



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



**Mujer en la UC:
avances y desafíos actuales**
INFORME FINAL 2018

Índice

Introducción	Pag. 3
Etapa 1 – Mesas al patio	Pag. 4
Etapa 2 – Encuentro de profesionales de la Dirección Superior	Pag. 30
Etapa 3 – Encuentro de Representantes estudiantiles	Pag. 36
Etapa 4 – Encuentro de Exalumnos y amigos de la UC	Pag. 43

Introducción

“La mujer en la UC: avances y desafíos actuales”, es el tema que reunió a la comunidad universitaria en la quinta versión de La UC Dialoga. Este año, los participantes fueron invitados a reflexionar en torno a las siguientes mesas: Cómo avanzar en equidad; Chile: el cambio cultural que queremos; Formación y preparación para el liderazgo; Perspectivas de desarrollo de la Mujer en la UC y Mujeres, abusos y violencia sexual.

Durante la etapa de las Mesas al patio, fueron 616 los participantes en los cinco campus de la UC, Casa Central, San Joaquín, Lo Contador, Oriente y Villarrica. Seguido a estos encuentros, se desarrollaron otras tres instancias más de reunión, un desayuno que convocó a los profesionales y directivos de la Dirección Superior, una sesión especial de representantes estudiantiles y un almuerzo de ex alumnos y amigos de la UC, que en suma, aportaron unos 250 asistentes más a la participación de 2018 en torno al tema de la mujer.

El proyecto La UC Dialoga nació en 2014 a partir de una idea tan simple como inusual: reunir a académicos, estudiantes, administrativos, profesionales y exalumnos en torno a una mesa con el objetivo de compartir distintos puntos de vista. La primera versión tuvo más de 600 participantes, quienes reflexionaron respecto de tres temas: sustentabilidad, ética profesional y docencia universitaria.

En 2015 se usó la metodología para tratar los ejes del Plan Estratégico 2015-2020 de la UC, los cuales fueron: Inclusión, Creación de conocimiento, Innovación en docencia, Interdisciplina y Compromiso Público. Más de 800 personas participaron en total.

Al año siguiente, el tema fue la Reforma de la Educación Superior. Junto a las “Mesas al patio” y encuentros focalizados, se creó un nuevo espacio, “Debate público”, donde representantes de distintas universidades ampliaron la discusión con cada una de sus miradas. En total, el ciclo contó con más de 2.200 participaciones.

En 2017, un total de 816 estudiantes, académicos, administrativos, profesionales y exalumnos UC, reunidos en 92 mesas, aportaron con sus ideas y propuestas en el proceso de Acreditación Institucional. Cinco fueron los temas abordados: Formación integral, Docencia de pre y postgrado, Proyección de la investigación en la docencia, Vinculación con el medio e Impacto país.

Etapa 1

MESAS AL PATIO

Tema 1: Cómo avanzar en equidad

- Se ha avanzado en materia legislativa. Por ejemplo, con las cuotas que se deben llenar por mujeres. Hay personas que no están de acuerdo con esto, yo pienso que es una forma de dar un impulso a la sociedad y esto se está incorporando. Creo que los cambios también en las salas cunas, en la igualdad de salarios, son los principales vectores con respecto a este tema.
- Se ve que actualmente la administración de los Campus está mayormente a cargo de mujeres a diferencia del histórico. En algunos Centros existen una mayor proporción de mujeres contratadas, en todo nivel jerárquico. A nivel de Vicerrectoría se ve una equidad de miembros hombres y mujeres. En el caso de la Prorectoría de Gestión incluso son menos los miembros hombres.
- La UC da oportunidades para que las mujeres puedan responder con sus roles como madre y en el ámbito laboral, ya que permite oportunidades de permiso y otros. Algunos docentes, no todos, permiten a las madres de los cursos justificar algunas inasistencias cuando ellas tienen la responsabilidad de cumplir con deberes, en la mayoría de los casos, médicos.
- No hay diferencias en cuanto a perfeccionarse en la universidad, si uno quiere puede, pero la tendencia es a quedarse encasillado en el cargo. Si una mujer entra de secretaria y se perfecciona en otras áreas, suele quedarse siempre de secretaria. Se trata de postular a otros cargos y no se da la oportunidad para eso. Desde este punto de vista en la institución no hay capacidad de ascenso para un administrativo.
- Mayor participación de mujeres en política: tener una presidenta mujer. Elección de diputadas y senadoras.
- Tener una directora de finanzas, una directora de desarrollo mujer.
- Igualdad de los precios en Isapres: que esté sobre la mesa es algo súper sensato.
- Hay conciencia del tema de la desigualdad. Hay algunos beneficios que se han creado (se extendió el plazo para becas de doctorado, por ejemplo).
- Políticas públicas que se han creado en pos de la igualdad. Cuotas de género en los partidos políticos, por ejemplo.
- Cuando las mujeres quedan embarazadas, ahora pueden compartir el postnatal y tener unos días libres para estar con la guagua.
- Las mujeres están siendo reconocidas, un ejemplo es el Premio Nacional de Historia entregado a Sol Serrano como primera mujer.
- En la UC se han producido mesas de diálogo en torno a temáticas asociadas a diversidad, integración e inclusión.
- La normalización de malas conductas es peligrosa, por lo mismo es relevante que distintos grupos den la alerta de cómo se está comportando la sociedad (como el movimiento feminista). Por lo mismo lo primero es declararnos ignorantes sobre el tema, y ante esto estar dispuestos a aprender, abrirse a ello; y al mismo tiempo el movimiento (debe) entender que es un proceso donde la sociedad general debe prender. No todo es por mala intención o dolo, hay veces que simplemente no se sabe o no se dimensiona. El movimiento feminista nos despertó. Nos ayuda a estar alerta y cambiar cosas que siempre han estado mal.

- El cambio cultural toma tiempo, desde la academia se entiende que las cosas deben cambiar. Hay que cuidar una cierta diferencia, valorarla, y, por otro lado, tener constantemente una conducta inclusiva. En la UC pareciera que en las clases se ha comenzado a cambiar esa mentalidad. Diseño tiene en su taller 1 un promedio de 85% de mujeres. Ante eso la idea de inclusión, lenguaje o nociones de las aulas han cambiado favorablemente. Esto también ha permeado a un sentido comunitario, que ha hecho que, ante incidentes o problemas, todos ayuden y atiendan un rol de respeto mutuo.
- Se plantea que, aunque algunos temas no son factibles de cambiar como el rechazo absoluto de la Universidad a la interrupción voluntaria del embarazo, un tema de derechos de las mujeres, sí se pueden generar cambios en otras materias. Se mencionaron como avances positivos el reconocimiento del nombre social en el caso de las personas transexuales y el reconocimiento de los derechos de las personas que contraen el acuerdo de unión civil.
- Uno de los temas que están pendientes son las ofertas laborales, los cargos. Hay muchos lienzos y consignas, pero los cambios son difíciles de lograr.
- Siento que el tema de la inequidad es inherente en nuestra estructura social. Que el postnatal solo se les otorgue a las mujeres marca claramente nuestros roles y cómo nosotros lo seguimos avalando. Esos son temas que hay que ir cambiando.
- Creo que se puede avanzar más, hay ciertas cosas que están encasilladas y eso no debiera ser. Pienso que si la persona está capacitada no debiera haber diferencia entre hombres y mujeres. Antes en la construcción no se veía a ninguna mujer, ahora sí se da. Pasa lo mismo con la minería. Ahora manejan camiones y se encargan de cosas que antes eran tareas masculinas y ahí uno se da cuenta que hemos ido avanzando.
- El tema de la publicidad es otro problema: es muy claro que las mujeres exitosas son flacas, que no tienen canas y que tienen estereotipos muy marcados. El género no debiera ser parte del filtro laboral. Hay hombres que tienen cualidades que se dicen “femeninas” y al revés.
- Principalmente (el problema es) la brecha que existe en los sueldos entre hombres y mujeres, siendo estas últimas quienes perciben menos. El reajuste de sueldos para los hombres es automático, el de las mujeres es una lucha.¹
- Aunque existe una sala de corta estadía, el fin es que el cuidar un hijo no sea pretexto de no venir a clases; esta sala no resulta todo lo operativa, ya que falta confianza para dejar a los hijos ahí, mejorar las condiciones, los horarios disponibles para ocuparla, ya que estos no son compatibles con el horario de clases. Es una problemática que la niña que entra siendo mamá o estando embarazada a estudiar deba asumir sola una responsabilidad compartida. Muchos estudiantes endosan la responsabilidad a la universidad de resolver esta disyuntiva. En Lo Contador en particular no hay sala cuna, entonces muchas mujeres se postergan para darle tiempo a la familia.
- Hay inequidad en el trato y en la posibilidad de tener voz en la elección de directivos, por ejemplo.
- En el aula a los varones se les valida el sentido del humor, sea este pertinente o no a los temas que se están abordando; en cuanto una mujer expresa su sentido del humor se asume con seriedad no dando la posibilidad de expresarlo.
- La UC tiene una deuda en cuanto a “qué valores” estamos entregando a nuestros alumnos respecto de las relaciones sociales (prejuicios) tanto para mujeres como para hombres.
- Hay un acoso que muchas veces es invisibilizado por la sociedad.

¹ Este es un punto que se reitera en varias de las mesas.

- Isapres, aquí se refleja la desigualdad por el solo hecho de ser mujer y en edad fértil.
- Violencia contra la mujer.
- Cambio educacional y estereotipos (creer que los hombres son mejores para las matemáticas).
- Los altos cargos cuentan con requerimientos que se adaptan más al género masculino. Costo personal y familiar de ser gerente: muchas mujeres no están dispuestas a estar todo el día fuera de la casa, viajar fuera de Chile, dejar a los niños con la nana, etc. Por eso se debe apuntar a la flexibilidad laboral para que la mujer quiera a tomar cargos de alta dirección.
- Jubilación.
- Cultura machista, piropos, violencia de género y sexual.
- Licencias y políticas públicas por enfermedades de los hijos.
- El cambio parte por reconocer la dignidad de las personas, como parte de la identidad católica. Las políticas profamilia en la UC deben ser equitativas para hombres y mujeres.
- La diferencia de oportunidades se da más en un nivel socioeconómico más bajo, pues además de estudiar tienes que dedicarte a labores del hogar. Eso merma la posibilidad de prosperar. Tiene que buscarse un equilibrio.
- Los movimientos actuales están satanizando las labores del hogar y eso tampoco debería ser.
- Deberían participar más las mujeres en CRUCH, Consejo Superior, instancias de toma de decisión, empresariado, Iglesia, etc.
- La universidad debería instalar una oficina de Equidad y Género como la que tiene la Universidad de Chile. Mínimo que tuviéramos eso para levantar toda esta información.
- En administrativos las labores menores son realizadas por mujeres, mientras que las jefaturas las tienen los hombres. ¿A qué se debe esto? Se reflexiona en torno a si las mujeres realmente están acostumbradas a estos cargos menores y a no tener que liderar (presión contextual), o bien si existen ciertas nociones “castigos” como el rol de madre, que constantemente aparta a mujeres como opción entre estos “líderes”
- La universidad tiene la responsabilidad de romper los estereotipos por carrera, eso debiese ser una misión para la UC. Se cuestiona a hombres que entran a carreras como educación parvularia o diseño. ¿No pueden hacerlo por vocación?
- Lo que yo veo es que las mismas mujeres son las que ponemos nuestras trabas. Tú tienes tu guagua y no quieres que la cuide tu marido y eso va pasando. Barreras autoimpuestas. Existen ciertos roles y eso claramente es una barrera. El cuidado de los hijos es privativo actualmente. Las mujeres también deben creerse el cuento de que pueden.
- El problema son las generaciones, esta generación viene con mucha más fuerza y eso significa que hemos tenido más poder. Las generaciones anteriores vienen de familias más patriarcales. Yo tengo un bebé de 2 años y tuve que irme un par de meses por maternidad. Las entrevistas de trabajo que tuve me discriminaron completamente por ser madre soltera. Eso es muy indignante.
- Creo que no hay un espacio de la relevancia de la familia. Yo soy papá y soy estudiante y eso es complejo, puesto que siempre se busca que se produzca todo el rato. Los hijos son un problema para cumplir, pero son infinitamente enriquecedores en todos los otros ámbitos. Entender ese espacio familiar es lo que hace falta. Eso es algo bien machista, como las reuniones de apoderados que solo vengan mamás, hay que romper ese patrón.
- Se observa una gran resistencia de los sectores más conservadores al cambio cultural, las generaciones antiguas que mantienen pensamientos e ideales machistas.

- Falta de voluntad política.
- Los cargos de la UC como el Honorable Consejo Superior debiesen incluir más mujeres, o trabajar para la toma de decisiones.
- Sería ideal que fuese un sistema mixto, pero si las mujeres no se atreven, difícilmente podrá existir una equidad. Es un cambio que está pasando, pero es lento.
- Hay una valoración diferente entre el trabajo que hacen hombres y mujeres, y con administrativos eso se incrementa.
- El empresariado está pendiente solo del crecimiento, no de las relaciones virtuosas entre el hombre y la mujer en términos de poder.
- Los estereotipos femeninos instalados en la sociedad que las mujeres están obligadas a soportar, por ejemplo, comentarios como “tiene la regla”, o que obtener un trabajo dependa de aspectos extracurriculares: ser regia estupenda.
- Hay barreras económicas al considerar que la mujer es más cara en todo ámbito de políticas sociales.
- Se debe avanzar en la educación de género para botar barreras culturales.
- Permitir que se pueda hacer trabajo remoto para beneficiar el trabajo y la familia.
- Se plantea que en estas instancias como La UC Dialoga muchas veces los temas quedan entrampados y no se avanza. No se hace nada verdaderamente concreto a partir de estas reflexiones.
- En ciencias, en política, en directivos de educación, en la construcción de políticas públicas... creo que las cuotas son un buen ejemplo.
- Está relacionado con las organizaciones de poder. Este rector es hombre porque estamos vinculados a la Iglesia, que es una institución machista.
- En la UC, en los equipos directivos. Para lograrlo, se debería ser más meritocrático en la toma de decisiones. Además de realizar procesos democráticos que den cuenta de una decisión que ha sido tomada en conjunto y no algo que ha sido impuesto, ejemplo: la elección de cargos directivos u otros. Así mismo, la postulación a cargos de jefaturas o líderes en proyectos, investigaciones u otros, la elección no corresponde a las competencias que realmente requiere el puesto, y esta correspondencia es dada por lazos, no precisamente académicos.
- Hay que ser capaces de desenterrar, escarbar la historia para encontrar las mujeres que aportaron de igual a igual y que fueron invisibilizadas.
- Se necesita sensibilizar el asunto a nivel de toda la sociedad, desnaturalizar el rol supeditado de la mujer en la crianza.
- En la Iglesia, en altos mandos de las fuerzas armadas.
- En todos los ámbitos.
- Los hombres deben cumplir más roles en cuanto al ámbito familiar y en ese sentido, la mujer debe tener mayor flexibilidad. El contexto actual es desagradable para el hombre, no ayuda a normalizar su participación en las labores familiares, por ejemplo: si un hombre dice que se va de una reunión porque tiene que cuidar a su hijo, le preguntan si no tiene señora para que haga eso; si un hombre llega con su hija en coche a una reunión es reconocido como “héroe”, y se hace la pregunta ¿qué habría pasado si hubiera sido la mujer la que llega con la guagua?
- En el caso de la UC, incentivar la participación de los hombres a las carreras que tienen como prejuicio “ser carrera de mujer”.
- En la expresión de sus emociones.
- En el cuidado de los adultos mayores (padre, madre, familiares, etc.).
- Una idea sería un postnatal masculino obligatorio.

- No me siento discriminado en ningún sentido por ser hombre.
- Hay desconfianza hacia los hombres por temas de abusos, la falta de seguridad hace que se generalice.
- A la hora de la separación de parejas, debería haber igualdad de derechos para hombres y mujeres. Tuición compartida.
- Yo creo que actualmente tiene problemas más grandes que incluir a la mujer.
- Debe haber un rol más activo de la mujer en la institución. Hombres y mujeres deben cumplir las mismas funciones. La Iglesia de por sí, no tiene lugares para “mujeres” dentro de sus cargos jerárquicos y eso es algo que, como sociedad, hemos ido reproduciendo en cuanto al ámbito laboral.
- Hay una imagen de Dios como “hombre”, lo cual también ha permitido cierta jerarquización.
- La Iglesia debería ser más diversa, otorgar oportunidades a sus mismos funcionarios.
- La participación de la mujer es nula.
- Existe abuso de poder y también sexual hacia ellas. Las monjas reciben mucho menos dinero que los curas.
- Es difícil que la mujer tenga un rol de liderazgo porque en los cimientos del derecho canónico no los tiene. Sería bueno resaltar las figuras femeninas que existen en la Iglesia. Al menos que la Iglesia se abra a este diálogo y cuestionamiento. Por ejemplo, hacer un tipo de UC Dialoga, pero de la Iglesia: La Iglesia Dialoga.
- Es la institución con menos participación femenina y no ha avanzado en ese sentido, a diferencia de otras instituciones. Mujeres laicas tienen un gran desafío para salir adelante con toda la problemática actual de la Iglesia.
- Existen muy pocas académicas en la carrera de Teología debido al fuerte clericalismo de la Facultad, algo que es urgente cambiar.
- La mujer debería ser parte de un comité asesor a la Iglesia.
- Sería bueno que se incrementara la participación de autoridades de la Iglesia en estas mesas de conversaciones para poder tener certeza de que estas visiones les lleguen y puedan estar verdaderamente más cercanos al pueblo de Dios.

Tema 2: Chile: el cambio cultural que queremos

- Se observa una mayor representatividad de la mujer en la política, pero los cambios son muy lentos y de ninguna forma aseguran la equidad.
- Las familias jóvenes distribuyen equitativamente las tareas hogareñas, cómo es por ejemplo el cuidado de los hijos. Sin embargo, esta forma de actuación que se da en muchos casos de manera solapada, es un cambio más bien funcional que cultural. En general a los hombres jóvenes les cuesta poco emitir un discurso pro-mujer, pero instalarlo en la práctica cultural se les hace difícil.
- Al mirar la temática desde la academia, hay consenso en que el cambio ha significado sobrecargar la tarea del profesional femenino, pues a las funciones que se le asignan como mujer se les agregan tareas de investigación, generación y liderazgo de proyectos, etc. La mujer en el fondo cumple más roles dentro de la sociedad, pero debe cambiar el paradigma de que debe ser la mejor, olvidarse de la presión social. La autoexigencia es algo que se debe erradicar, es tan importante como erradicar el machismo y la competencia desleal entre pares.
- Se analizan casos profesionales, donde claramente el hombre no participa, como es por ejemplo el caso de la educación parvularia. Se cuestionan las razones de su propia exclusión y

como esta responde a estereotipos y creencias sobre el género. Se concluye que además de estas causales se agrega la baja valoración social y los bajos sueldos que tiene la carrera, situación que hace que sea menos elegible para un hombre que “debe tener mayores ingresos para la mantención de la familia”.

- La equidad se da mayormente en sectores con mayor educación. La violencia de género está muy relacionada a los estratos sociales más bajos, ya que no cuentan con grandes herramientas de empoderamiento. Aún en sectores sociales menos aventajados cultural y educacionalmente donde parecen más arraigados los roles tradicionales.
- Los roles se han ido desdibujando; antes los roles estaban muy diferenciados y hemos avanzado en no categorizar esta dualidad avanzando hacia la complementariedad y para allá vamos de manera incipiente. Veo más papás que van a la plaza de forma más cotidiana. Ahora los papás se dan el tiempo de estar con los niños, hacer actividades, enseñarles, dejarles un legado. Yo creo que es importante cuestionar el cómo funcionan las cosas, dejar de normalizar las actividades que hacemos en el día a día. La capacidad de salir de la zona de confort y reevaluar la situación.
- Existe una sensación de guerra desde el movimiento feminista contra los hombres, que se sentirían “bombardeados”, y que trae modelos de formación como proveedor y ciertos deberes/derechos culturalmente asumidos (ej. dar el asiento). Esa confrontación debiese ausentarse en el tiempo porque ya se ha creado el espacio y una necesidad para el diálogo.
- El rol de la mujer en lo doméstico le hace muy difícil unirse al ámbito laboral. Por lo que la división del quehacer doméstico es algo en lo que ya no hay vuelta atrás. Las mujeres aún están muy ligadas a su casa y esos quehaceres.
- Siento que la mujer en algunos casos se ha masculinizado en este afán de equiparar las cosas, pero de a poco se va llegando a un equilibrio. La mujer se expresa un poco más y es capaz de decirle al hombre sus demandas. En la historia la mujer ha sido postergada y eso pesa, pero vamos caminando a ser más escuchadas.
- Aun cuando la generación actual tiende a asumir roles nuevos, son hijos de la generación anterior, que aún se resiste al cambio. Los hijos de la generación actual tendrán posibilidades reales de concretar el cambio.
- La incorporación de la mujer al mundo laboral no vino aparejada con la incorporación del hombre a participar de las tareas domésticas. Aparentemente el cambio ha ido produciéndose en el ámbito laboral antes que en el ámbito doméstico.
- Se avanza cuando no hay diferenciación de roles por género. Ahora es el momento de la mujer. El hombre siempre ha estado en una posición privilegiada y ahora la mujer también lucha por llegar a la igualdad.
- Más allá del tema de la maternidad, si bien hoy en día hay cargos más paritarios, igual hay un tema cultural en que todavía se da la discriminación. Si uno da una opinión, los hombres te interrumpen, y también está el tema de los sueldos.
- Los cambios hoy en día están siendo muy rápidos en términos generales, pero si nos referimos a los ambientes más cerrados, como familiares, sigue existiendo ‘micromachismo’. Las oportunidades deberían ser igual para todos, sin importar género, debiesen ser las mismas.
- Se debe vincular los movimientos feministas con cambios culturales más amplios: seguir otros modelos y cambiar los patrones normalizados de cada rol. Institucionalmente hay beneficios para mujeres, pero no se asume la paternidad como una necesidad que se debe cubrir también. El núcleo familiar ha mutado radicalmente en la actualidad.
- Si bien se han realizado cambios de roles en el trabajo en ámbitos como la minería, parecen no haber cambios en el hogar. Lo que ocurre en el hogar es cerrado y, por lo mismo, cuesta

verlo. Parece haber más cambios en lo público, pero aún no llegan al ámbito privado. Estos roles también perpetúan la situación porque los varones no tienen beneficios.

- Estamos siendo complacientes, pues creo que las mujeres no deben cuestionarse los privilegios o derechos que el movimiento feminista insta a defender y pelear (porque son derechos no privilegios), sino que los hombres debieran cuestionarse sus privilegios, hacer autocrítica de cómo ellos han ido perpetuando el modelo patriarcal en distintos ámbitos (hogar, profesional, laboral, etc.) en desmedro de las mujeres. Y ellos debieran también participar en proponer ideas de cómo cambiar el modelo en pro de la igualdad de género.
- Actualmente hay más conciencia sobre la vulnerabilidad, la idea de que todos podemos ser vulnerables (hombres y mujeres) a abusos. Tener conciencia de ello está reconfigurando las relaciones entre las personas, y las normas de convivencia... Se elaboran protocolos para proteger a las personas, a todos y todas, y se está ampliando la idea de que es necesario hacer sociedades más seguras. Hoy nos replanteamos estructuras sociales y roles que ya no se sostienen.
- El feminismo ha logrado ir abriendo espacios para cambiar roles. Ya no basta con criticar el modelo social y cultural instalado hace siglos, sino que de a poco se han ido proponiendo nuevos modelos. Pero es un proceso en camino, que aún no se instala. Todavía falta mucho para tomar conciencia.
- Que estos temas no sean parte de la agenda a trabajar, que no sea una preocupación social.
- Eliminar algunas barreras que delimitan el acceso igualitario a algunos puestos de trabajo.
- Dejar de subvalorar al hombre (en ciertos roles), que alterne y comparta roles con la mujer (ej. el hombre que se queda en el hogar y la mujer sale al mundo laboral).
- Visualizar a las personas como individuos, sin discriminación por género o inclinación sexual. Eliminar los estereotipos que muestran a la mujer como un objeto decorativo, muchas veces con menor capacidad intelectual (tonta bonita).
- He visto que nos hace falta como país llegar a un lenguaje más común, no es bueno separar a la gente y decir tú eres *feminazi*. La idea es establecer una generalidad, pero sin pasar a llevar a nadie. Las marchas y las formas de protestar no deben ser tan violentas para no ser tan extremos y de esa forma perder fuerza en el discurso. Debemos llegar a un entendimiento común, para sentirnos todos acogidos y llegar a acuerdos comunes, y no tener solo opiniones y visiones polarizadas.
- Estamos en una etapa de afinar criterios, aún estamos divididos, pero la nueva generación, gracias a su ímpetu, está avanzando mucho en ordenar las cosas y en llegar a un entendimiento como sociedad. Estamos en un escenario multipolarizado pues hay demasiadas corrientes no solo desde el feminismo, sino también desde la política, en la forma de abordar los problemas. Hay gente que apoya al movimiento feminista, como periodismo, donde son más duros y radicales, y otros que están en contra, gente más mayor o gente que considera que somos tan distintos que las diferencias están justificadas.
- Acoger la maternidad en el ámbito laboral implica considerar también la participación de los padres en la crianza de sus hijos. A nivel doméstico cambiar el concepto de "hombre ayuda a su mujer" a compartir las responsabilidades domésticas. Aun cuando haya diferencias biológicas evidentes o bien existan roles que les resulten más naturales a hombres y otros a mujeres.
- Se necesita un cambio estructural desde el pensamiento, cómo redefinir lo que es masculino y femenino. Se destapa la diversidad dentro del lenguaje, pero las instituciones tienen una lectura caduca de lo que se considera femenino versus lo masculino.
- Los hombres nos hemos dado cuenta de muchas cosas. Las mujeres abren un diálogo que creen que les pertenece. Mi expectativa es que se vayan generando propuestas en el corto,

mediano y largo plazo. Los hombres que somos más concretos necesitamos ver cambios. Los hombres debemos preguntarnos qué tenemos que hacer, porque necesitamos ver avances y que nos digan que acciones tener.

- La legislación debe exigir que a mismo trabajo mismo sueldo. Lo otro es que yo solamente puedo acceder a la licencia médica en caso de enfermedad de niño pequeño. También son necesarias más ayudas sociales, porque a partir de los 2 años no hay ayuda. Por eso el proyecto de sala cuna universal es tan relevante.
- Hoy en día las relaciones de paternidad son mucho más equitativas; el ideal de familia hoy en día dejó de ser una ecuación binaria, y se complejizó este escenario, pero al mismo tiempo nace la oportunidad de que aparezcan relaciones más ricas. Para que los cambios surjan es necesario, en este momento, forzar las situaciones, irnos al otro extremo y exigir cambios que velen por la integración de la mujer en todos los ámbitos. Para que en algún momento llegue a ser un tema natural.
- Hay que generar una intencionalidad en lo que se hace con los niños, en sus actividades, para resistir la implantación de roles tradicionales.
- Esta pregunta no es comprendida. Después de socializar sobre su contenido e intención se concluye que la estandarización, en este caso, no es deseable.
- Estandarizar y justicia no van de la mano. No se puede igualar porque no todos somos iguales. Equiparar es otra cosa. La idea es que todos tengamos la misma línea de base con las mismas oportunidades, pero no significa estandarizar. La gente te puede encasillar al estandarizar y todos tenemos muchas capacidades e intereses.
- Trabajo social. Hay que garantizar ciertos servicios para ciertas personas, hay personas que no tendrían acceso a la justicia si no existieran servicios de acercamiento territoriales para ciertos grupos específicos de la población y sobre todo para las mujeres. Las oportunidades deben ser para todos.
- Probablemente hay que forzar las cosas para que existan iguales oportunidades. Es un proceso transitorio. Antes no existía la oportunidad para las mujeres de ser autoras, por ejemplo. En términos de academia, son menos las profesoras que hay y la razón es que antes no existía la oportunidad. La estandarización también está relacionada con ciertas imposiciones que son necesarias (por ejemplo, que se instalaran mudadores en los baños de hombre en las tiendas). La estandarización también tiene relación con que los hombres realicen labores que antes eran solamente relacionadas con mujeres.
- La estandarización en términos de justicia social tiene demasiadas variantes que están en juego y tienden a un ideal utópico.
- En un escenario en que la mujer también busca tener el mismo desarrollo profesional se requieren estímulos y acciones afirmativas rápidas que "igualen la cancha", se genere masa crítica para resguardar el bien común.
- Creemos que, para poder avanzar en equidad, es necesario trabajar en modificar las condiciones laborales y sociales, y hacerlas más compatibles con el bienestar de las personas. Se debe cambiar el modelo, para poder cambiar la cultura. La justicia debe ser una construcción social, que no se base en un modelo individualista, sino que sea un modelo contingente, propio, hablando entre nosotros y escuchándonos.
- Lo primero que surge es la temática del aborto. En la mesa existen disparidad de opiniones, lo que permite el cuestionamiento que se le hace a las personas, sean estas hombres o mujeres cuando se manifiestan sobre temáticas que conflictúan la cultura (aborto, feminismo, identidad sexual).

- Quisiera que llegáramos a una etapa donde exista libertad para tomar decisiones sobre la propia vida sin que se cuestione mi actuar o el del otro en función de los movimientos sociales.
- Se concluye que falta generar espacios de reflexión que movilicen la concepción cultural de la población. No vivimos en una democracia como corresponde, los prejuicios nos marcan y nos hacen actuar atentatoriamente contra el otro.
- El acceso a la información debe ser mayor, debemos ser críticos con la información, difundirla no solo en el medio académico sino en la sociedad en general.
- Es necesario el empoderamiento de las mujeres o de los grupos potencialmente en desventaja. Superar el miedo al cambio. Valorar esta situación de quiebre de paradigmas sociales-culturales.
- Para las personas mayores “se ve bien” a veces decir que tengo opiniones más abiertas y libres, aunque realmente no lo piense, porque se ve mejor. Yo en la práctica me veo haciendo cosas machistas de las que no nos damos cuenta. Las generaciones más jóvenes no necesitan racionalizar esas conductas machistas.
- Otra traba es que hay más hombres en cargos con más poder. A ellos no les conviene cambiar las cosas, por ello se deben permear los cargos directivos con mujeres. Para ellos debe ser muy angustiante ver que de la noche a la mañana pueden ver tambalearse su sitio en la sociedad al ver que pueden perder su trabajo. En recursos humanos vemos hombres asustados a los 45 años porque van a perder sus trabajos y ya no los van a contratar por ser hombres. Se sienten amenazados por las mujeres empoderadas.
- Los hombres no ven que el trabajo en equipo de hombres y mujeres es bueno para un buen trabajo. Los valores están distorsionados; si realmente pensáramos que el valor de la igualdad es bueno, no tendríamos estos problemas. Eso es lo que está hoy día en discusión.
- La universidad se ve muy cercana a cómo funciona el país. Las polarizaciones no nos han hecho bien, pues han generados grandes heridas, en general. Somos una sociedad que acoge los cambios, pero es importante buscar los consensos.
- Así como hay igualdades, es inevitable reconocer que hay diferencias. Evidentemente en algunas cosas somos distintos. Tampoco la idea es la homogeneidad. A mí me gusta cuando mi hija baila y disfruta verse linda y maquillarse. Hay cosas que son culturales y otras que igual tienen una raíz biológica. Se discute si el tema de tener más cuidado con las niñas que con los niños por estar expuestas a que las miren o les den agarrones es biológico (producto de las diferencias hormonales) o cultural.
- Hombres y mujeres tenemos más características comunes que distintas. Es deseable igualdad a la hora de cumplir con tareas (a la mujer se le exige más que a los hombres y se les da menos tiempo) y mejorar las condiciones de la mujer que es madre, promulgar leyes que apoyen la maternidad como un beneficio hacia la sociedad.
- También hay una trampa para los hombres: muchos tienen trabajos que por sus horarios no les permiten estar más en su casa. Quizás quisieran estar más presentes, pero no pueden. Hay que pensar en trabajos distintos, en una sociedad en que esto esté organizado de forma diferente.
- Para los hombres es difícil ver dónde estar, después de ir a un par de asambleas me di cuenta que mi lugar era otro, debía apoyar y escuchar, y muchas veces los hombres no están acostumbrados a eso.
- La universidad, como institución formadora, debe comprometerse con la formación de sus académicos. La institución debe instalar prácticas y políticas que cautelen que los académicos desarrollen procesos formativos que sean inclusivos, que desarrollen habilidades personales

que les faciliten mirar al ser humano y no centrarse en aspectos como su fisonomía, orientación sexual o características físicas.

- Los profesores deben tener una actualización todos los años, sin pasar a llevar la libertad de cátedra, pero deben estar en una misma línea. Los profesores no deben menoscabar a los estudiantes, da lo mismo como piensen. Los profesores deben bajar del olimpo.
- La universidad debiera ser la cuna del cambio cultural. Desde la universidad hacia la sociedad. La universidad tiene la oportunidad de dar un paso más allá de lo estrictamente legal y generar nuevas pautas. Por ejemplo, acceso a sala cuna por igual para hombres y mujeres.
- Deben existir medidas que incorporen a más mujeres en escenarios donde solo ha habido hombres, para de esa forma visibilizar a la mujer y sensibilizar a los hombres con esa nueva realidad.
- A la universidad le falta también decir que no permitirá ciertas actitudes, en ese sentido el caso que está pasando en derecho es muy preocupante, profesores que hacen abuso de su poder y la universidad no ha respondido a tiempo ni de la mejor forma.
- La UC debe tomarse en serio la oportunidad que tiene. Su rol es generar espacios y reflexionar sobre cómo se reproducen las prácticas machistas en la universidad. También debiera informar a los estudiantes al comenzar sus estudios sobre protocolos y procedimientos.
- Debe tomar acciones concretas que promuevan la equidad de género. Se requiere de prácticas concretas que hacen cambios como que muchas mujeres puedan hacer carrera académica, que existan muchas mujeres en cargos directivos. Debe poder verse que en esta universidad hombres y mujeres se relacionan de otra manera. Es necesario promover, quizás incluso mediante la discriminación positiva, que más mujeres estén en cargos y tengan oportunidades de participación como profesoras asociadas y titulares.
- Dentro del currículum se podrían incluir temas de este tipo. Se va a desarrollar un certificado en temas de género. El problema es que esto no es obligatorio para todos.
- Otra cosa es visibilizar a las mujeres notables por disciplina. A veces ponemos en las bibliografías de los cursos los autores más estándar, pero quizás hay textos de mujeres que sirven igual y podríamos ponerlos. Hay que promover y visibilizar los referentes femeninos, diversificar los modelos de rol.
- Se demanda a la Iglesia incorporar modelos más igualitarios que permitan a la mujer asumir protagonismo en ella.
- Actualmente la Iglesia muestra una organización jerárquica y discriminatoria.
- Si no se producen cambios en una organización tan influyente resulta aún más difícil promover la participación igualitaria de la mujer en otras esferas sociales y políticas.
- En relación con la Iglesia, el mundo va cambiando más rápido que los cambios que ha tenido la institución. Se habla sobre temas de igualdad y de justicia, pero son pocos los cambios que hay en términos estructurales.
- La primera gran señal por parte de la Iglesia sería que los sacerdotes y todos aquellos involucrado en casos de pedofilia respondieran civilmente. Desde ahí podría la Iglesia intentar retomar la confianza y abrir caminos a las mujeres, dándoles las mismas posibilidades que a los hombres.
- Se espera que la Iglesia escuche a laicos y consagrados, que escuche a su iglesia y cuestione algunos de sus valores y constructos acogiendo a las creyentes.
- Hoy hay que preguntarse cómo seguir siendo católico en el contexto actual. Hay que preguntarse qué aspectos de la Iglesia fortalecer y reconstituirse.

- La Iglesia es machista en la actualidad. Un ejemplo es que las monjas no son parte del código canónico y los curas sí. Hay que darle roles más importantes, las mujeres también deberían ser sacerdotes. Y los sacerdotes deberían poder casarse.
- La Iglesia Católica debe asemejarse a las otras religiones donde la mujer tiene una participación activa.
- Cambiar los estereotipos de la mujer, el ejemplo de María como una figura “dulzona” no es real, se debe ver como una mujer valiente, fiel a su hijo en la cruz, etc.

Tema 3: Formación y preparación para el liderazgo

- En la universidad hay oportunidades para el liderazgo, pero no hay una diferenciación en herramientas, talleres o ramos exclusivos para mujeres en ello. La universidad no lo inculca, uno va tomando diferentes roles de liderazgo, pero no por fomento de la universidad. Los cursos de liderazgo son solo a nivel de postgrado. En los proyectos de investigación es clave entregar estas herramientas. Faltan instancias formales para formar el liderazgo femenino. Normalmente eso se da entre pares. En Chile al parecer no hay ningún lugar que esté formando en esto.
- Respecto a las teorías de liderazgo, la literatura siempre se realiza desde un prisma masculino. Los alumnos tienen la visión de que el proyecto educativo está direccionado a lo católico, por lo que sería necesario refrescarlo y dejarlo súper claro. Hay diferentes formas de liderazgo e inclusión, que la PUC debe actualizarse. La UC ayuda mucho a la formación integral, a que los funcionarios puedan capacitarse porque le interesa que se formen transversalmente, además del cargo que cada uno representa.
- Es más difícil para la mujer cumplir con requisitos para ascender en carrera académica, pues son muy masculinos o tienden a beneficiarlos. Cuesta la equidad femenino-masculino, las mujeres están en desventaja al interior de la universidad, por ello es importante formar liderazgos femeninos, y transformar la cultura desde la base siendo analíticos respecto de lo que ocurre en las Facultades y aulas. Se propone que existan cuotas de ingreso al pregrado con cupos femeninos, como el caso de la U de Chile donde intencionan el ingreso a una carrera con cupos especiales. Necesitamos ser más enfáticos.
- De afuera de la universidad no se percibe que haya un sello de liderazgo, si más bien de fortalezas en el conocimiento. De ahí que sería importante formar en pregrado en liderazgo, consciente y expresamente, no dejarlo al azar.
- Se espera que un líder tome decisiones y sea firme, y el hombre ha tendido a ocupar esos espacios de liderazgo históricamente. Yo creo que ese es un estereotipo de líder porque siempre han sido los hombres los líderes. Para mí un buen líder no es alguien que hable fuerte y es firme. No creo que el liderazgo tenga nada que ver con las hormonas. Creo que eso es una construcción más social.
- Llegó un momento en mi carrera en que me tocó ser la quinta autoridad del Estado de Chile. Siempre me ha tocado abrir flancos. En muchas he sido la primera. Diría que generacionalmente hablando me resultó la posibilidad de ejercer puestos de liderazgo porque los hombres me abrieron el camino. Así era en mi generación. Yo creo que las mujeres podemos llegar a ser líderes mostrando las diferencias. Me abrieron las puertas, pero después me lo gané. Me di cuenta que las mujeres nos podemos ganar los espacios. Cuando uno llega como mujer a los cargos más altos, puede que haya sospecha, pero se abre un desafío para ganarnos ese espacio con la legitimidad del ejercicio. Cuando tú estás a cargo de

las decisiones y sobre universos de personas, lo que marca la diferencia no es la firmeza, o que nos vistamos con terno, la diferencia está en cómo las mujeres nos autoimponemos el desafío de convencer y atraer. Mónica Madariaga fue una abogada muy potente y muy polémica, pero hizo cosas increíbles. Todos los hombres la querían proteger, pero ella marcó un estilo distinto. Lo mismo puedo decir de Soledad Alvear. Jamás ha tenido que gritar o golpear la mesa, pero cautiva con la preparación, con el encanto, con la fuerza de los argumentos. Cuando el grupo humano percibe eso, naturalmente se las interpreta como líderes. Todavía hay muchos temas culturales que nos imponen, que nos autolimitan. Pero es importante que las mujeres sepan que, desde su femineidad, pueden ser líderes. Cuando los colectivos ven diferencias entre lo que predicas y lo que actúas, si no tienes credibilidad, es la peor sanción para un liderazgo. Por eso lo importante es ser consecuentes. Lo único que pedimos las mujeres es ser escuchadas.

- Se está viviendo una etapa de transición, de cambios culturales. Es fundamental que altos cargos sean ocupados por mujeres también.
- Para visibilizar a las mujeres en la universidad se propone ir a buscar historias de mujeres, profesoras, funcionarias, alumnas y destacar su día a día. Que exista una recopilación documental del tema de género producido por académicos de la universidad y generar un centro de investigación en esa área (debemos ser pioneros).
- La organización estudiantil se ha encargado de eso, el liderazgo se da entre estudiantes, no es algo que se enseña, sino que se trabaja todos los años indirectamente. Si bien hay organismos como la Pastoral, organización estudiantil, faltan más cosas. En la parte administrativa no se ve eso, no hay ninguna actividad para nosotras las jefas mujeres que somos pocas.
- Si bien la universidad ofrece oportunidades de formación, estas debieran ser voluntarias y transversales para toda la comunidad, no solo para los estudiantes. Dentro de la Universidad y en cada una de las carreras, es fundamental poder incorporar ramos obligatorios dentro de las mallas curriculares de cada carrera, como lo es el ramo teológico, como también tener cursos de liderazgo para los funcionarios, ya que el cambio puede ser para cualquier ámbito, también incorporar la equidad de género y evitar la discriminación en todos los ámbitos. Lograr que se fomente un espacio para desarrollar el liderazgo dentro de la Universidad y que se valore y logre potenciar en el ámbito estudiantil por parte de la UC.
- En el ámbito profesional hay facilidades para desarrollar el liderazgo, pero no existe algo que además de ser soporte te ayude a avanzar, como la posibilidad de realizar postgrados, por ejemplo.
- Alumnas de Villarrica mencionan que tienen una buena relación con los docentes, sin embargo, el trato es más abierto en las profesoras mujeres...no así en el caso de docentes varones que no entienden problemas como los que tienen algunas alumnas que son madres y que a veces llegan atrasadas, o deben amamantar a sus bebés y las facilidades no están.
- Herramientas en el proyecto educativo que generen igualdad de oportunidades no existen o existen pocas, o no se conocen, quizás se hablen, pero falta la herramienta misma (escrita, algún protocolo, algún departamento o dirección) para que se fiscalice de algún modo, en el campus (Villarrica) han surgido iniciativas por una necesidad de las alumnas (por ejemplo: sala de corta estadía).
- A nivel del campus Villarrica existe falencias, por ejemplo: en la formación de líderes femeninos; en la falta de capacitaciones importantes para un estudiante en las etapas finales

de su carrera para enfrentar un mundo laboral que en regiones está cargado de machismo, de opresión, de aversión al cambio, sobre todo si la nueva profesora es mujer (destacar que nuestros egresados son profesores de básica y educadoras de párvulos y que las capacitaciones son en Santiago).

- En la universidad hay dos tipos de aproximación al liderazgo: al participar en grupo y al tener referentes. En este último punto es necesario cambiar, pues el liderazgo está dado por profesores hombres, a pesar de que las carreras (Lo Contador) están compuestas por muchas mujeres, eso debería cambiar y darles tareas a las profesoras mujeres. Como son pocas profesoras mujeres desatacan poco, eso debería ser distinto, las mujeres líderes que hay son poco conocidas.
- Sería muy positivo que hubiera mujeres mentoras en la universidad, que puedan ser modelos; las hay, pero son muy pocas. No hay instancias formales de “formación de líderes” ni hombres ni mujeres. Es importante que se proteja el liderazgo femenino cuando “nace”. En medicina hay mucho sistema de mentorías y los profesores tienen relación estrecha con los alumnos. Hace algunos años, un tutor destacó el liderazgo positivo en una participante y eso la marcó en su carrera. Por lo que es importante reconocer el liderazgo femenino y explicitarlo para incentivarlo.
- En Biología está todo muy masculinizado, los decanos, los jefes de departamento son hombres. Las mujeres que nos enfrentamos hoy al liderazgo necesitamos herramientas que no las tenemos y la Universidad no siempre nos da esas herramientas.
- En arquitectura hay profesoras que son líderes y que deberían postularse como directora de escuela, pero al parecer quieren estar más abajo; además los jóvenes de 40 años quieren liderar y opacan al resto pues quieren ser ellos los que estén arriba.
- En la Escuela de Construcción ha habido un cambio fuerte en la composición del alumnado. Un 30% son mujeres y el liderazgo se ha ido generando de forma espontánea, los cambios han sido graduales. Hemos tenido varias presidentas del centro de alumnos. Nuestra planta académica tiene varias profesoras en cargos directivos. No es algo que hayamos pensado o intencionado. Han sabido tomar esa oportunidad. En cuanto a liderazgo, hubo un cambio curricular. Antes había profesores que menospreciaban a las mujeres, pero ahora es impensable. Hay valores que son claves, el respeto, el compromiso y la lealtad. El respeto se ha ido ganando entre todos.
- En Ciencia Política, en términos de estudiantes, tenemos equidad entre mujeres y hombres, un poco más de mujeres. En profesores hay menos profesoras que profesores. En la facultad nunca hemos tenido una mujer directiva. Al haber mujeres en cargos de liderazgo, esto sería un incentivo que seguir por otras mujeres. Se notan las diferencias cuando en las reuniones existe disparidad de personas según el sexo.
- A las mujeres aún les da cierto temor ejercer profesiones o posiciones de liderazgo, por eso es importante el reconocimiento y el cuidado de ese liderazgo. Si yo me pienso como jefa de departamento... me da temor, probablemente porque está poco habituada a la crítica, somos más sensibles a la crítica y uno tiene que blindarse. No nos gusta dar malas noticias, tomar decisiones que causen molestia, discordia, malestar, toda la crítica que viene asociada a las posiciones de liderazgo, es difícil. Creo que los hombres han sido formados de otra manera en este tema y puede que se sientan más cómodos en ese espacio.

- En el campus Villarrica existen las carreras de Pedagogía en Educación General Básica y Pedagogía en Educación Parvularia. Socialmente les cuesta a los varones considerar estudiar párvulos. La masculinización y feminización de algunas carreras como, por ejemplo, ingenierías y educación parvularia, no acaba, es difícil cambiar.
- No se logra apreciar cuánto potenciamos a los alumnos líderes, y formamos nuevos líderes. Aún existen alumnos muy callados que no opinan en clases, que no se atreven. Se nota en la participación de los alumnos en estos encuentros de conversación. Es necesario para esta región (Villarrica) ser agentes de cambio, en cada una de las carreras del campus. La sociedad está pidiendo un cambio.
- Muchas mujeres no se creen el cuento y prefieren estar más tranquilas siendo mamás que en puestos de influencia y de liderazgo. Además, hay mujeres que sienten que deben elegir entre ser madres o líderes, no ven que ambas cosas no son incompatibles.
- Hoy el contexto para participar no es igual al de hace 50 años, y antes las mujeres ni siquiera se lo preguntaban. Creo que lo interesante es lo que nos pasa a nosotras mismas al estar en un espacio de transición. En mi caso, lo complejo no ha sido el temor sino la competencia. Tradicionalmente, en todo lo que tuviera que ver con participación de liderazgo se cuestionaba qué pasaba con tu vida familiar. Las mujeres se hacían a un lado porque balanceaban qué costos pagar. Hoy los roles de la mujer tienen una validación amplia, por lo que es posible complementar mejor. Estamos en un minuto distinto. Ahora estamos en condiciones en que no es posible dejar de participar, porque podemos competir. Dentro de nuestros roles hemos probado que podemos competir.
- En admisión, ha habido un crecimiento de 30% de ingreso de mujeres. Yo soy el primer contacto con los alumnos, y veo muchas mujeres complicadas con hablar, pedir permisos, con una gran mochila. En general tienen notas altas, son ejecutivas porque saben que tienen menos tiempo para estudiar, lo sacan en menos tiempo, se organizan mejor. Esto debería ser fluido y natural, sin necesidad de tener que “pelear” por espacios.
- Hay mucho desconocimiento del tema respecto de las mujeres, al no estar establecidos no se conocen los caminos para optar a cargos de liderazgo, por eso es importante que haya instancia para poder formarse y así no ver a mujeres líderes como una excepción personal.
- Es muy poco lo que la universidad ha avanzado en este tema, por ejemplo, se menciona que nunca se ha visto una secretaria general mujer², al caducar la categoría se debe pasar a la planta adjunta, en lugar de seguir avanzando. La universidad debería cuestionar su estructura y composición por carreras en cuanto a la participación de mujeres. Debiera haber una participación en cargos directivos con mayor presencia femenina. Se reconoce el liderazgo femenino en la vicerrectoría, pero falta avanzar en las Facultades, como por ejemplo en la de Medicina.
- Se debe dar visibilidad a las académicas, porque muestra a las alumnas que pueden tener posibilidades. Mostrar a mujeres destacadas en el mundo privado también hace falta. Se ve un doble discurso en la UC: la investigación y la doctrina católica no son compatibles. Los académicos y directores UC son en su mayoría hombres. Una ley de cuotas en investigación es una buena idea. La discriminación positiva es el primer paso para la igualdad.
- Falta mostrar mujeres académicas y líderes ante la opinión pública. A las mujeres les falta confianza y el empoderamiento para decir que necesitan ayuda. Deben sobre exigirse para

² Desde 2015, mujeres han ocupado el cargo de Secretaria General en la UC.

tratar de validarse ante el resto. Por ejemplo, se menciona que una funcionaria no pudo asistir una vez a un viaje de trabajo y por dos años no le asignaron otros viajes.

- La universidad tiene jardín que ayuda a las mujeres a trabajar, pero ese beneficio podría estar disponible para los hombres también, y así mostrar igualdad y apoyar la idea que de los hijos son una responsabilidad de ambos padres. Además de esa ayuda, la universidad da mayor libertad a las mujeres para manejar sus tiempos, a diferencia de lo que ocurre en otras empresas.
- El componente familiar tira mucho a la mujer (al momento) de asumir un cargo directivo. Al revisar un estudio sobre la mujer, se mostraba que el balance trabajo-familia es la principal barrera para que esta asuma cargos. Es importante que la UC la considere. Por ejemplo, si un hijo está enfermo, la mujer podría trabajar desde la casa. Podríamos modernizarnos en las formas de flexibilidad de trabajo, no solo para mujeres, sino también para los hombres.
- Es un tema cultural que las mujeres se dediquen al hogar. Mientras las mujeres comienzan a tener familia, hijos, no tienen tiempo para generar investigaciones, y es ahí donde los hombres ganan terreno en cargos de poder. Las personas que hoy tienen cargo de gestión/liderazgo, tenemos que hacer un esfuerzo para que el trabajo sea en el tiempo de trabajo. Se han normalizado las reuniones a las 7, o reuniones a la hora de almuerzo. Todos quieren que funcionen de inmediato. No estamos haciendo atractivo el recambio, porque si se percibe que es mucho trabajo, no es atractivo.
- En preguntas de entrevista laboral a mujeres consultan si tienen hijos, lo cual discrimina a la hora de seleccionar entre un hombre o una mujer. Se menciona que dentro de la UC se ha dado un caso que entre un hombre y una mujer en igualdad de condiciones, no se quería contratar a una mujer porque estaba recién casada y era probable que quisiera tener hijos.
- Se deben tomar en cuenta las situaciones y características diferentes de las personas para que efectivamente gocen de igualdad y equidad, reconocer que los varones tienen mayor oportunidad para entrar a la universidad, por ejemplo (¿será debido a sus actitudes, roles, capacidades, tendencias, valores e intereses?).
- Existen carreras muy “femeninas”, ejemplo: Enfermería. Pero posteriormente en el mundo laboral predominan los cargos de poder en hombres. Debiesen existir incentivos para los hombres para estar más presente en los roles de la familia. Debiese existir flexibilidad de horario, no trabajar en base a horarios si no que a metas.
- Profundizar en el concepto de equidad de género, es una frase amplia, y deberíamos conocer todos su gran significado. Debe haber reglas claras en caso de notar desigualdad de género. ¿Quién fiscaliza, quién regula, quién sanciona? Normar y fiscalizar que no se pase a llevar la equidad y la igualdad dentro de los estudiantes y funcionarios.
- Sería motivador lograr la elaboración de un análisis y un diagnóstico para luego aplicar medidas que resguarden la presencia de mujeres, por ejemplo, en las carreras y de las docentes e investigadoras mujeres, para que logren aumentar en número y en funciones dentro de la estructura jerárquica de la universidad en que hasta hoy está liderada por varones. Se deben incluir tareas de prevención y cursos de formación en temas de género y violencia, incorporarlo en el reglamento estudiantil.
- Hay desinformación, el mail no se lee, porque la mayoría de los correos son para actividades que no se van a realizar acá, en el Campus Villarrica. Entonces por falta de oportunidad se pierde igualdad y equidad.

- La UC debe hacerse las siguientes preguntas desde la perspectiva de la equidad e igualdad de oportunidades: ¿Existe una inclusión real en la PUC?, ¿Estamos preparados para la diversidad en los alumnos?, ¿Recibimos los educadores herramientas para comprender y atender la diversidad en los alumnos-colegios?, ¿Cómo el proyecto educativo motiva a los postulantes? ¿Preparamos a nuestros alumnos para entender una sociedad en cambio constante y con una diversidad marcada de género, de etnias, de edades, etc.?
- ¿Hacemos actividades para incluir personas con discapacidad de cualquier tipo? Lo notamos cada vez que se realizan talleres, se ocupan espacios, en donde no todos pueden participar porque los espacios o las intervenciones no son las adecuadas. En educación continua no se puede rechazar a un alumno distinto, no se sabe con qué herramientas contamos para atender a unos alumnos con algún tipo de discapacidad.
- Existe un imaginario colectivo donde el hombre es el jefe. Debería haber una nivelación en el liderazgo, en los actos, para que estos se traspasaran al imaginario. Creemos que existe un acceso restringido a las jerarquías más altas, en todo nivel, dentro de la universidad.
- Instancias como esta permiten tomar conciencia de estos temas, por ello es bueno aprovecharlas y entender que los extremos no son buenos. A veces no se entiende por qué están luchando las mujeres, hay mucha desinformación en ese sentido.
- Es un cambio lento, está mal que sólo los hombres estén arriba, también debe haber cupos para las mujeres, aunque tampoco tiene mucho sentido que las mujeres tengan cupos solo por ser mujeres.
- Para fomentar la participación femenina debe haber una red de apoyo que cambie esta cultura mecanizada, donde veas que amigas, funcionarias y profesoras son capaces de liderar. Otra forma sería mostrar cómo una líder llegó a ser líder, mostrar su instancia de trabajo, que te cuenten y uno entienda sus caminos, mostrar las caídas que vivió, etc.
- La UC debería generar espacios efectivos para incorporar los enfoques de la sociedad actual, y así ayudar a fomentar cambios en la sociedad y los colegios. Que la UC promueva el liderazgo transversal, no significa que lo haga en los puestos directivos.
- Hay muchas medidas que podrían ayudar a hacer un cambio en la UC: Que cuando una mujer se embaraza, no sea castigada. Un hombre con pre y post natal se dedica a escribir papers a diferencia de lo que hace una mujer en la misma situación. Hay diferencias respecto del tiempo que los docentes tienen para escalar en su carrera. En el jardín infantil, no permiten que un hombre tenga la opción de hacer uso de éste. En el caso de los alumnos, también hay becas para jardín solo para mujeres.
- Deberíamos preguntarnos cómo la universidad está valorando el avance femenino, cuánto espacio está abriendo a lo femenino en los espacios de liderazgo. No queda claro si existe la libertad de pensamiento para abrirse a lo femenino. Mientras en los lugares de decisión existan generaciones antiguas, puede que no se den los espacios de liderazgo femeninos que se necesitan.
- Es muy importante que los hombres participen para entender lo que está ocurriendo. Porque, también, por razones culturales hay aspectos que son invisibles para los hombres y se han normalizado, pero las personas de buena fe lo pueden entender y cambiar. Es posible generar una complementariedad. Que si hay espacios de formación no se vean desde lo femenino o masculino, sino para que haya formación del liderazgo.

- La Iglesia podría ser más cercana si tuviera una perspectiva más femenina, de mayor humildad, donde asumiera que comete errores. Las mujeres laicas tienen un rol en la Iglesia y las mujeres en la universidad también tienen un rostro, al acoger y conciliar, en la preocupación por las personas. La Iglesia está en la familia, y muchas veces la familia es liderada por la mujer.
- La Iglesia está liderada por “varones”, está atrapada en machismo, y la sociedad así lo acepta.
- En la Facultad de Medicina hay un doble discurso: la doctrina de la Iglesia no puede estar por sobre la ley. La Universidad no puede dejar de enseñar cómo se realiza un aborto, solo por el hecho que no está dentro de la doctrina de la Iglesia.
- En pastoral se les podría explicar a los hombres que los padres también deben tener rol de padres.
- En la actualidad, la mujer en la Iglesia solo ejecuta su labor en el anonimato. Rara vez se aprecia una mujer liderando una comunidad católica. Ella es muy obediente de las instrucciones del sacerdote o capellán. La mujer en la pastoral tiene mucha fuerza y sin quererlo irrumpe en las actividades de la PUC y de la comunidad.
- La mujer es sinónimo de madre y, en ese sentido, es primordial su papel en la Iglesia y podría liderarla sin inconvenientes. La mujer tiene la capacidad de escuchar, acoger, sentir, aconsejar y, además, es capaz de liderar campañas de ayuda y actividades pastorales.
- Luego de los traspies de la Iglesia, se plantea que la mejor forma de volver a levantarse es dando valor y destacando la función de la mujer, no solo como la mano derecha sino como la protagonista de la Iglesia.
- Se debe poner fin al celibato, que existan mujeres obispos y por tanto celebrar misa. Falta destacar las características distintivas de las mujeres. Debiese existir una Mama, en vez de un Papa. El rol de las monjas es muy secundario.
- Como Universidad es importante hacer una distinción entre lo académico y lo católico, ya que los cambios surgen desde las Universidades dentro del mundo. Además, la concurrencia de los feligreses a misa es baja.
- Se valora la carta del Rector pidiendo perdón, se considera que fue una excelente señal.
- Sería ideal que también pudiésemos tener una rectora mujer en nuestra Institución.

Tema 4: Perspectivas de desarrollo de la Mujer en la UC

- Hay diferencias en porcentaje de sueldos de decanos hombres versus mujeres, algo que se replica de la situación mundial.
- A la mujer se le exige mucho, hay diferencias en las evaluaciones, es más alto en mujeres, puede dar menos horas dado su rol de mamá, pero puede ser igual de productiva.
- En la parte administrativa hay más mujeres que hombres. En la parte académica son más hombres que mujeres. Está segmentada la participación.
- El rol de la mujer en la UC no es tan solo funcional, sino también es esencial y vital. Se está avanzando en temas de equidad. La UC tiene distintos niveles, niveles bien marcados. La equidad debe darse tanto a nivel académico como a nivel funcionarios.
- Las remuneraciones distintas, debe haber políticas internas más claras que cambien esta situación, por ejemplo, hay llamados a concurso donde no están claras las valoraciones respecto de los requisitos que se piden: a veces la experiencia de la mujer no pesa mucho y el

- hombre gana más aún con menor experiencia. Los criterios deben ser más claros y transparentes ¿cómo me comparo con el otro?
- Quizás los salarios podrían ser públicos para notar la diferencia, en los altos cargos se puede tomar el ejemplo del sector público
 - Se requiere una cuantificación de las cosas que se hacen, la carrera de los hombres es más rápida (por ausencia de corresponsabilidad). La mujer compite con alguien que se ha dedicado a estudiar, mientras que ella a cuidar hijos y cosas de la casa. Se necesita transparencia en el trato con el hombre y flexibilidad.
 - Tener hijos pone a la mujer en desbalance con quien no los tiene. Tener hijos ha sido un lastre para la mujer. En la UC se prioriza a mujeres sin hijos sobre los 40 años.
 - En carreras como ingeniería no se ve un cambio en las mallas curriculares como tampoco hay un esfuerzo porque las vacantes sean más equitativas.
 - En la UC solo se avanza en temas académicos, pero no en mejoras de sus profesionales ni administrativos.
 - Hay demasiados cargos en la UC estigmatizados por el género, ¿por qué no puede haber un mayordomo mujer, o secretarios?
 - En la parte artística hay inequidades, pero al estar tan normalizado no lo notamos: las mujeres constantemente deben acreditarse y validarse. Una vez observé en los currículums de los profesores y vi que no eran tan contundentes como el de las profesoras.
 - Se siente una mayor exigencia a la mujer que al hombre, con un menor reconocimiento. En las evaluaciones académicas siempre es mayor la exigencia a la mujer que al hombre, lo sé, porque he participado en las comisiones.
 - Los representantes del rector son hombres, hay una discriminación en el sentido de que muchas veces se les ponen cargos a las mujeres solo por ser mujeres. Debemos reflexionar en el modo de cómo reconocer a la mujer. En la UC están parcelando a la mujer, hay un problema porque se está hablando de la mujer y no del hombre. Las mujeres necesitan ser reconocidas más allá del género, simplemente como docentes buenos o malos, vigentes o no.
 - Los puestos más altos están en manos de puros hombres, hay formas de reconocimiento que no aportan, porque se premia el ego y no el trabajo de la mujer que no se jacta de su trabajo.
 - Entre los profesionales académicos y administrativos no existen las mismas facilidades.
 - Se cuenta una experiencia personal de una administrativa que como secretaria recibe menos sueldo que los hombres: 'el hombre debe ganar más porque es el sostén de la familia' le dieron como respuesta.
 - Yo vengo llegando de mi postnatal, tuve que firmar un compromiso académico en donde es como si no tuviese hijo. Lamentablemente los compromisos avanzan y afectan mi situación económica, hay episodios que no puedo cumplir por mi compromiso con mi bebé y esto a un hombre no le sucede.
 - Aquí en Villarrica, las capacitaciones son en lugares lejanos y para la mujer es complicado porque también cumple el rol de madre, no como el padre. Lo mismo sucede en caso de jerarquía, porque las actividades de capacitación son en Santiago y nosotras como madres no podemos dejar a nuestros hijos solos. Tampoco hay una política clara con los grados, por ejemplo, se llega como secretaria y no se sabe qué hacer para tener cargos más altos. No hay una política clara como quizás exista en otros trabajos. Aquí nos contratan como secretarias y terminamos siendo secretarias, con los académicos es todo lo contrario.

- A eso me refería, no se conocen los criterios con los que se toman decisiones. Sería importante que existiera una instancia donde de manera realmente anónima las mujeres pudiéramos decir las cosas que nos pasan. Hay decanos que presionan a mujeres para que entren a sus proyectos de investigación. Son cosas que ocurren.
- Por ejemplo, yo me gané un Fondecyt y no se me dio un incentivo del que no me enteré hasta un año después. Al preguntar por qué no se pagó se me dijo que el decano anterior decidió no pagar. Después de eso me di cuenta de muchas cosas parecidas. Debe haber instancias más objetivas y transparentes. No se puede saber cómo funciona la discriminación si no se ha estudiado. Propongo que se estudie cómo ha funcionado la discriminación en la universidad.
- En las 18 facultades, hay solo 2 mujeres decanas y muy pocas en las direcciones de las unidades académicas.
- Llama la atención que el 67% de los profesionales de la universidad sean mujeres, puede ser porque la universidad en general paga mal.
- Con políticas internas que incentiven que la mujer tiene que llegar a determinados cargos, % de decanas, % de profesores titulares.
- Crear algún centro, hacerle seguimiento, visualizar lo que hace la mujer, asegurar que la mujer esté presente en diferentes actividades.
- En la UC de Perú hay un lactario para las mujeres de la universidad, aquí podría haber algo así en los campus.
- La universidad debe indagar en otro tipo de iniciativas que apunten a la corresponsabilidad parental. Por ejemplo, un colega hombre que no pudo usar la sala cuna, podría haber un *after school* linkeado a la Facultad de Educación para todos. Con el movimiento feminista nos dimos cuenta de que el empoderamiento femenino también tiene que ver con educar a la sociedad que no vivió la corresponsabilidad.
- Un impacto inicial podría ser en el cuerpo directivo y académicos, basta con mirar las fotos y son más hombres que mujeres; las cuotas deberían ser representativas de ambos géneros y procurar que se note más presencia de mujeres en la toma de decisiones. Debería forzarse inicialmente ya que es algo con lo que se está luchando hace tantos años. Crear comisiones de género como un modelo de directorio que supervise la distribución de recursos, manejo de presupuesto y monitoreo a nivel macro y micro en la universidad.
- Se ve un avance en las direcciones económicas de las Facultades y se felicita por ello.
- Las profesionales mujeres aparte de su labor diaria también deben hacerse cargo de sus casas, lo que hace más lento su crecimiento; debiera haber un acompañamiento a la mujer, dar facilidades, dar apoyo, para poder desarrollar sus habilidades y seguir perfeccionándose.
- La carrera académica es muy exigente; en 7 años de competencia académica, al hacerse cargo de los hijos quedan en desventaja respecto de los profesores varones que se dedican 100% a la investigación, academia, etc. Deberían tener más apoyo.
- No creo que haya tantas diferencias, la universidad es mucho más evolucionada que otras empresas, es capaz de hacer sentir a las personas. La única gran diferencia es por sueldos. En la universidad todo lo que tenga que ver con lo humano funciona bien, no se ha negado nunca un permiso por alguna situación familiar.
- La institución debiera asumir los días que tanto hombres como mujeres necesitan para desempeñar el rol en la familia, de cuidado a hijos. Activar mecanismos de apoyo para enfrentar situaciones particulares relacionadas con hijos y /o enfermedad.

- Es bueno que en algunas unidades académicas se promueve que ingresen cantidades más similares de hombres y mujeres.
- Se propone: flexibilizar la calificación académica para incluir, por ejemplo, a mujeres que estuvieron con postnatal para que también ellas puedan optar a ser calificadas y poder ser recategorizadas. Tal vez se podría incluir a una mujer al menos en las comisiones de calificación.
- Se debe fomentar la participación de las mujeres en posgrados y en altos cargos.
- Debe haber una preocupación en cómo se proyecta la mujer sin hijos en la universidad, que no tiene beneficios que tienen las madres como, por ejemplo, flexibilidad horaria.
- Una cosa concreta es que de a poco en todas las unidades académicas exista un compromiso de que los cargos directivos sean paritarios. Y eso implica que las mujeres también vayan ocupando cargos intermedios.
- Hay un doble rol en cuanto a buscar preparación para liderazgo y tratar que las propias mujeres visibilicen cuáles son sus problemas y actúen sobre eso y desde arriba para que la Universidad sea más concreta en la paridad de género.
- Hay que hacer un cambio cultural, valoración, ver qué requiere la mujer, discriminación en la maternidad por licencias, hay un castigo social en la selección de personal. Se debe tomar en cuenta la diferencia de sueldos producto de los descuentos de Isapre por la edad fértil de las mujeres.
- En cargos electos, muchas veces la mayoría son hombres y son elegidos por mujeres.
- Mujer rectora. Que haya más autoridades femeninas en todas las unidades académicas.
- Tal vez se podrían dar becas en áreas en que las mujeres no tienen mucha entrada, por ejemplo, para la producción de más *papers* de mujeres. Que haya publicaciones a través de Ediciones UC dedicadas a las mujeres y producida por mujeres.
- Las lógicas de trabajo en esta universidad son antiguas, las formas de trabajo no pertenecen al siglo XXI, las secretarias no están para servir el café, son productoras, se necesita creatividad y el trabajo administrativo puede ser creativo, hay que revisar el trabajo administrativo.
- Donde sí se ha logrado una representación femenina potente es en el estamento estudiantil, se han atrevido mucho más a representar a sus pares, hay una generación que viene con menos carga cultural, que está poniendo las cosas importantes respecto a equidad e igualdad sobre la mesa.
- En Villarrica les llama la atención que los guardias son varones, las señoras de aseo son damas.
- Hay que diversificar la bibliografía, incorporar literatura sobre problemática de mujer, es importante pero no es solamente lo único, tiene que haber una actitud de los académicos en clases, para fomentar este tipo de investigaciones.
- Hay un problema de perspectiva respecto a cómo se da (el tema) en una institución educativa, si es un espacio de reproducción, o es un espacio donde se crea la sociedad que queremos. Hay que ser más proactivos. La universidad está reproduciendo y no está creando, hay que reconocer el rol social de crear condiciones culturales. Habría que hacer un análisis por disciplinas.
- El número de mujeres que salen a perfeccionarse al extranjero es muy reducido, hay que incentivarlo para que se puedan promover a los cargos.

- Lo que pasa es que el tema de los cargos es complejo porque tú tienes grupos que se protegen y se promocionan entre ellos. Eso es muy difícil de romper. En otros espacios los cargos son rotativos, sí o sí tendrás un cargo administrativo, entonces te toca por antigüedad y no por comité de búsqueda que es una tontera.
- En los 23 años que he estado en la UC, ha ocurrido un cambio en la profesionalización del área administrativa. Eso implica que llegan con una formación y fuerza distinta, pero a quienes estamos hace tiempo nos cuesta manejar estas diferencias y se perciben algunas exigencias como acoso. Si bien la universidad se ha preocupado de profesionalizar, la universidad no ha respondido para quienes tienen más antigüedad y deben manejar las nuevas formas.
- Que haya evaluaciones objetivas y que beneficien a las personas. A los académicos bien evaluados les dan asignaciones, pero eso no ocurre para funcionarios y administrativos.
- Dios creó al hombre y mujer como complementos, por lo tanto ¿No debiésemos ser complementos tanto en lo familiar como en lo social?
- ¿En qué momentos vamos a trabajar en conjunto los grupos de sustentabilidad, feminismo, inclusión?
- ¿Qué es lo que pierde la UC si no se toman medidas? ¿Qué gana la UC si lidera este tema?
- ¿Las dificultades que se enfrentan como estudiantes, hasta dónde tiene que ver con ser mujer? ¿Cómo se pueden generar espacios de conciencia y autocrítica en hombres y mujeres? ¿Cómo la UC puede feminizar los espacios? ¿Cómo transparentar los procesos de selección y postulación? ¿Por qué la mujer tiene más dificultades para un mejor reconocimiento?
- La mujer debe ser integrada en todas las áreas incluida la religión, no tienen ningún tipo de liderazgo en la Iglesia. Se espera una Iglesia más feminista, con la mujer en un mejor lugar en el que está hoy en día. Para que la mujer pueda participar más en la Iglesia falta abrir más la mente y las puertas, y que laicos hombres y mujeres puedan ir tomando roles de mayor responsabilidad y de manera pareja. Se plantea que hombres y mujeres pueden aportar a su iglesia o a su credo de igual manera. En la misma Iglesia hay distintos temas que no se discuten.
- Se necesita una medición exacta sobre el papel de la mujer en la UC. Que se haga público para todos tener conocimiento y poder hablar informados. Realizar evaluación del rol de la mujer, que se sistematice, se visibilice.
- Yo nunca he sido cercana a la Iglesia, en la universidad me tocó hacer clases con un cura, que fue lo más cercano que he vivido a la religión, en donde se escuchaban comentarios absolutamente machistas.
- Esta universidad ha estado muy amarrada a una iglesia conservadora, que ha tomado ciertas decisiones que deja a las mujeres en un segundo lugar.
- La Iglesia no se ve muy abierta al diálogo.
- Se debe estudiar y sacar lecciones de grandes mujeres de la historia de la Biblia, Ester, Rut, Sara, Noemí, María, María Magdalena, Hijas de Lot, Zulemita, Marta, Raquel, Rebeca, Abigail o figuras no bíblicas que fueron influyentes en la historia.
- Para estudiantes de la nueva generación, la religión no es tema. No se matriculan en la UC por un tema de religión: vienen porque es la mejor universidad. Los valores católicos no son lo más importante. En la UC nos marca mucho la religión católica por su doctrina, que es

bastante rígida. Para las nuevas generaciones llegar a estudiar a la UC es como llegar a la casa de la abuelita por ser conservadora y católica.

- La participación de la mujer en la Iglesia me parece nula, de seguro debe haber abusos a mujeres, pero hasta para eso es un tema masculino. En la misma Iglesia hay distintos temas que no se discuten.
- Hay temas afines a la Iglesia que me interesaría investigar, pero tienen que quedar bien vistos así que no me interesa participar en los espacios oficiales. Yo postulé a un trabajo de Iglesia y poder y no quedé. No les gustó.
- Parte del problema es el clericalismo. Va a pasar otro siglo antes que haya un cambio. Lo femenino a la hora de administrar el poder, nutriría mucho una perspectiva del cuidado. Habría liderazgos más comprensivos.

Tema 5: Mujeres, abusos y violencia sexual

- Es necesario hacer protocolos para el abuso más visibles y difundirlos en toda la comunidad. Hay poco acompañamiento y una revictimización. Las víctimas tienen que pasar muchas situaciones y contar la misma historia muchas veces. Falta aterrizar los protocolos. No se sabe bien qué es abuso, hay conductas normalizadas. A la campaña le falta ser más directa, tipificando qué es un abuso y qué no. La universidad toma decisiones reactivas a partir de la contingencia.
- Los protocolos se escucharon por el tema de las tomas. Se habla mucho el Ombuds. El Ombuds está descentralizando su rol en más personas por facultad.
- En junio de este año se abrió una nueva oficina. Se creó el fono ayuda, pero hay necesidad de difusión. Hay una buena coordinación, todo llega a la nueva oficina. Se escuchan rumores que los procesos son poco resolutivos. La persona queda muy expuesta. Se necesita protección y rapidez. Se escuchaba que era solamente en ambientes universitarios no en otros ambientes. Si el abuso se produce fuera de la universidad, no se activa el protocolo.
- En los campus hay cierto desinterés de parte de los estudiantes que no participan en actividades de prevención de abusos. La UC hace cosas, pero sus contrapartes no hacen mucho, es poco el trabajo que se puede hacer. A nivel de alumnos existe disconformidad sobre los protocolos. Uno se expone mucho. Hay una vulnerabilidad, poca acogida, la persona no se siente escuchada ni acogida. Se podría asesorar más técnicamente a los estudiantes en términos legales
- Es bueno que se haya empezado a hablar de este tipo de situaciones y saber qué cosas están bien y qué cosas están mal. Lo mejor es conversar de los temas, aunque quizás pueda ser un poco tarde.
- Se debe seguir avanzando en las denuncias de los alumnos, por qué una mujer no puede estar sola en la noche y un hombre sí, es peligroso y no debe pasar, se debe educar a los estudiantes para que eduquen a sus futuros alumnos. La violencia contra un hombre siempre es pérdida material, se recupera, en cambio para una mujer violentada es más difícil recuperar su identidad.
- No se conocen los protocolos. Existe poca sociabilización de los procedimientos legales y cómo acceder a los beneficios del sistema. No genera un contexto de confianza y cercanía. No se sabe a quién se dirige y eso genera desconfianza frente a temas tan complejos. No se

identifican protocolos profesor/alumno, funcionario/alumno, alumno/alumno. ¿Qué pasa cuando el abusador es el jefe?

- Una crítica al protocolo es que existe mucha normativa independiente al protocolo general. Se ha producido una normalización de las víctimas para funar al posible abusador en vez de denunciar. Además, el posible abusador denuncia por calumnia y la presunta víctima pasa a ser la imputada.
- Hay 3 tipos de protocolos: relaciones entre pares, entre funcionarios y con profesores. Antes muchos procesos no eran transparentes, en cambio ahora hay una transparencia que se ve en la publicación de los resultados. El acoso laboral queda en el ámbito de Secretaría General, dado que no es delito. Se están considerando diferentes sanciones, siendo la más grave la expulsión.
- Hay mucha desinformación desde conceptos de “acoso” o “piropos” o diferentes términos que no se sabe si están mal o son incorrectos. Estos casos no son solamente de hombres a mujeres, sino también de mujeres a hombres (en menor cantidad). Hay un problema de comunicación y difusión del protocolo.
- Se deben definir y actualizar las categorías de género y haber un diálogo de la comunidad en torno a lo que hoy se discute en los espacios críticos sobre el abuso de poder y la violencia de género. El protocolo es coercitivo, está puesto el énfasis en una perspectiva impositiva desde una política de prevención, y para académicos. Parece ser poco dialogante. Consideramos que aún así es un paso enorme ante la historia de los tratos patriarcales y de abuso. Esta experiencia ha permitido a nivel académico, establecer prácticas en el aula que permitan la inclusión. Hay que darles espacio a las buenas prácticas y no estigmatizarlas.
- Me parece nefasto que no sepamos como estudiantes del protocolo. Tiene que ver con la mala socialización. No tenemos tiempo para leer documentos grandes por las demandas académicas. Sería más práctico hacer infografías y subirlas a las plataformas de redes sociales.
- En Teatro estamos muy cansados al respecto, por los problemas entre nosotros, no solo de acoso y abuso, sino además de recuperar las relaciones humanas. Hay voluntad, pero no energía para seguir continuando. Al principio participé en las asambleas y mesas, pero al final me saturé y me agoté emocionalmente. Siento que todavía estamos en una etapa rara en la Escuela, alumnos, profesores y administrativos.
- Los alumnos en Enfermería han tomado bien los protocolos, y han sugerido extenderlo a los campos clínicos. Han tomado medidas los mismos estudiantes para llevar el protocolo al campo clínico. En Enfermería es necesario acompañar, acoger al otro.
- Hay un cambio cultural que tiene diferentes temas, la cosificación de la mujer es muy fuerte. No todo se puede corregir a partir de reglamentos. El reglamento de convivencia presentado en la UC es un poco excesivo y no considera contextos.
- La universidad no ha puesto el foco en las empresas externas. Es difícil en el caso de los funcionarios separar la víctima de su victimario. Es más fácil en casos de alumnos, que pueden aislarse y tomar otros cursos. Es difícil en caso de secretarías o personas de aseo porque la denuncia puede traducirse en su despido. Quizás sería bueno armar un organismo, que apoye al funcionario. Eso, independiente del sindicato.
- Se ha hecho presente la necesidad de una cultura de autocuidado, estar en grupo y pendientes. No hay seguridad de poder estar sola una persona. Se necesita mayor educación sexual, curso de género que incluya educación sexual, para evitar categorizar a compañeras y

que no se coarte la libertad. Está la sensación de que la sospecha está instalada en todo. Hay un alto nivel de alerta, hay que prevenir, aunque se exagera en algunos casos.

- Es necesario reconocer el micromachismo que pasa desapercibido en la universidad, como el humor machista, compartir imágenes que denigran a la mujer, memes, los juegos sexistas entre niños y niñas.
- La universidad es muy machista, es necesario cambiar este paradigma machista. En Campus Villarrica la mayoría de profesores son mujeres y casi todos los directivos son hombres. Se debe intencionar el sistema de cuotas. Las autoridades del campus deben tener claridad respecto a la igualdad de género. Es necesario generar espacios de diálogo para aunar criterios y generar un entendimiento común.
- Hay que avanzar en la relación profesor alumno para que no se genere una sensación de superioridad de parte del profesor. Esto potencia una cultura de menor respeto lo que puede desencadenar en una cultura de abuso. Con todo este tema se ha generado mayor distancia entre alumnos y profesores. No debemos “condenar” todo tipo de relación alumno-profesor. Hay casos (ayudantías o laborales) que no deben ser miradas con una connotación negativa.
- La universidad es muy discriminadora con los administrativos. Si las autoridades están a cargo de personas deben ser capaces de incorporar el buen trato. Hay que velar por todas las buenas prácticas que involucren el abuso de poder.
- Se debe promover el autocuidado en los estudiantes, como implementar herramientas para la escucha de los estudiantes, implementar un espacio para que los encargados puedan derivar a los estudiantes, realizar campañas, eliminar la cultura del silencio y el encubrimiento. Faltan medidas precautorias que cuiden ambas partes y proteger a las víctimas.
- En la Escuela se contrató a la fundación Templanza para mediar con los casos de denunciantes y denunciados, además de un trabajo sistemático con el Centro del Buen Trato, que ha dado luces y lineamientos claros para poder restaurar la confianza y ayudar al buen funcionamiento. Es importante realizar estrategias proactivas que prevengan y contribuyan a una cultura de respeto y orientación.
- No puedo abstraerme de la importancia en el uso del lenguaje, entendiendo que el uso es premeditado. El lenguaje es importante porque nos vincula, y en esa vinculación está el cuidado con que debemos tratarnos. Es un cambio de paradigma. Hay que modificar las conductas machistas y patriarcales que tienen que ver con actos de dominación.
- Hay una forma de relacionarnos en lo cotidiano que es súper violenta (en la sociedad, en la Universidad). Hay ejercicios que se pueden hacer para tratar al otro con más respeto y mirar al otro como una persona. Uno puede decir de todo, pero hay que cuidar cómo se dicen las cosas. Falta empatía en general. Las personas son vulneradas de acuerdo a la jerarquía.
- En las empresas existen personas específicas de recursos humanos, y en las facultades esto lo toman los subdirectores económicos a quienes no les interesa la información de ciertas formas de violencia. Es importante llegar a lugares que sean neutrales y que sirvan a los propósitos a resolver.
- Se sugiere añadir cláusulas: especificar las situaciones de entrega del número de celular, uso de redes sociales, TICs en aquellas carreras donde se necesite el contacto del profesor-alumno en horarios inhábiles, por ejemplo, en carreras con sistemas de turnos como enfermería, medicina, kinesiología.

- Cada facultad debería tener un departamento, no a nivel de rectoría. Es difícil establecer una figura en la Facultad. En el caso de los administrativos, debiese haber una persona administrativa. Quizás por territorio que haya una psicóloga. Establecer un correo donde se pueda denunciar. Si la persona está dentro de la facultad, se involucra mucho. Entonces lo mejor es que la persona que atiende a las víctimas sea un externo.
- Respecto a los carteles, algunos son machistas. La manera de decir “denuncia” no es la correcta. Porque la víctima necesita apoyo, no que la obliguen a denunciar.
- Salud Estudiantil está completamente sobrepasada. No hay horas para los estudiantes. Se requiere más personal, necesitamos hacernos cargo de los estudiantes, lque son muchos. El tratamiento no termina, también necesitan continuar los tratamientos. La Red UC no da anticonceptivos. La UC defiende la vida y para tomar hora al ginecólogo no dan horas para las estudiantes que están embarazadas. Eso es contradictorio.
- El abuso y la violencia ocurre también entre pares, ocurre también la violencia digital, que está a la par de la violencia que se da en la vida cotidiana. Lo del mundo cotidiano pasa a las redes sociales.
- Es necesaria la cultura del protocolo para tomar medidas y, a su vez, tiene que haber una cultura de autocuidado, de cuidarse y cuidar al otro.
- Programa Familiares Cuidadores UC. El programa permite que las personas encuentren un grupo de pares, arma redes entre funcionarios, sienten que los jefes saben lo que pasa. Hay actividades no asociadas a la violencia, pero hay temas que van surgiendo como la necesidad de apoyar a otros, en equidad (hay más mujeres que hombres cuidando).
- Los profesores necesitamos más herramientas, más capacitaciones y saber cuál es el protocolo, qué situaciones se manejan a nivel local y qué otras a nivel de dirección. Se sugiere capacitaciones en el protocolo a académicos, funcionarios y estudiantes. Es necesario darlo a conocer. Para contarlo es necesario tener confianza con el otro, entonces un WhatsApp podría ser impersonal, es una entrada más amplia. Capacitar a funcionarios, académicos más cercanos a los estudiantes. Que los profesores lo indiquen en el aula, al inicio de la clase, al inicio de los cursos, hablar del protocolo. También es necesario capacitar a los centros de estudiantes.
- Es necesario hacerse cargo de las dos partes, no de una sola. Promover una cultura de la denuncia responsable verídica. El debido proceso de todo, incluso denuncia responsable y desenlace, y apoyo a ambas partes.
- Hay que entender qué pasa con los patrones que existen, por qué los hombres actúan así. Cómo se construye el hombre en base a la teoría de género, hay que mirar eso también.
- El abusador va a seguir siendo abusador, aunque la víctima esté muy “autocuidada”.
- Establecer redes para el autocuidado, cuando uno no tiene redes de pares de gente que los respeta, son más vulnerables. La charla de violencia en el pololeo ayudó mucho, ella dice que los abusadores atacan a personas introvertidas, más solitarias, sin redes de apoyo.
- La universidad debería tener más espacios en común, un hall donde se pueda compartir más (Villarrica). Pero a pesar de los espacios reducidos por estructura, tenemos buena comunicación.
- Hay demasiadas redes de apoyo, pero los alumnos no saben que existen. Siempre se hacen instancias, pero las personas no las aprovechan.
- Hay dos iglesias, una machista y otra real, que respeta a la mujer, hay contradicciones. La UC se adhiere más al catolicismo tradicional. El Evangelio muestra a Jesús respetuoso con las mujeres. La Iglesia no aborda visiblemente los temas del feminismo, no se ve involucrada, solamente lo dice, pero no se ve el apoyo. En lo académico, se nota la diferencia entre los

profesores que están conectados con la actualidad y cómo abordan casos del día de hoy. La UC puede hacer un trabajo con los profesores, pero siempre falta y cuesta llegar a todos. El movimiento feminista es más que un movimiento proaborto. No hay que generalizar. La Pastoral UC hace mucho, lo que a veces no se conoce.

- Queremos una Iglesia distinta a lo de hoy, cercana a Jesús, no a la jerárquica, no secretista, sin abusos, se deberían castigar los abusos. Que se renueva, de una fe adulta, que es capaz de cuestionarse. Más participativa, que acoja a más personas. Que se hiciera cargo de los errores. Una que me enseñe a ser mejor persona. Iglesia transparente.
- El Evangelio enseña el respeto y si ese valor no está presente es complejo. Está bien lo que está pasando, porque con las revoluciones se logran cambios, dejar la embarrada a veces es necesario. Pero el problema de las revoluciones es que se vulneran derechos de otras personas en post de un fin.
- Para que ellos reciban el mensaje, primero deben arreglar la Iglesia. El rol de María en la Iglesia es claro: es el único ser humano que se va en cuerpo y alma al cielo en el relato. Les diría que evalúen el rol de la mujer, las monjas, las santas. Que integren la figura de la mujer.
- La Iglesia católica es un sistema rígido para incluir a la mujer en sus diferentes grados. Sería necesario cambiar ese sistema patriarcal. Igual capacitado sería una monja o un sacerdote para celebrar misa, por ejemplo. Incorporar a la mujer en la toma de decisiones.
- Los escritos y la Iglesia en sí misma es muy machista. En 2000 años la doctrina ha cambiado muy poco. La estructura de la Iglesia es violenta (monjas y curas). El poder de la Iglesia perpetúa esta realidad retrógrada.
- La Iglesia debe ser un colaborador en los cambios. Que sea abierta al debate. La UC debería liderar estos cambios y la apertura al debate.
- Da dolor en el alma todo lo que ha hecho la Iglesia, no tiene nombre. El hecho de encubrir abusos. El Evangelio se presenta para acoger a la mujer. Siempre hay que pensar como estoy yo y luego criticar al otro. Hay muchas personas conservadoras en la UC que deben ponerse en el lugar del otro.
- Hay inconsecuencia y mala señal de la Iglesia al no acoger a las víctimas de abuso sexual por parte de sacerdotes. Es un tema estructural donde pareciera que la Iglesia forma abusadores. En vez de ser fuentes de acompañamiento se han transformado en fuente de los delitos, en todo el mundo. Es una pésima señal que el organismo que juzga (tribunal eclesiástico) sea parte de la misma institución.
- Iglesia muy machista.
- Se debe acabar con el celibato de los curas y monjas, modificar el sistema jerarquizado de las iglesias, a nivel de estructura y prácticas, y promover relaciones más horizontales.
- La Iglesia debe reconstruirse, para volver a conquistar a las personas. Los curas no tienen una relación horizontal, en la sociedad son puestos a la altura de dioses y no como personas. Un cura debe ser un guía religioso, así como es un médico en la salud, un docente en la educación. Debe haber más cercanía de la Iglesia hacia la sociedad, no imponer, es muy agresivo.
- Los sacramentos no deben ser impuestos. Es bueno afirmarse de algo, uno llega a Dios de acuerdo con la experiencia que ha tenido. Es bueno creer en Dios, pero no en la Iglesia, tener fe, pero por situaciones que han ocurrido uno comienza a desconfiar.

Etapa 2

ENCUENTRO DE PROFESIONALES DE LA DIRECCIÓN SUPERIOR

¿Observamos inequidades en el desarrollo de la carrera profesional, administrativa o académica entre hombre y mujeres en la UC? ¿Cuáles? ¿A qué se deben?

- Cuando uno ve los números, hay muchas más mujeres que hombres trabajando en distintas unidades. Las mujeres que tienen hijos, tienen que hacer toda una labor en la casa, lo que se percibe es que se organizan para poder desarrollar ambas cosas.
- Los profesionales quizás tienen problemas con el tema de la maternidad, pero tal vez las académicas podrían tener más flexibilidad.
- Podría haber horarios más flexibles, se podría escoger el horario. Una profesional tiene un horario de 9 a 6, mientras que la académico podría elegir ventanas en sus labores.
- En postgrado, algunas mujeres postergan los estudios y esos podrían afectar la carrera académica. Hoy hay más hombres que mujeres, con una diferencia pequeña. Algunas mujeres tienen que suspender por salud porque quedan embarazadas. Algunas se retrasan y otras no retoman los estudios. Las mujeres que ya se meten al doctorado, tienen una ruta clara en su cabeza para definir las acciones que van a tomar; si quieren vivir en pareja, tener hijos, etc. Al meterse al doctorado se postergan mucho. En general, todos los estudiantes, hombres y mujeres, son jóvenes.
- Hacer un doctorado es más compatible para hacer familia, que entrar a una carrera profesional.
- Existen carreras en que la participación de la mujer en la academia es muy baja. Lo mismo pasa con los cargos directivos; y también sería “malo” que fueran puras mujeres, se necesitan ambas miradas.
- No existe desigualdad de género manifiesta dado que hay muchos cargos directivos en que son mujeres, pero sí se podría potenciar algunos aspectos y entregar a la mujer las mismas posibilidades de avanzar que tiene un hombre.
- La gran diferencia está en el área académica y en facultades. En Derecho, por ejemplo, la cifra es extrema, no hay mujeres en el Consejo de Facultad, a diferencia del estamento profesional en que hay muchas mujeres. Hay pocas mujeres ingresando en el estamento académico.
- Puede que falte información ya que puede haber diferencias de sueldos en relación con hombres y mujeres a nivel administrativo.
- Se observa una mayor inequidad en el plano académico, no ha habido nunca una rectora mujer, hay solo una decana y en ese plano se nota una diferencia, mientras el plano académico no se iguale es difícil que las mujeres se desarrollen de igual forma.
- En el plano académico es posible que haya una diferencia en términos del desarrollo académico y la falta de apoyo para desarrollarse (postgrado, doctorados, postdoctorados, etc.). Hay una carga mayor a nivel sociocultural asociada a las mujeres.
- Para apoyar el desarrollo académico de las mujeres es bueno pensar en flexibilidad y servicios de apoyo.
- La carga de trabajo administrativo se delega en las mujeres. Se carga más con el trabajo diario a mujeres que a hombres. Los puestos directivos están a cargo de los hombres. Hay algo en la cultura que hace que para los trabajos cotidianos se prefiera a una mujer.
- Las cifras son positivas en la cantidad de mujeres, a excepción de Vicerrectores y decanos.
- Sesgo en las unidades académicas donde ellas asumen responsabilidades administrativas.

- Existen diferencias marcadas de renta al interior de la UC entre hombres y mujeres, en el caso de profesionales y de dirección donde hay una diferencia de rentas patente.
- La universidad da facilidades a mujeres para poder hacerse cargo de los temas de la casa; es una de las razones por las que hay tanta mujeres y uno se queda en la UC.
- La entrada y contratación en sueldos es muy baja; este no es un mercado atractivo en sueldo para los hombres, porque el hombre se proyecta para trabajos más lucidos, no es un mercado atractivo en sueldo ni perspectivas. El enfoque de las mujeres es distinto.
- La institución se ha aprovechado de las oportunidades que otorga disponer de tiempo para la familia, teniendo menos condiciones de sueldo de entrada, que impiden corregir en el camino, por lo que debes subir.
- No existe una política de pagar menos a las mujeres, sino que es pagar poco y en la entrada respecto del mercado; es donde se va quedando atrás.
- Las cifras son elocuentes. Hay mujeres, pero en las fotos, en los círculos de poder, hay más hombres. Ejemplo es el Consejo Superior, donde parece que hay solo dos mujeres decanas, la mayoría son hombres³.
- Metáfora de la “tubería que va gotenado”. En todas las carreras entran más o menos la misma cantidad de hombres que de mujeres, pero a medida que van subiendo, van subiendo solo los hombres. Tanto en estudiantes como en la carrera académica hasta llegar a profesor titular.
- Hay una discriminación tácita, cultural. Las cartas de recomendación de hombres y mujeres son completamente distintas. Ejemplo de una carta de recomendación para promover la carrera académica de una mujer, de un hombre, que decía que no se iba a referir a los aspectos académicos, si no solo a los humanos, señalando que era muy amorosa y buena persona. Eso no ocurriría para un hombre.

¿De qué manera es posible subsanar estas diferencias?

- Hay que hacer un trabajo en las facultades y unidades. “El huevo o la gallina”, si queremos más mujeres en la academia, debe empezar en el colegio. La facultad tiene que hacer muchos esfuerzos, pero si no hay incentivo propio es complejo.
- También sería interesante conocer el tema de los salarios y remuneraciones, cuáles son las brechas que existen. El porcentaje de hombres y mujeres en profesionales y administrativos puede ser determinante en que existan más mujeres.
- Se ha planteado en algunas ocasiones el caso de cuotas, mentores, entre otras, que incentivan a la mujer en la academia. Generar incentivos para involucrar a mujeres.
- Se reconoce el aporte que podrían hacer los hombres en, por ejemplo, Enfermería, deberían salir a captar más hombres.
- Lo ideal sería repartir las labores entre parejas, los beneficios familiares deben ser los mismos para hombres y mujeres, solteros y casados.
- En general, la universidad es amable en planos de apoyar el desarrollo familiar, y genera instancias que permiten el desarrollo y apoyo.
- Es necesario creer en la flexibilidad laboral.
- Ya hay cambios en términos sociales, pero es una lástima que la historia se construya con violencia, hay una toma que nos hizo sentarnos a hablar.
- Que una mujer decana no sea la “mujer decana” sino que solo la decana.

³ Al momento de realizarse la UC Dialoga, las decanas presentes en el Honorable Consejo Superior era Bárbara Loeb de Química y Lorena Medina de Educación.

- La carga familiar hoy está en la mujer por defecto, pero la formación desde que son pequeños puede generar cambios en eso.
- Hay ámbitos de desarrollo donde aún hay prejuicios de los que hay que deshacerse en ámbitos como enfermería, educación de párvulos, tecnología, lo importante es romper los prejuicios más que las cuotas sean iguales.
- No partir de la base de quién es hombre y quién es mujer, es importante hablar desde las habilidades y cualidades de las personas más allá de que sean hombres y mujeres.
- Hay que empoderar a la mujer, que crea que es capaz y que incluso a nivel de jefaturas o profesores las impulsen a tomar esos desafíos. Los modelos ayudan.
- Desde la mirada de los hombres muchas veces no les preocupa el tema ni reparan en estas sensibilidades o diferencias y por tanto hacerlo conciencia y conversarlo es algo que ayuda.
- Hacer conciencia que hay cosas que se naturalizan y que no se sienten que estaban mal.
- Ver cómo en la universidad se va preparando a las nuevas generaciones de mujeres para ir empoderándolas y creyéndose más.
- Que los reconocimientos y, sobre todo, el sueldo no tengan tanta traba. Se siente que no hay forma de reconocer a las personas. No puede ser posible que los cambios de sueldo sean sólo considerados en “octubre” y no se programen. Se podría contar con una política de aumentos de sueldo definida y conocida.
- Hacer visibles a algunas personas que hoy pasan invisibles (tanto hombres como mujeres profesionales), y podría ser siempre incorporar a algunos profesionales que trabajan en los temas a las reuniones que se programen.
- Hay que poner normas súper claras para evitar la discriminación, por ejemplo al mirar un curriculum; hay que mirar de la misma manera el de un hombre que el de una mujer. Por ejemplo, sacar la foto, borrar el nombre.
- Otra medida que se puede tomar, cuando hay un cargo directivo, es de antemano establecer que no puede ser que para este puesto no se considere a una mujer como opción. Existe una página de expertas que se llama “hay mujeres”.

¿En qué áreas, cargos, categorías se observa necesario promover la participación de la mujer o de los hombres en la UC? ¿Por qué? ¿Cuáles serían los modos más efectivos para efectuarlo?

- Equipos Directivos, Consejos de Facultad, Rectora, Decanos. Ha habido un cambio cultural a nivel estudiantil, que no se ha replicado a nivel UC.
- La cuota quizás no es siempre bueno, pero incluir en la terna a una mujer.
- En el CRUCH solo hay dos rectoras, en 27 universidades.
- Sería interesante analizar el porcentaje de hombres y mujeres en las diferentes décadas, donde cada vez van siendo más rápidos los cambios.
- Hay un aceleramiento en los temas. Hoy existen espacios de más diálogos. Si la UC marca una pauta, podría incentivar los cambios.
- En la Beca Presidente de la República, cuando se empezó a ver la posibilidad de que una mujer postulara, se incentivó a la mujer con una discriminación positiva, otorgando más plata. Hoy esto ya no es necesario.
- Hay que abrir la puerta para fomentar a la mujer en la academia.
- ¿Cómo comunicar lo que está realizando la UC? Si la UC lidera los cambios culturales entonces es necesario mostrar que es lo que se está haciendo.

- No hay una política para profesionales (que incluya género); hoy se ve como un intermediario, donde el profesor es indispensable no así el profesional.
- ¿Cuáles son hoy los incentivos de trabajar en la UC? Perfeccionamiento, capacitación, descuentos para la carrera, estabilidad, etc. Para los cargos directivos es complicado, generalmente son de confianza, no son por mérito. Estos concursos generalmente son cerrados. Faltan incentivos para ir “escalando”, hoy hay personas que se mantienen 40 años en el mismo cargo.

Desde el horizonte de la participación de la mujer en la Iglesia, ¿qué temas debemos abordar y cómo, en la UC?

- Es el rol de la mujer el que podría solucionar la crisis, quizás podría ayudar, pero son muchas más las variables que hay que analizar.
- Participación laica femenina es importante, sobre todo en los casos de abusos.
- Educación mixta.
- El aporte que podría hacer la UC es tremendo. Partiendo por la Facultad de Teología. La participación femenina en cargos directivos, podría aportar fuertemente en entregar su visión sobre la formación de sus estudiantes, futuros sacerdotes.
- Desde la Facultad de Educación, también se puede entregar una visión femenina.
- Todas las carreras desde su especificidad podrían entregar un aporte concreto a solucionar este tipo de temas a largo plazo.
- A corto plazo, hay que potenciar la Dirección de Pastoral.
- En la UC se están formando alumnos que estarán metidos en diferentes lugares de trabajo, puestos y cargos.
- Es un tema en construcción, cómo comprendemos la complementariedad, cómo entendemos la participación. No habrá mujeres que puedan ser papas pero las mujeres tienen hoy roles importantes, pero el rol no se visibiliza tanto.
- En la Iglesia se ve más el trabajo sacramental, por lo tanto la mujer se ve menos pero no por eso es menos importante.
- La Iglesia debe proyectar el rol de la mujer.
- En los temas están presentes mujeres, pero en las decisiones los representantes son los obispos, aun cuando en ese rol está considerado incluir las visiones de toda la diócesis.
- La Iglesia somos todos por lo que depende de todos la participación de la mujer en ella, todos tenemos algo que hacer al respecto y responsabilizarnos por eso.
- Hoy hay una gran crisis en el gobierno de la Iglesia, ese gobierno debe ser repensado.
- Toda la comunidad debe preocuparse responsablemente por algo que la trasciende.
- Es difícil el cambio de paradigma sobre todo para algunos que hoy están jerárquicamente en la cima, les cuesta visualizar que es necesario hacer el cambio.
- Las religiosas no tienen la obligación de estudiar teología a diferencia de los sacerdotes porque para ellos es obligatoria, y debiera ser de otra forma, debería ser parte del rol de las religiosas e impulsar sus estudios más allá de su preparación para roles más asociados a labores específicas, que se les asigna.
- El que la UC dependa de la Iglesia católica, que es una institución 100% masculina, no contribuye con el movimiento actual.
- Eso se puede contrarrestar, por ejemplo, con presencia de mujeres en cargos altos.

- Igual se está viviendo un cambio en la Iglesia, una apertura, que podría ayudar. No se percibe como algo tan lejano que a futuro pueda haber una rectora mujer.

¿Qué barreras identificaría como aquellas que están frenando alcanzar una mayor equidad en la UC?

- No tener una carrera profesional, similar a la política de Mujer en la Academia.
- Cómo comunicamos lo que somos, lo que hacemos, los aportes que se entregan. Visibilizar lo que hacemos.
- Depurar qué información se está comunicando, darle prioridades a cada tema que se publica. Hay temas que no son vitales, que son internos y domésticos. Hay otros que son transversales y nacional, y hay que darle más enfoque.
- Ver la posibilidad de anticiparse a las problemáticas. Tomar banderas de temas estratégicos y ver cómo comunicarlos de manera efectiva. Desde el plano académico es importante hacer cambios.
- Los estudios dicen que es necesario tener política de cuotas en grandes instituciones como la UC.
- En cualquier terna debe incluirse al menos a una mujer, el rector lo hace como visión personal, sin embargo sería bueno que existiera alguna forma de mantenerlo en el tiempo.
- Respecto de la proyección, hay casos en que se da y se observa cierto grado de movilidad en niveles profesionales. Era extraño en el pasado que alguien del equipo ascendiera a dirigir equipos internos. Esto también es respecto de los hombres.
- Hay algo cultural en el hecho de que la mujer es la que hace el trabajo y el hombre el que lo presenta. ¿por qué ocurre esto hasta a nivel escolar o de grupos de estudio en las carreras?
- Las mismas mujeres hacen las diferencias en los roles y tareas, por creer que lo hace mejor.
- La universidad es una organización demasiado plana y tiene muy pocos cargos, y la posibilidad de ascender es poca. Es necesario pensar en incentivos distintos que permitan su perfeccionamiento, como las pasantías.
- Como estamos en la Universidad, hay una variedad y opción infinita de cursos, diplomados, magister, están aquí mismo, y no hay facilidades para que los profesionales y funcionarios en general accedan a esas oportunidades. Y eso pasa por una buena política de recursos humanos y desarrollo profesional al interior de la universidad. Demos facilidades en la excelencia que ya tenemos.
- Hace falta una política de recursos humanos. No hay una política de remuneraciones y de funciones clara. Eso es fundamental para evitar la discriminación o inequidad entre hombres y mujeres (para un lado u otro).
- Los modelos académicos dominan sobre los ambientes profesionales. El *core* de esta industria es la academia, entonces nuestros modelos profesionales se copian de la academia y no de otras industrias (las maneras de reclutamiento, de motivación, de incentivos, liderazgos, etc.), porque la academia nos manda, y se caracterizan por ser más bien individualistas, la edad y las canas son premiadas, entre otras formas. Hemos mirado ese modelo y nos hemos quedado atrás en otras formas de organización. En el último tiempo se ha avanzado mucho en el tema de los recursos humanos y aquí en la UC nos hemos quedado atrás.

¿La UC promueve de igual manera el desarrollo de liderazgos masculinos y femeninos?

- Habría que transparentar el número de directores hombres y mujeres y sus remuneraciones, para trabajar desde ahí una política e incentivos.
- Cargos de responsabilidad van asociados a funciones académicas.
- Hay mezclas entre asignaciones de cargo y responsabilidades académicas. Brechas salariales.
- En la administración pública las remuneraciones son públicas, en la UC no hay nada similar.
- No se nota una diferencia en planos de tomar la decisión de que se contrate a un hombre por sobre una mujer cuando están igualmente capacitados. Hay casos en que la universidad ha apoyado en términos de facilidades horarias.
- Hay que involucrarse, hay que comprometerse con los cambios. Revisar la estructura administrativa, las postulaciones, los ascensos. Revisar políticas y cambiar el lenguaje para hacerlo más inclusivo.
- Apoyar las iniciativas que hoy hay respecto a la mujer y a la academia.
- Revisar situaciones tanto de desarrollo de la carrera académica como de los pasos para crecer profesionalmente.
- El desafío de la universidad es formar líderes que estén conscientes de este tema, que reconozcan tanto a mujeres como a hombres en el rol que tengan.
- Aquí en Chile el que se queda hasta más tarde es mejor visto. Y si alguien (una mujer) se quiere ir más temprano porque quiere estar con los hijos, es mal visto. Política de recursos humanos que de facilidades son indispensables. Encuesta de si el empleador da facilidades para resolver problemas personales.

(*) Propuestas

¿Cuál sería el lugar ideal para trabajar para la nueva generación?

- Un lugar donde las exigencias sean altas, trabajar con personas exigentes y aprender mucho. Es difícil pensar que hoy se queden mucho tiempo en una pega, pero que te permita explotar sus capacidades. Tener un trabajo desafiante.
- Estándares profesionales son más altos que los que hoy hay en algunas áreas de la universidad.
- Que exista espacio para la innovación, sobre todo en cómo se hacen las cosas. El mundo cambia muy rápido y la universidad debe adaptarse a esos cambios.
- ¿Por qué no somos atractivos como mercado laboral para nuestros propios alumnos?
- Ambiente de trabajo muy familiar y dan ganas de trabajar tranquilo.
- Hay una responsabilidad de las mujeres del cambio de actitud y de valorarse en lo profesional. Que los hombres den cabida para que existan estos cambios.
- Repensar los recursos humanos, modernizarlos, pensando en el desarrollo profesional.
- En esa línea, dar más oportunidades para aprovechar los recursos que existen dentro de la Universidad y acceder a cursos, diplomados, magister y doctorados.
- Capacitación para el liderazgo equitativo. Curso obligatorio de equidad de género.
- Ley de cuotas en las ternas para elegir a decanos y en otros cargos que evidentemente tienen un sesgo de género (ej. Directores de investigación y docencia).

Etapa 3

ENCUENTRO DE REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Formación y preparación para el liderazgo

- Se mencionan las mesas de trabajo tras la Toma de Casa Central como un espacio de discusión. En Ingeniería se cuenta con un programa en donde se ha trabajado el incremento de mujeres en la carrera, potenciando el encuentro entre ellas de la mano de organizaciones y de privados, liderados por mujeres. Son pocas las académicas por lo que se agradecen esos espacios de encuentro. De todas formas se menciona con preocupación que se buscan mucho las instancias que existen y eso quiero decir que existen pocas.
- Estas discusiones son asistencialistas, las mujeres son masculinizadas al hacerlas entrar a un mundo de hombres, en vez de transformar los mismos espacios. No se trata de subsanar los problemas como maternidad o participación, sino que la UC debe apostar por cambiar el modelo educativo sexista.
- En Ingeniería sí se ha hecho la pega, en el sentido de que se ha promocionado la carrera para mujeres, se está cambiando que la carrera sea solo de hombres pues se han abierto las puertas. Algunas viven más que otras la desigualdad, pero es un paso que se lleven mujeres que ya estudian o estudiaron la carrera. El desafío está en adaptarlo a todas las unidades académicas. Las mesas de Ingeniería no buscan ser vinculantes o hacer cambios en la misma carrera, si no que solo ser un espacio para conocer relatos, desde el apoyo.
- Falta un diálogo real entre lo que esperan las mujeres UC y lo que se puede hacer, las instancias son solo de conocimiento y promoción. No hay óptica feminista en el aula, falta muchísimo por cambiar en las mallas curriculares, en Derecho y Educación es inadmisibles lo trancado que son los procesos para impregnar de una visión feminista el trabajo de la UC, porque los espacios de promoción o publicidad rosa no son suficientes.
- Es necesario que se abran espacios de propuesta vinculantes, porque la UC actualmente coarta las iniciativas auto gestionadas que responden a problemáticas que se detectan.
- Al ser transversal la discusión, no puede resignarse a que el mercado laboral ofrezca más mujeres u hombres en un ámbito, sino que es la UC la que debe establecer mínimos en membresía de cuerpos directivos, académicos, etc, en cómo generar conocimiento e investigación explícita ante estas problemáticas. Debe darse la discusión de que todas las identidades están capacitadas para los distintos trabajos, y, por lo mismo, se debe pedir encarecidamente transparencia para la elección de autoridades y respecto de los esfuerzos institucionales por la paridad. Las labores burocráticas siguen estando excesivamente masculinizadas o feminizadas, y la transparencia activa es lo mejor herramienta para evitar esos sesgos.
- Se problematiza la subcontratación como un sistema laboral que precariza especialmente a las mujeres, feminizando la pobreza en la UC y en Chile. Se entiende el conflicto no solo como la externalización de los servicios terciarios en la UC misma, sino que como institución se ha creado y vendido el modelo a lo largo de Chile.
- La UC debe trabajar para que el paso como subcontratada en sus instalaciones no sea un estado fijo sino que se pueda superar, dar herramientas de emancipación. Así, el subcontrato debe ser terminado con una propuesta de internalización responsable, pues el régimen en sí mismo, al menos en la UC, discrimina en tareas que son culturalmente

asociadas a la mujer. Es consenso, entonces, hacer esfuerzos vinculantes, públicos y transparentes por la mejora de las condiciones laborales, que no se reduzca a los mínimos que uno puede esperar.

- Sobre el fomento de liderazgos femeninos, entendemos que el que sean pocos es un problema cultural. Las mujeres se tienen que masculinizar para optar a cargos y respeto en ambientes hostiles.
- La UC tiene mucho por hacer para llevar la vanguardia en este asunto, como apostar por una educación transformadora, y eso no solo se traduce en temas de membresía y paridad, si no que debe subsanar teorías en las áreas del saber que tienen origen patriarcal.

Perspectivas de desarrollo de la mujer en la UC

- Hay ciertas inequidades en todos los aspectos, por ejemplo, la Ciencia Política es una carrera muy masculina en todo sentido, porque la política lo es por sus autores e historia. Se ven estructuras de poder dentro de la facultad, está compuesta por 3 carreras con directores hombres y subdirectoras mujeres. Con respecto a la carrera docente, hay solo una profesora de planta regular. Es bien difícil porque no hay referentes femeninos en la carrera para proyectarse. También pasa con las trabajadoras subcontratadas. Hay dinámicas que no son formales, pero sí institucionalizadas.
- En Enfermería es al revés que en otras carreras, ya que son muchas mujeres y muy pocos hombres, es más que nada por un estereotipo de la carrera y de creer que es una carrera de mujeres por dedicarse a cuidar, como si la mujer estuviera hecha para eso. La escuela está generando propuestas para que la universidad potencie la carrera como una más equitativa, pero aun así se ve discriminación hacia los hombres dentro de la carrera. Asumir que son homosexuales por estudiar una carrera que es de más tendencia femenina, cuando cuidar es algo innato al hombre por ser persona y no por su género.
- Si bien está la creencia de que en el arte hay menos discriminación, en la música hay una fuerte tradición machista que viene de los inicios. Por un lado, por la estigmatización a ciertas áreas de especialización, a ciertos instrumentos, y datos duros que uno se da cuenta desde primer año, y se van acentuando por el contenido académico, ya que no hay referentes femeninos, los grandes intérpretes y compositores son hombres, y las mujeres aparecen recién en el siglo XXI. En jerarquía pasa algo muy parecido a Ciencia Política, lo cual implica que no ha habido ganas de mejorar los contenidos, la distribución de ingreso, y casos de violencia sexual, que al ser hombres no se pueden poner en los zapatos de las afectadas.
- En Derecho es donde el machismo se ve por excelencia, y hay una mayor proporción de mujeres que de hombres. Ha habido una sola decana, puestos de poder son mayoritariamente hombres, consejo también. Se replica en otras universidades, y también en otros lugares como el Poder Judicial, lo que las obliga a mostrar el doble por ser mujeres para buscar espacios de participación. Es una carrera muy egocéntrica, lo que implica una presión muy grande para las mujeres, muchas trabas profesionales y subjetivas por parte de hombres hacia mujeres.
- En varias carreras está muy arraigado el machismo. Se ve reflejado en ciertas prácticas profesionales, en donde los hombres sentían que podían pasar por encima de ellas, acosándolas o abusando de ellas. Es un tema muy complejo, y en la facultad se ha

intentado conversar para lograr mejor prácticas, que exista un procedimiento o protocolo en donde existen estas prácticas.

- Hay dos diferencias: las barreras irreversibles, por ejemplo, profesores de 60 años no van a cambiar su forma de ser, y ahí la universidad tiene que tomar una postura, para evitar que existan diferencias arbitrarias. Las reversibles, debe haber un cambio cultural, y no establecer solo sanciones y cuotas, sino que se haga efectivo el acceso de mujeres a lugares de poder, y un especial énfasis en la educación inicial.
- El cambio cultural es complicado, porque qué mecanismo se tiene para hacer eso, ya que las relaciones sociales son bastantes espontáneas. La universidad tiene muchos vacíos, por ejemplo, en el reglamento de conductas de docentes, queda muy corto para regular mayores relaciones y establecer sanciones verdaderas, que deben estar escritas, ya que se deja mucho a la tradición y a la informalidad. En el encuentro interno de Ciencia Política se habló mucho de desigualdad bibliográfica, se debería poder plantear lecturas alternativas a los cánones clásicos, en donde exista una lectura distinta para complementar esas lecturas.
- Que no se hable solo de feminismo, ya que hay mucho más para aportar.
- En el nivel de jerarquía y cargos de decisión, no se saca nada con los cupos de género si la universidad no está dando las herramientas para hacerse cargo de las desigualdades reales que existen en la base de las mujeres, como el hecho de ser madres. Sin asegurar eso es imposible una mayor igualdad, porque al final el cuoteo viene a ser una medida parche. Con respecto a las bibliografías, muchos dicen que no existían mujeres en distintas épocas, pero sí debiese haber una mirada actual y con perspectiva de género de las cosas que hayan dicho los clásicos, como una responsabilidad para con los estudiantes al transmitir esos conocimientos.
- Debiese ser una obligación que todos los profesores de la UC cumplan con requisitos mínimos de formación en equidad de género, y que no se les deje como una recomendación a su voluntad.
- Es mínimo que existan protocolos de abuso por carrera y que sean conocidos por todos. Hay realidades demasiado distintas por carrera que deberían levantarse para poder tratarlas de manera particular, no solo en general en la UC.
- La universidad tiene mucho peso en el área formativa, y al final son personas que van a seguir formando a otros, por lo que debieran ser los primeros en impulsar que exista mayor equidad de género.
- ¿En qué áreas, cargos o categorías se hace necesaria la participación de las mujeres? Por ejemplo en la cantidad de mujeres en el Consejo Superior, que todavía es muy baja. Por el contrario, los hombres debiesen empoderarse más, por ejemplo, en la paternidad responsable. Hay que trabajar para cambiar la percepción que se tiene de carreras con estereotipos de hombres v/s mujeres, como pedagogía, enfermería, ingeniería.
- ¿Qué preguntas deberíamos hacernos en este campo, y cuál es el rol de la mujer en la Iglesia? Como estudiantes deberíamos hacer un mayor esfuerzo en pos de la inclusión. Inclusión de las minorías sexuales, de la discapacidad, de los que piensan distinto, de los que tienen distintos orígenes. Hay que seguir reflexionando respecto de en que está fallando la Universidad como para que haya sido necesario tomársela para posicionar estos temas. La Iglesia ha perpetuado la lógica del rol de la mujer en la sociedad, como un rol reproductivo. Las figuras bíblicas, miradas con admiración son hombres. Las mujeres tienen siempre un rol maternal, y jamás de decisión o de liderazgo.

¿Cómo avanzar en equidad?

- Los principales avances en materia de igualdad de oportunidades han sido en visibilizar a las mujeres que están rompiendo estas barreras y en los hombres que apoyan esto. Cada vez se ve a más mujeres en espacios que antes eran mayoritariamente masculinos, como la política.
- También ha habido un gran avance en generar conciencia en muchas personas sobre las barreras que existen y cómo derribarlas. Hay muchas personas trabajando en colectivos de diversos temas para lograr iguales oportunidades y visibilizar la falta de oportunidades, y considero que esos espacios de trabajo cada vez son más, logrando hacer crecer la mentalidad sobre igualdad de oportunidades.
- A nivel mundial este tema está avanzando con alfabetización, representación política, ingreso al mundo laboral, leyes de género, ministerios y visibilizar los avances.
- La sociedad chilena es machista en general. Con esto, hay mayor dificultad para generar conciencia y hacer un cambio de mentalidad. Junto a esto, existen muchas personas mayores que no están de acuerdo con la igualdad de oportunidades para las mujeres, y han criado así a las generaciones más jóvenes.
- Los temas pendientes están en las generaciones que van a hacer el cambio y no en las personas que ya no van a cambiar. También, hay mucho apoyo pero poca acción concreta en las personas jóvenes, y sobre todo en los estudiantes. Las próximas personas que van a tener que luchar por las oportunidades de igualdad van a ser ellos, y muchos apoyan la igualdad pero realmente no tienen opiniones formadas respecto a distintos temas como por ejemplo la maternidad y paternidad en el ambiente laboral. Hay que educar y formar a los jóvenes para que tengan ideas claras en esta materia y puedan entender bien qué implica una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres, para que así puedan ser realmente agentes de cambio y lograrlo.
- Las barreras existentes son culturales y sociales. Es una mentalidad que frena la equidad. Si bien hay políticas que están logrando crear más oportunidades e inclusión para la mujer, las verdaderas barreras son los pensamientos y el actuar de las personas que no consideran que la mujer, a pesar de ser distinta al hombre en muchos sentidos, tiene el derecho y la capacidad de tener las mismas oportunidades. Una barrera es que hay muchas mujeres que no apoyan la equidad y se aprovechan quizás de ello.
- Más que necesitar más participación en sectores específicos, hay que entender que hay mujeres capaces de estar y hacer lo que quieran y se propongan. Existe un sector laboral, por ejemplo, que tiene pocas mujeres, pero las oportunidades están para aquellas que los quieran ocupar, en la misma medida que los hombres, no veo la necesidad de imponerlo sino de crear la oportunidad.
- Es importante que exista variedad para enriquecer todos los ambientes. Y lo mismo corre para sectores que son en su mayoría femeninos y dejan de lado a los hombres. Pero sin duda, es una materia pendiente en muchos sectores.
- La política cada vez más está siendo ocupada por mujeres, y considero que es algo que debe implementarse más. En ámbitos económicos y científicos también. Se deben crear los espacios para las mujeres que quieran y tengan las capacidades (acorde a lo que se necesita). Para lograrlo se necesita hacer entender que lo único que realmente importa para poder estar en algún lugar, por ejemplo, realizar una investigación científica o implementar algo, es ser capaces de hacerlo, tener los conocimientos y la motivación. Y

eso, lo puede hacer una mujer o un hombre por igual. Para lograrlo también hay que motivar a las mismas mujeres a ocupar esos espacios, ya que a veces las barreras generan miedo o pesimismo en ellas.

- Al igual que las mujeres, los hombres han sido excluidos de muchos ámbitos por la misma falta de oportunidades. Muchos espacios han sido destinados para las mujeres y solo para ellas, y los hombres, a su vez, han tenidos sus espacios destinados solo para ellos.
- Generar nuevamente esta mentalidad de que todos podemos desarrollarnos donde queramos si tenemos la capacidad. En la educación y la salud se ha asociado a la mujer como la principal figura, mientras que al hombre en lugares más técnicos y académicos. Hay que romper para los dos lados esos estereotipos. Si un hombre quiere ser enfermero no tiene por qué ser criticado. Si quiere ser profesor de básica o incluso parvulario, o padre de familia y criar a los hijos sin trabajar.

Chile: el cambio cultural que queremos

- Hay nuevos roles desempeñados, como mujeres gerentes, directoras, presidentas, académicas, etc. Pero a la vez creo que son muy pocos los nuevos roles que se están desempeñando, porque el cambio cultural no está hecho. Si hubiese un cambio real, la crianza sería compartida en todo sentido posible, la administración de un hogar también, la igualdad de oportunidades, no habría discriminación hacia la mujer por solo ser mujer, ni expectativas hacia los hombres solo por ser hombres.
- Los nuevos roles que se han adoptado son los que han logrado este cambio, pero no creo que sea algo que se pueda generalizar, ya que son casos específicos y acotados.
- El cambio tiene que partir desde la educación. Es poder lograr la equidad y la igualdad de oportunidades para la mujer, junto con muchas otras oportunidades que aún no están presentes en todos los chilenos. Pero también hay que ser realista y entender que falta mucho por hacer y mucho tiempo para que eso ocurra. Hay generaciones que no van a ceder para este cambio cultural, por lo que hay que trabajar desde pequeñas generaciones.
- La expectativa está en lograr esos pequeños cambios y que estos sean efectivos.
- Los movimientos sociales, las visualizaciones y las críticas están modificando las imágenes tradicionales. Hay trabas porque se está cambiando una tradición y por lo tanto es difícil lograr que no haya trabas en muchas personas. Pero también es parte de generar un cambio, de generar incomodidad y lograr que se vea este cambio.
- Estamos en una sociedad machista, tradicional, cristiana, y todo ello conlleva que hayan trabas por cómo ha sido siempre escrita la historia y las relaciones entre los hombres y las mujeres, junto con sus roles en la sociedad. Hoy esos roles cambian y se dan vuelta. Hay trabas para las mujeres que deben salir y hacer lo que nunca hicieron, por ser valientes, por buscar su lugar, hay trabas para los hombres por dejar que esos espacios que siempre fueron suyos sean ocupados por ellas, hay trabas por ver que la mujer no se dedica 100% a sus hijos, hay trabas por ver a hombres criar a los hijos, etc.
- Es necesario sacar esas trabas y entender que es un proceso de cambio.
- Hay expectativas históricas de la mujer y del hombre, y eso nos hace caer en un círculo de estereotipos y prejuicios hacia la imagen de ambos. Se cree que la mujer es madre y tiene que ser madre porque eso la va a completar, y se cree que el hombre debe ser el que lleva

a la familia adelante y la mantiene. Y la verdad es que eso no es así. Es un trabajo conjunto todo. Un desarrollo personal.

- Si una mujer no quiere ser madre está bien. Y si una mujer solo quiere ser madre también está bien. Pero es entender que no es un rol impuesto, sino que la oportunidad de ser lo que uno quiere desarrollar.
- La relación entre ambos es algo que se cuestiona mucho. La mujer es sumisa y el hombre es el líder. Y no es así. Todos tienen su espacio para ser líderes y ser seguidores en ciertos aspectos. Tampoco es igualdad y que nadie pueda resaltar, sino entender que somos distintos y tenemos las mismas oportunidades, y cada uno resalta en lo que quiere y se desarrolla.
- Nadie es más por ser académico y menos por ser administrador de un hogar. Hay que sacar esa relación, y entender que las mujeres también tienen voz.
- La universidad tiene un campo de formación tradicional y religioso, es desafío tratar de despojarse de eso y entender una nueva formación que está tomando lugar hoy.

Mujeres, abusos y violencia sexual

- Falta más difusión de los protocolos de violencia sexual.
- La verdad es que se ha hablado mucho del tema, se han entregado manuales a profesores sobre cómo actuar y sobre qué comportamientos están sancionados, y yo tengo conocimiento de que existe un protocolo pero la verdad no lo conozco.
- Si me pasara algo a mí o a una persona cercana a mí en la UC, yo no sabría a quién acudir para pedir ayuda.
- Es necesario hacer más que charlas y foros en los patios, debería ser una asamblea obligatoria tipo colegio para que todos tengan que ir.
- Creo que una medida concreta sería dar el espacio en las cátedras y poder hacer una relación con esto en lo que se enseña. Además, sería bueno poder ir introduciendo estos cambios de manera sutil, cosa que se vayan interiorizando realmente.
- Nadie va a cambiar de un día para otro, pero si se hacen cambios concretos pero de a poco, sería más efectivo. A veces uno plantea situaciones de formas distintas que hacen pensar diferente y ahí uno recién puede entender una manera diferente de pensar.
- Se deberían generar espacios críticos y de cuestionamiento para poder hacer un cambio. Por último, también creo que hay muchos casos en que el abusador no supo que abusó.
- Se debe instruir en que quizás no se sabe cómo se actuó y, por lo mismo, la comunicación es esencial. Existen reportajes que hablan del consentimiento y sobre como este está pasado por alto y muchas veces una persona cree que hubo cuando en realidad no. El consentimiento es la base de todo. Es lo que da paso a todo. Y, por lo mismo, es lo primero que se debe hablar. Y para ello es necesario sacar los tabú de las conversaciones de esta materia y hacer entender que es necesario hablar y generar una comunicación en estos casos, si no, es abuso.
- El autocuidado es no ponerse falda corta porque estás provocando. El autocuidado es ser responsable con uno mismo y con los otros. Es tener control de uno mismo. Es ser responsable en actos sexuales, es tener respeto por uno mismo y por el otro, es saber que hay límites para mí que implican respetar a otras personas. El problema es que todo esto no ha detenido una situación de abuso.

- Los hombres y mujeres)que han abusado no tienen ninguna consideración por el autocuidado de la otra persona. Por lo tanto, no es una medida necesaria que pueda prevenir el abuso. Sí creo, y es lamentable, que ayuda no exponerse a situaciones que pueden ser de riesgo, como perder el control con el alcohol, etc. Porque lamentablemente la gente se aprovecha y no ayuda. Pero en ningún caso la víctima quería que abusaran de ella porque estaba en esa condición.
- Hay que educar a alumnos y profesores en cuáles son los límites. Es crear espacios de conversación en las clases sobre ello. Es dar a conocer el protocolo para todos. La universidad tiene la misión de lograr que todos sus espacios sean seguros y, para ello, tiene que trabajar en que todos tengamos el conocimiento de qué hacer en caso de que algo ocurra, saber a quién acudir, saber qué prevenir, cómo hacerlo, qué medidas tomar.
- La Iglesia tiene que renovarse definitivamente, y esa renovación va desde los cimientos, porque hay que ser realistas y saber que los tiempos cambian y las tradiciones pueden ser modificadas en ciertos aspectos para poder encajar hoy. Hay que lograr abrir más la mente y generar tolerancia y respeto para todos.
- La violencia que se ha generado hoy en la UC es porque no hay respeto por los que piensan diferente y no se dan las instancias para poder compartir otras ideas que permiten generar una comunidad.

Chile: el cambio cultural que queremos

- En general los hombres están asumiendo distintos roles en el mundo familiar, pero también laboral. En el primer caso, es sabido ya que los hombres están siendo efectivamente “padres” y no solo proveedores. Esto significa que se involucran con sus hijos desde que nacen y en todo orden de cosas, desde mudar hasta hacer tareas.
- Los hombres también están asumiendo roles de subalternos de mujeres en el espacio laboral, y quizás ese cambio cueste aún más que el doméstico. Eso conecta con los roles nuevos de las mujeres, pues en lo laboral poco a poco están obteniendo cargos de alta responsabilidad. El desafío es “ganarse” cada día esos cargos, pues la cultura corporativa es aún machista, por lo que deben ser capaces de “muñequear” políticamente sus cargos en todo momento, lo que sin duda es agotador, y a eso hay que sumarle la familia.
- Aunque ambos sexos han vivido cambios, sigue siendo más agotador ser mujer, porque los estereotipos ligados a estas son más fuertes y enraizados (“la super mamá”, “la esposa perfecta”).
- Cada ser humano está entendiendo que su sola existencia, vida y pensamiento le permite expandirse en toda su plenitud, sintiéndose ciudadanos del mundo, sin fronteras ni menos territorio. Como dice Beatriz Preciado, filósofa: los seres humanos somos revoluciones industriales constantes.
- Nuestro territorio somos nosotros mismos, nuestro cuerpo y nuestro pensamiento. Y ello nos da la fuerza para poder avanzar de forma segura, honesta y colectivamente. La única forma de avanzar y sobrellevar las injusticias es colectivamente. Entendiendo que somos “ciudadanos del mundo” nos podemos instalar desde diferentes perspectivas frente a injusticias sociales, territoriales, económicas, políticas y de género. No podemos ser ciudadanos si no nos detenemos a buscar soluciones por los otros, otras y otros. Es indispensable que la sociedad chilena entienda que se hace necesario “despertar” y trabajar por “nuestras” sociedades.
- Es evidente que las necesidades de las personas ya no son solo estudiar, trabajar, formar una tradicional familia y seguir perpetuando un sistema que ya no es cómodo. Las expectativas apuntan a que nada será posible si no entendemos que nuestros territorios son múltiples, son vastos y son justos. No hay frontera establecida que pueda detener el avance hermoso de nuestra vida y pensamiento.
- Hoy estamos avanzando a pasos agigantados. Y es este avance el que nos permite día a día detectarnos, reconocernos en nuestros territorios geográficos, corporales, creativos, cuestionadores, etc. Hoy estamos entendiendo que los entornos y sus habitantes son integrales. Cada ser humano es una historia que está conectada con las demás, y la única manera de proyectarnos en esta realidad tan diversa y a veces tan frustrante, es encontrarnos con todo lo que está fuera del propio territorio. Todas las historias tendrán buenas

expectativas si nos reconocemos en ellas, en las otras, respetándolas, valorándolas y abriendo caminos para que las otras generaciones que vienen, mucho más “revolucionarias”, puedan seguir generando la expansión necesaria de nuestras sociedades.

- Los perfiles de mujer han ido cambiando y se pueden ver en distintas situaciones. Temas mecánicos, operacionales de varias maquinarias y eso se está normalizando cada vez más. Los campamentos en las minas, por ejemplo, son mixtos.
- Trabajar y criar es una tarea casi imposible si la sociedad no reconoce el peso que implica esta doble tarea. El desbalance según género existe no solo en relación con la crianza de los hijos, sino también respecto al cuidado de los adultos mayores en una familia. Hay que entender que la mujer tiene un rol fundamental de dar a luz, desarrollar familia, etc. Hay que dar la oportunidad de que desarrollen sus roles bien en los distintos ámbitos. La tasa de natalidad en Chile está baja (cerca de 1,6) porque a las mujeres se les castiga en relación con la maternidad. Es una realidad que en el ámbito laboral preocupa que una mujer se embarace, por las interrupciones que ello trae.
- Se plantea que en el hecho de que las mujeres propendieran más a elegir carreras del área humanista y los hombres más del área científica, tenía un cierto grado de influencia los regalos que recibían. Se da el ejemplo de uno de los hijos de una participante de la mesa que, siendo niño, pidió una cocina para una navidad, y ella no se la dio, cambiando el regalo por un taca-taca, en una clara muestra de prejuicio respecto al daño que podía provocar un juguete “no acorde” a su género. En la actualidad se ha perdido un poco el miedo a permitir, por ejemplo, que el niño juegue a las muñecas. Hay más libertad para aceptar esto. Se debe tratar de promover la igualdad en la crianza de los hijos.
- Creo que los cambios culturales que queremos tienen que ser paulatinos y muy claros en sus objetivos y en lo que queremos para la mujer. En Europa esto comenzó hace 30 años atrás, no es nuevo en el mundo, sí es nuevo para nosotros.
- No creo en el cambio paulatino. Tenemos el deber de dar señales que quizás sean provocadoras, y den el ejemplo en todas las áreas. Sobre todo en los líderes, por ejemplo, por medio de políticas inclusivas de mujeres en el Ejército.
- La carga de trabajo administrativo se delega en las mujeres. Se carga más el trabajo diario a mujeres que a hombres. Los cargos directivos están a cargo de los hombres. Hay algo cultura que para los trabajos cotidianos se prefiere a una mujer.
- Se plantea que es muy difícil estandarizar oportunidades, siempre van a haber diferencias, pero sí se puede remar para hacerlas al menos un poco más “parejas”. La justicia social es multifactorial, no solo depende de las oportunidades sino de un millar de cosas, como el respeto individual y colectivo, la inclusividad, la desigualdad de ingreso, etc. Pensar que con algunas medidas para igualar las oportunidades se resolverá el problema de la justicia social es demasiado ingenuo y poco informado.
- En una sociedad como en la que vivimos, los estados deben hacerlo y garantizar oportunidades y desarrollo de capacidades para todos, todas y todos. Las mínimas herramientas para que como colectivo podamos desarrollarnos, nos los debe dar nuestro aparato estatal. Desde allí, avanzaríamos con la misma calidad de escenarios para nuestro desarrollo personal y colectivo.

- La justicia social no la logramos solo con acceso a provechos económicos y accesos sociales y culturales, también la logramos con el desarrollo de habilidades sociales que solo pueden desarrollarse en programas responsables colectivos.
- La empatía es fundamental para un avance en justicia social. No podemos avanzar si nuestras comunidades siguen precarias en necesidades básicas, educación y salud. Hoy, muchos de los problemas que las sociedades han desarrollado son de salud pública y se han potenciado con el desarrollo de tecnologías con sus pro y contras, por ejemplo: redes sociales e internet. En una charla TED una investigadora en teoría de la imagen, certeramente exponía el daño brutal que internet ha efectuado en nuestra cultura pop, al entregarles “libre acceso” a niños y adolescentes a la educación de su sexualidad. Dicho acceso, planteaba la investigadora, apuntaba directamente a una cultura pornográfica de niños y niñas, entendiéndola como un abuso constante a mujeres, naturalizando conductas agresivas, incluso violaciones como acciones normales para hombres y mujeres, adolescentes e incluso menores de edad. Claramente, con este ejemplo, apuntamos a problemas sociales de urgencia mayor.
- Es necesario lograr una base, que sea legitimada en las necesidades formales colectivas. Creo que será la única forma de sentirnos conformes con nuestras elecciones particulares y desarrollo equitativo de nuestra vida privada.
- En los sectores más vulnerables las mujeres se ven aún más perjudicadas. Estamos cambiando la cultura a un nivel muy alto, pero en las poblaciones las mujeres no pueden salir a trabajar. Tenemos puesta la mirada en ellas y no así en las mujeres de otros niveles.
- A la mujer se le discrimina por horarios y le impiden avanzar en su carrera. Al optar por horario flexible para compatibilizar vida laboral y familiar, la limitan en su carrera. Apoyar medidas que favorezcan a las familias. Aunque no creo en las cuotas, tal vez podrían ser una solución. Flexibilidad horaria es muy importante tanto para mujeres como para hombres.
- La imagen de la mujer ahora está apuntado a un ser más integral, menos confinado a ciertos aspectos. También se la ha separado un poco de la maternidad, aunque este cambio va más lento. En el caso de los hombres, su imagen también se ha tornado más completa.
- Sí, hay trabas, son muchas, pero se pueden nombrar un par para desarrollar un poco más: las familias y la cultura de masas. En el primer caso, que muchas de las fuerzas opositoras a este cambio vienen de adentro, de madres y padres que buscan que sus hijos se conformen a estereotipos más clásicos, o bien que repitan los que ellos encarnan. Yo al menos soy una convencida de que los seres más machistas del mundo son las madres.
- La cultura de masas, por otra parte, nos empuja hacia estereotipos anclados en el pasado, lo que retroalimenta -o es retroalimentado- por el rol de las familias. Todavía vemos que muchas mujeres que aparecen en programas deportivos son despampanantes y vestidas de forma provocativa; también que la publicidad sigue mostrando a “la mamá” como un ser feliz, inmaculado, lleno de saberes y carente de errores. Los pañales de niñas son para “princesas”; los de niños, para “campeones”. Un padre adinerado, exitoso, jamás avivaría el deseo de un hijo de ser enfermero, por ejemplo. Todos estos factores ralentizan los cambios sociales en los que respecta a los roles de género.
- Los papeles femeninos o roles están cambiando y deben hacerlo. Estamos como mujeres en un punto de avance y desarrollo magnífico. Hemos algunas mujeres que hemos entendido que siempre hemos sido feministas, por lo que nuestra labor más allá de lograr nuestras

metas personales es poder transmitir el desarrollo personal y femenino, tanto en deberes como en derechos a los que estamos llamadas.

- Hoy las imágenes tradicionales posiblemente apuntan a familias, mujeres casadas, matrimonios fracasados que siguen obligados a seguir juntos de por vida, hombres como entes proveedores en el hogar, estudios formales para hijos e hijas, en definitiva, seguir un camino reduccionista de nuestra “pequeña e íntima revolución industrial” personal. Claramente el desarrollo de nuestros sexos debería instalarse en el duopolio establecido desde el conservadurismo.
- Hoy nuestras familias son diversas, y nuestras maternidades también. Podemos sentirnos atraídas por un hombre o por una mujer. Podemos decirles a nuestros hijos que viajen y avancen en sus desarrollos personales, podemos desarrollarnos como mujeres profesionales y retrasar nuestra maternidad, podemos claramente desarrollarnos en todos nuestros ámbitos de manera responsable y amorosa, desde el respeto, la honestidad y valorar por sobre todo, nuestra libertad.
- Trabas hay miles. Cuando la libertad la entendemos como la búsqueda de la verdad, no hay ninguna tradición que valga. Y la única verdad que nos une a todos, es la dignidad del hombre.
- Un gran tema es la brecha salarial que existe de alrededor de un 30%. Eso pasa completamente en el momento en que se piensa que la mujer es menos eficiente, en el momento en que se tiene que encargar de la crianza de los hijos. Esto tiene relación con la métrica que se utiliza. Hay tipos de preguntas que siguen existiendo, por ejemplo, en las entrevistas de trabajo que permiten que exista una cultura que culpabiliza a la maternidad.
- Existen diferencias entre las distintas empresas y eso se recalca. Hay datos como la natalidad que tenemos en Chile que tiene algo que decir, que significa lo que es no querer tener tantos hijos.
- En general, en la mesa se plantea que no creen en las cuotas. Se dice que la persona que tiene un trabajo debe merecerlo para ser respetadas por sus pares. Están de acuerdo con cuotas por ley de inclusión en temas de discapacidad, que son vistas como un buen ejemplo de cómo esto es una ayuda.
- Como mujer, veo que la expectativa es a mayor igualdad en cuanto a lo que nos hace humanos, a las responsabilidades y roles, y a una relación que honre esa expectativa. Al menos en el mundo donde yo me muevo las mujeres nos vemos a nosotras mismas como totalmente iguales a los hombres en lo que respecta a nuestra conformación como personas, desde la biología que nos hace humanos hasta derechos y deberes. No hay diferencia. Y por ello la expectativa no es otra, sino que los hombres -una pareja, un jefe, un colega, un taxista- se den cuenta de ello, porque es básicamente lo que ellos mismos siempre han “sido” (sin necesidad de tener que “pensarlo”).
- Entre las personas más educadas y con más desarrollo intelectual (lo que no es lo mismo que tener mucho dinero), esto es muy asumido, y en general no tenemos problemas con nuestras parejas o amigos. Las dificultades parten en la interacción en ambientes menos protegidos o más diversos, como el espacio laboral, pues ahí uno debe lidiar con personas de formación diferente.
- Creo que las expectativas entre hombres y mujeres son altas y bellas. No hay posible desarrollo social y humano si no estamos en un crecimiento igualitario y equitativo. Somos

comunidad y complemento. Pero por favor, no reducirlo a una imagen sexual y de procreación. Cada ser humano verá y decidirá la manera en la que se relacionará.

- No es requisito que el desarrollo de nuestra civilización deba ir de acuerdo con los estamentos reservados por las sociedades y estructuras políticas que lo han caracterizado para un supuesto entendimiento -parte de dicho entendimiento ha justificado genocidios territoriales-.
- Cada ser humano y colectividad debe relacionarse en función del pensamiento, su desarrollo crítico, su emancipación en libertad y el respeto a su existencia. Es por ello que es importante que las estructuras sociales, políticas y económicas del Estado nos permitan equilibrar el injusto poder que la sociedad ha construido en desmedro de las mujeres.
- La historia ha sido clara en su descripción y archivo: la invisibilización del género femenino, de la mujer ha sido una constante en la humanidad. Y eso, hoy, con la cuarta oleada conlleva una lucha y trabajo constante para visibilizarnos y escribir nuestras nuevas sociedades, tanto en la vida privada como en la pública.
- La universidad tiene el rol de formar a los jóvenes profesionales de forma integral, no solo en la competencia de su disciplina sino en un aspecto más amplio. Los desafíos apuntan a atender a una sociedad más diversa, que ya no se rige por los parámetros binarios del pasado.
- También debe tener un rol en preservar la democracia, pues esta vive sujeta a demasiadas amenazas. Los alumnos y egresados de la UC deberían compartir un sello democrático. Por ejemplo, todos los estudiantes deberían tener presente el riesgo de los populismos que se han tomado varios países de occidente y que también han encontrado eco en Chile, en derechas e izquierdas. En este sentido, creo que la UC se ha quedado atrás, pues ha minado las libertades individuales y la democracia al querer imponer a toda costa su punto de vista frente a ciertos temas respecto de los cuales se ha alcanzado un consenso social.
- El rol de la Universidad es fundamental. La formación crítica del estudiantado es clave para cuestionar y problematizar una sociedad cada vez más violenta, pero también cada vez más esperanzadora. Más allá de cada profesión o malla curricular que se estudia, es relevante una postura de los estudiantes frente a los hechos sociales, cívicos, políticos o económicos. Teniendo una visión integral o mejor dicho una clara búsqueda de la verdad tanto particular como la del otro, que lo convierte en verdades aceptables y habitables, es posible realizar reflexiones y cuestionamientos.
- Se hace necesaria una interdisciplinariedad constante, así como enfrentarse en argumentos válidos y cuestionadores. Los pensares hoy más que nunca nos son necesarios.
- El desafío es no perder la humanidad y empatía con nuestros compañeros y compañeras, no perder la posibilidad de dialogar. Creo que una universidad más comprometida con el trabajo en equipo, desligarse un poco de la competitividad y dejar de lado la individualidad, podría favorecer a que estudiantes entiendan que la formación debe ser equilibrada y que lo más importante es convertirse en un buen ser humano y ciudadano.
- La universidad tiene un papel súper relevante que cumplir (respecto a construir una sociedad más equitativa en término de géneros). Tiene recursos para producir los cambios, tiene influencia en la sociedad, a través de personas cuyas opiniones son escuchadas y respetadas. Por ello hay que promover la reflexión sobre barreras de equidad, sesgos, estereotipos y otros conceptos fundamentales para el cambio cultural que se busca impulsar.

- La universidad debe convocar que especialistas mujeres que realicen investigaciones y propuestas sobre distintas problemáticas, como isapres, AFP, desempleo, etc., desde la perspectiva de brecha de género. Y que esas investigaciones contribuyan a la creación de políticas públicas. Es sintomático el hecho de que en el debate sobre las AFP en Chile no haya habido una participación relevante de especialistas mujeres.
- Se propone la creación de una Red mujeres UC.
- Habría que crear becas para mujeres. Hay que buscar mecanismos para promover una mayor presencia de mujeres en carreras que son tradicionalmente elegidas por hombres, por ejemplo, mediante la ponderación de factores en el proceso de selección de postulantes.
- Respecto a la elección de las bibliografías de los cursos, la idea de que se propenda a la equidad, no tuvo respaldo mayoritario. Prevalció la opinión de que el único criterio debe ser la calidad de los autores, con prescindencia de su género.
- Preguntan sobre el servicio de sala cuna para los alumnos. Ante la información de que hay cupos para los alumnos, pero que existe una disponibilidad limitada, se propone analizar qué iniciativas podrían implementarse en este ámbito.
- La principal batalla hoy debe ser educar para cambiar la cultura machista.
- Se debería impulsar la organización de festivales de cine en los campus en los que se muestre la realidad del machismo a través de películas. Y que estas instancias sean también una oportunidad para recoger propuestas. Universidad tiene un papel clave.
- La Escuela de Medicina también tiene rol que cumplir: las dolencias las sufrimos en forma diferente, hombres y mujeres; y los medicamentos operan en forma distinta, también la sintomatología es diferente. La medicina debería profundizar en la investigación y los tratamientos diferenciados, según género.
- En la década de los 70 había profesores que a las alumnas de ingeniería nos preguntaban: Mijita, ¿qué viene a hacer aquí? En una Escuela de Ingeniería en EE.UU. se pusieron cuotas, y se logró aumentar la participación de las mujeres. Las cuotas ya no están, pero el cambio se logró.
- Los últimos años ha habido un cambio importante en la universidad. Con presencia de mujeres en cargos relevantes y profesoras titulares. Los premios nacionales. Los jóvenes comparten mucho más los roles. Son más libres que lo que fuimos nosotros. El mundo académico juega mucho en contra en el tema de los horarios y los postnatales. Las estudiantes no tienen prenatal y postnatal. No hay nada para ellos.
- En la universidad hemos estado trabajando en temas para promover el rol de la mujer en diferentes ámbitos. En el caso de las profesoras, investigadoras, profesionales y alumnas. Hemos ido avanzando en distintos ámbitos con resultados concretos. Este trabajo se ha ido reactivando e intensificando durante este año. Desde mayo a la fecha hemos ido trabajando en aquellos aspectos solicitados por el movimiento feminista. Hacía cinco años que se estaba trabajando en estos temas.
- El cambio cultural tiene que venir desde arriba. Desde la rectoría, desde los decanatos. El cambio cultural lo hace la cabeza. En la Universidad de Columbia la mayoría de los decanos son mujeres. El liderazgo es fundamental en la política, la academia y la cultura.
- Hay un sesgo en las unidades académicas donde las mujeres asumen las responsabilidades administrativas. Las cifras son positivas en la cantidad de mujeres a excepción de vicerrectores y decanos.

- Este año ha habido un notable avance en lo que respecta a la sensibilización en torno al abuso sexual en el espacio laboral. Se ha abierto una verdadera caja de pandora que las mujeres han abrazado con determinación. Me refiero al movimiento #MeToo y al más reciente #YoTeCreo; también al caso español de La Manada.
- Las discusiones en temas de salud pública y género han sido fundamentales. Hay que separar creencias particulares en relación a derechos. La visibilización de temas propiamente femeninos es el mayor avance. No deberíamos seguir discutiendo temas laborales, pero ocupan un papel importante. Lamentablemente esta lucha laboral no es un espacio para conquistar fácilmente.
- Hemos visto cómo el tema de las cuotas de género se ha ido marcando en algunos lugares y se están promoviendo los liderazgos femeninos en varios cargos. Esperemos que los cargos y puestos femeninos no sean solamente para rellenar un cupo sino que sea verdaderamente por sus capacidades, aunque se entiende que debe existir un pequeño empujón.
- Se destaca la importancia de las políticas públicas para lograr una sociedad más equitativa.
- El tema de la equidad de género no es un cambio que se esté produciendo este año. Viene de décadas anteriores. Se recoge lo que han hecho las generaciones precedentes. Esta demanda tiene hoy mayor visibilidad. Occidente está liderando en esta nueva revolución. Esto ha sido un proceso. Lo que está ocurriendo en la actualidad constituye una buena oportunidad para que las mujeres tomen un rol más activo. Es necesario que así sea porque el mundo no está bien.
- Se comparte la experiencia de un matrimonio donde hombre y mujer se dividen las tareas, son un equipo: “dejo muy en claro que mi marido no puede ocupar el término “ayudarme” con los niños. La crianza es una tarea de los dos. Le propongo que dividamos funciones. Por ejemplo, mi marido asume roles como ir al supermercado”.
- Se requiere de políticas públicas más ad hoc que permitan mejorar la relación familia - trabajo. El postnatal de seis meses es un avance, pero sigue siendo poco, pues dejar el cuidado de una guagua tan pequeña a otros es muy difícil. Debería ser de un año. Además, el postnatal debería ser igual para hombres y mujeres de manera que el impacto en la contratación sea un poco más equitativo (contratar a hombres sería igual de caro que contratar mujeres).
- Las jornadas laborales deberían ser menos extensas. En verano se debería dar a los padres la opción de trabajar desde la casa, para así no tener problemas con el cuidado de sus hijos en vacaciones.
- Creo, además, que la política de dar sala cuna gratis por dos años a los hijos de padres trabajadores presenta el problema de que los padres no saben qué hacer cuando la guagua se enferma. En ese sentido, también debería haber más flexibilidad. Actualmente, muchas mujeres (no hombres) subsanan esa carencia pidiendo licencias falsas, lo que implica un enorme costo para el sistema de salud.
- Otro tema pendiente es el machismo que aún prevalece, pero no sé cómo mejorar eso; creo que es un tema de cambio cultural. El machismo engendra violencia, y se debe erradicar eso de raíz. Las mujeres necesitamos fortalecer nuestra autoestima para denunciar.
- Una legislación con mirada o perspectiva de género hace falta. Profesionales capacitados y especialistas tenemos. Voluntades políticas hacen falta. Y por sobre todo, educación mixta

con perspectiva de género. Todos los colegios y escuelas públicas deben desarrollar esta área y así evitar un sinnúmero de violencia que se proyectan entre familia y enseñanza.

- La mujer debe emanciparse en diversos temas, no solo de igualdad laboral, el análisis debe alejarse de procesos de producción económica. La justicia latinoamericana es tremendamente injusta con la mujer. No logra aún entender y desarrollar discusiones que son políticas y no morales. La violencia ejercida al papel político de la mujer siempre es y se desarrolla desde una descripción y afirmación moral. Es hora de que la mujer deje de ser vista como la culpable de los males sociales y políticos, ya que dicha culpabilidad se ejerce desde entes generalmente masculinos, instituciones que ejercen poder, y por sobre todo desde las estructuras tradicionales de la sociedad.
- Que la política de equidad de género se integre transversalmente en la gestión de gobierno, convirtiéndose en un criterio de permanente consideración. En todos los ministerios hay que incorporar la visión de género. Se deben establecer mecanismos que contribuyan a superar la brecha, como la creación de cuotas. La incorporación de mujeres en cargos directivos en organismos públicos y en empresas privadas es esencial para impulsar la necesaria transformación cultural que se requiere. Hay que establecer mecanismos como las cuotas, aunque sean transitorias, que se apliquen en una primera etapa para impulsar el cambio.
- Profundizar iniciativas que visibilicen el aporte de la mujer a la sociedad. Es muy motivador para las niñas conocer el ejemplo de mujeres destacadas que han tenido importantes logros en distintos ámbitos o disciplinas. Hay que difundir más esos casos.
- Constituye un costo alto para la sociedad que una mujer interrumpa sus estudios porque quedó embarazada. La sociedad debería considerar ese costo y apoyarla de modo que pueda continuar sus estudios.
- Hay que estudiar los temas en base a datos objetivos. La rigurosidad es sumamente importante para contrarrestar presiones excesivas, que pueden jugar en contra del objetivo de lograr una mayor equidad.
- Hay que revisar todo tipo de regulaciones, por ejemplo, las normas legales. Se supone que somos iguales ante la ley, y sin embargo hay trámites desactualizados que implican mayor burocracia para las mujeres o menor autonomía.
- Profundizar iniciativas que visibilicen el aporte de la mujer a la sociedad. Es muy motivador para las niñas conocer el ejemplo de mujeres destacadas que han tenido importantes logros en distintos ámbitos o disciplinas. Hay que difundir más esos casos.
- Primero que todo el acceso a un salario justo, el salario mínimo debe ser prioridad. La desigualdad salarial en este país es la injusticia más grande para nuestras trabajadoras. No hay que olvidar que muchas jefaturas de hogar están en manos de mujeres. Velar porque las necesidades básicas puedan ser cubiertas en su mayoría y ojalá ciertos sectores de la sociedad pudiera acceder a una subvención frente a algunos, también es necesario.
- Educación de calidad en escuelas, colegios públicos y subvencionados, es necesario en este caso, reestructurar los curriculums, capacitar a docentes, elaborar una mejor manera de educar, que esté vinculada a los entornos, principalmente barrios.
- El territorio en Chile también es una señal de desigualdad. Es necesario en este tema desarrollar programas de revalorización del territorio que por cierto no van de la mano de la construcción de viviendas, si no que va de la mano con el proceso de revalorización de la tradición de barrios, herencias familiares, y generar pertenencia.

- La productividad, el pensamiento del hemisferio izquierdo. Todo esto es información sesgada que marca la cultura. Es necesario romper la binariedad, para que las mujeres puedan conversar sin sentirse disminuidas. En el censo se marca el machismo cultural que vivimos, cuando se preguntaba quién es el jefe de hogar, la mayoría de las personas de la mesa indicaron que fue el hombre quien asumió el rol y sin necesariamente ganar más.
- Existe una deuda grande en temas de previsión y de salud. Hay muchos techos profesionales que ocurren por el hecho de ser mujer, y eso se manifiesta enormemente. La mujer cuando desarrolla la maternidad es castigada en varios ámbitos, previsional, profesional, de seguros de salud, en oportunidades de desarrollo, etc. Se necesita que el hombre empiece a compartir los roles domésticos.
- La reforma laboral que se hizo en Chile es machista. Debería haber una reforma laboral que favorezca a las mujeres. El machismo daña a la sociedad y no existe plena conciencia de esto.
- Se necesita mayor participación de la mujer en política, políticas públicas y ciencias. En política, por la relevancia en la toma de decisiones para el país; en políticas públicas, porque el diseño de estas impacta a buena parte de los chilenos, y en ciencias (humanas, naturales, exactas, etc.) porque es aquí donde se genera el conocimiento, y para ello necesitamos a todas las mentes brillantes trabajando, no solo las mentes brillantes masculinas; de otro modo, Chile se estaría farreando a su mejor capital humano.
- Lograrlo es complejo, pero esto parte de la casa: las familias, las madres y los padres, deben ser capaces de transmitirles a sus hijos e hijas que son inteligentes. Hay muchas fuerzas en la sociedad que apuntan y seguirán apuntando en otro sentido, como la publicidad, que pese a todo lo que se ha avanzado sigue repitiendo estereotipos; los padres debemos ser conscientes de estos, no trivializarlos y luchar contra ellos, mostrándoles a niños y niñas que no existen roles predefinidos.
- Las mujeres participan en todos los ámbitos. Lamentablemente lo que ocurre es que no hay visibilización de sus labores. Las labores de las mujeres que todos sabemos, son hogareñas. Sin embargo, muchas de las actividades que realizamos son exitosas, solo que este país valora y destaca las actividades que van en relación con lo que el sistema económico perpetúa, por lo tanto, si no van de la mano con el crecimiento económico, el resto no importa. Cómo no va a importar que niños y niñas desarrollen sus procesos de creatividad en ambientes no violentos. Que mujeres cursen no solo carreras técnicas, si no también carreras científicas, y así suma y sigue.
- Es sabido lo fabulosas que son las habilidades blandas de nuestro género, sin embargo, son poco valoradas. Mención aparte es la discriminación a nuestro género por nuestras maternidades, las que sean. La vida privada sigue siendo para las mujeres un “talón de Aquiles”. Y si hay mujeres que destacan, son blanco de machismos de toda índole. Es por ello, que el Estado debe echar una ayudita.
- Chile es el país más capitalista del continente, y recetas para subvencionar proyectos y procesos, tiene. Es necesario que se implementen programas que protejan y valoren la participación femenina en la cadena productiva. Con respecto a los otros actores que se alejan de lo económico, pues bien, que se atrevan y confíen en las miradas de las mujeres.
- Las reuniones de directorios de las mujeres no se adaptan a los requerimientos de las mujeres (muchas veces son después de las 6 de la tarde), y eso influye en la participación femenina en este tipo de instancias.

- En general los participantes señalan que les molesta el discurso feminista extremo.
- Hemos medido durante muchos años la solicitud a los directores de empresas que integren mujeres en los directorios, pero esos cambios no se aplican. Antes no se creía en las cuotas, pero ante esta situación que se vive, las opiniones han cambiado. Se ven como una solución más inmediata y visible. La tarea de los líderes es visibilizar la situación femenina en su empresa e implementar las medidas de cambio.
- Se debe favorecer la búsqueda de mujeres al momento de hacer contrataciones, potenciarlo. En el instituto de astrofísica se hizo algo similar y se logró aumentar el número de mujeres. Las cuotas sirven para impulsar el tema.
- Es clave que hombres y mujeres salgan de su rol de género. Las mujeres, a lo largo de décadas, han ido penetrando -aunque sea de a poco- en ámbitos masculinos, pero los hombres no tanto en ámbitos femeninos; esto todavía es mal mirado. Las mujeres juegan con autos de juguete; los hombres no lo hacen con muñecas. Las mujeres pueden vestirse del color que quieran; los hombres no. En las clases más altas, las mujeres pueden estudiar lo que se les ocurra; los hombres no. Esto, que parece trivial, tiene consecuencias importantes, pues confirma en el día a día que los hombres siguen, forzosamente, encasillados en ciertos roles.
- Es importante darles el espacio y la posibilidad de “deconstruirse”, y así enseñarles cosas primarias como comprender que una casa es posible llevarlas entre los integrantes de la casa. Que hay diálogo antes de generar inseguridades que terminen en violencia. El espacio para la reflexión de ser individuos en sociedad es muy necesario.
- Creo que el hombre debe abrir la posibilidad de diálogo frente a temas globales. En cuanto a temas particulares de género, hoy es necesario que den espacio a los hombres para instruirse, aprender, no para un diálogo de enfrentamiento. La única manera de avanzar es que hoy entiendan que hay una sociedad en donde la mujer está ejerciendo cambios y son necesarios en su conjunto.
- Es imprescindible que el hombre asuma un rol activo e igualitario en el mundo doméstico. Que las empresas establezcan beneficios relacionados con los niños, que promuevan un rol más activo de los padres (hombres).
- La discriminación por género también puede perjudicar a los hombres. Se relata el caso de un colegio en el que había un hombre en el parvulario recibiendo a los niños, y algunos padres reclamaron.
- La situación de la mujer en la Iglesia la asocio al rol que cumplen en los sacramentos; en lo personal no veo por qué una monja no podría entregar los sacramentos, pero tampoco creo que sea un tema demasiado importante a discutir ahora, tomando en cuenta que la Iglesia tiene desafíos más urgentes, como dismantelar la red de abusos sexuales.
- Se plantea que desde la Cristología su figura se observa bien empática con la mujer, por lo que no se entiende cómo la Iglesia se ha perpetuado tantos siglos desde una posición de poder tan mal entendida.
- Siempre he leído a monjas, por lo que mi relación con las mujeres de la Iglesia ha sido y se ha construido desde la amorosidad, el intelecto, la razón, y también desde la fenomenología. Creo que a la visión de “padres de la Iglesia” les falta la “maternidad” indiscutible de la Iglesia.
- Uno de los desafíos es hacerse cargo de toda la violencia practicada por siglos y revisar a cada fiel transgredido. ¿De qué sirve pedir perdón si la comunidad queda fracturada, si no se repara de alguna forma?

- Se debe entender que la Iglesia es una institución comunitaria y no moral. Quizás en ello, puede haber solución para tantos malos entendidos. La mujer por razón biológica es comunitaria. Quizás valga la pena revisar tantas reflexiones de “padres de la Iglesia” y dejar que avance una mirada más amorosa y menos violenta, quizás fenomenológica de las mujeres que han construido una imagen de Cristo mucho más real, empática y por sobre todo, humana.
- En esta universidad no veo que se ponga a la mujer en un plano destacado en la religión. La UC está inserta en la Iglesia Católica que es una de las instituciones más machistas que existen.
- La Iglesia Católica es machista desde sus orígenes. Retrógrada y oscura.
- Muchas de las cosas que han ocurrido en la Iglesia Católica no hubieran pasado si hubiera habido más mujeres en su estructura.
- La Iglesia tiene todos los defectos como para que se produjera lo que se produjo, porque es opaca, tiene una estructura jerárquica que no ha cambiado en dos mil años con respecto a la mujer. No se ha cuestionado a sí misma. La transparencia en la participación de las mujeres va a ayudar en esta crisis.
- La universidad debe tener una posición en relación con el celibato. La universidad debe hacerse las preguntas relevantes acerca del rol que en ella cumple la mujer.
- La Iglesia debe cambiar, de lo contrario esta situación se va a volver en su contra. Hoy la Iglesia funciona a través de la jerarquía y no a través de la fe de las personas, hay que regresar a que sea la fe la que mueva a la Iglesia.
- Se debe combatir el clericalismo. Los laicos hemos dejado solos a los sacerdotes. El 95% de los sacerdotes no tiene con quién conversar, están fuera de la realidad debido a su soledad.