos existe. Un claro ejemplo es como algunos profesores luego de estar explicando se acercan a las mujeres para preguntarles puntualmente a ellas si han entendido, he de agregar que estoy en ingeniería civil mecánica y somos tres mujeres en mi paralelo, por lo que se nota mucho más. Otra cosa es que en los grupos de taller no dejan que existan grupos en los que haya una mujer y dos hombres, ya que aseguran que existirá alguna especie de competencia por parte de los hombres... más machista imposible.” (mujer)

“He sabido de amigas de otras carreras como eléctrica y electrónica, que han sido discriminadas por ser mujer. Han recibido comentarios machistas de sus profesores y compañeros, además de ser rechazadas para hacer equipos de trabajo solo por el hecho de ser mujer. Por otra parte, he oído de parte de mis compañeros comentarios muy desagradables respecto a mujeres de la misma universidad, muy sexistas y machistas.”
(mujer)

“En general los compañeros tienen una actitud más cuidadosa con una, se hacen "caballeros", evitan decir groserías, o bien piden permiso para decirlas. Ayudantes, compañeros y profesores te explican con más cuidado cosas sumamente básicas, como si

una no hubiera aprobado asignaturas previas para llegar al nivel en que se encuentra. Profesores lanzan comentarios machistas en clases cuando ven a una mujer distraída. ETCÉTERA, a esta universidad le falta demasiado en cuánto a igualdad.” (mujer)

“Cuando una mujer obtiene mejores notas que un hombre, salen comentarios insinuando que la mujer sedujo al profesor para obtener su calificación.” (hombre)

“En evaluaciones orales y presentaciones, a las mujeres se les exige "amacharse" o actuar como hombre para así lograr una mejor calificación o tener que recurrir a coqueteo para mejorar notas.” (mujer)

“El trato de los profesores al alumnado. Es la forma más común que he visto. Desde pequeños comentarios 'inofensivos' que tocan la moral de las mujeres, a un acoso mucho peor. El hecho de que haya menos mujeres en la universidad suele resaltar cuando a una le va bien o le va mal: esto provoca un trato bastante diferente. A veces hay estudiantes que son muy machistas, pero son los menos en realidad.” (mujer)

“Hay veces que en situaciones uno hace algo y los profesores hombres han dicho mujer tenía que ser.” (mujer)

“En clases, generalmente en ramos de ciencias básicas o mecánica (en mi caso) si una mujer responde correctamente se le mira con asombro, como si fuese algo extraordinario, a diferencia de cuando un hombre es quien responde correctamente que es algo "normalizado".” (mujer)

“Desde el trato entre compañeros (cómo los grupos de hombres se refieren a ellas cuando están a solas -desde cosificación hasta supuesta "incapacidad" u otras críticas

sexistas-, como es el trato hacia las compañeras en general, etc.) hasta ciertos profesores, que suelen hacer distinciones que "pasan piola" dentro del aula o incluso hacer bromas de carácter sexista." (hombre)

"Lo que más observo en mi carrera son situaciones de <>, donde los profesores evitan usar cierto lenguaje cuando "hay damas presentes". También pasaba (ya no) que un profesor utilizaba diapositivas con mujeres evidentemente sexualizadas haciendo "preguntas tontas", para romper el hielo. Y pienso que lo más grave (y esto no lo he presenciado, pero si tengo amigas que me lo han comentado), radica en la falta de tolerancia ante chicas embarazadas, o que están en su periodo." (hombre)

"Al momento de pedir ayuda a algún funcionario, profesor, ayudante, etc. Por lo general a las mujeres las tratan con más atención que a los estudiantes hombres. Por otra parte, existen docentes mujeres que tratan mejor a los estudiantes hombres. Creo que tanto funcionarios como docentes deberían ser capacitados de forma obligatoria al momento de relacionarse con las personas (no solo con los estudiantes). Inculcarles el respeto y la tolerancia a la diversidad, para que estén capacitados para las relaciones blandas. Les ayuda a ellos en su vida, y a su entorno laboral y al entorno estudiantil." (mujer)

"Mansplaining desde alumnos hombres, que te miren en menos, que no te llamen para pegas "pesadas". " (mujer)

"Contratando o manteniendo en sus puestos a profesores machistas. P.e. muchos de los profesores de DMAT, de los ramos de matemática comunes, hacen comentarios bastante machistas, incluso hostigamiento." (mujer)

“En casi todas en realidad, cuando un profesor se dirige a una mujer lo hace con sentidos extra que como lo harían hacia un hombre, sea para favorecer o discriminar, pero no indiferente.” (hombre)

“Clases, ayudantías, fila del quiosco, etc. Compañeros hacen una diferencia tierna, de buena educación, de cuidarnos, pero diferencia. En clases me tocó un profesor que derechamente nos dijo que éramos menos inteligentes. Ayudantes que ofrecían ayuda a mujeres especialmente.” (mujer)

“Existen profesores en el departamento de obras civiles que han demostrado su rechazo a la cantidad de mujeres que entran a la carrera, la cual va aumentando año tras año.” (hombre)

“Cuando los ayudantes de un ramo apostaron que un grupo de mujeres fracasaría en el proyecto.” (mujer)

“Algunos profesores, generalmente los más viejos, que miran en menos a las mujeres en clases, para hacer trabajos, etc. También en las actividades deportivas que se realizan, en donde la mayoría son sólo masculinas.” (hombre)

“Cuando los profesores hacen "bromas" refiriéndose a que las mujeres saben menos.” (hombre)

“Sin ánimos de generalizar, es bastante común encontrar este tipo de situaciones en el trato del personal docente masculino de edad más avanzada para con el estudiantado que se identifica con el género femenino. Suelen asumir que no serán capaces, o bien les

costará mucho más que al resto. Con frecuencia se les puede encontrar ridiculizando sus dudas o insinuando que reprobarán la materia.” (hombre)

“No falta el ayudante jote (mayoritariamente hombres por la proporción en la U) y la mina que le saca provecho a eso.” (hombre)

“La venta de comida en el hall del c, las mujeres vendedoras obtienen mayores ventas que los hombres. En los ramos, las mujeres pueden pasar a punta de cacha, como también se les puede reprobar por ser mujeres.” (hombre)

“No he visto un trato diferente hacia alguna de las pocas mujeres que tengo de compañeras. Creo que el tema de la inclusión se ha desvirtuado en estos últimos años. El lenguaje inclusivo es un chiste. La mayoría de las preguntas en esta encuesta son clichés. Pese a vivir en un hogar "conservador", mis ambos padres hacen las labores del hogar, nunca me han hablado de "a la mujer no se le pega ni con el pétalo de una rosa" ni ninguna forma discriminación hacía alguna postura sexual. Yo y mis hermanas jugamos juntos con barbies y autitos, fuimos tratados de la misma manera. Dudo que el lenguaje inclusivx ayudx a mejorar nuestrx sociedad. Nuestra energía debe ir enfocada en otros subproblemas, tales como 1) la diferencia de sueldo, 2) hay diferencias evidentes en la anatomía de la mujer con respecto al hombre, el hombre evidentemente (tal como en la naturaleza) es más grande, teniendo mayor masa muscular, por eso durante toda la existencia de la humanidad hemos dividido las tareas por razones obvias. Espero que mi respuesta sea al menos leída, aunque no lo parezca (sarcasmo) se pasó de censurar a la izquierda, a censurar a la derecha. Es imposible expresarse sin ser insultado tanto en el

grupo de la federación, como en cualquier parte (haciendo alusión a la agresión hacia Kast). Gracias por este espacio.” (hombre)

Como se puede evidenciar en los comentarios expuestos, la mayoría de los casos en donde existe una diferencia de trato viene desde los profesores. Se cree que las mujeres no deberían estar en la universidad, no son tan inteligentes, hay que explicarles más las cosas a ellas, las tratan con mayor delicadez, entre muchas otras, lo que muestra los muchos estereotipos que todavía hay al respecto.

También hubo algunos comentarios que indicaban que el trato diferenciado se da en ayudantes e incluso los propios compañeros.

Cabe destacar que estos no son todos los comentarios obtenidos y que en muchos se estableció que no habían visto el trato diferenciado. El recuento exacto de cada tipo de comentario se encuentra en el análisis de la encuesta (Figura 31).

El primer comentario, fue el que se analizó junto a las personas entrevistadas, y es uno de los siete que hubo en donde un hombre estableció que las mujeres salen beneficiadas, en este caso particular, de una universidad machista como la USM. El análisis de este comentario se encuentra en la sección **Comentario machista** de este mismo capítulo.

Los últimos tres comentarios fueron realizados por hombres y destacaron por realizar algunos juicios que no se vieron en otros comentarios. A continuación, se hace un breve análisis de lo que en ellos se mencionaba.

En un comentario se mencionaba a *la mina que le saca provecho a eso*, utilizando un tono despectivo para referirse a las mujeres (Diccionario Actual, s.f.; Transpanish, 2013).

En otro, se dijo *las mujeres pueden pasar a punta de cacha, como también se les puede reprobar por ser mujeres*. Con esto se muestra que hay un grado de consciencia de que las mujeres pueden salir perjudicadas solo por ser mujeres, lo que se respalda con todos los comentarios anteriores. Pero también se generaliza al decir que las mujeres en la universidad pueden pasar ramos si se acuestan con alguien, entendiéndose con profesores y/o ayudantes. Esto solo muestra el pensamiento machista de quien emite este tipo de comentarios.

El último comentario es uno de los que menciona que no ha visto un trato diferenciado hacia sus compañeras, para inmediatamente referirse a que el *tema de la inclusión se ha desvirtuado en estos últimos años*. Esto se puede relacionar con lo que expresa más adelante, donde dice *dudo que el lenguaje inclusivx ayudx a mejorar nuestrx sociedx*. *Nuestra energía debe ir enfocada en otros subproblemas tales como 1) la diferencia de sueldo, 2) hay diferencias evidentes en la anatomía de la mujer con respecto al hombre, el hombre evidentemente (tal como en la naturaleza) es más grande, teniendo mayor masa muscular, por eso durante toda la existencia de la humanidad hemos dividido las tareas por razones obvias*.

En primer lugar, sintió la necesidad de ridiculizar el uso del lenguaje inclusivo al ocupar la x en reemplazo de letras al azar de palabras que son neutras, como sociedad. En segundo lugar, dice que el uso de este no va a solucionar nada y que las energías deberían estar enfocadas en los verdaderos problemas. ¿Por qué no podemos ocuparnos de todo?

Que alguien diga todes no va a hacer que la brecha salarial se cierre, no. Pero ayuda a que se comience a cuestionar “el neutro” que se ha establecido y que ha beneficiado a un

solo grupo, los hombres. Además, permite combatir la violencia simbólica que se perpetúa con el lenguaje no inclusivo y eso también es valorable e importante.

También, en el comentario se encuentra de forma implícita que los hombres son más fuertes que las mujeres y de ahí nace la división de tareas, tomándolo como obvio y no cuestionándolo.

9. EXPERIENCIA COMO ESTUDIANTE MOVILIZADA DURANTE LA MOVILIZACIÓN FEMINISTA

El paro que se dio a raíz de la Movilización Feminista (MoFe) en la USM fue un período intenso, marcando un antes y un después en la universidad, en especial en quienes fueron parte activa de este proceso. Fue la primera movilización estudiantil en donde fueron las mujeres y las disidencias quienes estuvieron liderando, y no los hombres.

La MoFe nace en un contexto nacional, especialmente en el ámbito universitario, en donde las mujeres denunciaron acoso, abuso, discriminaciones, agresiones, violaciones y naturalización de la violencia, situaciones que están presentes en las universidades y en la sociedad en general. Durante el primer semestre de 2018 también se dieron a conocer varios casos de mujeres en el mundo del espectáculo chileno que denunciaron abuso sexual y violaciones a hombres con poder, como Herval Abreu y Nicolás López, ambos directores y productores en dicha industria.

Cabe recordar el caso de las tres compañeras del Campus Vitacura que denunciaron a su compañero por abuso sexual, denuncia que se hizo en Carabineros y en Relaciones Estudiantiles (RREE) de la universidad. Pero esta última mostró un nulo pronunciamiento desde que se hizo la denuncia en enero de 2018, dejando que ellas tuvieran que compartir sala y rendir certámenes con su abusador. Incluso fueron objeto de cobardes burlas por parte de los amigos del denunciado. RREE se demoró cuatro meses en hacer llegar la denuncia a Comisión Universitaria. Finalmente, el caso llegó a los medios de comunicación en abril. Este fue uno de los puntos clave de la movilización que se dio en el Campus Vitacura y luego también en San Joaquín y Casa Central.

Otro aspecto que también marcó la movilización en los tres campus fue la denuncia en Carabineros y en Comisión Universitaria que realizó Edward Johns, Director General Campus Vitacura, hacia las estudiantes Constanza Bohle y Francisca Segura, quienes fueron voceras de la toma del Campus Vitacura.

Un rol similar a ellas tuvieron compañeras en Valparaíso cuando se realizó la toma de Casa Central, pero en ningún caso llegó a haber una denuncia, mostrando claras diferencias en el trato a estudiantes entre campus. Con este episodio, se recordó lo ocurrido el año 2015 en el Campus San Joaquín, cuando a 17 estudiantes que participaron de la movilización estudiantil de ese año se les canceló la matrícula por un semestre, situación que no se dio en Casa Central, en donde también el estudiantado se movilizó.

Solo el hecho de que se desarrollara la MoFe y que haya sido todo tan rápido indica claramente que estamos en una universidad en donde estas cosas pasan. Hay acoso, hay abuso, hay violaciones, hay profesores que dicen comentarios machistas, y mucho más. Fue impresionante como se unieron las mujeres y las disidencias, y se movilizaron por algo que les hizo sentido inmediatamente. En esa primera asamblea, el jueves 10 de mayo, llegaron tantas que ya no cabían todas sentadas en la sala C201. Solo bastó esa primera instancia para que se decidiera hacer la toma de Casa Central.



Figura 70: Foto de la primera Asamblea de Mujeres y Disidencias en Casa Central, jueves 10 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.

Para bajar la toma, se conversaron las siguientes cinco demandas con rectoría, quienes accedieron y con ello se hizo el desalojo pacífico de Casa Central:

- ❖ Que se apruebe el protocolo de acción ante casos de abuso sexual y violencia el 24 de mayo en el Consejo Superior.
- ❖ Que se apruebe la secretaría de género, trabajada en la mesa de negociación, donde trabajen un mínimo de cinco personas capacitadas profesionalmente en los temas de género. Se consideró que era un tema de urgencia.
- ❖ Se exigió la existencia de al menos una profesional experta en género (en caso que lo amerite) en Comisión Universitaria.
- ❖ Una cuota de género, donde el mínimo de mujeres para conformar la comisión sea del 50%.
- ❖ Que todos los miembros de la comisión deban hacer cursos y capacitaciones en temáticas de género o que la comisión sea completamente nueva.

Recién iniciada la MoFe, la primera intervención que se realizó fue el domingo 13 de mayo, en donde un grupo de estudiantes visibilizaron la violencia dentro de la USM con carteles y canciones, partiendo en Casa Central y llegando al Mall Marina Arauco/Espacio Urbano.



Figura 71: Foto intervención 13 de mayo de 2018, afuera de Casa Central. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.



Figura 72: Foto intervención 13 de mayo de 2018, afuera del Mall Marina Arauco. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.

Al momento de la toma, el “Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género”, que venía siendo trabajado de forma triestamental por los últimos dos años, todavía no era aprobado y tenía fecha a ser discutido en la siguiente sesión del Consejo Superior el jueves 24 de mayo, instancia en la que finalmente sí se aprobó.

De manera de hacer presión para que el protocolo se aprobase sí o sí, las trabajadoras de la universidad escribieron una carta solicitándolo al Consejo Superior y un grupo de estudiantes realizó una intervención el mismo día 24 de mayo, para poder transmitirle la importancia de aprobar el protocolo a los miembros de la comisión, pero siempre dejando claro que esta aprobación es solo el primer paso, es necesaria pero no suficiente ya que el protocolo es solo un instrumento de resguardo y no termina con la violencia machista que hay en la universidad.



Figura 73: Foto intervención 24 de mayo de 2018, Consejo Superior. Fuente: Facebook Movilización feminista

UTFSM CC.

Las siguientes semanas, posterior a la toma, estuvieron marcadas por una gran convocatoria en todas las actividades que se hicieron. A las asambleas asistió muchísima gente, se llenaban las salas. El día miércoles 16 de mayo, se concentró mucha gente en el Patio Central para salir desde la universidad al punto de encuentro en la Playa Sotomayor de la marcha *contra la violencia machista educación no sexista* convocada por la CONFECH. Se decía que nunca antes había salido tanta gente desde la universidad para asistir a una marcha.



Figura 74: Foto marcha 16 de mayo, bajando el Cerro Placeres desde la USM. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.

Ese mismo día miércoles 16 se realizaron los primeros círculos separatistas de la MoFe y al de mujeres y disidencias llegaron alrededor de 90 personas y todas llegaron por sentimientos de rabia, de pena, pero en especial de sororidad.

El día jueves 17 de mayo fue la premiación a estudiantes, en su gran mayoría hombres, con altos promedios y prioridades. En esta actividad, un grupo grande de quienes recibieron

un reconocimiento por las autoridades de la universidad decidió pronunciarse al respecto de las demandas feministas que se fueron dando durante la última semana.



Figura 75: Foto intervención durante premiación el jueves 17 de mayo de 2018. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.

La sororidad fue algo que se sintió muy latente entre las mujeres y disidencias que formaron parte de forma activa en la movilización. En donde a la luz de cada nuevo caso o experiencia, solo había apoyo y nunca cuestionamiento. Esto es algo, que al menos yo, nunca había vivido en los casi siete años que llevo en la universidad. Fue algo verdaderamente hermoso.

No se puede decir lo mismo del resto de la universidad, en especial de muchos hombres, quienes expresaban sus opiniones machistas al respecto a través del grupo de federación en Facebook. Da mucha rabia cómo se sigue cuestionando a las mujeres que denuncian. Ya es lo suficientemente difícil decidir contar lo que pasó, para más encima tener que aguantar que se te cuestione si lo que dices es real o no.

Un tema importante siempre fue mantener la horizontalidad y que no existieran jerarquías en ninguna de las instancias que realizábamos. Es algo que muchas veces se nos olvida, porque siempre se nos ha enseñado a jerarquizar todo y donde solo unas pocas personas tienen el poder. Todas las decisiones se tomaban en asamblea, considerando la opinión de las bases.

La horizontalidad también se extendió a otras actividades que se desarrollaron, como conversatorios y foros, para que no se diera lo que se tiende a dar en las salas de clases: una persona es la que sabe y por tanto dirige la actividad y el resto solo escucha.

Para poder llevar a cabo un trabajo organizado, se eligieron en asambleas seis voceras. De ellas, tres fueron las que participaron de las mesas de negociación con las autoridades de la universidad, una vez que se entregó el petitorio unificado entre los campus y sedes.

Además, se formaron comisiones para así dividir el trabajo. Comisión finanzas, denuncias, actividades, propaganda, relaciones, cuadrillas y prensa. Es importante dejar en claro que la comisión de denuncia estaba para poder darle un buen apoyo a todas aquellas personas que quisieran denunciar algún caso de acoso, abuso, violencia que hayan vivido por parte de alguien en la comunidad universitaria. Y llegaron muchas denuncias.

También se eligieron tres consejeras, quienes junto a las voceras y a las representantes de cada comisión, formaron el equipo político de la Movilización feminista. Este equipo mantenía reuniones periódicas, pero siempre las decisiones se tomaron en asambleas.

El 23 de mayo, compañeras universitarias y secundarias de la quinta región, incluyendo a una de nuestras voceras, fueron hasta La Moneda a hacer entrega de una carta al Presidente Sebastián Piñera, en donde se daba a conocer la MoFe y se exigía la renuncia

del aquel entonces Ministro de Educación, Gerardo Varela, luego de minimizar en varias instancias los problemas que viven las mujeres y no entender las demandas feministas.



Figura 76: Foto entrega de carta a Sebastián Piñera el miércoles 23 de mayo de 2018. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.

Cabe mencionar también a la comisión apañe, que fue un grupo de hombres que desde el comienzo se formó para, como dice su nombre, apañar (apoyar) en este proceso. Los hombres que fueron parte de este grupo, estaban más conscientes que el resto de los hombres de la universidad, que esta movilización no es de ellos y que no debían acapararla.

De hecho, al inicio de la MoFe, hombres de la comisión apañe grabaron un vídeo en donde se dirigían a los demás estudiantes hombres de la universidad. Los invitaban a informarse de lo que estaba ocurriendo y por qué era importante que existiesen las asambleas de mujeres y disidencias, enfatizando que lo que se necesita es apañe/apoyo de parte de los hombres y no su liderazgo.

Se les hizo también una invitación a cuestionar sus privilegios como hombres y recordarles que la mayoría de los casos de abuso y acoso son contra las mujeres y no contra ellos y generalmente son ellos los abusadores.

Desde la primera asamblea de mujeres y disidencias el jueves 10 de mayo hasta que se bajó el paro el miércoles 11 de julio, se realizaron muchas asambleas en donde se iban discutiendo los temas y tomando decisiones. Varias de ellas tuvieron un carácter separatista y fueron solo de mujeres y disidencias.

Varias de estas asambleas fueron triestamentales, en donde se hacía la invitación a profesoras y funcionarias. También hubo algunas de carácter triestamental que fueron mixtas.

Entre los hombres se organizaron asambleas solo para ellos, instancias en las que conversaban sobre sus privilegios, cómo deconstruirse y cómo seguir apañando.

El tema de los ambientes separatistas ha tenido rechazo, ya que se argumenta que si lo que se quiere es igualdad y que a la mujer se le trate igual que al hombre, entonces no deberíamos andar separando espacios. Pero ese razonamiento se salta un paso importante y muchas veces evidencia una enorme falta de empatía.

Por un lado, hay que tener en claro que efectivamente lo que se quiere es que las mujeres y disidencias dejen de sufrir violencia en todas sus formas y que seamos simplemente personas, todas iguales, pero ese no es el escenario hoy. Para de verdad poder hacerle frente a este sistema patriarcal y machista, primero hay que visibilizar el problema y no hacer como que no existe, como que ya estuviera solucionado.

El cuestionamiento hacia los espacios separatistas persiste, pero a medida que fue pasando el tiempo, se ha ido normalizando y ya no se le ataca tanto como sí se hizo en el comienzo de la MoFe.

Además, no todas las actividades se hacen en ambientes separatistas, pero sí muchas veces se decide que es lo más beneficioso por los temas a tratar y por la seguridad de las mismas mujeres y disidencias. En la gran mayoría de los espacios mixtos las voces masculinas muchas veces son las más escuchadas, y las asambleas no fueron la excepción.

El trabajo que se desarrolló en menos de dos meses fue rápido y fructífero, pero con mucha resistencia por parte de las autoridades de la universidad. El petitorio ya se había comenzado a trabajar, pero se hizo más hincapié en esto una vez que comenzó el paro indefinido, el miércoles 30 de mayo. Y ya el lunes 4 de junio el petitorio estaba en manos del Rector Darcy Fuenzalida y esa misma semana comenzaron las reuniones entre voceras de la MoFe, de Casa Central, Campus Vitacura y Campus San Joaquín, y el equipo que designó el Rector.



Figura 77: Foto entrega del Petitorio Unificado al Rector el lunes 4 de junio de 2018. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.

El primer obstáculo en el camino, puesto por las autoridades de la universidad, fue alegar que solo hubiera mujeres como representantes del estudiantado, no entendiendo así que esta es una movilización feminista y no como cualquier otra movilización estudiantil que se haya dado antes. Además, el estudiantado sí validó la representatividad de las mujeres, al mostrar una alta aceptación en las urnas.

Después de mucho discutir, rectoría dijo que también debían ser parte de la mesa de negociación los presidentes de las respectivas federaciones, quienes eran todos hombres. Finalmente, luego de largas discusiones, se estableció que de cada federación debía haber una persona, independiente de su género.

Es increíble que se cuestione inmediatamente la representatividad cuando solo hay mujeres, pero cuando solo hay hombres, que es lo que ha pasado desde siempre, nadie se escandaliza y lo cuestiona.

Otro obstáculo puesto por el equipo de rectoría fue negarse a traer a una asesora experta en temas de género a ser parte de las reuniones de negociación, excusándose con que no era necesario. Esto simplemente evidencia la nula voluntad desde las autoridades a avanzar de verdad en estas temáticas y construir una mejor comunidad universitaria.

La intransigencia por parte del equipo de rectoría era cada vez más palpable, por lo que el martes 12 de junio se realizó una marcha interna en Casa Central para poder manifestar nuestro descontento al respecto. Ese mismo día en la tarde hicimos una velada de mujeres y disidencias en el Patio Central. Fue un espacio de mucha sororidad y unión entre nosotras, fue muy especial.



Figura 78: Foto marcha interna el martes 12 de junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista

UTFSM CC.

Después de varias reuniones en donde no se pudo avanzar por la constante intransigencia del equipo de rectoría, finalmente el jueves 14 de junio se congeló el diálogo debido a una serie de razones. En primer lugar, por el desconocimiento de algunos requisitos que se habían acordado inicialmente: contar con la presencia de Directoras y Directores de cada campus en la primera mesa y con la presencia de la asesora experta en temas de género a lo largo de toda la negociación.

En segundo lugar, la falta de voluntad en avanzar con los primeros dos puntos del petitorio, que eran la base para cimentar un buen diálogo y demostrar un verdadero compromiso por parte del equipo de rectoría. Estos puntos incluían un comunicado a la

comunidad universitaria por parte del Rector y que Edward Johns retirara las denuncias en contra de las estudiantes del Campus Vitacura.

Ese mismo día, una de las voceras de la MoFe fue a contar todo lo que estaba sucediendo y cómo se estaba llevando, o mejor dicho no llevando, el diálogo con rectoría al programa de Radio La Mecha, iniciativa empezada por un compañero de la universidad dos semanas antes.

Al día siguiente de congelado el diálogo, se sostuvo un punto de prensa en las afueras de Casa Central, para así hacer pública la situación que se estaba viviendo y cómo la había manejado rectoría.



Figura 79: Foto Punto de prensa en las afueras de Casa Central el viernes 15 de Junio de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.

El sábado 16 de junio se realizó una importante actividad con la comunidad. Se hizo un puerta a puerta por las viviendas en el Cerro Placeres para así poder conversar con las mujeres placerinas. Preguntarles respecto a la Movilización Feminista que se estaba dando a nivel nacional y en la universidad e invitarlas a una once comunitaria que se llevó a cabo una semana después. En el puerta a puerta, también se les hizo entrega de una bandera que decía *mujer placerina levántate y lucha*, a quienes quisieran recibirla.



Figura 80: Foto placerina con la bandera entregada durante el puerta a puerta el sábado 16 de junio de 2018.

Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.

Este fue un hito importante, porque desde el comienzo se habló de sacar la MoFe de la universidad y que no se quedara solo en estas cuatro paredes. Como mujeres universitarias, tenemos un privilegio que muchas otras no tienen, y por lo mismo hay una responsabilidad de incluir a la comunidad, partiendo por aquella más próxima, como es el Cerro Placeres.

Además del puerta a puerta, se hizo un carnaval que partió en Casa Central y llegó hasta la Plaza La Conquista, que se realizó pensando en que las personas que viven y trabajan en los alrededores de la universidad, se hicieran partícipes de la movilización. Más adelante, se llevó a cabo una intervención con música, máscaras y más en la Plaza La Conquista, la que tuvo el mismo fin de incluir a la comunidad.



Figura 81: Foto intervención plaza La Conquista el sábado 30 de junio de 2018. Fuente: Facebook

Movilización feminista UTFSM CC.

También se realizaron Asambleas de Mujeres y Disidencias Movilizadas de la V Región, en donde la convocatoria era abierta a todas las mujeres y disidencias, de forma tal de conversar de los problemas que aquejan a las distintas mujeres y disidencias y no solo aquellas que son universitarias. La idea es que a partir de estas instancias se pueda lograr finalmente la articulación a nivel nacional.



Figura 82: Foto primera Asamblea de Mujeres y Disidencias Movilizadas 5ta Región el sábado 26 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.

Además, el segundo fin de semana de junio tuvo lugar el Encuentro Nacional de Mujeres Autoconvocadas en Concepción, en donde comenzaron a trazar líneas de las demandas a nivel nacional.

El miércoles 20 de junio, las voceras fueron a una reunión con el equipo de rectoría, en donde se les entregó la respuesta al petitorio completo, la cual fue elaborada desde rectoría solamente y no de forma colaborativa como había sido acordado inicialmente.

Esta respuesta fue profundamente insuficiente, en donde solo había promesas abstractas y nada concreto. Delegaba compromisos a otras unidades de la universidad sin asegurar que se cumpliera lo establecido, proyectaba varios puntos a estudios futuros o se decía que ya se está trabajando en ello. Pero lo que se estaba haciendo en ese momento no respondía necesariamente a lo que se estaba pidiendo.

Daba mucha rabia ver cómo las autoridades hacían lo que querían sin tratar de dialogar en serio. Era como si pensarán que somos exageradas y no se tomaban en serio

nuestras demandas. No lograban ver todo lo bueno que podemos alcanzar si trabajamos en equipo.

Inmediatamente se comenzó a trabajar en una contra respuesta unificada con todos los campus y sedes, esperando poder reconstituir el diálogo en aquellos puntos en donde no había acuerdo, para llegar a una respuesta que nos dejara conformes.

El jueves 21 de junio, se escribió un comunicado dirigido al Consejo Superior que sesionaba ese día, en donde la Asamblea de Mujeres y Disidencias de Casa Central, las voceras del Campus Santiago, las Mesas Directivas de Casa Central y Campus Santiago, y 47 profesoras, paraacadémicas y funcionarias de la universidad, solicitaban restaurar las mesas de trabajo con el equipo de rectoría.

El Consejo Superior emitió un comunicado luego de sesionar, reconociendo la importancia de prevenir y sancionar las conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género en la comunidad universitaria. Pero al mismo tiempo, el llamado que hacen es a bajar el paro y retomar las clases, mostrando que se llenan la boca de palabras bonitas, pero no se hacen cargo de los verdaderos problemas que hay y que se deben solucionar.

No nos fuimos a paro para perder clases. No nos fuimos a paro porque queríamos vacaciones. No nos fuimos a paro para tomarnos un break. Nos fuimos a paro para poder trabajar en un petitorio que luego pudiera ser conversado y de esta forma lograr erradicar el acoso, la violencia y la educación sexista.

Porque hay algo que está claro, sin medidas de presión como el tener las actividades académicas paralizadas o la universidad tomada, nunca se nos ha escuchado. Además,

durante el semestre es tanta la carga académica que es muy difícil poder dedicarle tiempo a cambiar las cosas.

Aprobar el protocolo de sanciones es un primer paso mínimo, que debe estar necesariamente, pero no con eso se acaba el machismo que está tan arraigado en la comunidad, en los profesores que nos hacen clases, en los compañeros con los que convivimos.

El viernes 22 y el lunes 25 de junio las voceras estuvieron en largas jornadas de trabajo de donde finalmente se llegó a un protocolo de acuerdos que la asamblea (en los distintos campus) debía aprobar o rechazar.

Luego de llegado a este acuerdo, que todavía debía ser aprobado por la asamblea, las autoridades comenzaron a ejercer presión para que se aprobase en su totalidad, o en caso contrario, se desconocería todo el trabajo realizado. Con esto solo muestran que no tienen un verdadero compromiso con erradicar la violencia de la universidad, porque si lo tuvieran, no andarían amenazando con retractarse o modificar lo establecido si la asamblea no lo acepta en su totalidad.

Una vez que la asamblea decidió firmar el protocolo de acuerdos, con lo que las autoridades esperaban que se bajara el paro inmediatamente, había todavía dos casos pendientes con nuestras compañeras en el Campus Vitacura.

Por un lado, el caso de las tres compañeras que denunciaron a su compañero de abuso sexual, seguía en el aire. Estaban pidiendo medidas de resguardo, como hacer un cambio de paralelo para no tener que compartir sala con el agresor. Pero la universidad estaba exigiendo que ellas declararan en la Comisión Universitaria para hacer efectiva las medidas solicitadas.

Pero la comisión no había sido renovada de acuerdo a las exigencias del protocolo aprobado el 24 de mayo, creando así un ambiente hostil, ya que se conoce cómo se han resuelto otros casos en el pasado. Además, las compañeras solicitaron ser acompañadas por una asesora experta en género para realizar las declaraciones, pero se les negó.

Por otro lado, las dos voceras de la toma que fueron denunciadas por Edward Johns en Carabineros de Chile, denuncia que se dijo no seguiría su curso, y en Comisión Universitaria. El 25 de junio fueron citadas a declarar, en donde se le negó la entrada a una abogada que las estaba acompañando.

Debido a estos casos, se decidió mantener la paralización para así darle un plazo a la Comisión Universitaria para que resolvieran. De hecho, tenían hasta el martes 10 de julio para entregar una respuesta por el caso de las voceras de la toma.

Fue en este contexto en que se realizó el primer programa feminista en Radio La Mecha, en donde dos compañeras de la MoFe hablaron de la persecución política que se estaba viviendo con las compañeras del Campus Vitacura. A partir de este programa feminista, se dieron otros que abarcaron temáticas como el aborto, el género, el antiespecismo, entre otros.

Siempre el día de votación para revalidar la paralización indefinida era el martes, pero dado que el martes 10 de julio se iba a obtener más información respecto al caso de las voceras de la toma, la votación se corrió un día, al miércoles 11 de julio. Para así poder votar con toda la información disponible.

El plazo que tenía la Comisión Universitaria para notificar a las voceras de la toma no fue cumplido, ya que el martes 10 de julio no les llegó notificación alguna. Ese mismo

día, se sostuvo una reunión entre el equipo de Dirección del Campus Vitacura y las voceras de la MoFe, en donde se solicitó que Edward Johns retirara las denuncias, lo que no obtuvo una respuesta satisfactoria. Pero en esta reunión sí se manifestó que había ánimos de trabajar en conjunto y avanzar en los acuerdos del petitorio.

A esa fecha, también se informó que las medidas cautelares para las tres denunciadas del Campus Vitacura ya se estaban gestionando y el Consejo Académico se refirió a la urgencia de contar con normativas que aborden las temáticas de conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y violencia de género. Considerando lo anterior, finalmente se bajó el paro en las urnas al día siguiente.

Dentro de los acuerdos conversados con rectoría estuvo la incorporación de un nuevo bloque libre, por un semestre. De esta forma, los miércoles en el bloque 7-8 (de 14:00 a 15:30 horas) es el bloque feminista, en donde se han seguido realizando actividades para continuar con el trabajo de la MoFe, porque lo que terminó fue el paro, no la movilización.

De hecho, luego de bajado el paro, la movilización y el trabajo todavía continúan. Se formaron siete mesas técnicas aprobadas en el acuerdo con rectoría, en las que se comenzó a trabajar con algunas de las profesoras de la universidad, varias de las que estuvieron bien activas durante la paralización. De esta forma, el trabajo cobra mucha fuerza.

El día lunes 8 de octubre se llevó a cabo el primer almuerzo entre estudiantes y profesoras, en donde se comenzó a trazar cómo realizaríamos el trabajo en conjunto de ahí en adelante, con un especial enfoque en las mesas técnicas, las cuales son: plan de acción participación mujeres y disidencias, reglamento de deberes y derechos de los alumnos, evaluación capacitaciones, diseño encuesta institucional, implementación baños neutros,

bases fondos concursables y participación femenina y levantamiento de bibliografía feminista.



Figura 83: Foto primer almuerzo profesoras y estudiantes post paro 5ta Región el lunes 8 de octubre de 2018.

Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.

Cabe destacar que la MoFe dio paso a que se dieran ciertas conversaciones importantes por departamento, algunas con más resistencia que otras. En el caso del Departamento de Industrias, se formó la Secretaría de Género y Sexualidad, siendo este un organismo horizontal bajo el amparo del CAA de Industrias de Casa Central que se creó para discutir, informar y educar sobre temas de acoso, violencia, discriminación y abuso en materias de género y sexualidad.

En este mismo departamento, se generó una Comisión Triestamental para trabajar temas de convivencia y dar solución a conflictos internos y externos que afecten a la comunidad industrial, considerando todos sus estamentos.

Otro caso interesante fue el del Departamento de Ingeniería Eléctrica, que es conocido por ser uno de los más masculinizados en la universidad. Al inicio de la MoFe, no había CAA y se formó una mesa interina compuesta solo por mujeres, hecho nunca antes visto. Además, luego de intensas conversaciones en Consejo de Departamento que lograron poner el tema sobre la mesa, en octubre de este año (2018) llegó la primera académica mujer al departamento.

Uno de los temas que se conversó muchísimo durante la MoFe fue el antiespecismo y cómo estaba relacionado con el feminismo. De esta forma, se generó mucha consciencia respecto a la explotación animal y en especial hacia las hembras de otras especies. Fue tan así, que muchas de las personas involucradas en la MoFe, transicionaron al vegetarianismo y al veganismo.

Durante todo el período de paralización se realizaron varias actividades informativas, de discusión y de reflexión. De hecho, recién comenzado el paro indefinido se llevó a cabo una jornada de discusión política, en donde se contextualizó lo que estaba ocurriendo a nivel nacional, se discutió sobre qué es el feminismo, se conversó sobre el feminismo antiespecista y anticapitalista, se dialogó sobre la heterosexualidad como lo estándar y se realizó un taller para entender cómo se generan las agresiones, hablando de cómo entendemos los límites y el consentimiento.



Figura 84: Foto jornada discusión política el jueves 31 de mayo de 2018. Fuente: Facebook Movilización feminista UTFSM CC.

Con todo el material relacionado con lo conversado a lo largo de esta jornada, se generó un espacio infográfico en una de las salas de la universidad, que se terminó convirtiendo en el centro de operaciones de la MoFe. Este fue un espacio en contra de la violencia de todo tipo, siendo así antipatriarcal, anticapitalista y antiespecista.

En esta sala se desarrollaron muchas de las actividades asociadas a la MoFe, incluyendo varias asambleas. También se hicieron varios conversatorios que abordaron temáticas como la pornografía, la prostitución y el amor libre.

Cabe destacar que varias de estas temáticas son abordadas desde el feminismo y no existe una sola postura al respecto, sino que muchas y con variados argumentos. Eso fue una de las cosas maravillosas de esta movilización, permitió que se generaran instancias para discutir estos temas y entender que no hay una sola postura, una sola solución, si quiera si la tiene.

Esta movilización fue un período como ya he dicho, muy intenso, en donde te empiezas a cuestionar muchas cosas que antes ni siquiera te habían cruzado la mente. Te hace darte cuenta de las muchas cosas que probablemente todavía no hemos llegado a cuestionar y que tomamos como obvias, incluso naturales, y no tienen por qué ser así.

Con respecto a toda la información levantada en la encuesta y durante las entrevistas, y en general con las conversaciones que tuve con respecto a estos temas, muchas veces se dice que hay que darle tiempo a que las cosas pasen, que no se pueden apurar los cambios culturales, etc. Pero ese argumento lo único que deja entrever es que la gente no está consciente que mucha de los derechos que hoy se tienen, son porque en su momento ciertas personas, en este caso, mujeres, pelearon e incluso dieron su vida por ello.

Si hoy las mujeres tienen el derecho a votar y a educarse, no es porque se le dio tiempo al tiempo y un cierto día los hombres despertaron iluminados y decidieron aprobarlo. No, eso no fue así. Pero eso no es lo que se nos cuenta. Lo mismo pasa con el aborto, con la homosexualidad, con los derechos de personas trans y la lista sigue.

Incluso si con el tiempo los cambios se dieran igual, pero con nuestras acciones pudiéramos acelerarlos, ¿por qué no hacerlo? ¿por qué esperar 20 años para un cambio, si lo podemos lograr en 10?

Otro tema que se escucha mucho es con respecto al lenguaje inclusivo: que no está en la RAE, que suena feo, que el masculino se ocupa como neutro o que no hay que forzarlo.

Con respecto a la RAE, esta solo se encarga de poner en un documento aquello que se utiliza por la sociedad. Claramente, palabras que se empezaron a ocupar hace poco, no van

a estar ahí. Además, a quién le importa si un comité compuesto por mayoritariamente hombres dice que esto se puede o no decir. Al menos a mí no me importa.

Que suene feo es solo un argumento superficial, que se ha dado con muchas palabras nuevas por un tema de costumbre. Además, el principal objetivo es visibilizar a mujeres y disidencias y quitar el protagonismo que han tenido los hombres desde el inicio de los tiempos.

En todo caso, cuando hay alguna palabra que no nos gusta decir, simplemente no la ocupamos y encontramos otras formas de expresar lo mismo. Hablar de forma inclusiva no significa necesariamente ocupa e, @ o x. En vez de decir todes, puedes decir toda la comunidad. En vez de decir, les estudiantes, puedes decir el estudiantado. Y así con todo lo demás.

Que el masculino sea ocupado como neutro es lo que hemos aprendido a hacer, es lo que se nos enseñó, pero eso no significa que esté bien y que tengamos que mantenerlo. Además, eso solo muestra el poder que se la he entregado a los hombres en todos los ámbitos. Son los hombres los que representan a la humanidad finalmente. Esto solo ha permitido perpetuar las desigualdades que existen y entender como naturales aspectos que son sociales y contruidos.

Si se dicen los doctores, los científicos, los ingenieros, lo que se viene a mi mente inmediatamente son puros hombres, porque esos ámbitos están masculinizados. Entonces no logramos romper las barreras y estereotipos que tenemos. Y bajo esta lógica, siempre que hablamos de un grupo de personas en abstracto, debemos hacerlo en masculino, que es el

neutro. Pero decimos secretarias y no secretarios, decimos enfermeras y no enfermeros, decimos parvularias y no parvularios.

Es fuerte pensar que si hay un grupo de 20 mujeres y llega un hombre, por las reglas del lenguaje establecidas, ahora debemos decir *ellos*. Mientras que si hay 20 hombres y llega una mujer, no cambia en absolutamente nada.

Respecto al argumento *no hay que forzarlo*, me llama mucho la atención cada vez que lo escucho. Porque en cada ocasión en el que el lenguaje inclusivo, en este caso específico usar e, @ o x, ha sido tema es porque alguien que no está de acuerdo en su uso lo hace saber, llegando incluso a mostrar bastante agresividad, en especial por parte de hombres.

He visto más a gente que no está de acuerdo con usarlo, ridiculizarlo, para que así la gente no lo utilice, que personas que sí lo utilizan forzarlo en personas que no. Entonces si es por forzar algo, lo veo más en el sentido inverso.

Otro tema que se ha mencionado es cómo el género es finalmente aquello que nos oprime y por lo mismo simplemente no deberíamos considerarlo. Pero no vivimos en un mundo ideal en donde el género no existe. No es necesario que yo me presente como mujer, para que la sociedad lo asuma de mí y me trate como tal, esperando que cumpla con un montón de expectativas acordes a eso.

Para hacerle frente a esta opresión que el sistema patriarcal nos impone al encasillarnos, debemos visibilizarlo y no hacer como que no existe y no fuera un problema. Así no se va a solucionar. Relacionado con esto es que se hace tan importante la representación de las mujeres, las disidencias y de todas las personas que forman parte del colectivo LGTB+.

Se debe visibilizar también el hecho de que hay muchas mujeres que mueren a manos de quien se supone las quieren, solo por el hecho de ser mujeres. En junio de este año, ocurrieron cinco casos de femicidios en Chile en solo tres días.

El domingo 10, los restos de Nelly Malo de 35 fueron encontrados en un barril luego de haber sido asesinada. El lunes 11, Soraya Sepúlveda de 29 años fue baleada por su ex en su lugar de trabajo, para luego él quitarse la vida. El martes 12 hubo dos casos. Por un lado, Gertrudis Martínez de 39 años, fue apuñalada más de 10 veces por su pareja. Por otro, Carolina Donoso de 53 años y Gabriela Alcaíno de 17, fueron asesinadas por el expololo de Gabriela, de 18 años.

Además de matarnos, controlan nuestros cuerpos y sistemas reproductivos. Duele saber que miles de mujeres han muerto y seguirán muriendo por los altísimos riesgos de los abortos clandestinos que nos obligan a tener al creerse con el derecho a controlarnos y no legalizar el aborto.

Como dijo Cecilia Griffa en su canción Nos Queremos Fuertes, me *duele en el cuerpo ser ya tantas menos...me duele porque esa una somos todas*. Qué cierto que es.

Las cuotas han sido también todo un tema. Se argumenta que no se debe contratar a una persona solo porque es mujer. Pero el tema es que hoy muchas personas pierden oportunidades porque son mujeres y no nos damos cuenta de esto. Las cuotas no son la meta, son un medio que nos permiten emparejar la cancha, que desde siempre ha estado desnivelada en favor de los hombres.

La solución a los problemas que tenemos hoy no viene solo con tener más gerentas, más rectoras, más directoras, más senadoras. El cambio debe ser desde la raíz del problema,

terminar con el violento patriarcado. Pero definitivamente teniendo una gran mayoría de hombres en esos cargos, tomando las decisiones por toda una comunidad, jamás vamos a terminar con las desigualdades que hay tan arraigadas.

Además, esto termina siendo un círculo vicioso. Las mujeres, y en mucho mayor medida las disidencias, se encuentran con muchísimos obstáculos para desarrollarse en ciertas áreas y luego se argumenta que si no hay es porque no es para ellas, que no se les da. El problema es que nos ponen muchas más dificultades a nosotras. ¿Por qué para llegar a ocupar el mismo puesto que un hombre una mujer se tiene que esforzar tres veces más que él?

Pensando específicamente en la USM, su fundador Federico Santa María fue explícito “...poniendo al alcance del desvalido meritorio llegar al más alto grado del saber humano.” ¿Acaso eso no corre al pensar en las desigualdades históricas que han tenido que enfrentar las mujeres? ¿O solo cuenta al considerar hombres de distintas clases sociales?

Recientemente la universidad comenzó con el programa de admisión especial Mujeres Líderes, el que fue bastante cuestionado. Para muchas personas, me incluyo, este programa es un primer paso. Pero sí me surgen dudas al considerar los requisitos de este programa frente al que siempre ha existido de estudiantes con excelencia académica en la media.

En el programa de excelencia académica se exige un NEM mayor o igual a 6,4, haber egresado uno o dos años antes del proceso de admisión, postular en primera preferencia y obtener el puntaje mínimo exigido para la carrera a la que se postula.

Mientras que en el nuevo programa que se enfoca en mujeres líderes, se exige un NEM un poco menor (mayor o igual a 6,0) o pertenecer al 10% superior de su generación, se mantiene el resto de los requisitos mencionados y se agregan: una carta personal, cartas de recomendación y certificados que acrediten que destaca en alguna de las áreas establecidas.

Al considerar esto, se deja ver que el programa en realidad no se está ocupando de las desigualdades, del desnivel de la cancha. Premiar a aquellas mujeres que hayan destacado no es hacerse cargo de las desigualdades en la educación.

Hacerse cargo sería hacer algo como el PEG de la Universidad de Chile, en donde hay cupos para las primeras 55 mujeres en lista de espera (desde 2019, antes eran 40). A ellas no se les está pidiendo un certificado más o que destaquen en algo, se pide el NEM, la PSU, el ranking, lo de siempre (es otro tema si este sistema es aceptable o no).

Se pide lo de siempre, pero al momento de evaluar quién entra sí se está considerando, en alguna medida, el hecho de que la cancha no está pareja. Aparte, se ha visto que el PEG no solo ayuda a que entren más mujeres de la lista de espera, sino que ha aumentado el número de mujeres que entran por puntaje. Pareciera ser que al mostrarse más abierta la universidad a recibirlas, las mujeres postulan más. Además, la diferencia de puntaje entre el puntaje de corte y la última que ingresó fue de menos de 10 puntos en el último proceso 2018.

Hacia algo así debería estar enfocada la USM y no llenarse la boca con programas que no son muy distintos a lo que ya existe y no hacen una verdadera diferencia, siendo que con verdadero compromiso, sí se podría.

Muchos de estos problemas se resumen en los discursos que nos han llegado de todas partes, y finalmente terminamos reproduciendo e incorporándolos como ciertos e

inamovibles. Puede que hoy la gran mayoría de las personas en Chile esté de acuerdo que el acoso y abuso sexual esté mal en abstracto, pero cuando sale una nueva denuncia, inmediatamente lo primero que hacemos como sociedad es cuestionar a la víctima, que por lo general es mujer. ¿Qué habrá hecho ella?, ¿qué hacía sola?, ¿cómo andaba vestida? y muchos otros cuestionamientos que solo ayudan a que la violencia se siga perpetuando.

Pero cuando son temas más sutiles, no nos damos cuenta de los estereotipos tóxicos que terminamos reproduciendo. Yo recuerdo en una clase, el profesor dio un ejemplo de fútbol y partió disculpándose con *las damas presentes*. Esto nadie se lo tomó mal, nadie se ofendió, si no hay violencia claramente. ¿O sí? Este tipo de discursos son violentos de forma simbólica, es decir, ayudan que se siga manteniendo la estructura de poder que siempre ha existido.

Un comentario tan a la ligera como ese, tiene mucha carga y es ahí donde debemos también cuestionarnos. Y eso fue algo que se dio mucho en esta Movilización Feminista, empezar cuestionarse las cosas: ¿por qué hacemos lo que hacemos?, ¿pensamos que de verdad esto está bien o es solo porque así siempre me lo han dicho?

De esta forma, mucho se puso en cuestionamiento, desde con quienes mantenemos relaciones sentimentales, la música que escuchamos o a base de qué (o quiénes) nos alimentamos. Probablemente nos hemos dado cuenta de alguno de estos discursos tóxicos en nuestra vida, pero todavía hay muchos que nos son imperceptibles, están tan arraigados que nos cuesta demasiado llegar a ellos.

Otro cuestionamiento en mi caso fue el cómo nos referimos a las mujeres en muchos casos. Por una parte, tendemos a infantilizarlas cuando hablamos de ellas diciendo *la niña*,

cuando estamos hablando de mujeres de 20, 25 e incluso 40 o más años, lo que no se hace con los hombres. Por otro, le quitamos relevancia o las mencionamos de forma despectiva al decir *la mina*. Esto último, me he dado cuenta que se usa mucha al referirnos de una mujer a la que no conocemos o que nos cae mal.

Esta movilización ha sido hermosa, intensa y de muchísimo aprendizaje. El principal que a mí me dejó, lo expresa muy bien la rapera chilena Indomitamorfosis con el nombre de su blog *mutar nunca termina*. En su música, expresa muchísimas críticas de la sociedad patriarcal y heteronormativa, dejando mucho para reflexionar. Totalmente recomendable.

Creo que muchas de las personas que estuvieron activamente involucradas en esta movilización comenzaron a ver las cosas a través de los lentes morados (o gafas violetas), a cuestionarlas y verlas con otra mirada. Mucho sentido tiene la frase de Gary Wills, *el radicalismo de ayer se convierte en el sentido común de hoy*.

Por lo mismo, la forma de analizar e interpretar todo lo recogido en este estudio puede ir cambiando con el tiempo, a medida que se van tomando en cuenta nuevas perspectivas. Es algo que se debe tener siempre en mente y no creer nunca que se terminó de aprender.

Como lo dijo Julieta Kirkwood, *el feminismo se hizo palabra y sentido común*, o al menos hacia allá estamos avanzando. ¡POR UNA USM FEMINISTA!

10. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estudio que se desarrolló permitió cumplir con el objetivo planteado al determinar y profundizar en las actitudes hacia la igualdad de género presentes en estudiantes de pregrado en Casa Central de la USM al 2018, de forma cuantitativa, con la encuesta aplicada, y de forma cualitativa, con las entrevistas realizadas y la experiencia en la Movilización Feminista (MoFe) que se dio en la universidad durante el estudio.

En primer lugar, se debe dejar en claro que debido al tema a estudiar y entendiendo que los géneros son una construcción social y no se limitan al binario establecido, en todas las herramientas utilizadas, tanto encuestas como entrevistas, el género con el que se identifica cada persona fue preguntado de forma abierta.

Esto permitió obtener un resultado interesante en cuanto a cómo definen su género las personas que estudian en la USM Casa Central. Principalmente las respuestas fueron femenino y masculino, siguiéndoles mujer y hombre. Pero también hubo hombres que agregaron en su respuesta el hecho de ser heterosexuales, y tanto un hombre como una mujer declararon identificarse en esos respectivos géneros añadiendo el término cisgénero. Es decir que son personas que se identifican con el género con que fueron designadas al nacer.

También hubo dos personas encuestadas que no se identificaron en el binario, declarando ser de ningún género en un caso y femenino la gran mayoría de las veces, en el otro. Por temas de representatividad y para poder analizar cuantitativamente los datos obtenidos, se consideraron los dos géneros más representativos, mujer y hombre.

En general, las actitudes del estudiantado son más bien igualitarias, pero hubo una evidente diferencia entre hombres y mujeres. Las estudiantes mujeres presentaron actitudes

más igualitarias que los estudiantes hombres, cumpliéndose el supuesto hipotético planteado al respecto. De los 40 ítems preguntados, en 39 las mujeres presentaron un mayor puntaje que los hombres y en 33 hubo una diferencia estadísticamente significativa entre géneros. De las cuatro dimensiones analizadas, en donde cada una consistía de 10 ítems, la que obtuvo el mayor puntaje de forma global y por género, fue la dimensión personal. Por el contrario, la que obtuvo los puntajes más bajos, fue la dimensión universidad/laboral.

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

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

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

Además del género, la variable presidenciable con quien se identificaron más durante las elecciones del 19 de noviembre de 2017 también mostró una correlación con las actitudes hacia la igualdad de género. En este caso, estudiantes que se identificaron con Alejandro

Guillier, Sebastián Piñera y José Antonio Kast, presentaron actitudes menos igualitarias que el resto del estudiantado. En específico, aquellas personas que se identificaron con Kast evidenciaron de forma marcada las actitudes menos igualitarias.

Por el contrario, estudiantes que declararon identificarse con Beatriz Sánchez o Eduardo Artés, evidenciaron actitudes más igualitarias. Cabe destacar que solo tres personas (1,3%) se identificaron con Artés, mientras que 145 de las 237 personas encuestadas (61,2%) se identificaron con Sánchez. Lo anterior se condice con los supuestos hipotéticos planteados al respecto.

Otro supuesto fue que en carreras más masculinizadas, como Ingeniería Civil en Informática, Civil Mecánica, Civil Eléctrica, Civil Electrónica y Civil Telemática, las actitudes hacia la igualdad de género serían menos igualitarias, pero los resultados muestran que no hubo diferencias estadísticamente significativas entre carreras.

Las otras variables analizadas, como edad, año de ingreso, participación en ONG, entre otras, tampoco mostraron una correlación con las actitudes hacia la igualdad de género del estudiantado.

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

En la pregunta abierta que se incluyó en la encuesta, en donde se pedía mencionar los contextos en la universidad en donde mujeres y hombres recibían un trato diferenciado, lo que más se dijo fue profesores con 87 menciones de 237 encuestas. Le siguieron: clases y

evaluaciones (72), no lo sabe/no lo ha visto (63), se mira en menos a las mujeres (37), actos y comentarios machistas (25), estudiantes (23), más amabilidad con las mujeres (15), en educación física o en ramas deportivas (14), ayudantes (13), en temas de abuso, acoso y humillaciones (8), las mujeres sacan provecho (7), en casi todo (7), desigualdad en el trato no existe (5), funcionarios (5), condescendencia hacia las mujeres (5), y en semana mechona, semana sansana (4).

Respecto a esta misma pregunta en las entrevistas, los profesores volvieron a ser los más mencionados al preguntar por experiencias con estereotipos y prácticas sexistas. Cuando a las personas entrevistadas se les mostraron los resultados obtenidos en la encuesta, les hizo mucho sentido con sus propias experiencias.

Cabe destacar que 63 personas encuestadas dijeron no saber o no haber visto un trato diferenciado, resultado que muchas de las personas entrevistadas encontraron extraño y lo atribuyeron a no ver lo que no se quiere ver, a estar en una burbuja sin darse cuenta de las situaciones machistas que se dan en el entorno universitario.

Otro resultado que destacó fue que siete hombres mencionaron que las mujeres sacaban provecho de estas situaciones y cinco personas declararon que la desigualdad no estaba presente en la universidad. A estas respuestas, las personas entrevistadas se mostraron en desacuerdo. Una de las mujeres entrevistadas fue enfática en decir que en muchas de estas situaciones en las que se aludía a que las mujeres sacan provecho, son situaciones en las que se termina culpándolas a ellas de algo que no pidieron.

Otra entrevistada declaró que en su experiencia, siempre que un hombre emitía este tipo de comentarios, era porque él sexualizaba y cosificaba a la mujer y nunca lo había visto en otro caso.

Respecto a que la desigualdad no existe, la respuesta general de las personas entrevistadas fue que quienes dicen eso viven en su propia burbuja y no se percatan de lo que pasa a su alrededor, de que efectivamente sí hay desigualdades.

De acuerdo a lo planteado en el trabajo de García et al. (2010), se clasificaron las actitudes hacia la igualdad de género en sexistas, adaptativas e igualitarias. De forma global, es decir considerando las cuatro dimensiones, del total de 133 hombres encuestados, 2 mostraron una actitud sexista, 37 adaptativa y 94 igualitaria.

En el caso de las mujeres, ninguna evidenció una actitud sexista, hubo 9 adaptativa y 93 igualitaria. Las dos personas que no se identificaron en el binario mostraron una actitud igualitaria.

El resultado global de que las mujeres presentaron actitudes más igualitarias y los hombres más adaptativas y sexistas se condice con los resultados del trabajo de García et al. (2010), teniendo siempre en cuenta que ese estudio se llevó a cabo en estudiantes de educación secundaria y en España, a diferencia del estudio actual que es en estudiantes de educación terciaria y en Chile. Además, se corrobora con todo lo sucedido en la USM y en muchas otras universidades y liceos durante el último tiempo, en específico este año 2018 con la MoFe.

También el resultado se relaciona con todos los otros estudios que se revisaron que abordaron temáticas de género, en donde consistentemente las mujeres evidencian percepciones y actitudes más igualitarias.

Un análisis interesante que se llevó a cabo fue el estudio por conglomerado, en donde se identificaron dos de ellos. El conglomerado más grande contó con 167 de las 237 personas encuestadas. En este solo hubo personas con una actitud igualitaria de forma global y mostró una marcada presencia de mujeres. En este conglomerado, se ubicaron 89 de las 102 mujeres encuestadas y 76 de los 133 hombres, además de las dos personas que no se identificaron en el binario.

Por otro lado, el otro conglomerado contó con las 70 personas restantes. Aquí se obtuvo una tendencia a la actitud adaptativa y sexista, y una presencia mayoritariamente masculina, con 57 hombres y 13 mujeres.

Toda la información que se levantó con la encuesta y las entrevistas, evidencia que hay una tendencia mayoritaria hacia una actitud igualitaria en el estudiantado, pero todavía falta mucho por avanzar. A pesar de que la actitud tiende a ser igualitaria, cuantitativamente los datos muestran que en 33 de 40 ítems las mujeres mostraron un puntaje mayor estadísticamente significativo en comparación a los hombres.

Con lo anterior se evidencia que todavía existen una serie de estereotipos que siguen muy arraigados, como que los hombres siempre son más fuertes que las mujeres, que los hombres tienden un liderazgo natural o que ellos manejan mejor. Y en todos estos casos, están más arraigados en los hombres.

La MoFe que comenzó en mayo de 2018 en la universidad, y que venía formándose desde antes a nivel nacional e internacional, ratifica que falta mucho en lo que avanzar. Las mujeres siguen siendo violentadas sistemáticamente en todos los espacios, y la universidad no se escapa de esto.

Se dieron a conocer casos de acoso, abuso sexual, violaciones, discriminación y una educación sexista transversal, también que comienza en la casa y se perpetúa en todos los demás espacios. Y no son casos aislados, casos puntuales, son situaciones que siempre se han dado y que están tan naturalizadas y normalizadas que cuesta mucho tomar consciencia al respecto.

Además de comenzar a visibilizar todas estas insólitas situaciones, se comenzó a normalizar el concepto de disidencias de género y a incluirlas de forma explícita. Porque si ya las mujeres sufren de violencia y discriminación, en un mayor o menor grado dependiendo también de otros factores, las personas disidentes sufren todavía más.

Si las actitudes que el estudiantado presenta hoy en la universidad son tóxicas y no se hace algo al respecto, se seguirán teniendo y así perpetuando conductas que no corresponden en el futuro, en todos los contextos en los que se desenvuelva.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que en la medida que las actitudes hacia la igualdad de género son más igualitarias en el estudiantado, no solo ayuda a evitar que las prácticas y discursos sexistas se perpetúen, pero convierte a las personas que hoy estudian en la USM y que mañana se verán insertas en muchos otros contextos como lo es el laboral, en agentes de cambio que podrán aportar activamente a construir una mejor sociedad.

Hubo varios comentarios en la encuesta que mostraron pensamientos tóxicos en relación a las mujeres. Uno en particular, en donde un estudiante encuestado expresaba cómo las mujeres sacan provecho y salían beneficiadas de una universidad machista como la USM, se analizó durante la entrevista. La conclusión a la que las personas entrevistadas llegaron fue que en este tipo de comentarios se evidencia el machismo y desprecio por las mujeres, atribuyéndoles beneficios de situaciones que ellas no pidieron y de las que salen muy perjudicadas.

Precisamente el ejemplo que el encuestado ocupa, era que en una práctica le dijeron que solo contrataban mujeres practicantes para mejorar la vista. Solo desde un punto de vista misógeno este puede ser pensado como que ellas salen privilegiadas, cuando en realidad es una muestra de todo lo contrario, son vistas como objetos sexuales. Pero claramente el estudiante que emite ese comentario no lo ve así y solo puede ver cómo él sale afectado de esta situación, sin ponerse en el lugar de la mujer que llegue a ser contratada y el posible acoso que sufrirá por quienes la seleccionaron.

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

Si las personas no creen que la desigualdad de género tiene efectos nocivos, entonces difícilmente trabajarán en cambiarla. Además, al no tener consciencia de la gran cantidad de

estereotipos de género que siguen creyendo erróneamente, los siguen perpetuando en sus acciones y discursos.

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

De esta forma, al hablar de lenguaje inclusivo había personas que comenzaban hablando de lo dinámico que es el lenguaje y cómo el querer hacerlo inclusivo es importante para poder visibilizar a quienes se ha invisibilizado históricamente. Mientras que otras se mostraban reacias porque el lenguaje ya está establecido y hay una costumbre de comunicarnos de cierta forma.

Lo mismo ocurrió al preguntar qué acciones se podrían tomar para aumentar las actitudes igualitarias. Por un lado, se explicaban acciones específicas para poder lograrlo y por otro se concluía que los cambios eran lentos y que era cosa de tiempo.

Así con todos los temas abarcados en el estudio. Las respuestas obtenidas, tanto en la encuesta como en el proceso de entrevistas, reflejan un discurso que finalmente crea una realidad en cada una de las personas, quienes actúan en función de aquello.

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

Como bien lo expuso Ersoz (2012), en la época universitaria hay más apertura para nuevos conceptos y cambios, forjando la identidad y personalidad en este período. Por lo mismo, la universidad y sus docentes cumplen un rol fundamental en este período en ayudar a erradicar las prácticas sexistas y desarrollar actitudes más igualitarias.

Uno de los hombres entrevistados dio como principal recomendación para aumentar la actitud igualitaria en el estudiantado, el contar con una mayor cantidad de profesoras de planta en la universidad. Al establecer esto también reflexionó que muchas veces las actitudes machistas vienen desde los profesores hombres al estudiantado, por lo que al tener una mayor proporción de mujeres, esto comenzaría a cambiar.

Otro estudiante dijo que la universidad tiene la responsabilidad de involucrarse en temas de igualdad de género por la gran proporción de hombres que hay en relación a las mujeres en el estudiantado. Una de las entrevistadas indicó que el hecho de que hubiese más hombres en la universidad, generaba un ambiente hostil.

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

Cabe destacar que en los comentarios se evidenciaba que tanto hombres como mujeres estaban conscientes en algún grado de las desigualdades, pero en el análisis

cuantitativo se evidenció una diferencia considerable en las actitudes hacia la igualdad de género presentes en cada género.

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

Un tema importante que se debe tomar en cuenta es el legado del fundador de la USM, Federico Santa María, quien explicitó “...poniendo al alcance del desvalido meritorio llegar al más alto grado del saber humano”. Con todos los antecedentes levantados, que reconocen las desigualdades que han existido y siguen existiendo entre hombres y mujeres, de las cuales la USM no se escapa, es urgente que se tomen las medidas necesarias para ir erradicándolas y logrando que esta casa de estudios sea cada vez un espacio menos masculinizado y más igualitario (Nuestra historia – USM, s.f.).

En la misión declarada por la USM, se incluye “*liderar el desarrollo del país y la humanidad... siendo una comunidad universitaria de excelencia.*” Además, en sus valores establece “*abordando los problemas del desarrollo sustentable, y asumiendo protagonismo en el terreno social, cultural y económico... la Universidad, en todas sus decisiones y regulaciones, tendrá en consideración la universalidad de las personas, sin desmerecer a ninguna de ellas...la Universidad fomentará en todos sus alumnos la responsabilidad social con el objeto de formar profesionales solidarios.*” (Misión, visión y valores – USM, s.f.).

Teniendo en cuenta lo que hoy la USM declara, queda en evidencia que para cumplirlo y ser una universidad de excelencia, con protagonismo y responsabilidad social

esta debe hacerse cargo de las desigualdades que se siguen perpetuando en la sociedad o al menos hacerlo dentro de su propia comunidad universitaria.

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

11. RECOMENDACIONES

A la vista de las grandes desigualdades de género que existen y se perpetúan en la comunidad universitaria, que fueron evidenciadas con el estudio llevado a cabo y que se ratificaron con la Movilización Feminista (MoFe), se proponen las siguientes recomendaciones.

En primer lugar y debido a la bajísima presencia de mujeres en carreras como Ingeniería Civil en Informática, Civil Mecánica, Civil Eléctrica, Civil Electrónica y Civil Telemática, se le recomienda al Rector y al Vicerrector Académico, establecer un programa de ingreso para estudiantes mujeres en esas carreras como el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile. Esto considerando lo establecido en la recomendación 8 del informe de la Comisión Nacional de Productividad en septiembre de 2017 y que la USM presenta características muy similares a la FCFM, al ser un espacio de ciencias e ingenierías que históricamente ha sido muy masculinizado.

Esta iniciativa comenzó el año 2014 en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile para aumentar la participación de las mujeres en la comunidad estudiantil. Para el próximo proceso de admisión, 2019, se ofrecerán cupos especiales en el Plan Común de Ingeniería y Ciencias a las primeras 55 mujeres que queden en lista de espera y que postulen en primera preferencia a la Universidad de Chile (Admisión Especial Pregrado - Universidad de Chile, s.f.).

Un programa con estas características es lo que la USM necesita para hacerse cargo de las grandes desigualdades existentes hoy en la sociedad y en la universidad, en donde se

siguen perpetuando creencias y prácticas sexistas al ser un espacio tremendamente masculinizado. Hoy en día, el estudiantado solo está compuesto por un 30% de mujeres y en ciertas carreras, disminuye incluso a menos de 10%. Por ejemplo, Ingeniería Civil Eléctrica cuenta con 9,92% de estudiantes mujeres y en Ingeniería Civil en Informática, solo con 9,29%.

Cabe mencionar que el Departamento de Informática ha planteado generar un ingreso especial de 20 mujeres en la carrera de Ingeniería Civil en Informática para disminuir esta brecha abismante, pero actualmente no existe el canal para concretar el interés que tiene este departamento en emparejar la cancha (comunicación personal, noviembre 2018).

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

Se puede mantener el programa que ya existe, pero se insta a formular uno como el PEG de la Universidad de Chile. Al no hacerlo y solo quedarse con Mujeres Líderes, la universidad evidencia su falta de real compromiso en mejorar en esta materia.

Cabe destacar que debido al PEG, el porcentaje de mujeres en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile ha aumentado en los últimos años y esto no solo se explica por las estudiantes que entraron por el programa, sino que hubo un

aumento en las mujeres que entraron por puntaje. Pareciera ser que al mostrarse más abierta la universidad a recibirlas, las mujeres postulan más. Además, la diferencia de puntaje entre el puntaje de corte y la última que ingresó fue de menos de 10 puntos en el último proceso 2018.

Al año 2017, las académicas y docentes mujeres de planta de toda la USM representaban un 12,96% y en Casa Central solo un 9,89% (comunicaciones personales, 2017 y 2018; Unidades Académicas y Docentes – USM, s.f.). De hecho, de los cinco campus y sedes, Casa Central es lejos el que muestra una menor representación de académicas y docentes de plantas, que son quienes tienen poder político en la universidad al poder votar. Con esto se evidencia el gran desequilibrio de poder que existe en la casa de estudios. En la Figura 85, se encuentra la cantidad y porcentaje de académicas y docentes por campus/sede y de forma global.

Campus/sede	Cantidad académicas y docentes de planta	Porcentaje académicas y docentes de planta
Casa Central Valparaíso	18/182	9,89%
Viña del Mar	9/66	13,64%
Concepción	6/42	14,29%
San Joaquín	11/61	18,03%
Vitacura	5/27	18,52%
Total	49/378	12,96%

Figura 85: Cantidad y porcentaje de académicas y docentes de plantas en la USM al 2017. Fuente:

Elaboración propia.

De acuerdo al Consejo Nacional de Educación (CNED), en el año 2017 las docentes de la USM solo representaban un 20,7% con respecto al total, quedando de esta forma posicionada como la universidad con peor equidad de género en este aspecto al considerar a

56 planteles universitarios. La universidad que le sigue, es la Universidad Adolfo Ibáñez con 27,8% de mujeres docentes, más de siete puntos porcentuales de diferencia. En la Figura 86 se encuentra la cantidad y porcentaje de docentes en cada una de las 56 universidades estudiadas (Yévenes y Mardones, 2018).

Universidad	Docentes Mujeres	%	Universidad	Docentes Mujeres	%
U. Chileno-Británica de Cultura	30	58,8%	U. de los Andes	789	42,2%
U. SEK	289	55,4%	U. de Aysén	10	41,7%
U. San Sebastián	2682	54,8%	U. Austral	560	40,5%
U. Santo Tomás	2260	54,1%	USCS	524	40,4%
U. La República	351	53,8%	U. Iberoamericana	149	39,9%
U. Viña del Mar	513	51,5%	U. de Valparaíso	683	39,8%
U. Los Leones	73	50,3%	PUC	1395	39,2%
U. Autónoma	972	50,1%	U. de Aconcagua	302	39,2%
U. Bolivariana	219	49,8%	U. de Antofagasta	236	39,1%
U. Católica del Maule	411	48,4%	A. de Humanismo Cristiano	115	38,9%
Finis Terrae	611	47,9%	U. de Los Lagos	351	38,8%
UDLA	1338	47,5%	U. de Concepción	628	38,4%
UTEM	358	47,1%	U. del Pacífico	172	38,4%
U. Pedro de Valdivia	528	46,2%	U. Central de Chile	485	38,3%
U. de Tarapacá	395	45,8%	U. Arturo Prat	349	37,9%
U. Adventista de Chile	103	45,8%	U. Católica del Norte	380	37,4%
UMCE	230	45,7%	U. Católica de Valparaíso	522	37,2%
U. Mayor	1352	45,6%	U. de la Frontera	236	37,2%
U. del Desarrollo	996	45,4%	U. de la Serena	262	36,4%
U. Católica de Temuco	358	45,4%	UNIACC	231	36,2%
U. Andrés Bello	2026	45,2%	U. de Chile	1340	36%
U. Gabriela Mistral	162	44,1%	U. de Talca	243	35,3%
UPLA	316	44,1%	U. Miguel de Cervantes	56	34,6%
U. de Magallanes	96	44%	U. de Santiago de Chile	883	31,8%
U. Alberto Hurtado	363	44%	U. del Bío-Bío	179	30,5%
U. Bernardo O'Higgins	264	43,3%	UCINF	14	28,6%
U. Diego Portales	848	43,2%	UAI	245	27,8%
U. de O'Higgins	50	42,4%	USM	277	20,7%

Figura 86: Cantidad y porcentaje de docentes mujeres en 56 universidades durante el 2017. Fuente:

Elaboración propia con datos de Yévenes y Mardones, 2018.

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

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

Además, se insta a que se establezcan cuotas de académicas por departamento y que se ponga en marcha un programa como el de la Universidad de Chile, Programa de Equidad de Género en la Academia (PEGA). En el año 2014 la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile anunció que pondría en marcha esta medida de discriminación positiva para hacer más atractiva la participación de mujeres en el profesorado, que en ese entonces era de un 15%.

Para lograr ese objetivo, se plantearon dos acciones. “Privilegiar la contratación de mujeres, a igualdad de antecedentes y competencias, en todos los concursos públicos para posiciones académicas, cualquier tipo de jornada, en la FCFM” e “invitar a mujeres, con título profesional y/o grado académico de Magíster reciente, a iniciar la carrera académica en áreas de frontera de las disciplinas cultivadas o con proyección futura en la FCFM”.

Para poder implementar este programa, se creó un fondo central administrado por la Dirección Académica de la FCFM, el cual financia la contratación de académicas jóvenes desde el momento en que son contratadas hasta que pasen cinco años o que se incorporen al departamento respectivo después de que terminen su doctorado. Posterior a aquello, el departamento correspondiente se hace cargo.

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

La USM es un espacio muy masculinizado, donde el 70% del estudiantado de Casa Central corresponde a hombres y en varias carreras, la presencia de mujeres es bajísima, menos de un 20%. Con el estudio realizado, se concluyó que existe una diferencia estadísticamente significativa entre las actitudes de hombres y mujeres en el estudiantado de la USM Casa Central, siendo en los hombres menos igualitarias.

Evidentemente queda muchísimo por avanzar en un espacio donde el grupo que predomina muestra actitudes que se alejan de ser igualitarias, permitiendo así que se perpetúen las prácticas sexistas.

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

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

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

Se insta al Rector a que se implemente y se dé a conocer de forma urgente la Unidad de Género e Inclusión que se estableció en el “Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género”, y que se acordó también en las negociaciones con las representantes de la Movilización Feminista.

Es necesario que entre en funcionamiento a la brevedad esta unidad institucional que vele por alcanzar la equidad de género y una verdadera inclusión en la USM, a la vez que gestione y acompañe en situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género que se den en la comunidad universitaria.

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

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

Esta misma recomendación se le hace a los Directores y Directoras de las distintas unidades académicas y docentes, que utilicen un lenguaje inclusivo al comunicarse e

incentivar a quienes trabajan en sus respectivos departamentos a utilizarlo también, de forma oral y escrita, como en correos y mensajes en las diversas plataformas. También, se recomienda que se permita y en lo posible, se incentive, que al entregar trabajos, informes, rendir certámenes, entre otros, el estudiantado pueda utilizar e, x y/o @.

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

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

A todas las unidades académicas y docentes de la universidad y a rectoría se les sugiere procurar que en la medida de que haya mujeres y disidencias asociadas al desarrollo de cualquier actividad, ya sea formal o informal, se visibilice su presencia y trabajo. No puede ser que se den instancias, muchas veces reflejadas por la foto de rigor, en las que no aparezcan mujeres, siendo que sí las hay.

A la Dirección General de Docencia se le insta a emitir un comunicado en el que se especifique que el bloque feminista obtenido de la negociación de la MoFe con rectoría, siendo este los miércoles 7-8, se debe respetar y que no se puedan fijar clases, laboratorios o evaluaciones en dicho horario. Esto, ya que lamentablemente, cuando queda a decisión de

cada grupo de personas, es muy fácil pasar a llevar a quienes quieran respetar el bloque, ya que es la mayoría contra algunas pocas personas.

Además, se recomienda mantener este bloque feminista de forma definitiva y no solo por un semestre inicialmente establecido, para así poder continuar realizando actividades que permitan discutir y conversar temas que ayudan al estudiantado a alcanzar actitudes más igualitarias, lo que es beneficioso para toda la comunidad.

Se sugiere, tanto al Rector como a toda la comunidad universitaria, darle mayor visibilidad e importancia al Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería de la USM. Es una gran oportunidad para avanzar en temáticas de género de forma multidisciplinaria y es de mucha relevancia mostrarlo más. Es destacable que la universidad cuente con un espacio que desde una perspectiva de género ofrece diversos puntos de vista para fundamentar ideas que permitan cambiar los estados de discriminación que han estado tan arraigados en las ciencias y la ingeniería. Por lo mismo, debe ser potenciado.

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

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

A la Dirección General de Planificación y Desarrollo y al Rector también se les insta a revisar y certificar a la universidad bajo la Norma NCh 3262:2012 Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal la que “propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones, estableciendo los requisitos mínimos que deben cumplirse, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran.”

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

No es necesario que todos los baños tengan mudadores, pero sí en al menos uno por sector. Personas que estudian, trabajan o están de visita en la universidad, pueden requerir usar un mudador y en este momento en Casa Central no hay ninguno. Esta situación perjudica

principalmente a las mujeres, ya que por los estereotipos sexistas presenten en la sociedad, son ellas las que se ocupan del cuidado infantil en gran medida. Independientemente de ello y siempre con el fin de erradicar estos estereotipos y prácticas sexistas, se propone que los mudadores estén instalados de forma equitativa en baños de hombres y de mujeres.

Respecto a los baños neutros, se recomienda que se adapten algunos baños más pequeños o individuales, o que se construyan si es necesario, y que estos no tengan asignado un género y que cualquier persona los pueda utilizar. Esto es pensando en la seguridad y tranquilidad de personas transgénero o en general personas que simplemente no se sientan cómodas yendo a los baños comunes que son exclusivamente para hombres o mujeres.

La sala de lactancia “es una estrategia que permite dar respuesta a la necesidad de apoyar a todas las mujeres que han optado por la lactancia materna y desean mantenerla en los distintos espacios en que se desarrolla su vida cotidiana” (Ministerio de Salud de Chile, 2017). Nuevamente, esto es pensando tanto en quienes estudian como en quienes trabajan en la universidad.

Al no contar con estos espacios, se les dificulta el estudio y el trabajo a aquellas mujeres en la universidad que están lactando y que requieren de un lugar privado, higiénico y seguro, con condiciones óptimas y sanitarias, como contar con un refrigerador y un lavamanos, para llevar a cabo la extracción de leche.

A los distintos grupos de personas que conforman en la actualidad y a futuro los CAA, CEE y Federación de la universidad, se les insta a abordar temáticas de género y sexualidad, haciéndose cargo de promover la discusión, información y educación sobre aquellos temas relacionados con acoso, violencia, discriminación y abuso en materias de género y sexualidad

que están afectando a la comunidad universitaria. Cabe destacar que, en el Departamento de Industrias, se conformó durante la Movilización Feminista la Secretaría de Género y Sexualidad amparada por el respectivo CAA, para abarcar estas temáticas tan importantes.

Al Rector se le sugiere procurar que se vuelva a aplicar la encuesta desarrollada en este estudio, para poder evaluar y/o comparar las actitudes hacia la igualdad de género en la USM. Además, no solo realizarla en el estudiantado de pregrado de Casa Central, sino que considerar a otros campus y sedes, al profesorado y/o al cuerpo administrativo de la casa de estudios.

A todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria: ya sea como estudiante o que trabajan en ella, se les hace el llamado a informarse de lo ocurrido durante la Movilización Feminista. Además de ser parte de las actividades que se desarrollen, asistiendo a los talleres, a las charlas, a los círculos y en general a cualquier espacio en el que estas temáticas se discutan, para así trabajar en conjunto por una USM feminista.

A los hombres de la universidad, especialmente a los profesores, se les invita a cuestionarse sus discursos, sus creencias, sus privilegios, todo lo que siempre han tomado como “natural” y “obvio” en relación a las mujeres. Tomen todo eso y cuestionenlo. No asuman que se las saben todas, aprendan a escuchar y a no interrumpir a las mujeres cuando hablan. Lean los comentarios del estudiantado que se recogieron en este trabajo y plantéense cómo pueden ustedes ayudar a cambiar esas situaciones tóxicas y nocivas, que se perpetúan en la universidad, en su sala de clases, pero también en la calle, en su casa, en todas partes.

A las mujeres y disidencias de la universidad, sigan en la lucha por hacer de la USM una comunidad diversa, inclusiva y feminista.

Todas las recomendaciones, sugerencias e invitaciones que se expusieron anteriormente son replicables para cualquier otra universidad, colegio, liceo u organización en general, incluso empresas.

La última recomendación va dirigida a todas aquellas personas, en especial hombres, que ejerzan algún cargo y/o posición de poder, ya sea formal o informal, en la empresa o en la casa, en cualquier parte. Es muy simple, infórmate y cuestiona todo lo que has aprendido hasta el momento. Ten presente de que te criaste en una sociedad patriarcal en base a una serie de estereotipos y si eres hombre, tienes muchos privilegios comparado con las mujeres que te rodean. No creas nunca que terminaste de aprender y que tú serás el que se las sabe todas.

Ten mucha consciencia de que las decisiones que tomas como a quién contratar, a quién despedir, a quién darle ciertos fondos, entre muchas otras, pueden estar sesgadas por los estereotipos sexistas, racistas y/u homofóbicos con los que creciste.

Ten consciencia que el sistema actual ya le pone las cosas muy difíciles a las mujeres, en especial en edad fértil. No seas parte del problema al no contratar a una mujer porque podría quedar embarazada. No asumas que alguien quedó embarazada para no perder la pega. Si te has visto en cualquiera de estas situaciones, cuestionatelo.

Ten consciencia también, que en muchas ocasiones tomarán tu palabra más en serio que la de tu compañera y es en ese momento, en el cual debes reflexionar y hacer algo al respecto, como darle espacio a ella para que se exprese y no hablar por ella.

Ten consciencia de que al tú ser más escuchado, tienes una responsabilidad de hacerle ver a tus pares los estereotipos que siguen reproduciendo y los comentarios y discursos tóxicos que deben dejar de decir y perpetuar.

Cuestiona todos los discursos que marcan cómo te desenvuelves en la sociedad, lo que no es fácil de hacer. Si has pensado o has dicho que *las mujeres manejan peor que los hombres*, que *el rosado es de mujeres*, que *el fútbol es de hombres*, que *los hombres naturalmente son más fuertes que las mujeres*, entre muchos otros discursos, ¡cuestiónalo!

La actual misión de la Universidad Técnica Federico Santa María menciona ser *una comunidad universitaria de excelencia*. Las recomendaciones, sugerencias e invitaciones que se presentan en este capítulo son importante para realmente llegar a serlo y que no solo quede como una frase bonita en el discurso.

Es de gran importancia que quienes tienen poder en la universidad, como las autoridades y el profesorado, tomen consciencia que están formando relevantes agentes de cambio para la sociedad, profesionales que estarán a cargo de desarrollar políticas públicas, de liderar empresas, entre muchos otros cargos de gran poder e impacto, y por lo mismo, es urgente tomar las medidas necesarias, como lo expuesto anteriormente, para poder erradicar prácticas y discursos sexistas dentro de la USM.

12. REFERENCIAS

- 24Horas. (2018). A siete años de implementación: Sólo 1.556 hombres utilizaron permisos de postnatal parental. *24Horas*. Recuperado de: <https://www.24horas.cl/nacional/a-siete-anos-de-implementacion-solo-1556-hombres-utilizaron-permisos-de-postnatal-parental-2831430>
- Adamczyk, A. (2016). Why women talk less than men at work. *Money*. Recuperado de: <http://time.com/money/4450406/men-interrupt-talk-more/>
- Admisión Especial – USM. (s.f.). Ingreso a primer año a través de Admisión Especial. *Admisión Especial – USM*. Recuperado de: <https://www.usm.cl/admision/admision-especial/>
- Admisión Especial Pregrado - Universidad de Chile. (s.f.). Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG). *Admisión Especial Pregrado - Universidad de Chile*. Recuperado de: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/admision-especial/96722/ingreso-prioritario-de-equidad-de-genero-peg>
- Agencia Presentes. (2017). Cuatro universidades chilenas reconocen nombre social de estudiantes trans. *Agencia Presentes*. Recuperado de: <http://agenciapresentes.org/2017/11/15/cuatro-universidades-chilenas-reconocen-nombre-social-estudiantes-trans/>

- Ahora Noticias. (2018). "Pingüinazo": Marcha de secundarios por trazado no autorizado finaliza con 12 detenidos. *Ahora Noticias*. Recuperado de:
<http://www.ahoranoticias.cl/noticias/nacional/223652-minuto-a-minuto-pinguinazo-secundarios-se-reunen-en-plaza-los-heroes-para-comenzar-marcha.html>
- Andrés, Ó., Granados, S. R., Ramírez, T. G. y Mesa, M. C. (2012). Gender equity in physical education: the use of information. *Sex roles, a journal of research*, 67(1-2), 108-121.
- Anguel, B., Conde-Ruíz, J. I. y Marra de Artíñamo, I. (2018). Brechas salariales de género en España. Recuperado de: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>
- Arcos, E., Molina, I., Trumper, R., Larrañaga, L., del Río, M.I., Tomic, P., ...y Szmulewicz, P. (2006). Estudio de perspectiva de género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile. *Estudios Pedagógicos*, 32(2), 27-35.
- Armas, A. (2016). ¿Qué es el feminismo de la diferencia? / Victoria Sendón de León. *Mujer Analítica*. Recuperado de:
http://www.mujeranalitica.com/index.php?option=com_flexicontent&view=items&cid=34:actualidad&id=557:i-que-es-el-feminismo-de-la-diferencia-victoria-sendon-de-leon&Itemid=26
- Arnau, L. y Montané, J. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(22), 1283-1302.

Askew, S. y Carol, R. (1988). *Los chicos no lloran. El sexismo en educación*. Barcelona: Paidós.

Ávila, F. (2018). U. Santa María crea admisión especial para mujeres. *La Tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/u-santa-maria-crea-admision-especial-mujeres/198662/>

Banco Mundial, Banco Internacional del Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer. (2007). Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Recuperado de: http://documents.worldbank.org/curated/en/499021468232493505/pdf/446610SPA_NISH01enero0Chile01PUBLIC1.pdf

Barsh, J. y Yee, L. (2012). Unlocking the full potential of women at work. *McKinsey&Company*. Recuperado de: <https://online.wsj.com/public/resources/documents/womenreportnew.pdf>

Batarce, C. y Silva, D. (2018). Dirigentas cifran en 150 mil los asistentes a la marcha por la educación no sexista. *La Tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/dirigentas-la-confech-encabezan-marcha-la-violencia-machista/166893/>

Beck, M. (2013). Boys face more danger than girls in womb. *The Wall Street Journal*. Recuperado de: <https://www.wsj.com/articles/more-perils-for-boys-in-wombmore-perils-for-boys-in-womb-1384467715>

- Benavente, M.C. y Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas.
- Betancour, F. (2018). Radiografía al movimiento feminista universitario: masivo, sin líderes y el más grande en la historia del país. *Publimetro*. Recuperado de: <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2018/05/16/radiografia-al-movimiento-feminista-universitario-masivo-sin-lideres-y-el-mas-grande-en-la-historia-del-pais.html>
- Billig, M. (1987). *Arguing and thinking: A rethorical aproach to social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press- Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Blum, R., Mmari, K. y Moreau, C. (2017). It begins at 10: Gender expectations shape early adolescence around the world. *Journal of Adolescent Health, 61*, S3-S4.
- Boe, J. L. y Woods, R. J. (2018). Parents' influence on infants' gender-typed toy preferences. *Sex Roles, 79*(5-6), 358-373.
- Boklage, C. E. (2005). The epigenetic environment: secondary sex ratio depends on differential survival in embryogenesis. *Human Reproduction, 20*, 583–587.
- Boroditsky, L. y Schmidt, L. (2000). Sex, syntax and semantics. *Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society, 22*(22).

- Braun, F. (2001). The communication of gender in turkish. En: Hellinger, M. y Busmann, H (eds). (2001). *Gender across languages: The linguistic representation of women and men*. Vol. 1. Benjamins, Amsterdam.
- Brody, S., Rau, H., Führer, N., Hillebrand, H., Rüdiger, D. y Braun, M. (1996). Traditional ideology as an inhibitor of sexual behavior. *The Journal of Psychology*, 130(6), 615-626.
- Brown, M. (2013). Estrogen effects on skeletal muscle. En: Integrative biology of women's health (pp. 35-51). Springer New York.
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: How is it done? *Qualitative Research*, 6(1), 97-113.
- Cabrero, E. (s.f.). *Causas de la desigualdad de género: Socialización diferencial*.
Recuperado de: <https://psicologiyamente.net/social/causas-desigualdad-genero#!>
- Campos, V. S. (2012). Análisis del discurso y psicología: a veinte años de la revolución discursiva. *Revista de psicología*, 21(1), Pág-185.
- Castillero, O. (s.f.). Los 7 tipos de violencia de género (y características). *Psicología y Mente*. Recuperado de: <https://psicologiyamente.com/forense/tipos-violencia-de-genero>
- Castro, Z., González, J., Malte, V., Pantoja, N. y Ramos E. (2017). Psicología Social.
Recuperado de: https://issuu.com/dayanavanessamaltetoro/docs/psicologia_social

- Center for Advanced Human Resource Studies. (2011). Re-examining the female path to leadership positions in business. Recuperado de:
<https://est05.esalestrack.com/eSalesTrack/Content/Content.ashx?file=82ab307e-e667-4b11-8862-552d39c822b4.pdf>
- Chambers, D., Tincknell, E. y Van Loon, J. (2004). Peer regulation of teenage sexual identities. *Gender and Education, 16*(3), 397–415.
- Chavéz, J.C. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. *Revista de Trabajo Social UNAM, 10*(1), 75-90.
- Chemaly, S. (2015). *In mixed gender groups, can you guess who talks the most?*
Recuperado de: <http://www.rolereboot.org/culture-and-politics/details/2015-10-in-mixed-gender-groups-can-you-guess-who-talks-the-most/>
- Cherney, I. D., Kelly-Vance, L., Gill Glover, K., Ruane, A. y Oliver Ryalls, B. (2003). The effects of stereotyped toys and gender on play assessment in children aged 18-47 months. *Educational Psychology, 23*(1), 95-106.
- Chorney, D. W. y Weitz, C. (2009). Gender issues in physical education: female students' perspectives and experiences. *Journal of Health and Physical Education Council of the Alberta Teacher's Association, 44*(1).
- CHVNoticias. (2018). Liceo Lastarria: Alumnos en toma por demandas feministas.
CHVNoticias. Recuperado de: https://www.chvnoticias.cl/trending/liceo-lastarria-alumnos-en-toma-por-demandas-feministas_20180523/

- Colás, P. y Villaciervos, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Educación Educativa*, 25(1), 35-58.
- Coll, C., Pozo, J.I., Sarabia, B. y Valls, E. (1992). *Los contenidos de la reforma: Enseñanza y aprendizajes de conceptos, procedimientos y actitudes*. Madrid, España: Ediciones Santillana S.A.
- Collier, K. L., Bos, H. W. y Sandfort, T. G. M. (2013). Homophobic name-calling among secondary school students and its implications for mental health. *J Youth Adolesc.*, 42(3), 363–375.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2010). La hora de la igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir. Recuperado de:
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/S2010986_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2011). Las mujeres cuidan y proveen. Recuperado de: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2008). Cuotas de género. Recuperado de:
<http://portal.oas.org/Portal/Topic/Comisi%C3%B3nInteramericanadeMujeres/Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica/Cuotasdegenero/tabid/961/Default.aspx>

Comisión Nacional de Productividad. (2017). Mujeres en el mundo laboral: Más oportunidades, crecimiento y bienestar. Recuperado de:
http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf

Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito. (s.f.). *Grupos de mayor riesgo – ficha 25*. Recuperado de: https://www.conaset.cl/wp-content/uploads/2016/01/fichas_accion_25.pdf

Comunicaciones FCFM. (2018). FCFM aprobó creación de Dirección de Diversidad y Género. *Comunicaciones FCFM*. Recuperado de:
<http://ingenieria.uchile.cl/noticias/143562/fcfm-aprobo-creacion-de-direccion-de-diversidad-y-genero>

Comunicaciones FCFM. (2014). FCFM pondrá en marcha Programa de Equidad de Género en la Academia. *Comunicaciones FCFM*. Recuperado de:
<http://ingenieria.uchile.cl/noticias/103151/fcfm-pondra-en-marcha-programa-de-equidad-de-genero-en-la-academia>

ComunidadMujer. (s.f.). Nuestra Institución. *ComunidadMujer*. Recuperado de:
<http://www.comunidadmujer.cl/comunidadmujer/nuestra-institucion/>

ComunidadMujer. (2018). Género, educación y trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones. *ComunidadMujer*. Recuperado de:
http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018_Tres-Generaciones.pdf

ComunidadMujer. (2017). Mujeres que trabajan laboran un total de 11,6 horas diarias al incluir quehaceres domésticos, mientras los hombres 9,7 horas. *ComunidadMujer*. Recuperado de: <http://www.comunidadmujer.cl/2017/04/estudio-de-comunidad-mujer-basado-en-datos-de-la-encuesta-enut-mujeres-que-trabajan-laboran-un-total-de-116-horas-diarias-al-incluir-quehaceres-domesticos-mientras-los-hombres-97-horas/>

Consortio. (2012). *Hombres o mujeres ¿quién conduce mejor?* Recuperado de: <http://www.tuautoseguro.cl/conduccion/hombres-o-mujeres-%C2%BFquien-conduce-mejor/>

Cooperativa.cl. (2018). Universidad Arturo Prat se sumó a las tomas en rechazo a los abusos sexuales. *Cooperativa.cl*. Recuperado de: <https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/universidad-arturo-prat-se-sumo-a-las-tomas-en-rechazo-a-los-abusos-sexuales/2018-05-12/111325.html>

Cott, N. (1987). *The grounding of modern feminism*. New Haven y Londres: Yale University Press.

Cott, N. (1989). What's in a name? The limits of 'social feminism' or, expanding the vocabulary of women's history. *The Journal of American History*, 76(3), 809-829.

Dahlerup, D. (2002). El uso de cuotas para incrementar la representación política de la mujer. En Menendez-Montalvo, M. y Ballington, J. (Ed.). *Mujeres en el parlamento: más allá de los números*. Estocolmo, Suecia: International IDEA.

De la Peña, E. (2007). Origen de las desigualdades. Recuperado de:

<http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD1horiz.pdf>

De Sola, A., Martínez Benlloch, I. y Meliá, J.L. (2003). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de género (CAIG): elaboración y estudio psicométrico. *Anuario de Psicología*, 34(1), 101-123.

Deutsch, F.M., Lussier, J.B. y Servis, L.J. (1993). Husbands at home: Predictors of paternal participation in child care and house work. *Journal of Personality and Social Psychology*. 65(6), 1154-1165.

Diario Venceremos. (2018). Históricas movilizaciones feministas se toman el día. *Diario Venceremos*. Recuperado de: <https://diariovenceremos.cl/2018/05/15/historicas-movilizaciones-feministas-se-toman-el-dia/>

Díaz, E. (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf

Díaz, L. (2011). La observación. *Facultad de Psicología UTAM*. Recuperado de: http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Diccionario Actual. (s.f.). ¿Qué es mina? *Diccionario Actual*. Recuperado de: <https://diccionarioactual.com/mina/>

Dirección de Igualdad de Género – Universidad de Chile. (s.f.). Dirección de igualdad de género. *Dirección de Igualdad de Género – Universidad de Chile*. Recuperado de: <http://www.uchile.cl/direcciondegenero>

Dirección de Postgrado y Programas – USM. (2016). Alumna de magíster participa en la asociación de mujeres en la ingeniería de la USM. *Dirección de Postgrado y Programas – USM*. Recuperado de: <http://postgrado.usm.cl/alumna-magister-participa-la-asociacion-mujeres-la-ingenieria-la-usm/>

Di Renzo, G. C., Rosati, A., Sarti, R.D., Cruciani, L. y Cutuli, A.M. (2007). Does fetal sex affect pregnancy outcome? *Gend Med*, 4, 19–30.

Do, Q. T., Levchenko, A. y Raddatz, C. (2011). *Engendering trade*. (Paper). The World Bank Development Research Group. Washington, Estados Unidos.

Duflo, E. (2011). Women’s empowerment and economic development. Recuperado de: <http://www.nber.org/papers/w17702.pdf>

El Desconcierto (2018). Alumnas del Liceo 1 marcharon hacia el Instituto Nacional para protestar contra el machismo. *El Desconcierto*. Recuperado de: <http://www.eldesconcierto.cl/2018/05/10/alumnas-del-liceo-1-marcharon-hacia-el-instituto-nacional-para-protestar-contr-el-machismo/>

El Desconcierto. (2018). Rectoría de la UACH aceptó las peticiones de la “toma feminista” levantada por sus estudiantes. *El Desconcierto*. Recuperado de: <http://www.eldesconcierto.cl/2018/05/09/rectoria-de-la-uach-acepto-las-peticiones-de-la-toma-feminista-levantada-por-sus-estudiantes/>

El Día. (2018). Estudiantes de la ULS se toman campus Bongard y Coquimbo en apoyo al movimiento feminista. *El Día*. Recuperado de:

<http://www.diarioeldia.cl/region/estudiantes-uls-se-toman-campus-bongard-coquimbo-en-apoyo-movimiento-feminista>

El Dínamo. (2018). Alumnas del liceo Carmela Carvajal se toman el Instituto Nacional. *El*

Dínamo. Recuperado de: <https://www.eldinamo.cl/educacion/2018/05/15/alumnas-del-liceo-carmela-carvajal-se-toman-el-instituto-nacional/>

El Dínamo. (2018). Las 15 universidades que iniciaron “tomas feministas” a lo largo del país. *El Dínamo*. Recuperado de:

<https://www.eldinamo.cl/educacion/2018/05/14/las-15-universidades-que-iniciaron-tomas-feministas-a-lo-largo-del-pais/>

El Mostrador. (2018). Hecho histórico: jóvenes transgénero podrán rendir con su nombre social la próxima PSU. *El Mostrador*. Recuperado de:

<https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2018/11/03/hecho-historico-jovenes-transgenero-podran-rendir-con-su-nombre-social-la-proxima-psu/>

El Mostrador. (2018). Liceo 1 inicia toma "feminista" y pacífica. *El Mostrador*.

Recuperado de: <http://www.elmostrador.cl/braga/2018/05/09/liceo-1-inicia-toma-feminista-y-pacifica/>

El Mostrador. (2017). Participación laboral de mujeres en Chile se acerca a cifras de países islámicos y es la segunda peor de América. *El Mostrador*. Recuperado de:

<http://m.elmostrador.cl/braga/2017/09/30/participacion-laboral-de-mujeres-en-chile-se-acerca-a-cifras-de-paises-islamicos-y-es-la-segunda-peor-de-america/>

- El Nuevo Cronista. (2014). Burone: “La violencia simbólica es la madre de todas las violencias”. *El Nuevo Cronista*. Recuperado de:
<http://www.nuevocronista.com/burone-la-violencia-simbolica-es-la-madre-de-todas-las-violencias/>
- El Rancagüino. (2018). Universidad de O’Higgins abrirá 50 cupos de equidad de género en admisión 2019. *El Rancagüino*. Recuperado de:
<https://www.elrancaguino.cl/2018/09/15/universidad-de-ohiggins-abrira-50-cupos-de-equidad-de-genero-en-admision-2019/>
- El Universal. (2018). Morir por ser mujer: Cada día, se registran 12 femicidios en América Latina. *El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/mundo/morir-por-ser-mujer-cada-dia-se-registran-12-feminicidios-en-america-latina>
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P...y Schwartz, G. (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Recuperado de:
http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf
- Engelberg, M. (2002). The communication of gender in finnish. En: Hellinger, M. y Bussmann, H (eds). (2002) *Gender across languages: The linguistic representation of women and men*. Vol. 2. Benjamins, Amsterdam.
- Ersoz, A. (2012). The role of university education in the determination of gender perception: The case of the Gazi University. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 47, 401-408.

Facio, A. (s.f.). Feminismo, género y patriarcado. Recuperado de:

<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>

Faúndez, A., Peyrín, C. y Weinstein, M. (2013). Guía sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones. *Servicio Nacional de la Mujer, Sello Igualdad-Conciliación, Consultora Inclusión y Equidad y Banco Interamericano de Desarrollo.*

Faúndez, A., Peyrín, C. y Weinstein, M. (2017). Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas. *Servicio Nacional de la Mujer, Consultora Inclusión y Equidad y Banco Interamericano de Desarrollo.*

Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile. (2018). Universidades Movilizadas. *Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile.* Recuperado de:
https://www.facebook.com/fech.uchile/photos/a.402016203947/10156348126973948/?type=3&__tn__=EEHH-R

Fernández, J. (1998). *Género y sociedad*. Madrid, España: Pirámide.

Ferrer, V. y Bosch, E. (2000). Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del Psicólogo*, 75, 13-19.

Fiamengo, F. (2018). Estudio revela que hace 12 años se estancó la brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile. *EMOL*. Recuperado de:
<https://www.emol.com/noticias/Economia/2018/10/13/923877/Brecha-salarial-de-genero-parmanece-igual-desde-hace-12-anos.html>

Flores, N. (2018). Fundamentos y líneas de acción de los feminismos. Observatorio género y equidad. Recuperado de: http://www.colegiomedico.cl/wp-content/uploads/2018/06/Marcos-teoricos-desde-el-feminismo_-Natalia-Flores.pdf

Flores-Hernández, A., Espejel-Rodríguez A. y Martell-Ruíz, L. M. (2016). Discriminación de género en el aula universitaria y en sus contornos. *Ra Ximhai*, 12(1), 49-67

Food and Agriculture Organization. (s.f.). Vocabulario referido a género. Recuperado de: <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>

Fuentes, A. y Vergara, R. (2018). Brecha salarial de género: Evolución en el periodo 1990-2017. *Centro de Estudios Públicos*. Recuperado de: https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20181013/asocfile/20181013082029/pder490_afuentes_rvergara.pdf

García, C. (2017). *Los estereotipos de género se arraigan en los niños y niñas a los 10 años*. Recuperado de: https://elpais.com/elpais/2017/09/26/mamas_papas/1506419592_704218.html

García, R., Rebolledo, M.A., Buzón, O., González-Piñal, R., Barragán, R. y Ruíz, E. (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 217-232.

Garín, C. (2018). En Chile, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha mantenido estancada por 12 años. *El Mercurio*. Recuperado de: <http://impresa.elmercurio.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2018-10-13&dtB=13-10-2018%200:00:00&PaginaId=4&bodyid=2>

- Global Early Adolescent Study. (s.f.). *Global early adolescent study*. Recuperado de:
<http://www.geastudy.org/>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, *104*(4), 1091–1119.
- Gómez, M. (2017). Géneros no binarios para unas sociedades post-identitarias ¿qué son, qué transmiten y qué representan? La realidad escondida. Recuperado de:
<https://larealidaddescondida.wordpress.com/2017/02/27/generos-no-binarios-para-unas-sociedades-post-identitarias-que-son-que-transmiten-y-que-representan/>
- González, R. y Romero, V. (2013). Machismo ¿Una forma de vivir? (Tesis Escuela de Psicología). Universidad del Bío-Bío. Chillán, Chile.
- Green, M. F. (ed.). (1989). *Minorities on campus: A handbook for enriching diversity*. Washington, DC: American Council on Education.
- Guardo, L. (2012). *Percepción de las relaciones de género entre adolescentes: Transmisión de estereotipos y mitos de amor*. (Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género). Universidad de Salamanca. Salamanca, España.
- Haddock, G., Zanna, M.P. y Esses, V.M. (1993). Assessing the structure of prejudicial attitudes: The case of attitudes toward homosexuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(6), 1105-1118.
- Hansen, M., & Kjaer, M. (2014). Influence of sex and estrogen on musculotendinous protein turnover at rest and after exercise. *Exercise and sport sciences reviews*, *42*(4), 183-192.

HeForShe. (s.f.). Nuestra Misión. *HeForShe*. Recuperado de:

<http://www.heforshe.org/es/our-mission>

Hernández, A. (2013). La violencia de género y sus prácticas en la Universidad de Guadalajara. *Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior en México IPN-CONACYT*, 135-172.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (1998). Metodología de la investigación.

McGraw-Hill Interamericana editores. México.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2006). Metodología de la investigación.

McGraw-Hill Interamericana editores. México.

Henselmans, M. (s.f.). 9 Reasons why women should not train like men. Recuperado de:

<https://bayesianbodybuilding.com/why-women-should-not-train-like-men/>

Hjort, K. (ed). (1997). *Diskurs, analyser af tekst & kontekst*. Frederiksberg,

Samfundslitteratur.

Holter, Ø. G. (2014). What's in it for men? Old question, new data. *Men and Masculinities*.

17(5), 515-548.

Illing, S. (2018). What we get wrong about misogyny. *Vox*. Recuperado de:

<https://www.vox.com/identities/2017/12/5/16705284/metoo-weinstein-misogyny-trump-sexism>

Ingemarsson I. (2003). Gender aspects of preterm birth. *BJOG Suppl.*, 20, 34–38.

Instituto Nacional de Estadísticas. (s.f.). *Estadísticas de género*. Recuperado de:

<http://www.ine.cl/genero/>

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales. Recuperado de:
http://www.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/participacion_laboral_femenina_2015.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres México. (s.f.). *¡Exprésate sin sexismos!* Recuperado de:
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/sexismo/index.html>
- Ion, G., Duran-Bellonch, M. y Bernabeu, M. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 24(1), 123-140.
- Jiménez, R. (2007). Discurso de género y práctica docente. *Revista de educación educativa*, 25(1), 59-76.
- Kahle, L. y Kennedy, P. (1988). Using the list of values (LOV) to understand consumers. *Journal of Services Marketing*, 2(4), 49- 56.
- Kawulich, B. (2006). La observación participante como método de recolección de datos. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(2).
- Kimmel, M. (2005). Why men should support gender equity. *Women's Studies Review*, Special Edition, 102-114.
- Kleven, H., Landais, C. y Egholt Sogaard. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *National Bureau of Economic Research*. Recuperado de:
https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_nber-w24219_jan2018.pdf

- Kliff, S. (2018). A stunning chart shows the true cause of the gender wage gap. *Vox*.
Recuperado de: <https://www.vox.com/2018/2/19/17018380/gender-wage-gap-childcare-penalty>
- Kochanek, S. (2016). Las percepciones de las dinámicas de género a través de los niveles socioeconómicos de dos liceos de Santiago de Chile / 119/5000 Perceptions of dynamics Gender equality across socio-economic levels Of two high schools in Santiago de Chile. *Independent Study Project Collection*, 2466.
- Krieger, N. (2001). A glossary for social epidemiology. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55, 693-700.
- La Discusión. (2018). Realizan toma feminista en la UBB de Chillán. *La Discusión*.
Recuperado de: <http://www.ladiscusion.cl/detalle/22822/Realizan-toma-feminista-en-la-UBB-de-Chill%C3%A1n#sthash.v0RZfK4q.dpbs>
- Lamas, M. (s.f.). *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual*. Recuperado de:
http://www.equidad.org.mx/images/stories/documentos/martalamas_genero.pdf
- Langone, A. (2018). #MeToo and Time's Up founders explain the difference between the 2 movements and how they're alike. *Time*. Recuperado de:
<http://time.com/5189945/whats-the-difference-between-the-metoo-and-times-up-movements/>
- La Tercera. (2018). Miles de personas marchan en contra de la “cultura de la violación”. *La Tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/miles-personas-marchan-la-cultura-la-violacion/162070/>

- Lazar, M. (2000). Gender, discourse and semiotics: the politics of parenthood representations. *Discourse and Society*, 11(3), 373-400.
- Lee, C. W., Newman, M. A. y Riechman, S. E. (2009). Oral contraceptive use impairs muscle gains in young women. *The FASEB Journal*, 23(1), 955-25.
- Liu, M. (2017). Data collection mode differences between national face-to-face and web surveys on gender inequality and discrimination questions. *Women's Studies International Forum*, 60, 11-16.
- Maceira, O. L. (2005). Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, 21, 187-227.
- MacLean, H. E., Chiu, W. M., Notini, A. J., Axell, A. M., Davey, R. A., McManus, J. F., ... y Zajac, J. D. (2008). Impaired skeletal muscle development and function in male, but not female, genomic androgen receptor knockout mice. *The FASEB Journal*, 22(8), 2676-2689.
- Mardones, C. (2018). Movilización en liceos emblemáticos. *La Tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/movilizacion-liceos-emblematicos/183347/>
- McGill University Health Centre. (2009). Women have a more powerful immune system than men, Study Shows. *ScienceDaily*. Recuperado de: <https://www.sciencedaily.com/releases/2009/05/090511180740.htm>

McKinsey&Company. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Recuperado de:

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Melanson, E. L., Gavin, K. M., Shea, K. L., Wolfe, P., Wierman, M. E., Schwartz, R. S., Y Kohrt, W. M. (2015). Regulation of energy expenditure by estradiol in premenopausal women. *Journal of Applied Physiology*, 119(9), 975-981.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (s.f.). ¿Por qué un Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género? *Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*. Recuperado de: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/destacados/por-que-un-ministerio-de-la-mujer-y-la-equidad-de-genero/>

Ministerio de Salud de Chile. (2017). Guía de implementación de salas de lactancia a nivel local. Recuperado de: <http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2018/01/Guia-de-implementacion-sala-de-lactancia-2017.pdf>

Minoldo, S. y Cruz Balián, J. (2018). La lengua degenerada. *El Gato y la Caja*. Recuperado de: <https://elgatoylajaja.com.ar/la-lengua-degenerada/>

Misión, visión y valores – USM. (s.f.). Misión USM, Visión USM, Valores USM. *Misión, visión y valores – USM*. Recuperado de: <https://www.usm.cl/universidad/mision-vision-valores/>

MOFEUTFSM. (2018). *Petitorio Interno UTFSM Feminista*. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/14M4zDTaNPYgwp5WanoTEOjdPkjA1dGAs/view>

- Montecinos, A. y Anguita, Elisa. (2015). Being a woman in the world of physics education: Female physics student teachers beliefs about gender issues, in the city of Valparaíso, Chile, from a qualitative perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197, 977 – 982.
- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. *Intervención Psicosocial*, 15(2), 167-180.
- Movilización feminista UTFSM CC. (s.f.). Movilización feminista UTFSM CC.
Recuperado de: <https://es-la.facebook.com/Movilizacion-feminista-UTFSM-CC-905651036263022/>
- Nichols Law Firm. (s.f.). Study says women are better drivers than men. *Nichols Law Firm*.
Recuperado de: <https://www.drewnicholslaw.com/Articles/Study-Says-Women-are-Better-Drivers-Than-Men.shtml>
- Ni Una Menos Argentina. (2018). ¿Qué es ni una menos? *Ni Una Menos Argentina*.
Recuperado de: <https://niunamenos.com.ar/>
- Nosotras y la sexualidad. (2017). La persona de género gibre. *Nosotras y la sexualidad*.
Recuperado de: <http://nosotrasylasexualidad.blogspot.com/2017/07/la-persona-de-genero-gibre.html>
- Nuestra historia – USM. (s.f.). La materialización de un legado. *Nuestra historia – USM*.
Recuperado de: <https://www.usm.cl/universidad/historia/>
- Observatorio Contra el Acoso Callejero. (s.f.). Acoso callejero. *Observatorio Contra el Acoso Callejero*. Recuperado de: <https://www.ocac.cl/que-es/>

Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería – USM. (2016). Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería. *Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería – USM*.

Recuperado de: <http://observatoriodegenero.usm.cl/quienes-somos/>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2016). Persiste la brecha Salarial entre hombres y mujeres. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Recuperado de:

http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

Ojeda, G. (2016). El profesorado y sus discursos en relación al género en una escuela pública. *Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural – Papeles de Trabajo*, 31.

O’Keefe, J., Vogel, R., Lavie, C. y Cordain, L. (2011). Exercise like a hunter-gatherer: A prescription for organic physical fitness. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 53(6), 471-479.

Olisa, M. (2016). 5 ejemplos de violencia simbólica. *Afroféminas*. Recuperado de: <https://afrofeminas.com/2016/08/26/5-ejemplos-de-violencia-simbolica/>

Organización de la Naciones Unidas. (s.f.). Igualdad de género: Por qué es importante. *Organización de la Naciones Unidas*. Recuperado de:

http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf

Organización de la Naciones Unidas. (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible: 17

Objetivos para Transformar Nuestro Mundo. *Organización de la Naciones Unidas*.

Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_632585.pdf

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Violencia Contra la Mujer. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2011). Mejores Políticas para el Desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile. *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. Recuperado de:

<http://www.oecd.org/chile/mejorespoliticasparaeldesarrolloperspectivasocdesobrechile.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). Education at a

Glance 2018: OECD Indicators. Recuperado de: [https://www.oecd-](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2018-)

[ilibrary.org/docserver/eag-2018-](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2018-)

[en.pdf?expires=1537994885&id=id&accname=guest&checksum=E845B356C3338](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2018-en.pdf?expires=1537994885&id=id&accname=guest&checksum=E845B356C3338)

[B17F736886A81C565F2](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2018-en.pdf?expires=1537994885&id=id&accname=guest&checksum=E845B356C3338)

Organizando Trans Diversidades. (2018). Universidades chilenas avanzan en el respeto del nombre social de estudiantes trans. *Organizando Trans Diversidades*. Recuperado de: <https://otdchile.org/universidades-chilenas-avanzan-en-el-respeto-del-nombre-social-de-estudiantes-trans/>

Ossandón, C. y Tenorio, J. T. (2016). Sexo, mentiras y denuncias: la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile y los casos de acoso y abusos. *El Mostrador*. Recuperado de: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/12/27/sexo-mentiras-y-denuncias-la-facultad-de-filosofia-y-humanidades-de-la-universidad-de-chile-y-los-casos-de-acoso-y-abusos/>

Parker, N. (2017). Who is Tarana Burke? Meet the woman who started the Me Too movement a decade ago. *AJC*. Recuperado de: <https://www.ajc.com/news/world/who-tarana-burke-meet-the-woman-who-started-the-too-movement-decade-ago/i8NEiuFHKaIvBh9ucukidK/>

Pascoe, C. J. (2007). *Dude, you're a fag: Masculinity and sexuality in high school*. Berkeley, CA, US: University of California.

Pickens, J. (2005). Attitudes and perceptions. En: Borkowski, N. (2005). *Organizational Behavior in Health Care*. Massachusetts, USA: Jones and Bartlett Publishers.

Pino, V. y Chávez, A. (2018). Casos de abuso y acoso en Filosofía y Humanidades: Las mujeres se hacen cargo. *Revista Bello Público*. Recuperado de: <http://www.revistabellopublico.cl/index.php/reportajes/114-casos-de-abuso-y-acoso-en-filo-las-mujeres-se-hacen-cargo>

Plummer, D. C. (2001). The quest for modern manhood: Masculine stereotypes, peer culture and the social significance of homophobia. *Journal of Adolescence*, 24(1), 15–23.

Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and social psychology*. London: Sage.

Povedano, A., Muñiz, M., Cuesta, P. y Musitu, G. (2015). Educación para la igualdad de género: Un modelo de evaluación. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Amapola_Povedano/publication/273772688_Educacion_para_la_igualdad_de_genero_Un_modelo_de_evaluacion/links/550c60040cf275261095ee45.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). Chile mantiene primer lugar en desarrollo humano en América Latina y el Caribe e igualdad de género es su mayor desafío. *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado de:
<http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/pressreleases/2018/chile-mantiene-primer-lugar-en-desarrollo-humano-entre-paises-de.html>

PUNAB. (2018). Actriz Daniela Vega asiste a firma de decreto que avanza en los derechos de estudiantes trans en UNAB. *PUNAB*. Recuperado de:
<https://noticias.unab.cl/universidad-u/actriz-daniela-vega-asiste-a-firma-de-decreto-que-avanza-en-los-derechos-de-estudiantes-trans-en-unab/>

- Radio Zero. (2018). Vocera toma feminista Derecho U. de Chile: “El debido proceso y la presunción de inocencia no toman en cuenta la desigualdad en razón del género”. *Radio Zero*. Recuperado de: <https://www.radiozero.cl/podcasts/vocera-toma-feminista-derecho-u-chile-debido-proceso-la-presuncion-inocencia-no-toman-cuenta-la-desigualdad-razon-genero/>
- Revenga, A. y Shetty, S. (2012). Potenciar a la mujer es un enfoque económico inteligente. *Finanzas & Desarrollo*, 49(1), 40-43.
- Rodriguez, A. (2017). El potencial muscular de las mujeres. *TrainerClub*. Recuperado de: <http://trainerclub.es/potencial-muscular-las-mujeres/>
- Rolandsen Agustín, L. (2007). Igualdad y derechos: la construcción discursiva del género en los debates del parlamento europeo. *Interlingüística*, 17, 895-904.
- Rosario, P. W. (2010). Normal values of serum IGF-1 in adults: results from a Brazilian population. *Arquivos Brasileiros de Endocrinologia & Metabologia*, 54(5), 477-481.
- Saini, A. (2017). The weaker sex? Science that shows women are stronger than men. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/world/2017/jun/11/the-weaker-sex-science-that-shows-women-are-stronger-than-men>
- Salinas, H. (2012). *El movimiento de la disidencia sexual en México: un panorama general desde el activismo, las instancias sociales y el gobierno*. Coloquio Internacional Saberes Contemporáneos desde la Diversidad Sexual: Teoría, Crítica y Praxis - Facultad de Humanidades y Arte (UNR) – Rosario.

Sánchez, P. (s.f.). *Definición de feminismo: Inicios de este movimiento*. Recuperado de:
https://diversidad.murciaeduca.es/orientamur/gestion/documentos/definicion_de_feminismo.pdf

Schensul, S. L., Schensul, J. J. y LeCompte, M. D. (1999). *Essential ethnographic methods: Observations, interviews, and questionnaires*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Sebastián, A., Sánchez, M.F., Sutil, M.I., Boronat, J., Cadierno, D. y Solano, L.O. (2005). *La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional (estudio descriptivo)*. Madrid: Dikynson.

Secretaría de Género USM Campus Vitacura. (s.f.). Secretaría de Género USM Campus Vitacura. Recuperado de:
<https://www.facebook.com/pages/category/Cause/Secretar%C3%ADa-de-G%C3%A9nero-USM-188435318604990/>

Segovia, M. (2018). El mayo feminista que prendió la mecha del movimiento en las calles. *El Mostrador*. Recuperado de:
<http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2018/05/16/el-mayo-feminista-que-prendio-la-mecha-del-movimiento-en-las-calles/>

Sepúlveda, D. (2018). Record histórico en ingreso de alumnas nuevas a Ingeniería de U. de Chile: “Estábamos perdiendo talento al no tener más mujeres en la facultad”. *El Mostrador*. Recuperado de: <http://www.elmostrador.cl/braga/2018/02/01/record-historico-en-ingreso-de-alumnas-nuevas-a-ingenieria-de-u-de-chile-estabamos-perdiendo-talento-al-no-tener-mas-mujeres-en-la-facultad/>

- Sidanius, J. (1993). The interface between racism and sexism. *The Journal of Psychology*, 127(3), 311-322.
- Sistema de las Naciones Unidas en Chile. (2015). *ONU Mujeres presenta campaña HeForShe para América Latina en el marco de la Copa América 2015*. Recuperado de: <http://www.onu.cl/onu/tag/heforshe/>
- Sistema de Monitoreo de la Protección de los Derechos y la Promoción del Buen Vivir de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe. (s.f.). Definición de elementos de la matriz del sistema. Recuperado de: http://www.fondoindigena.org/apc-aa-files/documentos/monitoreo/Definiciones/Definicion%20Dominios/5_2_Accion%20afirmativa_def.pdf
- SoyChile. (2018). Comenzó toma feminista en la Universidad de Los Lagos en Puerto Montt. *SoyChile*. Recuperado de: <http://www.soychile.cl/Puerto-Montt/Sociedad/2018/05/30/536305/Comenzo-toma-feminista-en-la-Universidad-de-Los-Lagos-en-Puerto-Montt.aspx>
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significado*. Barcelona, España: Paidós.
- The Clinic. (2016). Testimonio de la cantante Mariel Mariel: “No voy a permitir que vuelvan a abusar de mí”. *The Clinic*. Recuperado de: <http://www.theclinic.cl/2016/06/03/testimonio-de-la-cantante-mariel-mariel-no-voy-a-permitir-que-vuelvan-a-abusar-de-mi/>
- TN Relaciones. (s.f.). Mujer: Diferentes corrientes feministas. *TN Relaciones*. Recuperado de: http://www.tnrelaciones.com/corrientes_feministas/

- Transpanish. (2013). Mina: una de las palabras más populares del lunfardo. *Transpanish*.
Recuperado de: https://transpanish.biz/es/blog_traduccion/mina-lunfardo/
- Tuttle, B. (2017). One country is making sure all employers offer equal pay to women. *Money*. Recuperado de: <http://time.com/money/4696591/equal-pay-gender-gap-iceland-women/>
- Ubilla, R. (2018). M. José Cumplido: “El movimiento feminista es una lucha amplia donde están todas las mujeres de la mano”. *Mujeres y más*. Recuperado de:
<http://mujeresymas.cl/m-jose-cumplido-el-movimiento-feminista-es-una-lucha-amplia-donde-estan-todas-las-mujeres-de-la-mano/>
- Unger, R.K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, 11, 1085-1094.
- Unidad de Género – Ministerio de Educación. (s.f.). Educación para la igualdad de género: Plan 2015-2018. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
- Unidades Académicas y Docentes – USM. (s.f.). Departamentos campus Casa Central Valparaíso. *Unidades Académicas y Docentes – USM*. Recuperado de:
<https://www.usm.cl/universidad/unidades-academicas-docentes/>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (s.f.). Igualdad de género. Recuperado de: <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

- Valencia, X. (s.f.). "El acoso sexual como violencia de género en el ámbito laboral".
Egresados - Facultad de Derecho Universidad de Chile. Recuperado de:
<http://www.derecho.uchile.cl/egresados/columnas-de-opinion/146589/acoso-sexual-como-violencia-de-genero-en-ambito-laboral-x-valencia>
- Van Den Berg, G., Veldhuis, J. D., Frölich, M., & Roelfsema, F. (1996). An amplitude-specific divergence in the pulsatile mode of growth hormone (GH) secretion underlies the gender difference in mean GH concentrations in men and premenopausal women. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 81(7), 2460-2467.
- Varas, G. (2018). Estudiantes se toman la Casa Central de la Universidad Católica: La primera en 32 años. *EMOL*. Recuperado de:
<https://www.emol.com/noticias/Nacional/2018/05/25/907414/Estudiantes-se-toman-la-Casa-Central-de-la-Universidad-Catolica.html>
- Varela, N. (2013). Feminismo de la diferencia. *Nuria Varela*. Recuperado de:
<http://nuriavarela.com/feminismo-de-la-diferencia/>
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona España, B de Bolsillo.
- Vargas, I. (2017). ¿Es necesaria en América Latina la política de cuotas de género? *Expansión*. Recuperado de: <https://expansion.mx/carrera/2017/11/07/es-necesaria-en-america-latina-la-politica-de-cuotas-de-genero>
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.

- Velders, M., y Diel, P. (2013). How sex hormones promote skeletal muscle regeneration. *Sports medicine*, 43(11), 1089-1100.
- Villareal Montoya, C. (2001). Profesionales de orientación y la perspectiva de género en Costa Rica. *Educación. Revista de la Universidad de Costa Rica*, 25(2), 49-58.
- Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad – UTFSM. (s.f.). Vocalía de Disidencia de Género y Sexualidad. Recuperado de:
https://www.facebook.com/pg/VogesexUTFSM/about/?ref=page_internal
- Vu, M. B., Murrie, D., Gonzalez, V. y Jobe, J. B. (2006). Listening to girls and boys talk about girls' physical activity behaviors. *Health Education Behaviour*, 33(1), 81-96.
- West, C., Lazar, M. & Kramarae, C. (2000). *El género en el discurso*. En Van Dijk, T. A. (2000). *El discurso como interacción social*. Barcelona España, Gedisa, 179 – 212.
- Women Victoria. (s.f.). Gender inequality affects men too. *Women Victoria*. Recuperado de: <https://www.vic.gov.au/women/gender-equality/a-victorian-gender-equality-strategy/case-for-change/gender-inequality-affects-men-too.html>
- World Economic Forum. (2016). The global gender gap report 2016. Recuperado de:
http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
- Yévenes, P. (2018). Las demandas tras las tomas feministas en universidades. *La Tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/las-demandas-tras-las-tomas-feministas-universidades/157888/>

Yévenes, P. y Mardones, C. (2018). Solo ocho universidades tienen más mujeres que hombres como docentes. *La Tercera*. Recuperado de:

<http://latercera.pressreader.com/la-tercera/20180527>

Zarulli, V., Barthold Jones, J. A., Oksuzyan, A., Lindahl-Jacobsen, R., Christensen, K y

Vaupel, J. W. (2017). Women live longer than men even during severe famines and epidemics. *PNAS*. Recuperado de:

<http://www.pnas.org/content/pnas/early/2018/01/03/1701535115.full.pdf>

13. ANEXOS

Anexo A: Cuestionario

1. La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres.
2. Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas.
3. Los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos.
4. Con una mujer es imposible entenderse.
5. Los hombres manejan mejor que las mujeres.
6. La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres.
7. El fútbol es un deporte de hombres.
8. Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual.
9. Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja.
10. Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir.
11. Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas.
12. Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres.
13. Las mujeres hacen mejor las tareas domésticas.
14. Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona.
15. La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países.
16. Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres.
17. Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas).
18. En los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre.
19. Las madres son las que deben cuidar a sus hijos e hijas.
20. Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres.

21. La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad.
22. Es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles.
23. Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales.
24. El fútbol es un deporte de hombres y mujeres.
25. Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser.
26. Las mujeres que se visten como hombres me molestan.
27. Creo que una mujer debe casarse y ser madre.
28. Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas.
29. Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa.
30. Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres.
31. Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales.
32. Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas.
33. Creo que las mujeres no deben ser futbolistas.
34. Entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia.
35. Me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa.
36. Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo.
37. Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...
38. Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más.
39. Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa.
40. Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo.

Anexo B: Entrevista

1. ¿Qué edad tienes? ¿Qué carrera estudias? ¿En qué año entraste a la universidad?
2. ¿Con qué género te identificas?
3. ¿Qué es para ti la igualdad de género?
4. ¿Has presenciado estereotipos de género en tu vida? ¿En qué situaciones? ¿Podrías darme ejemplos?
5. Las prácticas sexistas son aquellas acciones que fortalecen la discriminación por género. ¿Has vivenciado prácticas sexistas en alguno de los contextos en los que te desenvuelves? Si es así, ¿me podrías contar algunas de estas experiencias?
6. ¿Podrías describir cómo ves las relaciones entre estudiantes hombres y mujeres en esta universidad? ¿Y las relaciones entre estudiantes con profesoras y profesores?
7. ¿Has trabajado? ¿Has realizado alguna práctica? ¿Cómo describirías las dinámicas que se dan entre hombres y mujeres en estos contextos? ¿Qué piensas al respecto?
8. ¿Cómo crees que Chile califica en términos de participación laboral femenina en comparación a otros países en Latinoamérica?
9. ¿Crees que la igualdad de género tiene algún impacto a nivel país? ¿Cuál sería?
10. Las actitudes son un *conjunto de creencias y de sentimientos que nos predisponen a comportarnos de una determinada manera frente a un determinado objeto.*
¿Cómo crees que es la actitud hacia la igualdad de género en el estudiantado de la USM? ¿Crees que existe una diferencia entre hombres y mujeres?

Recientemente, apliqué una encuesta para estudiar las actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de esta universidad y quiero hacerte unas preguntas en relación a algunos resultados que me llamaron la atención.

Del análisis de la encuesta obtuve que existe una correlación entre la actitud hacia la igualdad de género y el género con el que se identifican las personas. Las actitudes también mostraron una correlación con el o la candidata presidenciable de las pasadas elecciones del 19 de noviembre con quien más se identificaron quienes respondieron la encuesta.

La encuesta estaba compuesta por 40 ítems que debían ser evaluados en una escala del 1 al 6, en donde un puntaje de 6 corresponde a una actitud igualitaria y un puntaje de 1 a una actitud sexista. Las mujeres tuvieron en promedio un mayor puntaje que los hombres en cada una de las cuatro dimensiones analizadas y existió una clara diferencia entre quienes se identificaron con José Antonio Kast y quienes lo hicieron con Beatriz Sánchez, por ejemplo.

De los 40 ítems que fueron preguntados, 33 mostraron una correlación con el género de las personas, y en todos estos casos, las mujeres mostraron actitudes más igualitarias. De estos mismos 40 ítems, en 39 el puntaje de las mujeres fue superior al de los hombres y el único en el que eso no se dio fue “Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres” (mujeres 4,96 – hombres 5,08).

11. ¿Qué te parecen estos resultados? ¿Por qué crees que las mujeres presentaron consistentemente puntajes más altos que los hombres?
12. ¿Tiene sentido para ti que exista una evidente diferencia de actitudes hacia la igualdad de género entre quienes se identifican con José Antonio Kast o Sebastián Piñera y quienes lo hacen con Beatriz Sánchez o Eduardo Artés? ¿Por qué?
13. A continuación, te mencionaré algunos ítems de los cuales te pido me comentes qué piensas al respecto de cada uno de ellos:
 - “Creo que una cocina o una muñeca es juguete de niños y niñas”
 - “Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres”
 - “La desigualdad de género afecta negativamente la economía de los países”

“Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo”

14. Los ítems que te mencioné anteriormente fueron algunos en los que se evidenció una clara diferencia entre hombres y mujeres. A continuación, están los ítems y sus respectivos puntajes:

	Mujeres	Hombres
“Creo que una cocina o una muñeca es juguete de niños y niñas”	5,36	4,56
“Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres”	5,18	4,51
“La desigualdad de género afecta negativamente la economía de los países”	4,59	3,63
“Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo”	5,36	4,59

¿Qué te parecen estos resultados? ¿A qué crees que se deben?

15. A continuación, te mencionaré otros ítems con sus respectivos puntajes, te pido me comentes qué piensas al respecto:

	Puntaje
“Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual”	4,61
“Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas”	4,32
“Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres”	4,13

16. Los ítems anteriores fueron algunos de los que obtuvieron el puntaje general más bajo. ¿A qué atribuyes los bajos puntajes obtenidos?
17. En el contexto de la universidad, ¿has notado un trato distinto hacia hombres y mujeres? ¿En qué situaciones?
18. En la encuesta había una pregunta abierta en donde se pedía que se indicara en qué contextos en la universidad hombres y mujeres recibían un trato diferenciado. Los siguientes fueron aquellos aspectos que más se mencionaron:

Comentarios	Número de Menciones
Profesores	87
Clases/evaluaciones	72
Se mira en menos a las mujeres	37
Actos/comentarios machistas	25
Estudiantes	23
Más amabilidad con las mujeres	15
Educación física/ramas deportivas	14
Ayudantes	13
Acoso/abuso/humillaciones	8
Las mujeres sacan provecho	7
En casi todo	7
Funcionarios	5
Condescendencia hacia las mujeres	5
Semana mechona/sansana	4

¿Qué opinas de estos resultados? ¿Alguno te sorprende o llama la atención? ¿Estás de acuerdo con algunos de estos?

19. Además, hubo cinco comentarios en los que se aludía de una u otra forma a que la desigualdad en el trato hacia hombres y mujeres no está presente, y 63 en los que se mencionaba que no lo han visto o que no saben.

¿A qué crees que se deben estos resultados?

20. ¿A qué atribuyes que algunos hombres comentaran que las mujeres sacaban provecho?

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

¿A qué crees que se debe este comentario? ¿Crees que este pensamiento hoy en la universidad tiene consecuencias luego en el mundo laboral?

22. Para llevar a cabo un análisis global de los comentarios, se generó una escala en donde se clasificaron los comentarios en tres niveles: aquellos en los que se expresa que no se sabe, aquellos en los que se reconoce la desigualdad y aquellos en los que no se reconoce la desigualdad o en los que se establece que las mujeres sacan

provecho de ello. Con este análisis se llegó a que los comentarios considerados en esta escala, presentaban una correlación con el género de las personas y con el o la candidata presidenciable con quien más se identificaron. Las mujeres presentaron en mayor medida comentarios en los que se reconocía la desigualdad, mientras que en los comentarios de los hombres había una mayor representación de aquellos en los que no se reconoce la desigualdad o se establece que las mujeres sacan provecho.

¿A qué atribuyes estos resultados?

23. Para finalizar el estudio, de acuerdo al puntaje obtenido en cada una de las dimensiones y de forma global, se clasificó la actitud hacia la igualdad de género como sexista, adaptativa e igualitaria y esta clasificación nuevamente mostró una correlación con el género de las personas y el o la candidata con quien se identificaban. Aquí te presento una tabla resumen de la clasificación global.

	Sexista	Adaptativa	Igualitaria
Mujeres	0	9	93
Hombres	2	37	94
Ninguno	0	0	1
Femenino la gran mayoría de las veces	0	0	1

¿Qué opinas de estos resultados? ¿A qué crees que se debe?

24. ¿Qué recomendaciones se te ocurren para aumentar la actitud igualitaria y disminuir la sexista? ¿Y para disminuir la brecha que se evidencia entre hombres y mujeres en términos de la actitud que presentan hacia la igualdad de género?

25. ¿Crees que la universidad tiene alguna obligación de involucrarse en temas de igualdad de género? ¿Por qué? ¿Cómo?
26. ¿Qué te parece el uso del lenguaje inclusivo? ¿Lo ocupas? ¿Por qué?
27. En la encuesta el ítem “Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo” mostró una gran diferencia entre mujeres y hombres. Las mujeres obtuvieron un puntaje de 4,46 y los hombres un puntaje de 2,90.

¿A qué crees que se debe este resultado?
28. ¿Quieres añadir algo más?

Anexo C: Preguntas preliminares encuesta

1. ¿Con qué género te identificas?
2. ¿Qué edad tienes?
3. Si tienes hermanos de una edad similar y de un género distinto al tuyo, ¿cuántas tareas domésticas haces tú en comparación cuando estás en tu casa?

Yo hago más tareas domésticas en comparación

Yo hago una cantidad similar de tareas domésticas en comparación

Yo hago menos tareas domésticas en comparación

No aplica

4. En los últimos 5 años, ¿has colaborado con alguna ONG u otra organización similar?

Sí

No

5. En el contexto de las pasadas elecciones presidenciales del 19 de noviembre de 2017, ¿qué candidata/o es quien más te identifica?

Eduardo Artés / Unión Patriótica

Alejandro Guillier / Independiente

José Antonio Kast / Independiente

Alejandro Navarro / Partido País

Carolina Goic / Partido Demócrata Cristiano

Marco Enríquez-Ominami / Partido Progresista

Beatriz Sánchez / Frente Amplio

Sebastián Piñera / Chile Vamos

6. La siguiente es una lista de cosas que las personas buscan o quieren en la vida. Por favor, revísalas cuidadosamente y clasifícalas en relación a cuán importantes son para ti en tu vida, donde **1 = muy poca importancia** y **7 = muchísima importancia**. (Las respuestas son independientes entre sí, es decir, dos ítems pueden tener la misma valoración).

	Muy poca importancia	Muchísima importancia	
1. Sensación de pertenencia	1	7	_____
2. Excitación en la vida	1	7	_____
3. Relaciones cálidas con otras personas	1	7	_____
4. Realización personal	1	7	_____
5. Ser respetado	1	7	_____
6. Diversión y placer en la vida	1	7	_____
7. Seguridad	1	7	_____
8. Respeto hacia uno mismo	1	7	_____
9. Sensación de logro	1	7	_____

7. A continuación, se te pide que ordenes los mismo valores anteriores de 1 a 9 de acuerdo a la importancia que tienen para ti, donde **1 = el valor más importante** y **9 = el valor menos importante**.

1. Sensación de pertenencia	_____
2. Excitación en la vida	_____
3. Relaciones cálidas con otras personas	_____
4. Realización personal	_____
5. Ser respetado	_____
6. Diversión y placer en la vida	_____
7. Seguridad	_____
8. Respeto hacia uno mismo	_____
9. Sensación de logro	_____

8. En la actualidad, ¿eres estudiante de pregrado en la UTFSM Casa Central?

Sí

No

Soy estudiante de intercambio

Soy estudiante de postgrado

9. ¿Qué carrera estudias?

10. ¿En qué año entraste a la universidad?

Anexo D: Frecuencia resultados por ítem

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	3	4	16	40	18	52
	Mujer	1	2	10	25	6	58
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	4	6	26	65	25	111
Los hombres manejan mejor que las mujeres	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	2	6	25	31	16	53
	Mujer	0	2	3	11	12	74
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	2	8	28	42	29	128
El fútbol es un deporte de hombres	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	0	0	4	13	19	97
	Mujer	0	0	0	9	11	82
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	4	22	31	180
Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas	FLGMV	1	0	0	0	0	0
	Hombre	67	32	25	5	2	2
	Mujer	84	8	8	1	0	1
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	153	40	33	6	2	3
Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres	FLGMV	0	0	0	1	0	0
	Hombre	0	1	7	39	20	66
	Mujer	1	3	12	21	11	54
	Ninguno	0	0	0	0	1	0
	Total	1	4	19	61	32	120

Figura 87: Frecuencia resultados dimensión sociocultural parte 1. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Las mujeres hacen mejor las tareas domésticas	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	1	7	21	35	23	46
	Mujer	2	2	11	18	21	48
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	3	9	32	53	45	95
Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona	FLGMV	1	0	0	0	0	0
	Hombre	84	13	20	5	6	5
	Mujer	87	5	7	2	1	0
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	173	18	27	7	7	5
Las madres son las que deben cuidar a sus hijos e hijas	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	2	1	6	28	23	73
	Mujer	0	4	3	10	16	69
	Ninguno	0	0	0	1	0	0
	Total	2	5	9	39	40	142
Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres	FLGMV	1	0	0	0	0	0
	Hombre	99	19	12	0	0	3
	Mujer	92	3	5	1	0	1
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	193	22	17	1	0	4
El fútbol es un deporte de hombres y mujeres	FLGMV	0	1	0	0	0	0
	Hombre	85	17	27	4	0	0
	Mujer	86	8	7	0	0	1
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	172	26	34	4	0	1

Figura 88: Frecuencia resultados dimensión sociocultural parte 2. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	0	0	3	9	6	115
	Mujer	0	0	0	1	2	99
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	3	10	8	216
Con una mujer es imposible entenderse	FLGMV	0	0	0	1	0	0
	Hombre	2	0	6	29	19	77
	Mujer	0	0	4	7	14	77
	Ninguno	0	0	0	0	1	0
	Total	2	0	10	37	34	154
Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	7	8	22	20	14	62
	Mujer	11	1	17	8	12	53
	Ninguno	0	0	1	0	0	0
	Total	18	9	40	28	27	115
Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	5	3	5	21	26	73
	Mujer	1	2	6	12	9	72
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	6	5	11	33	35	147
Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	0	4	13	27	31	58
	Mujer	0	0	0	11	17	74
	Ninguno	0	0	0	1	0	0
	Total	0	4	13	39	49	132

Figura 89: Frecuencia resultados dimensión relacional parte 1. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	2	3	21	44	25	38
	Mujer	1	2	4	21	17	57
	Ninguno	0	0	0	1	0	0
	Total	3	5	25	66	43	95
Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas)	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	0	0	3	19	26	85
	Mujer	0	0	1	3	13	85
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	4	22	39	172
En los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	1	2	5	26	25	74
	Mujer	0	0	2	4	4	92
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	1	2	7	30	30	167
Es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	1	4	27	27	16	58
	Mujer	2	1	5	10	8	76
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	3	5	32	37	25	135
Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	2	1	0	20	15	95
	Mujer	0	0	1	6	7	88
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	2	1	1	26	22	185

Figura 90: Frecuencia resultados dimensión relacional parte 2. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Las mujeres que se visten como hombres me molestan	FLGMV	0	0	0	1	0	0
	Hombre	0	0	11	27	15	80
	Mujer	0	1	2	6	9	84
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	1	13	34	24	165
Creo que una mujer debe casarse y ser madre	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	0	3	11	22	20	77
	Mujer	0	3	3	14	11	71
	Ninguno	0	0	0	0	1	0
	Total	0	6	14	36	33	148
Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	8	10	33	23	17	42
	Mujer	6	6	20	14	13	43
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	14	16	53	37	31	86
Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	0	0	7	19	16	91
	Mujer	0	1	1	1	5	94
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	1	8	20	21	187
Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	0	0	9	23	20	81
	Mujer	0	0	2	4	12	84
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	11	27	32	167

Figura 91: Frecuencia resultados dimensión personal parte 1. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas	FLGMV	1	0	0	0	0	0
	Hombre	49	17	39	21	1	6
	Mujer	69	13	13	4	1	2
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	120	30	52	25	2	8
Creo que las mujeres no deben ser futbolistas	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	1	0	3	21	14	94
	Mujer	0	0	0	4	9	89
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	3	25	23	185
Me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	0	0	1	5	16	111
	Mujer	0	0	1	2	5	94
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	2	7	21	207
Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...	FLGMV	1	0	0	0	0	0
	Hombre	94	18	0	19	1	1
	Mujer	91	9	0	2	0	0
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	187	27	0	21	1	1
Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	1	1	11	24	17	79
	Mujer	0	2	3	8	8	81
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	1	3	14	32	25	162

Figura 92: Frecuencia resultados dimensión personal parte 2. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas	FLGMV	0	0	0	0	1	0
	Hombre	4	2	12	21	26	68
	Mujer	4	1	9	7	13	68
	Ninguno	0	0	1	0	0	0
	Total	8	3	22	28	40	136
La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres	FLGMV	0	0	0	1	0	0
	Hombre	6	1	4	24	23	75
	Mujer	0	2	7	9	7	77
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	6	3	11	34	30	153
La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países	FLGMV	0	1	0	0	0	0
	Hombre	24	15	33	31	9	21
	Mujer	41	20	22	6	3	10
	Ninguno	1	0	0	0	0	0
	Total	66	36	55	37	12	31
La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad	FLGMV	0	0	0	1	0	0
	Hombre	3	8	12	20	32	58
	Mujer	4	1	2	6	9	80
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	7	9	14	27	41	139
Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	1	2	4	20	21	85
	Mujer	0	0	1	2	8	91
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	1	2	5	22	29	178

Figura 93: Frecuencia resultados dimensión universidad/laboral parte 1. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Género	TA	BA	DA	ED	BD	TD
Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres	FLGMV	0	0	1	0	0	0
	Hombre	16	13	11	31	30	32
	Mujer	5	10	16	22	24	25
	Ninguno	0	0	0	1	0	0
	Total	21	23	28	54	54	57
Entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	0	1	4	14	14	100
	Mujer	0	1	1	1	10	89
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	0	2	5	15	24	191
Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo	FLGMV	0	1	0	0	0	0
	Hombre	34	34	47	15	0	3
	Mujer	68	16	11	3	2	2
	Ninguno	0	1	0	0	0	0
	Total	102	52	58	18	2	5
Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más	FLGMV	0	0	0	0	0	1
	Hombre	1	0	5	16	19	92
	Mujer	0	0	0	3	7	92
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	5	19	26	186
Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo	FLGMV	0	0	1	0	0	0
	Hombre	45	10	33	20	8	17
	Mujer	11	6	14	14	8	49
	Ninguno	0	0	0	0	0	1
	Total	56	16	48	34	16	67

Figura 94: Frecuencia resultados dimensión universidad/laboral parte 2. Fuente: Elaboración propia.

Anexo E: Promedios por dimensión y presidenciable

SOCIOCULTURAL	Total	E. Artés	A. Guillier	J.A. Kast	C. Goic	M.E. Ominami	B. Sánchez	S. Piñera
La ropa y las cosas de color rosado son más para las mujeres que para los hombres	4,83	5,33	4,71	3,68	4,91	4,67	5,11	4,48
Los hombres manejan mejor que las mujeres	4,99	4,33	4,43	3,96	5,55	5,50	5,20	4,88
El fútbol es un deporte de hombres	5,63	5,67	5,57	5,00	5,64	5,67	5,77	5,55
Es normal que un niño y una niña jueguen a las mismas cosas	5,38	5,67	5,36	4,56	5,55	5,50	5,58	5,03
Una mujer sola debe sentir temor si se encuentra con un grupo de hombres	5,02	4,67	5,29	4,76	4,73	5,33	5,11	4,79
Las mujeres hacen mejor las tareas domésticas	4,74	5,33	4,29	4,32	4,73	5,17	4,92	4,36
Personas LGBTQIA son tan normales y respetables como cualquier otra persona	5,38	6,00	5,14	4,12	5,45	5,67	5,68	5,03
Las madres son las que deben cuidar a sus hijos e hijas	5,26	5,33	5,21	4,48	5,64	5,50	5,39	5,15
Las tareas domésticas pueden hacerlas bien tanto hombres como mujeres	5,67	6,00	5,64	5,52	5,82	6,00	5,69	5,55
El fútbol es un deporte de hombres y mujeres	5,53	6,00	5,36	4,92	5,64	5,33	5,63	5,67
Promedio	5,24	5,43	5,10	4,53	5,36	5,43	5,41	5,05

Figura 95: Medias dimensión sociocultural - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.

RELACIONAL	Total	E. Artés	A. Guillier	J.A. Kast	C. Goic	M.E. Ominami	B. Sánchez	S. Piñera
Los hombres que les son infieles a sus pololas son más machos	5,84	5,67	5,79	5,68	6,00	6,00	5,85	5,91
Con una mujer es imposible entenderse	5,38	5,67	5,21	4,84	5,55	5,50	5,48	5,30
Es más fácil insultar a un homosexual que a un heterosexual	4,61	5,67	4,79	4,88	4,64	4,33	4,52	4,70
Una mujer no debe salir con otro hombre que no sea su pareja	5,22	6,00	5,57	4,24	5,36	6,00	5,42	4,70
Con la pareja es mejor aparentar estar de acuerdo para no discutir	5,23	5,67	4,64	5,12	5,27	5,33	5,26	5,36
Los hombres siempre son más fuertes que las mujeres	4,80	4,00	4,43	3,96	4,91	4,83	5,01	4,67
Las mujeres que no salen con hombres son unas cartuchas (mojigatas)	5,60	5,00	5,64	5,12	5,82	5,83	5,71	5,39
En los trabajos de equipo, naturalmente el que manda es un hombre	5,48	5,00	4,93	5,12	5,55	5,17	5,61	5,45
Es normal que los hombres se venguen de las mujeres si les son infieles	5,03	5,33	4,50	4,48	5,55	5,50	5,16	4,82
Las lesbianas son menos confiables que mujeres heterosexuales	5,62	6,00	5,71	4,96	5,36	5,17	5,70	5,42
Promedio	5,28	5,40	5,12	4,84	5,40	5,37	5,37	5,17

Figura 96: Medias dimensión relacional - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.

PERSONAL	Total	E. Artés	A. Guillier	J.A. Kast	C. Goic	M.E. Ominami	B. Sánchez	S. Piñera
Las mujeres que se visten como hombres me molestan	5,43	6,00	5,36	4,80	5,73	5,33	5,62	4,97
Creo que una mujer debe casarse y ser madre	5,28	5,67	5,14	4,52	5,45	5,50	5,52	4,73
Creo que es preferible ser hombre que ser mujer, naturalmente tiene sus ventajas	4,32	4,00	4,07	4,16	3,64	4,67	4,42	4,30
Me gusta que sólo sea el padre el que trabaje fuera de la casa	5,62	5,67	5,57	4,96	6,00	6,00	5,74	5,45
Es comprensible avergonzarse de amistades y hermanos o hermanas homosexuales	5,50	6,00	5,50	4,80	5,82	5,67	5,61	5,30
Creo que una cocinita o una muñeca es juguete de niños y niñas	4,92	5,00	4,57	3,92	5,55	5,83	5,21	4,12
Creo que las mujeres no deben ser futbolistas	5,63	6,00	5,57	5,04	5,82	5,00	5,77	5,55
Me daría vergüenza reconocer o decir que mi padre hace aseo en la casa	5,83	6,00	5,86	5,72	5,91	6,00	5,87	5,64
Creo que está bien que las mujeres sean bomberas, carabineras, futbolistas...	5,67	6,00	5,64	4,96	6,00	5,50	5,77	5,67
Prefiero que sean las mujeres las que trabajen en la casa	5,38	5,33	5,29	4,40	5,64	5,67	5,58	5,12
Promedio	5,36	5,57	5,26	4,73	5,55	5,52	5,51	5,08

Figura 97: Medias dimensión personal - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.

UNIVERSIDAD/LABORAL	Total	E. Artés	A. Guillier	J.A. Kast	C. Goic	M.E. Ominami	B. Sánchez	S. Piñera
Que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres se debe principalmente a diferencias biológicas	5,10	5,67	4,29	4,36	5,82	5,50	5,35	4,52
La igualdad de género no es beneficiosa para los hombres	5,27	6,00	5,21	4,36	5,36	5,17	5,47	5,03
La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países	4,06	5,00	3,36	3,24	4,27	4,67	4,30	3,67
La desigualdad de género no es un verdadero problema en la actualidad	5,12	5,67	4,93	3,48	5,27	4,83	5,50	4,73
Si una mujer es acosada en el trabajo, puede ser que ella tenga la responsabilidad por cómo se viste o por su forma de ser	5,57	6,00	5,43	4,44	5,91	5,83	5,77	5,45
Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres	4,13	5,67	3,21	2,48	4,18	4,17	4,60	3,55
Entre despedir a un hombre o a una mujer, mejor despedir a la mujer ya que probablemente ella solo aporta un sueldo secundario en su familia	5,68	5,33	5,57	5,36	5,73	5,83	5,71	5,79
Me siento a gusto cuando una mujer es la líder del equipo de trabajo	4,92	4,67	4,29	4,20	5,27	4,67	5,10	4,91
Prefiero que sea un profesor hombre el que desarrolle la clase. En general, saben más	5,65	5,00	5,43	5,04	5,91	5,67	5,75	5,70
Creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo	3,59	5,00	2,71	2,00	4,36	3,00	4,03	2,91
Promedio	4,91	5,40	4,44	3,90	5,21	4,93	5,16	4,62

Figura 98: Medias dimensión universidad/laboral - variable orientación del voto. Fuente: Elaboración propia.