



DEPARTAMENTO DE GÉNERO Y EQUIDAD

**Diagnóstico de relaciones
de género en la Universidad
Tecnológica Metropolitana
RESUMEN EJECUTIVO**

MENSAJE DE LA Rectora

Es mi especial interés compartir con la comunidad universitaria los resultados del diagnóstico de relaciones de género de nuestra institución, de tal manera que todos los estamentos sin distinción estén informados de sus hallazgos.

Sin duda, este diagnóstico constituye un hito para nuestra comunidad y al mismo tiempo nos insta a comprometernos con el diseño de una política integral de género a fin de abordar las brechas existentes y sentar las bases mínimas para avanzar hacia la igualdad entre todas y todos.

Les invito a ser parte de una UTEM más igualitaria y 0% violencia.

Índice

I. Introducción	04	V. Conclusiones	33
II. Diseño Metodológico	06	v.1 La distribución y el ejercicio del poder dentro de la UTEM	33
II.1 Objetivos del diagnóstico	06	v.2 Trabajo de cuidado y reproductivo	34
II.2 Metodología del Diagnóstico	07	v.3 Invisibilidad de la desigualdad y discriminación	34
III. Antecedentes Conceptuales	08	VI. Desafíos y oportunidades	35
IV. Principales resultados	11	VI.1 Desafíos	35
IV.1 Cultura UTEM	11	VI.2 Facilitadores no materiales para institucionalidad de género en la UTEM	36
IV.2 Comunidad UTEM: Estamento estudiantil ..	12	VI.3 Facilitadores materiales para la institucionalidad de género en la UTEM	36
IV.3 Comunidad UTEM: Estamento Académico ..	17	VI.4 Obstáculos para la institucionalidad de género en la UTEM	37
IV.3 Estamento Funcionario (no académico) ...	21	VI.5 Oportunidades	37
IV.4 Caracterización de participantes en la encuesta de relaciones de género	23		
IV.5 Cultura y clima institucional	25		
IV.6 Desigualdades de género, Discriminación y Violencia de Género	25		
IV.6 Discriminación por sexo o expresión de género	27		
IV.7 Mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	29		
IV.8 ¿Cómo entiende la igualdad de género la UTEM?	30		
IV.9 Desigualdad de trato y discriminación	31		
IV.10 Violencia de Género	31		
IV.11 Institucionalidad de género en la UTEM ...	32		

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de igualdad de género en las universidades ha sido un gran desafío, pues la universidad por más de 700 años fue considerado un espacio para hombres blancos con un status social privilegiado. En un comienzo (y aún), el ingreso de las mujeres a la universidad trajo consigo la problematización de otros componentes, como es el caso de los tipos de carreras que ellas podían escoger, relegando el espacio público y político a los hombres, y el espacio privado y de cuidados a las mujeres. Con ello, la universidad expresa una problemática social mayor: la división sexual del trabajo.

En Chile, en 1870, a través del decreto Amunategui se autorizó a las mujeres a ingresar a las universidades, no obstante, no se creó ninguna política pública que permitiera a las mujeres ingresar en igualdad de oportunidades en comparación a los hombres. Asimismo, este decreto generó una gran polémica cultural, pues la opinión pública señaló su preocupación por aquellas mujeres que “dejaban” sus labores domésticas por el estudio.

En la actualidad, los cambios que se han incorporado progresivamente en la sociedad y en la cultura hacia la igualdad y la no discriminación de género, responden en gran medida a la acción de mujeres y sus organizaciones, tanto en el ámbito académico, en el desarrollo conceptual y teórico, en la investigación histórica y antropológica, como en el ámbito político. Un hito importante, para facilitar dichos cambios, es la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, identificando las problemáticas que aquejan a las mujeres como una situación grave de discriminación, por consiguiente, una vulneración a los Derechos Humanos, pues transgrede el principio de igualdad y el principio de dignidad.

La eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres no es un desafío sencillo, pues culturalmente aún se arraigan conductas que devienen de la dominación masculina, y que posiciona a las mujeres como aquellas responsables de cumplir el rol de cuidados y de crianza como primera prioridad, relegando a segundo plano la realización personal y su aportación en el mundo del trabajo productivo y del conocimiento, de ellas. Se dice que las mujeres cuando vivencian en primera posición la realización personal/profesional, experimentan altas dosis de culpa o de sensación de abandono, experimentando una carga simbólica del castigo a la ruptura de la norma/contrato social, por intentar competir en un mundo donde la norma masculina prima (Araya Umaña, 2015).

A lo anterior, se suma la desigualdad y desincentivo del desarrollo profesional en las carreras feminizadas, es decir que mayoritariamente escogen las mujeres (aquellas de cuidado como

pedagogía básica, educación parvularia, educación diferencial, enfermería o trabajo social), pues el nivel de salario y condiciones laborales, distan mucho de alcanzar la igualdad en comparación a las carreras altamente masculinizadas como es el caso de los programas STEM.

Los cambios que las universidades han experimentado en el último siglo han sumado a mujeres en las carreras de pregrado y posgrado. No obstante, en el ámbito de desarrollo académico y de toma de decisiones universitarias, aún hay grandes desafíos. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en programas de investigación avanzada (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2020), así como en el gobierno y gestión universitaria (Baeza Reyes and Lamadrid Álvarez, 2019; Berrios 2007). Asimismo, en las universidades del CRUCH, sólo el 38% de las personas que componen la academia con jornada completa o equivalente, son mujeres (2019). Esta distribución desigual de hombres y mujeres en ciertas áreas del conocimiento se ha denominado segregación horizontal, mientras que la distribución desigual de las mujeres y los hombres en posiciones jerárquicas más elevadas se ha denominado segregación vertical.

Por otro lado, la brecha de género en la educación en ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas (STEM) se advierte desde los primeros niveles educativos y va incrementándose en los niveles siguientes. Aunque se puede observar un aumento de la presencia femenina a nivel de postgrados, y en particular a nivel de doctorado, la tasa de retención de mujeres cae a medida que se avanza en el proceso de formación y desarrollo de la carrera investigadora (Yáñez 2016; Estébanez, De Filippo, y Serial 2003; ANID 2020). Las mujeres de las carreras STEM, se dedican mayormente al ejercicio pedagógico, no a la investigación. Las publicaciones académicas de mujeres en el mundo, dista mucho en comparación a los hombres siendo menor en cantidad.

Es importante señalar, además, que aparte de las brechas entre hombres y mujeres, también se suma la problemática de las comunidades LGBTIQ+ en las universidades. No obstante, las dificultades de esta población, al no cumplir con los estereotipos de género socialmente asignados a un determinado sexo, pueden ser susceptibles a distintos tipos de discriminación o maltrato, motivo por el cual, muchas personas LGBTIQ+ deciden optar por determinadas carreras que les permita sentirse más "seguras", concluyendo así, una falta de oportunidades de desarrollo en carreras que son mayormente masculinizadas.

En los últimos años en nuestro país, tanto las movilizaciones feministas de 2018 como las políticas públicas promulgadas ese mismo año mediante la Ley N° 21.091 sobre educación superior y Ley N° 21.094 sobre universidades del estado, generan un contexto menos resistente a los cambios. Así por ejemplo, la promulgación de la Ley N° 21.369 que regula el acoso

sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria en las instituciones de educación superior en nuestro país, es un avance en materia legislativa, sentando las bases mínimas para la equidad de género.

Sin duda, es importante destacar que contar con el primer diagnóstico de relaciones de género a nivel institucional constituye un hito para la institución, ya que proporciona evidencia respecto a las brechas e inequidades que son menester enfrentar para avanzar en igualdad.

El presente documento resume los principales resultados del diagnóstico de relaciones de género en la UTEM, el cual se implementó entre diciembre de 2020 y noviembre de 2021 cumpliendo con uno de los compromisos adquiridos en el Proyecto de Fortalecimiento UTM1899 siendo desarrollado por el Observatorio Género y Equidad¹.

II. DISEÑO METODOLÓGICO

II.1 Objetivos del diagnóstico

Objetivo General

Realizar un diagnóstico que entregue información sistematizada, de carácter cuantitativo y cualitativo, sobre: (I) estadísticas desagregadas por sexo en los distintos ámbitos del quehacer universitario; (II) las relaciones de género y condiciones de equidad de género en la UTEM, considerando: (III) las particularidades de cada facultad (IV) la mirada de cada uno de los estamentos de la comunidad universitaria, y (V) cómo sus prácticas, sentidos y valores normativos dificultan o favorecen el proceso de instalación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en la institución.

Objetivos Específicos

- Proveer de estadísticas desagregadas por sexo en los distintos ámbitos del quehacer universitario, con énfasis en los ámbitos de gestión, investigación, distribución por jerarquías, entre otros.
- Proveer información sobre las dificultades que enfrenta el proceso de instalación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en la UTEM.

¹ El equipo profesional del Observatorio Género y Equidad que implementó el diagnóstico estuvo conformado por: Tatiana Hernández: Socióloga de la Universidad de Chile. Magister en Ciencia Política y Diplomada en Post Título en Derechos Humanos y Procesos de democratización de la Universidad de Chile. Diplomada en género y educación de la Universidad de Chile y Diplomada en género y sociedad de la Academia de Humanismo Cristiano. Integrante del Directorio del Observatorio de Género y Equidad.

- Identificar acciones y políticas institucionales que hagan frente a la situación en que se encuentran los grupos sociales desaventajados que conviven en la institución y permitan avanzar en la definición de políticas, estrategias y protocolos de género.

II.2 Metodología del Diagnóstico

El levantamiento y análisis de información se efectuó mediante metodologías cuantitativas y cualitativas que se describen a continuación.

El análisis cuantitativo se efectuó mediante estadísticas descriptivas e indicadores para la gestión de la igualdad de género en los tres estamentos y a nivel cualitativo se efectuó análisis categorial a través de QDA Miner y Matrices de contenido.



Muestra de la encuesta, entrevistas y revisión documental

La encuesta a la comunidad UTEM fue aplicada en los periodos del 27/07/2021 al 31/08/2021 con la siguiente participación:

	ESTUDIANTES	ACADÉMICOS	FUNCIONARIOS	TOTAL
Nº respuestas	1.073	411	443	1.927
% de participantes	12%	66%	32%	17,3%

En cuanto a las entrevistas, estas se aplicaron entre el 02/09/2021 hasta el 26/10/2021. Se efectuaron 18 entrevistas individuales con académicos/as de las cinco facultades, directivos/as y funcionarias/os. Asimismo, se aplicaron dos entrevistas grupales con estudiantes y una entrevista grupal con el equipo del Programa de Género y Equidad.

Por otro lado, se revisaron 22 documentos normativos, además de diversas publicaciones institucionales.

III. ANTECEDENTES CONCEPTUALES

La universidad, como institución, surge al alero del clero masculino, que concentraba el mundo del conocimiento, esto se basa en una visión aristotélica del mundo occidental que sitúa al hombre en una posición de dominio sobre las mujeres y niños que, por contraste, están asignado a una posición de sometimiento. A su vez esta relación se fortalece en la comunidad familiar que define la división sexual del trabajo donde el hombre está destinado al ámbito público, a ejercer poder, al trabajo productivo y al área de conocimiento científico, mientras la mujer esta relegada al mundo privado en una relación de sometimiento en el trabajo reproductivo y al área de conocimiento no científica o intuitiva.

Esta división se soporta en diferencias corporales que tienen explicaciones naturales o divinas y que a su vez se transforman en mandatos culturales. Las mujeres y los hombres están de alguna manera destinados a ejercer labores distintas. Los hombres por su naturaleza debieran ejercer labores de jefatura, liderazgo, acción política, mientras las mujeres debido a su gran capacidad de cuidado proyectan las profesiones u oficios que simulan el trabajo doméstico, como por ejemplo, el enseñar a los niños, el cuidado del cuerpo y la salud.

Esta división de tareas se denomina segregación horizontal mientras que la división respecto de las jerarquías donde el hombre está destinado a ejercer el mando, se conoce como segregación vertical. Todos estos puntos generan que la mujer deba tener dependencia de un hombre y esto a su vez justifica que las mujeres perciban un menor salario, a la vez este menor salario sumado al mandato cultural y a la segregación vertical y horizontal genera un desincentivo a que las mujeres ejerzan el trabajo remunerado, que es visto frecuentemente como una elección personal.

Es por ello por lo que, desde hace ya varios años, se están generando acciones afirmativas orientadas a la igualdad de género, lo cual tiene que ver con la eliminación de las inequidades, brechas y barreras, y el reconocimiento del derecho de las mujeres. Emergen, por ejem-

plo, convenciones como la CEDAW² o la convención de Beijín y en lo local se produce el movimiento feminista en el 2018, la promulgación de la Ley N° 21091 sobre educación superior y Ley N° 21094 sobre universidades del estado, generan un contexto que de alguna manera desencadena en que la UTEM instale el Programa de Género y se desarrolle este diagnóstico de relaciones de género.

En cuanto a las mujeres en la academia, éstas en general están subrepresentadas en áreas del conocimiento, especialmente en STEM y en los puestos directivos, así como también en programas de investigación avanzados como el doctorado o el postdoctorado. Sin embargo, las mujeres están sobrerrepresentadas en labores administrativas, de secretariado, labores docentes de clase frontal y de relación con el alumnado que ostentan un menor prestigio. Este menor prestigio y esta relegación se ha denominado "piso pegajoso" y habla de las dificultades que encuentran las mujeres para poder ascender en su carrera profesional y llegar a puestos de mayor jerarquía o a programas de investigación avanzados. A su vez, esta sobrerrepresentación en labores administrativas y esta subrepresentación en puestos directivos y en programas de investigación avanzados redundan en un menor salario y en una mayor precariedad laboral, así acceden a menores contratos de plantas, por ejemplo, o a menores cargos de titularidad.

¿Porque se produce esto? ¿Se produce acaso porque las mujeres tienen menor capacidad de desarrollar investigación? Lo que la teoría dice es que las mujeres se ven sometidas, debido a los mandatos culturales señalados precedentemente, a elegir entre la maternidad o el desarrollo de sus carreras profesionales, dado que el desarrollo o el punto crucial de la carrera profesional se produce a una edad que es bastante similar a la edad en que las mujeres que han pasado por la educación universitaria, en su mayoría tienen hijos o eligen tener hijos.

Esta situación se ha denominado "opción de hierro", es decir, de alguna manera, recae sobre las propias mujeres la elección entre continuar con su carrera profesional o desarrollar una maternidad, mientras que los hombres generalmente pueden compatibilizar ambos ámbitos de desarrollo. Nuevamente esto se vive como una elección individual, la cual además se enfrenta a una subvaloración de las propuestas femeninas en los comités de investigación y esto se produce también porque los hombres concentran canales informales de poder donde no acceden las mujeres: conversaciones de pasillo, encuentros de hombre, distintos tipos

2 Un hito importante, para facilitar dichos cambios, es la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, identificando las problemáticas que aquejan a las mujeres como una situación grave de discriminación, por consiguiente, una vulneración a los Derechos Humanos, pues transgrede el principio de igualdad y de dignidad.

de clubes, entre otros. Todas estas situaciones confabulan para que las mujeres encuentren lo que se denomina “un techo de cristal” que finalmente también contribuye a la segregación vertical impidiéndole acceder a puestos directivos.

Respecto de las diversidades sexuales es muy importante entender que el género y el sexo son continuos. Sin embargo, generalmente organizamos el mundo en pares de opuestos binarios y excluyentes dónde para ser hombre, necesariamente, no se debe ser mujer y dónde para ser femenino, necesariamente, no se debe ser masculino. Estas dicotomías macho/hembra, macho/hombre, hembra/mujer, mujer atracción por hombre, hombre atracción por mujer y hembra tiene una expresión de género femenino y el macho tiene una expresión de género masculina. Estos son mecanismos que están arraigados en nuestro esquema de pensamiento y hemos desarrollado, como cultura, mecanismos culturales para mantenerlos, los cuales son principalmente el sexismo, la homofobia y la transfobia. Además, otros mecanismos culturales quizás más sutiles tienen que ver con que las investigaciones en diversidades tienen poco prestigio a nivel académico y son ámbitos que son poco explorados, de la misma manera el sexismo, la homofobia y la transfobia se materializan en distintos tipos de agresiones y discriminación en que las personas generan estrategias para protegerse, alguna de esas estrategias son “el armario”, es decir, ocultar la identidad, ya sea de todo el mundo o de algunas personas, mantener una doble vida e incluso elegir carreras que sean menos amenazantes, especialmente las carreras feminizadas con sobrerrepresentación de personas de la diversidad sexual o de la expresión de género y una subrepresentación en las carreras masculinizadas.

¿Cuáles son las tendencias que se han visto para la corrección de la desigualdad de género en la educación superior? La primera es el “gender mainstreaming”, lo cual tiene que ver con que el género debe ser parte de la corriente principal de política y de decisiones de las más altas autoridades porque es necesario visualizar las desigualdades, las inequidades, las brechas y las barreras y cómo estas afectan no solo a las mujeres y las disidencias sino que a toda la comunidad.

Lo anterior se soporta en un principio de igualdad de trato y que tiene que ver con la ausencia de discriminación directa o indirecta. Generalmente estamos más familiarizados y nos resulta más chocante la discriminación directa, en cambio la discriminación indirecta es bastante más sutil. De esta forma, se protegen algunas características, como por ejemplo, la paridad en espacios políticos y de decisión, el uso de espacios compartidos, entre otros. Siempre emerge esta figura de los niños ocupando todo el patio para jugar a la pelota y las niñas en un rincón del patio escolar conversando entre ellas y también se protegen ciertas características demográficas. En ese sentido es ilegal discriminar por sexo, género, orientación sexual,

pertenencia indígena, tribal, migrante, etcétera. Así los estados han resuelto esto generando primero leyes para corregir, también generando mecanismos de resguardo, mecanismos de educación, cumplimiento de disposiciones y sobre todo el monitoreo de estrategias, ya que todo esto permitiría avanzar en términos de fomentar la igualdad de género, disminuir la violencia sexual y la discriminación por sexo o expresión genérica. Esto debe transformarse en estrategias concretas y medibles que permitan efectivamente modificar la realidad diaria de las personas y para ello lo principal es contar con una línea de base, como lo constituye este diagnóstico de relaciones de género en la UTEM.

IV. PRINCIPALES RESULTADOS

IV.1 Cultura UTEM

La historia de la Universidad Tecnológica Metropolitana es fundamental para entender la manera en que se van configurando las relaciones sociales que caracterizan la cultura organizacional.

En 1981, en la fase final de la dictadura militar, se funda el Instituto Profesional de Santiago, que fue el sucesor de la Academia de Estudios Tecnológicos de la Universidad de Chile. Los relatos de sus integrantes son bastante emotivos al referirse al abrupto cambio en el cual salieron de las dependencias de la Universidad de Chile con camiones que iban cargados con escritorios, mesas, sillas, la biblioteca, llegando a habitar un espacio bastante precario de trabajo en lo material. No se contaba con recursos financieros, ya que el Estado no les aportaba financiamiento y la administración de esta carencia se toma la agenda en este periodo. En el ocaso de la dictadura, las autoridades eran coercitivas, con un ambiente hostil y con interventores militares que generaban situaciones de maltrato, en especial a mujeres. Ello generaba miedo entre el personal del ex Instituto Profesional de Santiago y actual UTEM.

La institución, sin embargo, tenía un importante rol social ya que albergaba muchos jóvenes de clase obrera, quienes, una vez retornada la democracia, tomaron un rol central en el agenciamiento de la universidad a través de los centros de alumnos y la federación de estudiantes. En efecto, durante los años finales de la dictadura, se manifestaron fuera de la casa de estudio, formando una parte muy importante de los movimientos sociales de la época, tanto así que las autoridades incluso quisieron trasladar a la universidad a otro lugar.

El año 1990, con el retorno de la democracia, ocurre el primer nombramiento de Luis Pinto como rector y el año 1993 la UTEM se constituye como tal, el día 30 de agosto. A esta nueva universidad, entonces, le fue transferido personal académico y no académico, estudiantes y bienes, así como aportes fiscales y el fondo de crédito universitario que le correspondía. Su

objetivo principal fue la creación, el cultivo y la transmisión de conocimientos por medio de la investigación básica y aplicada a la docencia y a la extensión, la formación académica, científica, profesional y técnica orientada al quehacer tecnológico y a la modernización del país.

Tras su fundación la UTEM se consolida en un importante rol social, tanto la UTEM como la UMCE rompieron las tendencias de la privatización de la educación universitaria y fueron las dos últimas universidades públicas creadas hasta el 2017, junto con las últimas dos universidades regionales. Se remodelaron sus espacios, crearon nuevas infraestructuras, aumentaron las carreras y las matrículas y ello implicó una importante reforma de organización y gestión. Así, esta nueva universidad se transformó y consolidó como una oportunidad real de movilidad social, sobre todo para jóvenes provenientes de familias de los dos primeros quintiles de ingreso.

Esta misión social de la universidad generó la puerta de entrada a la formación universitaria en familias que hasta ese momento no tenían acceso, rol que sigue manteniendo hasta la actualidad. Entre 1999 y el año 2002 aumentó la matrícula, hubo una buena respuesta de la comunidad, y una gestión que condujo a una considerable expansión de carreras.

No obstante, el año 1999 empieza una importante crisis generada por la implementación de políticas como la regulación de aranceles y por el programa de la impartición de carreras en el campo de la criminalística. El año 2002 la UTEM comienza a dictar carreras de criminalística en niveles técnicos y licenciados y que tendrá un impacto negativo en los posteriores intentos de acreditación. Hacia 2007 los primeros egresados de esta carrera no encuentran trabajo y sumado a la falta de recursos que el Estado comprometió para la implementación de la reforma, se produjo demandas en contra de la UTEM. El año 2007 la universidad cierra el ingreso a esta carrera y termina convenios con entidades privadas no acreditadas. La universidad apela para obtener la acreditación pero el recurso de reposición es rechazado.

El año 2013 bajo la defensa de la universidad por el Consejo de Defensa del Estado, es absuelta de la demanda principal en agosto y actualmente la universidad se encuentra acreditada por 4 años en las áreas de docencia de pregrado, gestión institucional y vinculación con el medio.

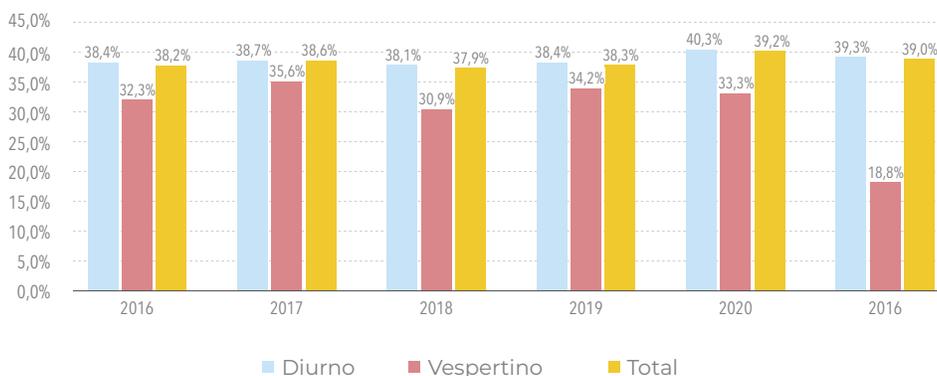
IV.2 Comunidad UTEM: Estamento estudiantil

Composición de la Matrícula por carrera

La matrícula de pregrado diurna en la UTEM se ha incrementado en el período 2016 a 2021, desde 7.970 a 9.040 estudiantes y es mayoritariamente masculina. Los hombres, en forma estable, superan el 60% de la matrícula diurna. En la matrícula vespertina la participación masculina se ha incrementado desde el 67,7% al 81,3%. Esta participación masculina es

bastante más elevada que en el conjunto de las universidades chilenas, que para el año 2021 es de 44,9% (SIES, 2021). Ello se relaciona con el carácter de universidad tecnológica y sus 18 programas en ingenierías, profesiones tradicionalmente masculinizadas y a las que las mujeres han accedido recientemente.

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres matriculadas según régimen, 2016-2021 · Fuente: Datos UTEM 2021



La matrícula muestra diferencias importantes entre las cinco facultades de la UTEM que reúnen programas muy diversos en tamaño, desde 24 estudiantes en Cartografía y Geomancia a 1.026 en Ingeniería Civil Industrial en 2021. La Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social (FHTCS) concentra mayor porcentaje de mujeres, con el 67,5% de la matrícula en 2021 y un índice de feminidad de 2,1 mujeres por cada hombre. Por el contrario, en la Facultad de Ingeniería, que tiene el mayor número de programas y de estudiantes en 2021, la matrícula femenina no alcanza el 20% y hay 4,2 hombres por cada mujer estudiante (0,2 mujeres por cada hombre).

Los hombres, en forma estable, superan el 60% de la matrícula diurna y en la matrícula vespertina la participación masculina se ha incrementado desde el 67,7% al 81,3%. En su conjunto, la matrícula masculina asciende en 2021 al 61%. Esta participación masculina es bastante más elevada que en el conjunto de las universidades chilenas, que para el año 2021 es de 44,9% (SIES, 2021). Este elevado porcentaje de hombres en la matrícula de pregrado se

TABLA 1: Mujeres y hombres en la matrícula estudiantil en pregrado UTEM y nacional (2021)						
UTEM				BRECHA DE GÉNERO UTEM	%MUJERES/MATRÍCULA TOTAL NACIONAL (*)	BRECHA DE GÉNERO NACIONAL (*)
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%MUJERES/TOTAL			
3.563	5.573	9.136	39,0%	-22,0%	55,1%	10,2%

(*) SIES, 2021 (<https://www.mifuturo.cl/informes-de-matricula/>).

relaciona con el carácter de universidad tecnológica y sus 18 programas en ingenierías, profesiones tradicionalmente masculinizadas y a las que las mujeres han accedido recientemente.

TABLA 2: Mujeres en Matrícula de pregrado según Facultad. Índice de feminidad (2021)

FACULTAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%MUJERES/T	ÍNDICE FEMINIDAD (*)	BRECHA M-H (**)
	Nº	Nº	Nº			
FAE	1.122	1.020	2.142	52,4%	1,1	4,8
FCCOT	589	1.103	1.692	34,8%	0,5	-30,4
FCNMMA	398	462	860	46,3%	0,9	-7,4
FHTCS	840	404	1.244	67,5%	2,1	35,0
FING	614	2.584	3.198	19,2%	0,2	-61,6
TOTAL	3.563	5.573	9.136	39,0%	0,6	-22,0

(*) Número de mujeres por cada hombre

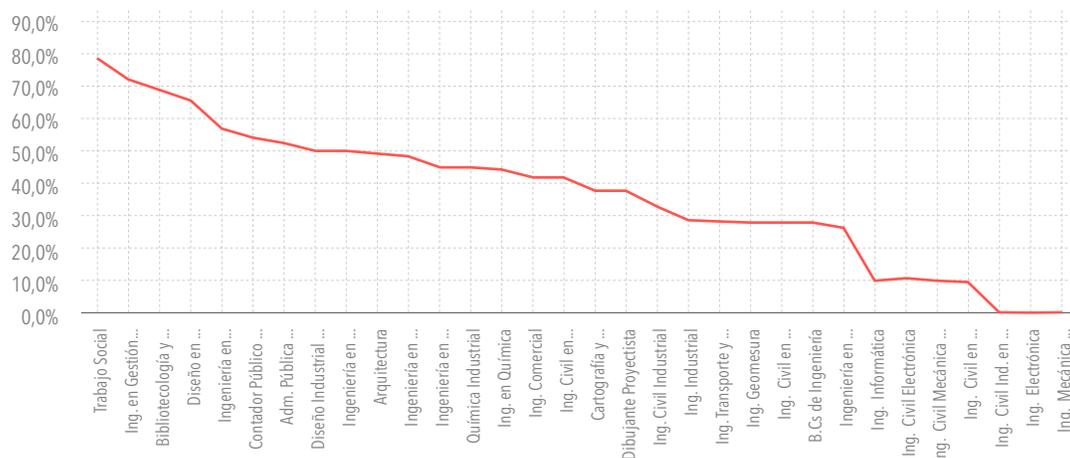
(**) Diferencia entre porcentaje de mujeres sobre el total y porcentaje de hombres sobre el total

(***) Fuente: Registros administrativos internos de la UTEM

La evolución de la matrícula por Facultad entre 2016 y 2021 muestra bastante estabilidad, con un mayor incremento de la matrícula femenina en la Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social (FHTCS) de 62% a 68%.

Ordenadas las carreras, de mayor a menor, de acuerdo con el porcentaje de mujeres matriculadas en 2021, Trabajo Social, seguido de Ingeniería en Gestión Turística y Bibliotecología y Documentación tienen los mayores porcentajes, mientras las Ingenierías Civil Industrial Mención Sistemas de Gestión, Electrónica y Mecánica, no tuvieron mujeres en su matrícula.

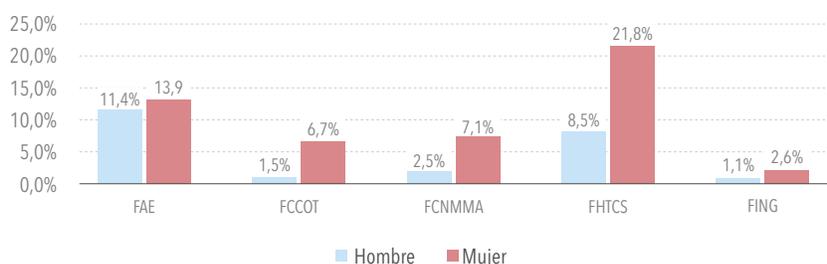
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en la matrícula 2021 · Fuente: Datos UTEM 2021



Desempeño Académico

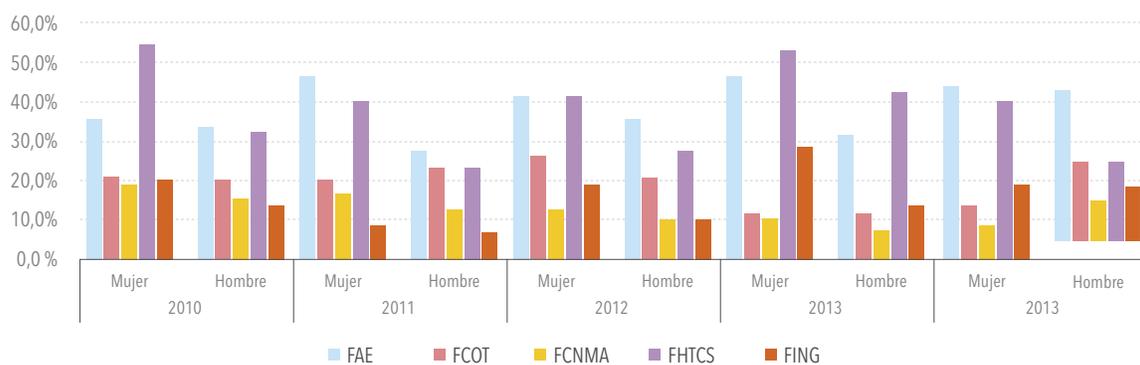
En cuanto al desempeño académico de las y los estudiantes de pregrado, los indicadores, en su conjunto, son favorables a las mujeres, como sucede en otras universidades a nivel nacional. Se tiende a considerar que estas diferencias son el resultado de la socialización y domesticación de las niñas, que generaría mayor disciplina en sus hábitos de estudio. Son más las mujeres con promedio de notas igual o superior a 6,0 en las distintas facultades, sobresaliendo la Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social, en que la brecha entre mujeres y hombres con nota igual o superior a 6,0 alcanza a 13,3 puntos. En promedio, la brecha es de 9,2 puntos.

Gráfico 3: Estudiantes de primer año con notas iguales o superior a 6,0 según sexo, 2020 (porcentajes)
Fuente: Datos UTEM 2020



La “titulación oportuna”, muestra que, en general, para todas las cohortes, la titulación oportuna de las mujeres supera la de los estudiantes hombres. Sin embargo, hay variaciones importantes entre una cohorte y otra en cada año, tanto en los porcentajes de titulación de mujeres y hombres, como entre las brechas.

Gráfico 4: Titulación oportuna por sexo y facultad 2010-2014 · Fuente: Datos UTEM 2021



A pesar de que las mujeres tienen mayor grado de desempeño académico, estas señalan en la encuesta que en 4 de las 5 facultades consideran más probable que un hombre heterosexual reciba reconocimiento público por su trabajo.

Estudiantes con hijos o hijas a cargo

En 2019, las madres y padres representaron el 0,8% de la población estudiantil (65 alumnas/os), y en 2020, sólo el 0,5% (48 alumnas/os), sobre el 60% son madres. El mayor porcentaje en 2019 corresponde a la Facultad de Administración y Economía (FAE), 1,1%, con 23 estudiantes (21 madres) seguido de la Facultad de Ingeniería (FING), con 21 estudiantes, 17 de ellos, padres. En 2020, el mayor porcentaje corresponde a la Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y Medio Ambiente (FCNMMA), con 0,9%, pero el mayor número corresponde a la Facultad de Ingeniería (FING), con 16 estudiantes, 11 de ellos, padres. La Facultad de Ingeniería concentra el mayor número de estudiantes padres, en 2019 y en 2020.

Espacios de decisión, representación y participación estudiantil

Actualmente en la UTEM existe una Mesa interina de Federación de estudiantes, con cinco mujeres en una directiva de seis, a pesar de ser una universidad que tiene sólo un 39,2% de matrícula femenina en 2021.

Asimismo, la mayoría de las carreras cuenta con un Centro de Alumnas y Alumnos, con una alta participación de mujeres, superando ampliamente la proporción de alumnas en la matrícula de cada carrera. Ello podría reflejar el impacto de la movilización estudiantil femenina, más allá del movimiento de 2018. Sólo en Ingeniería Civil Electrónica el Centro de estudiantes carece de integrantes mujeres, una de las carreras con menor matrícula femenina (10,5% solamente).

La movilización estudiantil de 2018 dio origen a nuevas modalidades de organización. Nacieron las Secretarías de Sexualidad y Género (SESEGEN), validadas en la respuesta de la Universidad al Petitorio presentado por las alumnas en dicha oportunidad, que cuentan con tiempo reconocido para esta función, con representación en instancias de decisión de la Universidad y con recursos para desarrollar sus labores. Están conformadas mayoritariamente por mujeres.

IV.3 Comunidad UTEM: Estamento Académico

Caracterización del Estamento Académico

En 2021, la planta académica general de la Universidad está conformada por 873 personas, con diferentes jornadas y tipos de contrato. Solo el 30,1% corresponde a mujeres, el 69,9% a hombres, con un índice de feminidad de 0,43 mujeres por cada hombre³.

La baja presencia de académicas en la planta de las Facultades se traduce en una escasez de modelos para las estudiantes mujeres en las carreras “masculinas” y desincentiva la matrícula femenina en esas carreras.

Tabla 3: Planta académica general, por sexo, según departamento. Índice de feminidad 2021 (números y porcentajes)					
FACULTAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%M/T	ÍNDICE FEM
DEPARTAMENTO	Nº	Nº	Nº		
Departamento de Humanidades	20	8	28	71,4	2,50
Departamento de Gestión Organizacional	10	4	14	71,4	2,50
Departamento de Química	23	22	45	51,1	1,05
Departamento de Trabajo Social	32	31	63	50,8	1,03
Departamento de Biotecnología	14	17	31	45,2	0,82
Departamento de Matemáticas	21	31	52	40,4	0,68
Departamento de Estadística y Econometría	8	13	21	38,1	0,62
Departamento de Física	8	21	29	27,6	0,38
Depto. de Planificación y Ordenamiento Territorial	21	65	86	24,4	0,32
Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera	10	34	44	22,7	0,29
Departamento de Industrias	17	61	78	21,8	0,28
Departamento de Diseño	17	62	79	21,5	0,27
Departamento de la Gestión de la Información	9	33	42	21,4	0,27
Departamento de Ciencias de la Construcción	11	49	60	18,3	0,22
Departamento de Economía, Recursos Naturales Comercio Internacional	6	28	34	17,6	0,21
Departamento de Cartografía	2	11	13	15,4	0,18
Departamento de Informática y Computación	7	39	46	15,2	0,18

³ El Índice de Feminidad corresponde al número de mujeres por cada hombre y es un indicador de igualdad/desigualdad de género.

FACULTAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%M/T	ÍNDICE FEM
DEPARTAMENTO	Nº	Nº	Nº		
Depto. de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente	3	17	20	15,0	0,18
Departamento de Electricidad	1	16	17	5,9	0,06
Departamento de Mecánica	1	23	24	4,2	0,04
TOTAL	241	585	826	29,2	0,41

(*) Índice de femineidad expresado en número de mujeres por cada hombre.

Fuente: Dirección de Desarrollo Académico

El porcentaje de mujeres por facultades y vicerrectorías se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 4: Porcentaje de mujeres por facultades y vicerrectorías					
FACULTAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T	ÍNDICE FEM(*)
	Nº	Nº	Nº		
FAE	43	112	155	27,7	0,38
FCCOT	35	131	166	21,1	0,27
FCNMMA	66	91	157	42,0	0,73
FHTCS	71	112	183	38,8	0,63
FING	26	139	165	15,8	0,19
Vicerrectoría Académica	18	17	35	51,4	1,06
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado	4	8	12	33,3	0,50
TOTAL	263	610	873	30,1	0,43

(*) Índice de femineidad expresado en número de mujeres por cada hombre.

La Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y Medio Ambiente es la que concentra el mayor número de académicas y académicos con grado de Doctor/a (21 doctoras y 42 doctores), 31,9% del total de doctorados, 47,7% de las académicas y 35,9% de los académicos. En la Facultad de Administración y Economía, sólo el 5,4% de los hombres académicos y el 7% de las mujeres académicas tiene grado de doctor, pero el 55,8% de las mujeres cuenta con grado de magister y el 67,9% de los hombres. Las mujeres tienen mayor preparación en postgrados.

En la planta académica regular existe una segregación vertical, de tipo piramidal, con menor proporción de mujeres en las categorías más altas (29,6% de profesores titulares y 30,9% de profesores asociados) y mayor proporción en las más bajas (37,5% de profesores asistentes), excluyendo la categoría Instructor/a, que tiene sólo cuatro hombres. Los hombres tienen mejores contratos.

Tabla 5: Planta académica regular por sexo, según categoría académica, índice de femineidad, 2021

FACULTAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%M/T	ÍNDICE FEM
Titular	8	19	27	29,6	0,42
Asociado/a	34	76	110	30,9	0,45
Asistente	18	30	48	37,5	0,60
Instructor/a	0	4	4	0	0
	60	129	189	31,7	0,47

(*) Índice de femineidad expresado en número de mujeres por cada hombre.

Un mayor porcentaje de académicos hombres tiene contrato de planta (13,6% versus 11,8%), mientras las mujeres tienen mayoritariamente contrato a contrata (55,5%) y menor porcentaje a honorarios (32,7%).

Respecto a las remuneraciones, la encuesta da una imagen general sobre la distribución de académicas y académicos en grandes tramos de ingreso. Las mujeres tienen mayor participación que los hombres en el rango comprendido entre \$1.200.000 a \$2.000.000, mientras que los hombres son más frecuentemente ubicados en los tramos entre \$400.000 a \$800.000 y mayores a \$2.000.000. Las mujeres tienen una leve presencia mayor en los niveles más bajos de ingreso, y una menor presencia en los niveles más altos.

Participación en espacios de decisión

La UTEM cuenta con dos cuerpos directivos colegiados: un Consejo Superior y un Consejo Académico. En 2020, la participación femenina en ambos cuerpos colegiados fue minoritaria, no alcanzando el 20% de los cargos.

Tabla 6: Participación en órganos colegiados, por sexo, 2020 (números y porcentajes)

ÓRGANO COLEGIADO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T
	Nº	Nº	Nº	
Consejo Superior	2	9	11	18,2
Consejo Académico	1	9	10	10,0
TOTAL	3	18	21	14,3

Fuente: Dirección de Desarrollo Académico

Entre los cargos directivos de nivel central, en 2020 la participación femenina era igualmente minoritaria, con sólo el 23,1% de los cargos (9 de 39).

Tabla 7: Participación en cargos directivos de Nivel Central por sexo, según cargos directivos 2020 (Números y porcentajes)

NIVEL CENTRAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T
	Nº	Nº	Nº	
Autoridades Unipersonales (rectoría, vicerrectoría, contraloría)	1	6	7	14,3
Direcciones Nivel Central – Nivel 3	1	1	2	50,0
Direcciones Nivel Central - Nivel 1	3	8	11	27,3
Direcciones Nivel Central – Nivel 2	0	7	7	0,0
Jefaturas de Departamentos -Nivel Central – 3	4	8	12	33,3
TOTAL	9	30	39	23,1

Fuente: Dirección de Desarrollo Académico (DDA). Los niveles corresponden a las jerarquías declaradas por dicha Dirección, que no fueron detalladas.

En los cargos a nivel de Facultades, excepto en las Secretarías de Facultad (60% de mujeres), la participación de mujeres también es minoritaria en 2020, con 33,8% del total de los cargos, y sin ninguna decanatura. Las direcciones de Departamento y de Escuela estaban en torno al 40%. Nuevamente se aprecia la segmentación vertical piramidal generalizada: no hay mujeres decanas, pero son el 60% en las secretarías de facultad.

Tabla 8: Participación en el nivel de Facultades, por sexo, según cargos 2020 (Números y porcentajes)

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T
	Nº	Nº	Nº	
Decanaturas	0	5	5	0,0
Secretarías de Facultad	3	2	5	60,0
Centros de Facultad	1	4	5	20,0
Direcciones de Departamento	8	12	20	40,0
Coordinaciones Académicas	1	4	5	20,0
Direcciones de Escuela	7	12	19	36,8
Jefaturas de Carrera	4	8	12	33,3
TOTAL	24	47	71	33,8

Fuente: Dirección de Desarrollo Académico (DDA)

Respecto del acceso de mujeres en cargos directivos, se aprecia que entre estudiantes encuestados/as, quienes son padres o madres, consideran menos probable que una mujer ocupe cargos de poder en la UTEM. Ello refleja el impacto de las posibilidades reales de conciliación trabajo remunerado y crianza que la Universidad ofrece a sus colaboradores/as.

Tabla 9: Participación en Consejos de Facultad, por sexo, según Facultad 2020 (Números y porcentajes)

FACULTADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T
	Nº	Nº	Nº	
FING	2	15	17	11,8
FCCOT	4	8	12	33,3
FHTCS	7	7	14	50,0
FAE	6	11	17	35,3
FCMM	2	4	6	33,3
TOTAL	21	45	66	31,8

Fuente: Dirección de Desarrollo Académico

Tabla 10: Participación en la Asociación de Académicos de la UTEM por sexo, 2020 (Números y porcentajes)

INSTANCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T
	Nº	Nº	Nº	
Asamblea socios AFAUTEM	31	70	101	30,7
Directiva AFAUTEM	1	2	3	33,3
Representantes AFAUTEM en la FAUECH ⁴	1	0	1	100,0

Fuente: Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas

En todas las facultades, las mujeres participan más de la actividad sindical que los varones.

Tanto en varones como en mujeres, la participación en asociaciones disminuye a medida que las personas tienen menor antigüedad en la institución, esto es especialmente marcado entre las mujeres.

IV.3 Comunidad UTEM: Estamento Funcionario (no académico)

Caracterización del Estamento Académico

En la UTEM el personal no académico está agrupado en cinco categorías: directivos, profesionales y técnicos, administrativos y auxiliares. Este estamento se ha incrementado entre 2016 y 2020 pasando de 615 personas a 885. Las mujeres representan en torno al 50% del total durante todo el período. Sin embargo, hay diferencias importantes entre las categorías en cuanto a la distribución por sexo. En la categoría directivos, las mujeres no alcanzan a representar el 30%, y en 2020 es sólo el 23,5%. Por el contrario, son mayoritarias en la categoría Administrativos (64% en 2020) y Profesionales (56,2% en 2020). En la categoría Técnicos han oscilado entre 28% y 34,4%.

⁴ AFAUTEM: Asociación de funcionarios académicos de la UTEM. FAUECH: Federación de Académicos de Universidades del Estado de Chile.

Tabla 11: Planta no académica por sexo, según categorías. 2016-2020. (Números y porcentajes)

CATEGORÍAS	2016			2017			2018			2019			2020		
	M	TOT	%M/T												
	Nº	Nº		Nº	Nº		Nº	Nº		Nº	Nº		Nº	Nº	
Directivo	15	61	24,6	18	64	28,1	18	68	26,5	14	69	20,3	16	68	23,5
Profesional	49	90	54,4	55	91	60,4	56	96	58,3	85	143	59,4	95	169	56,2
Técnico	14	50	28,0	15	53	28,3	16	54	29,6	21	61	34,4	22	68	32,4
Administrativo	168	261	64,4	166	257	64,6	168	259	64,9	179	273	65,6	178	278	64,0
Auxiliar	54	153	35,3	84	201	41,8	80	188	42,6	137	303	45,2	140	302	46,4
TOTAL	300	615	48,8	338	666	50,8	338	665	50,8	436	849	51,4	451	885	51,0

Fuente: Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas

La presencia desigual entre mujeres y hombres en las distintas categorías está asociada a la división sexual del trabajo, con labores fuertemente feminizadas, como las tareas administrativas, y masculinizadas, como es la tarea de auxiliares y técnicos. A ello se agrega la segregación vertical, que pone a los hombres a cargo de las labores directivas.

Por otro lado, todo el personal directivo tiene contrato de planta y las mujeres representan sólo 20,3% de esa categoría, jerárquicamente la más alta. No obstante, El personal profesional y administrativo, que en su mayoría está a contrata, en cambio, es mayoritariamente femenino.

Respecto a los ingresos, el 70% de las mujeres encuestadas reportan ingresos entre \$400.000 y \$800.000, mientras que el 50% de los funcionarios se ubica en dicho rango de ingreso. Las mujeres tienen mayor participación porcentual en los tramos de rentas más bajas que los varones, mientras que su participación decrece más que la de los varones en los rangos de remuneración más altos.

Participación gremial de funcionarios/as

La UTEM cuenta con dos Asociaciones de Funcionarios/as, la ANFUTEM: Asociación de Funcionarios de la UTEM y ANFUTEM 2.0. Ambas cuentan con una elevada participación femenina, en especial ANFUTEM 2.0, con el 61,8% de sus integrantes.

Tabla 12: Participación de no académicos/as en organizaciones gremiales, por sexo, según organización. 2020 (Números y porcentajes)

ORGANIZACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M/T
	Nº	Nº	Nº	
ANFUTEM	121	114	235	48,5
ANFUTEM 2.0	68	110	178	61,8
	189	224	413	54,2

Fuente: Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas

Las mujeres auxiliares, administrativas, técnicas y directivas tienen mayor participación que los varones de estos grupos, mientras que los hombres profesionales tienen mayor participación porcentual que las mujeres.

IV.4 Caracterización de participantes en la encuesta⁵ de relaciones de género

Tabla 13: Porcentaje de participación en la encuesta, según estamento

	UNIVERSO	MUESTRA	% PARTICIPACIÓN
Académicos	624	411	65,9%
Estudiantes	9148	1073	11,7%
Funcionarios	1368	443	32,4%
TOTAL GENERAL	11140	1927	17,3%

Fuente: Encuesta de relaciones de género

El siguiente gráfico muestra la distribución de la orientación sexual según estamentos conforme lo declarado por cada encuestado(a). Es significativo observar que un 88,3% de los/as académicos/as encuestado se reconoce heterosexual, porcentaje que desciende al 84,2% en funcionarios y a 58,1% en estudiantes. Esto último tiene implicancias en materias de políticas de igualdad de género y en la implementación del currículo.

⁵ La encuesta tuvo por objetivo conocer las percepciones de los miembros de la comunidad educativa UTEM sobre de las relaciones de género al interior de la universidad, igualdad de género en la sociedad, así como sobre las brechas y barreras para la instalación de la institucionalidad de género en la Universidad. Esta encuesta se aplicó a estudiantes, académicos y no académicos, no obstante, la forma de encuesta dependió de cada estamento. Se consideraron tres principales variables: 1) Sociodemográficas; 2) De opinión, juicio o valor; 3) De conocimiento. Por su parte, el tipo de muestreo fue no aleatorio. La encuesta se aplicó entre el 7 de junio de 2021 y el 18 de julio del 2021

Gráfico 5: Distribución de la orientación sexual de según estamentos
Fuente: Encuesta de relaciones de género UTEM.

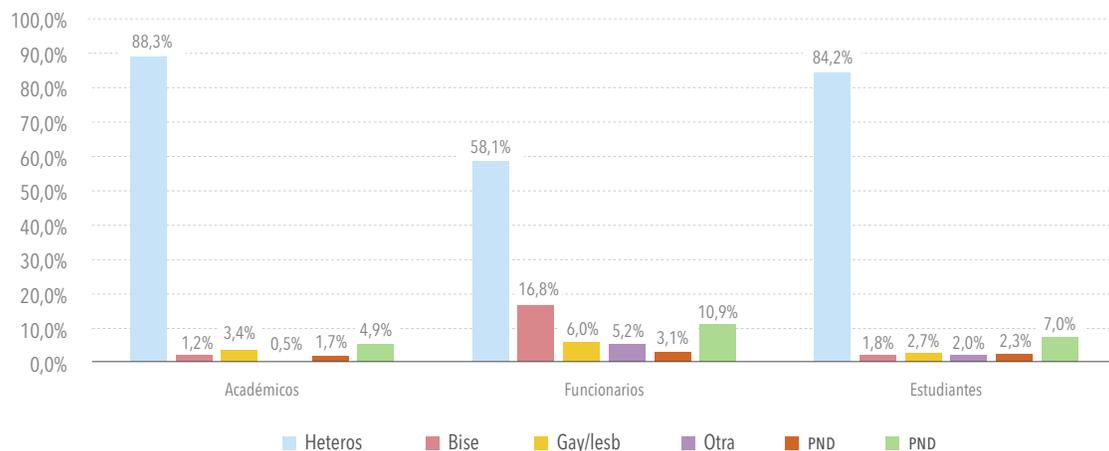


Gráfico 6: Porcentaje de personas con hijos/as según sexo.
Fuente: Encuesta de relaciones de género UTEM

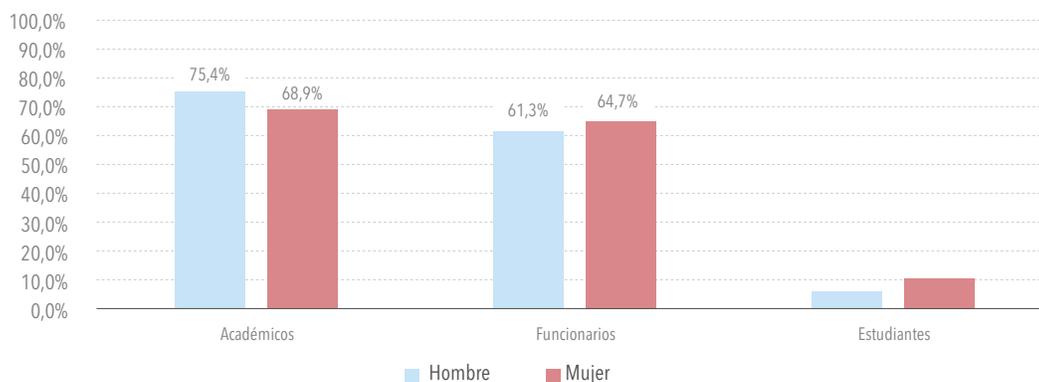


Tabla 14: Madres y padres en los estamentos de la UTEM (porcentajes)

	MUJERES	HOMBRES
Estudiantes	6,7%	4,0%
Académicos	70,0%	63,8%
Funcionarios	78,0%	75,4%

Fuente: Diagnóstico de relaciones de género UTEM

iv.5 Cultura y clima institucional

En general todos los estamentos entrevistados dan cuenta de la presencia de una cultura patriarcal en la Universidad. Cultura que implica para las mujeres, diversidades y cuerpos disidentes, sentirse permanentemente observadas y/o discriminadas.

La cultura patriarcal se expresa mucho más en las carreras mayormente masculinizadas, como es el caso de las ingenierías. Asimismo, hay una cierta resistencia frente a los cambios, entendiendo que la cultura patriarcal es algo que hay que cambiar. No obstante, se naturaliza que existan resistencias dentro del mundo académico frente a los cambios, expresando, además, que los cambios culturales por una igualdad de género muchas veces son significados como “problemas”. Esta cultura se constituye en una barrera para los avances en materia de igualdad de género. Las mujeres son percibidas de manera amenazante a la forma en cómo se ha constituido el poder y por ende la organización.

La cultura de la UTEM es una cultura que se problematiza en cuestiones de género, no obstante, quienes mayormente lo problematizan son las mujeres, a su vez, los problemas de la desigualdad de género son pensados mayormente como “problemas de las mujeres”, por lo que la participación masculina en la solución de estos problemas pasa a cumplir un rol pasivo.

Las mujeres entrevistadas perciben una estructura menos abierta a la conversación en comparación con sus pares varones, los tres estamentos señalan que:

“Las personas tienen miedo a hablar o a decir las cosas por temor a represalias o aislamiento”.

En ambos sexos y en todos los estamentos se percibe una cultura institucional intolerante a los errores y medianamente abierta al cambio:

“Los errores se esconden por la alta intolerancia a los fallos y al fracaso; No vale la pena intentar nuevas cosas en la UTEM, porque aquí ‘nada va a cambiar’”.

iv.6 Desigualdades de género, discriminación y violencia de género

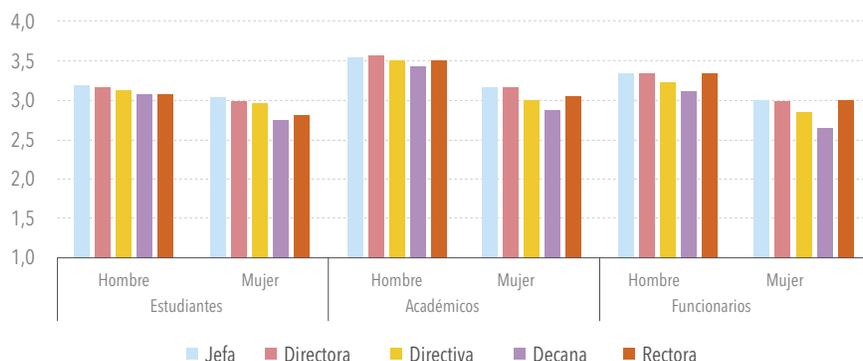
La información proveniente de las entrevistas permite distinguir tres aspectos fundamentales:

- a. Segregación vertical:** Hace referencia a los escasos espacios de participación de mujeres en la toma de decisiones y espacios de poder.
- b. Segregación horizontal:** Hace referencia al otorgamiento de roles de género en la comunidad universitaria, siendo las mujeres las encargadas de las labores de cuidado y reproducción, y los hombres los encargados de la producción, el orden y la toma de decisiones.

c. Trato desigual y discriminatorio: Hace referencia a aquellas mujeres que se han visto afectadas y/o discriminadas por ejercer un rol materno y/o quedar embarazadas. Esto ocurre principalmente en el desarrollo de carrera académica, pues los tiempos de investigación y desarrollo científico se ven interrumpidos por la maternidad. Por su parte, las y los estudiantes, señalan que el trato discriminatorio se da principalmente en el aula, donde no solo la discriminación es por género, sino también por clase social.

d. Violencia de género: En las entrevistas se señala que ha habido un reconocimiento a la labor de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias en los procesos de denuncia. No obstante, se hace hincapié a que no toda la comunidad posee los recursos teóricos para denunciar, por ejemplo, muchos y muchas entrevistados(as) no saben lo que es el acoso sexual, como también se da mucho la invisibilización y normalización de este fenómeno en el estamento funcionario.

Gráfico 7: Probabilidad de que una mujer en la UTEM ocupe un cargo directivo, según tipo de cargo⁶.
Fuente: Encuesta de relaciones de género UTEM



En el caso de la carrera académica, tanto académicas y funcionarias coinciden en que para las mujeres es más difícil acceder a estas posiciones, en comparación a la percepción que declaran sus pares varones, lo cual se explica porque las desigualdades y las barreras son invisibles para quienes no las experimentan, es decir para los hombres.

Lo anterior da cuenta de una barrera a la proyección profesional de las mujeres en la UTEM, que es percibida por quienes trabajan en la universidad en los estamentos de académicos/as y funcionarios/as, pero que también se pone en evidencia al observar las tendencias de carrera laboral de las personas con o sin hijos/as dentro de la universidad.

⁶ La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción “muy poco probable”, el valor 2 “algo probable”, el valor 3 “probable” y el valor 4 “muy probable”.

Por otro lado, todos/as/es los/as/es entrevistados concuerdan en que las transformaciones para la igualdad de género que se originan en la UTEM están empujadas por la acción colectiva de las y los estudiantes. Un hito de ello fueron las movilizaciones del año 2018. No obstante, hay una cultura UTEM que hace percibir a otros estamentos que no es posible organizarse, que no cuentan con espacios físicos de encuentro donde sociabilizar el cómo están. Aquello implica que muchas de las transformaciones sienten que no los/as involucran, y que sólo afecta a las/os/es estudiantes.

Por su parte el cambio de autoridades se vive con esperanzas, se perciben sensibles a la igualdad de género, con voluntad para empujar las transformaciones y con marcos de referencias que les permiten abordar los problemas de manera adecuada.

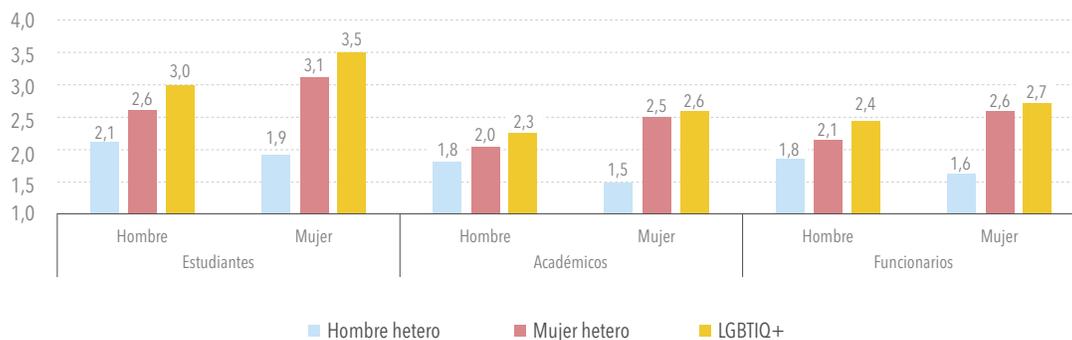
Desde lo anterior, hay una fuerte legitimidad de la igualdad de género desafiada por la cultura patriarcal como resistencia. Todas las personas entrevistadas concuerdan que la igualdad de género es positiva para el bienestar y desarrollo de todos/as/es quienes conforman la comunidad académica. Sin embargo, la cultura patriarcal que está a la base de las relaciones de género en la comunidad universitaria tiene consecuencias para avanzar en los cambios que son necesarios para la generación de políticas, procesos, acciones y/o medidas en estas materias. Concuerdan que es urgente contar con las capacidades, de manera transversal a quienes tienen o tendrán por función contribuir a empujar la igualdad de género en la UTEM. Es decir, marcos de referencias que impliquen comprender el problema que se aborda y las mejores estrategias de abordaje.

Respecto a los discursos valóricos por estamento, la encuesta muestra que los discursos valóricos progresistas han permeado a todos los estamentos, sin embargo, las mujeres muestran más afinidad con estos discursos que sus pares varones.

IV.6 Discriminación por sexo o expresión de género

Se observa en los tres estamentos la percepción de que las personas LGBTIQ+ y las mujeres tienen mayores probabilidades de ser discriminadas/es en comparación a los hombres heterosexuales. El estamento estudiantil es quien refiere la mayor percepción de posibilidad de discriminaciones de mujeres y diversidades sexo-genéricas, y las mujeres encuestadas son quienes perciben, a su vez, las mayores posibilidades de discriminación en los otros dos estamentos. Similarmente, las mujeres tienen una percepción de menor igualdad que sus pares varones.

Gráfico 8: ¿Qué tan probable que un hombre heterosexual, una mujer heterosexual o una persona LGBTQ+, sufra discriminación en la UTEM?⁷ · Fuente: Encuesta de relaciones de género UTEM



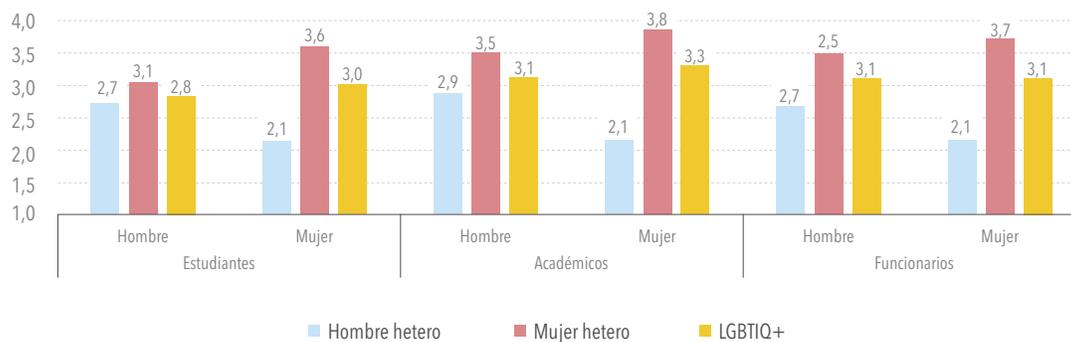
Cabe agregar, entre estudiantes existe la percepción de que las personas de la diversidad sexual se sienten menos escuchados y reconocidos que las personas heterosexuales y mucho más probable que se sientan excluidos. Estas respuestas son especialmente relevantes dado el alto porcentaje de estudiantes que se reconoce como LGBTQ+.

Respecto de las brechas y barreras que las mujeres encuentran para su desarrollo académico o laboral en la UTEM, el ser víctima de maltrato es la más probable. El maltrato percibido hacia las mujeres es muy similar al percibido hacia las personas de la diversidad sexual. Es importante señalar que, tanto los hombres encuestados, como las mujeres encuestadas, no consideran que los hombres heterosexuales tengan grandes probabilidades de ser maltratados en la UTEM, por lo que este maltrato no se dirige a todos/as/es por igual.

Por su parte, la percepción de que las mujeres en la UTEM son frecuentemente víctimas de acoso sexual, no se condice con la atribución de responsabilidad en la comisión del acoso, en que hombres y mujeres heterosexuales y las personas de la diversidad sexual tienen bajas probabilidades percibidas de acosar, y menos aún de ser sancionadas por cometer acoso sexual o laboral.

⁷ La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción “muy poco probable”, el valor 2 “algo probable”, el valor 3 “probable” y el valor 4 “muy probable”.

Gráfico 9: ¿Qué tan probable que un hombre heterosexual, una mujer heterosexual o una persona LGTBQ+, deba realizar trabajo doméstico además de su carga académica?⁸



La conciliación trabajo-familia se vuelve una barrera importante para las mujeres. El tener hijos/as a cargo es percibido como una tarea o responsabilidad que recae sobre las mujeres, al igual que tener a personas dependientes a cargo, tener acceso a sala cuna o jardín infantil y realizar trabajo doméstico, extra a su carga estudiantil o laboral. Es decir, en la UTEM persevera la noción de que son las mujeres heterosexuales las principales cuidadoras y que “sus” labores domésticas coexisten con sus responsabilidades estudiantiles o laborales, muy por sobre la percepción de carga masculina de dichas responsabilidades domésticas o de cuidado.

IV.7 Mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

Los hombres académicos entrevistados, no señalan mayormente brechas de género en esta área. No obstante, los tomadores de decisiones sí, como también en el caso de las académicas mujeres, que no solo son conscientes de las brechas de género, sino, señalan “vivirlas en carne propia”. La mayoría de las académicas que se refirieron al tema coinciden que la primera brecha se origina tempranamente en la etapa escolar y luego en el pregrado. Las brechas de género en carreras STEM, como han sido señaladas anteriormente, parte desde la temprana edad, posteriormente se agudiza en el desempeño de posgrado. Muchas mujeres en la etapa de su vida más productiva en términos científicos quedan embarazadas, debiendo postergar su trayectoria.

⁸ La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción “muy poco probable”, el valor 2 “algo probable”, el valor 3 “probable” y el valor 4 “muy probable”.

En este contexto el quehacer científico es leído exclusivamente como una actividad que debe obedecer a los tiempos y ciclos de quienes no tienen la posibilidad de embarazarse, es decir en clave masculina. A su vez, se entiende este mismo quehacer en la lógica neoliberal.

IV.8 ¿Cómo entiende la igualdad de género la UTEM?

Se expresan diversas formas de entender la igualdad de género en la UTEM, en las entrevistas se señala:

“Un asunto que busca sólo garantizar igualdad de oportunidades y derechos y deberes”

“Un estándar mínimo entorno a la dignidad de las personas independiente del sexo/género”

También se expresa la idea de la igualdad de género a propósito de la paridad, como un reordenamiento social que debería impactar a la universidad, en la distribución del poder, igualdad salarial en relación con igual trabajo.

En las y los estudiantes la igualdad de género implica generar las condiciones materiales y simbólicas para asegurar el desarrollo de las mujeres y de las personas de la diversidad/discidencia sexual. Esto trae consigo romper con los estereotipos de género que también afecta el bienestar de los hombres.

Frente a la pregunta “qué debería hacer la universidad para hacer sostenibles las políticas de igualdad”, las estudiantes indican que es importante endurecer el marco normativo de la UTEM (endurecer los castigos). También sensibilizar y socio educar sobre lo importante que es denunciar, usar los mecanismos que la Universidad ha dado. Perciben que la denuncia es un mecanismo que podría garantizar la no repetición. Otro elemento importante es la paridad en todos los órganos de representación.

Las y los estudiantes sienten que la universidad tiene un rol social y político muy importante en la transformación social. Esto se manifiesta por la necesidad que plantean de contar con una formación que les permita ser sensibles a la discriminación y tener herramientas comunicacionales que les permita aportar a las comunidades.

Un tema emergente y muy importante es que las estudiantes de algunas carreras manifiestan que el clima se ha vuelto muy hostil. Que las y los estudiantes no saben gestionar el conflicto y se han generado dinámicas muy agresivas entre ellos.

Tener una narrativa común sobre la igualdad de género, implica un trabajo sostenido en la generación de sentido común y transferencia y/o fortalecimiento de los conocimientos en

torno a la temática. Al contrario, llama la atención la naturalización de las jerarquías de género y la escasa conciencia de la discriminación de género en la organización.

IV.9 DESIGUALDAD DE TRATO Y DISCRIMINACIÓN

Uno de los temas más delicados que emergieron en las entrevistas tuvo que ver con la percepción de diversas académicas y funcionarias respecto del trato desigual y discriminatorio que viven mujeres que estudian y trabajan en la Universidad. Constantemente emerge la presencia de una cultura patriarcal que a ratos es excluyente y derechamente discriminatoria con las mujeres académicas y funcionarias.

Este trato desigual, se expresa, por ejemplo, en relación al embarazo y la maternidad, en el que académicas relatan sentimientos de agresión por parte de sus colegas y superiores, culpa por no cumplir las expectativas laborales, pero también la sensación de que la Universidad es un espacio deshumanizado y descuidado con sus personas.

En el caso de las y los estudiantes el trato discriminatorio se evidencia en el aula, y da cuenta de lo hostil que es ser mujer en la universidad.

Las/los/les estudiantes son muy conscientes también de otro tipo de discriminaciones que se dan en la universidad, como por ejemplo de clase social, que se expresa fundamentalmente en la relación académicos versus lo no académico.

IV.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

Entre las funcionarias emerge una demanda de visibilización y regularización de conductas de acoso sexual, que interpela a la oficina de acompañamiento y denuncias, para que aborde sus casos de la misma manera cómo se abordan los casos del estudiantado.

Se hace hincapié en que no todas las funcionarias cuentan con las herramientas y recursos para denunciar, y que es la Universidad la que debe apoyar en esos procesos.

La invisibilización y/o normalización de conductas de acoso sexual y/o violencia de género es un tema recurrente entre las funcionarias. La entrevista rescata lo siguiente:

“Entonces yo sí eso sí que lo he visto, he visto por ejemplo un jefe acosar a una secretaria, no de forma de una violencia pasiva porque lo hacía así como desde “ah pero usted, es que no sé qué” como buscándole, como se diría comúnmente por la buena era acoso, o sea hacía alusión a su ropa, al escote, “ah que bonito lo que tiene ahí”, sí esas cosas las he visto. Ese tipo de situaciones me ha tocado ver”.

IV.1.1 INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LA UTEM

En general, se valora positivamente las movilizaciones del 2018, pues la comunidad reconoce que las estructuras universitarias son desiguales con las mujeres. Académicas señalan que gran parte de los avances por la igualdad de género ha sido por la presión de las movilizaciones feministas.

En las entrevistas, se señala que gracias a los movimientos de mujeres se ha podido tener una Dirección de Género, como también un protocolo que permita la protección de los derechos de las mujeres. Esta dirección de género cuenta con un equipo de profesionales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, encargadas de acoger, orientar, acompañar y/o derivar casos en materias de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria, además de entregar orientación jurídica y cumplir el rol de fiscalía en las investigaciones de los sumarios administrativos o estudiantiles.

En la misma línea, en los relatos de las entrevistadas, la violencia de género en la Universidad es una temática sobre la cual se reconocen los avances institucionales y normativos, y en ese sentido, desde la creación de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias (OAD), las mujeres sienten que la sensación de vulnerabilidad e impunidad se ha reducido. No obstante, se hace hincapié a que no toda la comunidad posee los recursos teóricos para denunciar, por ejemplo, muchos y muchas entrevistadas no saben lo que es el acoso sexual, como también se da mucho la invisibilización y normalización de este fenómeno en el estamento funcionario. Por consiguiente, se hace necesaria la socio educación y prevención de este tipo de problemáticas.

Es importante mencionar que las mujeres reportan mayor conocimiento del Programa de Género y Equidad, especialmente las funcionarias. No obstante, hay un gran desconocimiento respecto a los procedimientos de denuncias, ya que si bien cerca del 60% de la comunidad UTEM sabe que existe un procedimiento de denuncia, la mayor parte de las y los estudiantes desconocen a quien acudir en caso de sufrir violencia, discriminación o acoso por sexo o género.

Las mujeres entrevistadas, funcionarias, académicas y tomadoras de decisión tienen esperanzas en el nuevo gobierno universitario conducido por una rectora que ha agenciado la igualdad de género hace años.

Por otro lado, la mayor parte de los y las personas que integran la UTEM no han participado de actividades de formación en igualdad de género. La actividad más reportada es la charla, en la cual casi un 30% de mujeres académicas declaran haber participado. A pesar de lo anterior, es interesante que académicos/as y estudiantes de ambos sexos, consideran que los/

los académicos/as cuentan con alguna o muchas competencias para abordar la temática de género en las actividades académicas. Ello podría dar cuenta que la incorporación de la perspectiva de género se percibe como un asunto que no requiere formación de especialidad ni perfeccionamiento, sino que es de “sentido común”.

V. CONCLUSIONES

v.1 La distribución y el ejercicio del poder dentro de la UTEM

El poder en la UTEM ha sido históricamente ejercido por hombres. Esto es interpretado como evidente y natural por muchos de quienes habitan la universidad: dado que esta es una universidad tecnológica y los hombres son los mandatados a gobernar este campo del conocimiento, lo que naturaliza esta segregación vertical, apelando a la distribución desigual de la carga del trabajo reproductivo, que pone a las mujeres en desventaja para competir por posiciones más altas, dado que para cumplir con los criterios que la universidad exige, deben sacrificar tiempo de ocio, o bien “descuidar” sus funciones reproductivas, situación que a los varones les afecta en menor medida.

Por otra parte, es importante mencionar que si bien las mujeres de la UTEM tienen mejor desempeño académico, mayor tasa de publicaciones en revistas indexadas, mayor tasa de fondos concursables financiados por agencias externas adjudicados, mayor cantidad de dinero promedio por fondo, pero aun así, ocupan menor proporción de cargos de planta y de puestos directivos, tienen menor participación en los rangos de remuneraciones más altos y se desempeñan más frecuentemente en la relación con el estudiantado.

Estas condiciones desfavorables, sumadas al cuestionamiento permanente de su real capacidad para ejercer poder, autoridad o generar conocimiento, constituye un incentivo a abandonar, posponer o postergar sus carreras profesionales, lo que se manifiesta en que las mujeres llevan menor tiempo en la universidad, que los varones.

La amenaza de pérdida de poder de los hombres a causa del movimiento feminista, se grafica en los discursos que conceptualizan las medidas implementadas en materias de igualdad de género, especialmente en lo que respecta a sanción del acoso sexual y otras violencias, como poniendo a los hombres en desventaja, exponiéndolos mediante las funas o acusándolos.

Todo lo anterior, ha generado un lento andar de la UTEM en materia de incorporación de las mujeres, su desarrollo profesional y su incorporación en distintos puestos de toma de decisión.

v.2 Trabajo de cuidado y reproductivo

Se observa una división entre lo familiar, reproductivo y lo académico, laboral, productivo, en los discursos. Si bien prácticamente todos/as consideran que disponer de sala cuna y jardín infantil es importante, no existe infraestructura ni autorización para que las vidas reproductivas de las y los miembros de la UTEM cohabiten estos espacios.

En ese sentido, los relatos recuerdan a las universidades antiguas, donde la vida dedicada al conocimiento era incompatible con la vida familiar. La “opción de hierro” cae pesadamente sobre las mujeres en la UTEM, mas no sobre los hombres, quienes pueden continuar sus carreras académicas, sin mayores inconvenientes, aun siendo padres.

El que las mujeres académicas abandonen sus carreras mientras, disminuyan su carga, no se adjudiquen fondos, no publiquen o reduzcan sus publicaciones, no es problematizado, sino que es leído como una “opción personal”, que no tiene que ver con la dicotomía reproductivo/productivo que se vive en la UTEM.

v.3 Invisibilidad de la desigualdad y discriminación

Las barreras de género son más bien invisibles a la comunidad UTEM. Esta invisibilización es sistemática, sostenida y especialmente fuerte en las facultades masculinizadas. Sin embargo, a nivel de la comunidad, en los relatos se señala a las personas de mayor edad como quienes presentan mayores resistencias al cambio, lo que no se condice con lo observado en la encuesta, que muestra que en algunos jóvenes persisten imaginarios tradicionales de género.

En la UTEM hablar de Género, es cosa de mujeres. Si son las mujeres quienes quieren tener las mismas oportunidades, entonces deben medirse con los mismos criterios, jugar en las mismas canchas y competir con las mismas reglas. Ajustar la institucionalidad para que corrija desigualdades estructurales, es vivido por algunas personas, como favorecer a las mujeres, en desmedro de los varones y de su mérito, viviendo las protestas, la necesidad de generar distintas modificaciones, son en cierta forma, dificultades o barreras para el normal funcionamiento de la UTEM, que debe hacer que toda la comunidad cambie sus maneras y códigos, para que ellas se sientan cómodas.

Los avances siempre son lentos, difíciles, sin mobiliario, sin presupuesto, con débil institucionalidad, tal como la UTEM comenzó su camino, empezando con lo puesto, a construirse a sí misma, que, por ser una universidad que ha surgido “de la nada”, valora profundamente la capacidad de resiliencia, de que sus miembros logren manejar la adversidad y construyan

mecanismos que les permitan continuar funcionando, aún en las peores condiciones. Las mujeres lo saben, por eso recurren a las funas para combatir la impunidad del acoso, la discriminación y la violencia, por eso construyen estrategias de manifestación, de reclamación, por eso utilizan las instancias disponibles y también se apropian de otros espacios, vistos como no disponibles.

Se construye la imagen de mujeres que necesitan ser direccionadas y moduladas en sus demandas y peticiones, para así garantizar el buen funcionamiento de la institución, el derecho a la educación de todas y todos. El cuestionamiento y el freno patriarcal aparece en los relatos, dando a entender con claridad, cuando se han sobrepasado los límites de lo permitido.

Ello aplica no solo a las mujeres, sino también a las identidades y corporalidades disidentes, diversas, quienes son invisibilizadas, marginadas de los espacios públicos de la expresión afectiva, del ser nombrados mediante el uso del lenguaje inclusivo.

VI DESAFIOS Y OPORTUNIDADES

VI.1 Desafíos

- Se expresa una valoración positiva del trabajo del Equipo del Programa de Género y Equidad en todos los estamentos entrevistados. Sin embargo, también emerge una percepción de déficit en cuanto a los recursos y mecanismos efectivos con los que cuenta, para influir en la agenda institucional: pocos recursos, pocas capacidades instaladas que permitan tener un marco interpretativo en que toda la comunidad universitaria comprenda lo que está en juego cuando se habla de igualdad de género, así como también un horizonte común que convoque a la comunidad a generar los cambios necesarios en todos los niveles (subjetivos, relacionales, normativos), instancias de participación para pensar conjuntamente los cambios normativos necesarios para cada estamento, la comunicación efectiva que permita poner en común el trabajo que se realiza y los avances en materia de igualdad.
- Elevar el Programa al rango de Dirección de Género, permitirá contar con mayores recursos y mayor soporte institucional, a fin de que pueda mandar a otras unidades, dando cumplimiento a la misión de gestionar la igualdad de género y dar cumplimiento con la celeridad requerida a los procesos de su competencia, especialmente las investigaciones por denuncias de acoso sexual.
- Dado que se manifiesta cierto grado de aversión a los temas relativos a igualdad de género (se les resta valor, se trivializan, se estigmatizan como amenazantes) el equipo que integra el Programa de Género y Equidad tiene barreras importantes para gestionar la igualdad,

por ejemplo, abrir las conversaciones que sean necesarias para convencer en la urgencia de hacer los cambios. Aquello implica desafíos importantes en la transformación de los sentidos comunes que están en juego en la universidad frente a la igualdad de género.

- Las/los y les estudiantes indican que es importante endurecer los castigos, el marco normativo de la UTEM, así como también sensibilizar y concientizar sobre la denuncia, los mecanismos que los que dispone la Universidad, ya que la denuncia es un mecanismo que se percibe que podría garantizar la no repetición.
- La paridad de género en todos los órganos de representación es un desafío para UTEM.
- La comunicación y la difusión de las acciones de prevención y abordaje de la violencia de género es gravitante junto con fortalecer la institucionalidad en cada Facultad.

VI.2 Facilitadores no materiales para institucionalidad de género en la UTEM

- Se rescata la voluntad política de quienes toman decisiones, destacando la sensibilidad y capacidad de empujar las políticas de igualdad del actual gobierno universitario.
- Para llevar a cabo una política institucional de género, es necesaria la participación de toda la comunidad en la elaboración de políticas, acciones y medidas que impactarán en la UTEM. En ese sentido, se cuenta con la experiencia previa en la elaboración del protocolo de Acoso sexual, discriminación y violencia de género. Así también, se requiere una arquitectura institucional de alto nivel, potenciando la comunicación efectiva y la educación orientada a la igualdad de género y la diversidad.

VI.3 Facilitadores materiales para la institucionalidad de género en la UTEM

- Contar con un sistema o modelo de gestión para implementar ordenadamente una Política de Igualdad de Género.
- Contar con normas claras y conocidas respecto a la asignación de cargos.
- Realizar un análisis de las brechas salariales reales.
- Contar con una infraestructura inclusiva que contemple, por ejemplo, mudadores en los baños.

VI.4 Obstáculos para la institucionalidad de género en la UTEM

- Uno de los obstáculos que se experimentan para el avance de la institucionalidad de género en la UTEM son las funas, las cuales más que iniciar o empujar procesos de transformación, los cierra y clausuran conversaciones.
- Ausencia de espacios de sociabilización en la universidad. En la lógica del buen tratar, de generar una cultura para el buen trato, en las entrevistas se indica que es necesario contar con espacios de conversación, aquello implica espacios físicos para esto.
- Por otro lado, las entrevistas atribuyen a la edad, el hecho que ocurra la naturalización de la discriminación y la cultura patriarcal en la Universidad, no obstante, en el análisis de los resultados, la violencia de género y discriminación se ve transversalmente en todos los tramos etarios.

VI.5 Oportunidades

- La historia resiliente de la universidad, siendo capaz de salir adelante permite empujar el trabajo hacia una cultura institucional con igualdad.
- Se destacan los avances que el Programa de Género y Equidad ha podido implementar durante su periodo de existencia, contando con: protocolo contra la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación arbitraria, procedimientos para el uso del nombre social, área de atención, acompañamiento, prevención y promoción, entre otros avances.
- Finalmente, el nombramiento de una mujer en la rectoría ha traído un ambiente de esperanza y compromiso con la igualdad de género.



**Programa de
Género y Equidad**