



## EL APOORTE DE LAS MUJERES A DUOC UC Y A LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



Paz Ovalle Puelma / Daniela Pecchenino Lobos / María José Rojas Gómez / Angelina Vaccarella Abiuso / Vanessa Thraves Peña / Marcela Arellano Ogaz

Carola Ximena Cuevas Mujica / Jenifert Acuña Benavides / Carmen Gloria del Pino Pozo / Marta Garrido Zavala / Ana María Jaque Zurita

María de los Ángeles Plaza de los Reyes Sanhueza / Tamara del Carmen Maldonado Saavedra

DuocUC<sup>®</sup>  
Observatorio



## EDITORIAL

Duoc UC se fundó hace 53 años y este recorrido ha sido caminado de la mano y con el corazón por cientos de miles de hombres y mujeres como alumnas (os), docentes y administrativas(os). Ha sido una construcción educativa exitosa en que ambos han aportado sus talentos ya sea como colaboradores con una misión clara y permanente y entrega de sus múltiples competencias individuales, así como por estudiantes que en su ejercicio laboral han prestigiado y lo continúan haciendo con su eficaz aporte al desarrollo y el logro de más bienestar para Chile y otros países.

El Boletín N°53 está dedicado a reconocer y mostrar el aporte de miles de mujeres que han contribuido a la construcción de la identidad de Duoc UC y de la Educación Técnico Profesional chilena. En tal sentido, Paz Ovalle, directora de la Fundación Duoc UC nos expresa en su columna: “Las mujeres siempre han estado presentes ocupando distintos roles y tareas y no se puede entender el crecimiento y éxito de Duoc UC sin considerar el aporte de muchas colaboradoras en sus primeros 53 años de historia”. Refuerza esta convicción Daniela Pecchenino, directora general de operaciones, al afirmar: “cómo no recordar a mujeres notables que en distintas etapas del desarrollo de Duoc UC han puesto todo su talento pero, por sobre todo, la pasión y la convicción de ir más allá de lo conocido e imprimir un sello de calidad en la formación técnica inimaginable para el país y que con el tiempo constituyó un modelo y un estándar para la educación TP en el país. Y sí, muchas mujeres han formado parte de nuestra historia”.

En este camino de lograr una mayor equidad de género en Duoc UC, María José Rojas, directora de Personas, nos muestra los cuatro principios fundamentales que orientan en esta materia: “Primer principio: promover la equidad de género en el acceso a instancias de toma de decisiones o a cargos directivos; segundo principio: Integrar la igualdad de género como un valor para la sociedad; tercer principio: Cautelar y promover acciones que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la familia; cuarto principio: Cumplimiento de las normativas en temas de equidad de género”.

Asimismo, la Presidenta del Sindicato de Duoc UC, Carmen Gloria Pino, subraya que “Duoc UC ha tenido un avance importante en materia de paridad, equidad e igualdad, ya sea en la docencia, como en los cargos administrativos y directivos, aunque aún nos falta por avanzar, pero lo importante es que exista esta apertura”.

También se invitó a otras mujeres con roles distintos para que nos escribieran sus reflexiones sobre Duoc UC y el papel que han tenido estas en su interior. Coinciden en subrayar que han sido sustanciales en el pasado, presente y que lo serán mucho más en el futuro de la institución. Nos entregan matices, hechos, recuerdos, sus miradas sobre el rol de ellas en la institución y su huella indeleble en el recorrido histórico logrado hasta el día de hoy. Por tanto, llegamos a la convicción que cientos de mujeres han sido decisivas en el ser de Duoc UC y por supuesto de la educación Técnico Profesional Chilena.

EQUIPO EDITORIAL OBSERVATORIO

### Comité Editorial

Cubillos Sigall, Nicolás / Campos Silva, Marcelo / Campos Parra, Natalia / De la Vega Zola, Roberto / Hernández Sordo, Reinaldo  
Martínez Carrasco, Ana / Reyes Montaner, Héctor / Sánchez Díaz, Sebastián / Vial Muñoz, Samuel

Diseño y Diagramación: iP21.cl



## Mujeres

**PAZ OVALLE PUELMA**

*Directora Fundación Duoc UC*

La mujer ha tenido que recorrer un largo camino para lograr posicionarse en la sociedad en un rol diferente al que había mostrado en la historia, que se originaba en una arraigada cultura y educación masculinizada, en la que el trabajo de ella se circunscribía a labores domésticas y de crianza, y no existían muchas posibilidades para desarrollarse y estudiar de forma de poder tomar posiciones que solo estaban reservadas para los hombres. Eran ellos los que podían ejercer los liderazgos y diversas tareas laborales públicas y privadas. El momento de quiebre a esta tendencia se produjo durante la Primera Guerra Mundial, instante en que la mujer tuvo que realizar y desempeñar tareas que usualmente realizaban los hombres, pero que al estar estos ocupados en el conflicto bélico, las mujeres empezaron a ser claves para que la sociedad no colapsara y continuara desarrollándose.

Hace ya varios años que mujeres líderes lograron hacer visibles sus capacidades gracias a su voluntad y esfuerzo. Se preocuparon de formarse, de estudiar y ad-

quirir el conocimiento necesario para desempeñar diferentes roles en la sociedad, demostrando que sus capacidades y competencias les permitían alcanzar mejores o iguales posiciones a las que podía optar un hombre. Esto pasó a ser una constante y un ejemplo para muchas mujeres que establecieron límites y transparentaron sus anhelos. Cada día es más común ver cómo hombres han ido tomando labores domésticas y más mujeres han tomado cargos de mayor responsabilidad en la sociedad. Sin embargo, aún queda un camino por recorrer y requerimos políticas públicas que impulsen y promuevan la flexibilidad laboral para facilitar el trabajo de las mujeres.

Podemos ver que esta lógica de poder, de fanatismo histórico machista ha disminuido, y que se han ido abandonando aquellas convicciones que dañaban o no permitían el desarrollo y crecimiento integral de las mujeres.

La mujer cuenta hoy con más oportunidades y con la motivación de querer hacerse cargo no tan solo de la familia, sino que también de

una posición laboral cualquiera que ella sea. Este cambio ha significado que haya un grupo de mujeres que ya ha alcanzado posiciones intelectuales y profesionales, y debiéramos esperar que de manera natural este grupo se vaya incrementando en el futuro y acceda a cualquier posición de influencia, de poder, de conocimiento y de altura intelectual indistintamente sea hombre o mujer.

Para una institución como la nuestra, con impronta católica, por tanto, muy respetuosa de la dignidad de la persona y de su desarrollo integral, desde su fundación ha mostrado signos de preocupación y de políticas que han avanzado hacia una equidad de género. Las mujeres siempre han estado presentes ocupando distintos roles y tareas y no se puede entender el crecimiento y éxito de Duoc UC sin considerar el aporte de muchas colaboradoras en sus primeros 53 años de historia. Y observamos que en los últimos cinco años la institución ha avanzado con decisión en mejorar las posibilidades laborales y que existe una política y práctica de equidad de gé-

nero que así lo demuestra.

¿Qué queremos como Duoc UC? Deseamos igualdad de oportunidades y respeto a los méritos personales; armonizar la vida personal y familiar con el trabajo; evitar conductas arbitrarias que impidan la objetividad para evaluar, proteger las diferencias y fomentar el trato respetuoso entre hombres y mujeres. En síntesis, ser inclusivos, porque Jesucristo nos enseñó y nos invitó a ser respetuosos de la dignidad personal y de aprender a vivir como una comunidad enriquecida con la diversidad y con una mirada trascendente de la vida humana.

Cuando hablamos de avanzar no es para una mera competencia sin sentido con el hombre. Lo que se pide es igualdad de oportunidades, que no se cierre ningún espacio laboral en los cuales podamos aportar desde nuestra mirada y competencias, que no existan acosos de todo tipo, que nos permitan construir nuestra vida ejerciendo una libertad con sentido valórico y apuntando hacia el bien común, ya que deseamos participar en el mundo aportando todos nuestros talentos, los visibles como los invisibles.

Estamos viviendo momentos de tremendas crisis, guerras, violencia, drogas, etc. y las mujeres nos

hemos preparado para dar el gran salto en el liderazgo y en la práctica profesional y técnica de nuestras capacidades. Llegó el tiempo del consenso, de una mirada más equilibrada, de trabajar unidos hombres y mujeres en forma colaborativa, respetuosa, aceptando las diferencias y así poder complementar nuestros liderazgos y acciones laborales.

Este es el gran desafío, llegar a acuerdos y poder responder a las exigencias y complejidades a las que nos enfrentamos, porque todos tenemos la responsabilidad de dejar un mundo mejor.

## ¿TE PERDISTE LA EDICIÓN ANTERIOR?



Puedes revisar éste y otros números anteriores en:  
[http://issuu.com/observatorio\\_duocuc](http://issuu.com/observatorio_duocuc)



## 8 M

**DANIELA PECCHENINO LOBOS**

*Directora General de Operaciones de Duoc UC*

Se dice que el siglo XXI es el siglo de las mujeres y nos sumamos al momento de valorar su talento y su aporte al desarrollo de la humanidad desde distintos ámbitos.

No siempre fue así, ya que la participación de las mujeres en el ámbito público y en el laboral ha sido creciente y se ha dado como una consecuencia de transformaciones pensadas y diseñadas para que esto ocurriera. Así las mujeres fueron accediendo a los distintos niveles de educación, incorporándose al mundo laboral, y en este último tiempo a sectores laborales no convencionales o al menos con muy baja participación femenina, por lo que los cambios culturales han de seguir ocurriendo.

En el caso de Duoc UC, desde su fundación encontramos mujeres participando activamente en la construcción de la identidad de nuestra institución. Un ejemplo lo encontramos en la Creación de la Unidad de Instrucción Comunitaria que en la década de los 70' logró capacitar a más de 70.000 mujeres en técnicas de vestuario, belleza, artesanía, primeros auxilios, puericultu-

ra y monitoras deportivas, creando nuevas oportunidades laborales para ellas, en un momento de nuestra historia en que no era nada de obvio que las mujeres trabajaran más allá de sus hogares. Se adelantaron al presente en su concepción de una moderna capacitación de las mujeres y en el fomento de un papel activo de ellas en el país

Quienes participamos de esta transformación, hemos de seguir adaptándonos y poniendo los medios para que la evolución ocurra y se sostenga en el tiempo.

Ha transcurrido el tiempo y hoy "El 8M" es un día reconocido y conmemorado internacionalmente con el propósito y la ocasión de reivindicar el derecho de la mujer de participar de la vida pública y del trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones que los hombres, y en generar los mecanismos para que esta participación mejore aún en aquellos ámbitos en que hoy por hoy, son más propiamente masculinos.

Y esta igualdad no es posible alcanzarla sin acceder a una educación

de calidad, donde las mujeres se sientan acogidas y valoradas en su singularidad, donde se les estimule a perfeccionarse y a desarrollar la inquietud por participar e influir en las distintas disciplinas.

Mecánicas, ingenieras informáticas, agrícolas y electromecánicas, comunicadoras, deportistas, enfermeras y tantas otras exalumnas destacadas forman parte de nuestro extenso universo de titulados. Mencionar, solo a modo de ejemplo, a Cecilia Toro, productora del cortometraje "Bestia" que acaba de participar en los premios Oscar... Que orgullo se siente al verlas participando tan exitosas, talentosas y empoderadas.

Y cómo no recordar a mujeres notables que en distintas etapas del desarrollo de Duoc UC han puesto todo su talento, pero por sobre todo, la pasión y la convicción de ir más allá de lo conocido e imprimir un sello de calidad en la formación técnica inimaginable para el país y que con el tiempo constituyó un modelo y un estándar para la educación TP en el país. Y sí, muchas mujeres han formado parte de

nuestra historia.

Como olvidar a Mónica Sievers y la fuerza con que promovió las actividades prácticas en la Escuela de Turismo. Era una visionaria y muchas veces incomprendida por nosotros, con su famoso cruce de frontera para los alumnos, prácticas internacionales para gastronomía, activista promotora del inglés como competencia fundamental y todavía me río al recordar su defensa para que los alumnos bucearan en el mar, a pesar de no ser el mar del caribe.

Desde las Escuelas fueron siempre mujeres las que rompieron con lo conocido. Eliana Escudero con los centros de simulación para la escuela de salud, hoy un estándar para la educación TP, pero toda una

novedad para cuando, temprano en los años 2000, llegaron por primera vez los centros de simulación clínica, con los famosos *fantomas* que en ese momento eran muñecos bastante más “tiosos” de los que conocemos hoy, pero toda una novedad para el mundo de la salud.

Y Javiera Zúñiga llegó a la VRA junto con el sistema de acreditación para la educación TP, cuando no se conocía siquiera los contenidos de un informe de autoevaluación. Ahí llegó ella, más joven que todos nosotros, chica, de modales suaves, casi recién estrenada en el mundo laboral, “sin experiencia” según muchos, pero con un dominio del lenguaje perfecto, una lucidez, empuje y claridad con la que nos acompañó

para ir modelando nuestros primeros pasos en el mundo de la acreditación, y nos acompañó hasta generar un cambio cultural profundo que nos acompaña hasta el día de hoy.

Y tantas docentes, directoras de carrera, subdirectoras, las tías del casino y las enfermeras, las bibliotecarias, tantas mujeres que han sido significativas en apoyar y animar a tantas y tantas alumnas, a través de todos estos años, que con gran esfuerzo van avanzando en sus carreras, con sus hijos y familias a cuesta, y accediendo al moderno mercado de empleo con ventajas comparativas, al saberse tan bien preparadas como sus compañeros de estudio.



<http://observatorio.duoc.cl>



# Equidad de género en Duoc UC

MARÍA JOSÉ ROJAS GÓMEZ

*Directora de Personas de Duoc UC*

Nuestra institución ha buscado desde sus inicios y, dentro de su identidad institucional, estar al servicio constante del desarrollo de la sociedad por medio de “la formación de personas, técnicos y profesionales capaces de desplegar un proyecto de vida integral con una impronta ético-cristiana”<sup>1</sup>.

Siguiendo esta línea y, de acuerdo a lo establecido en el Proyecto Educativo, nuestra identidad y lineamientos buscan promover la equidad de todas las personas que forman parte de nuestra comunidad educativa a través del respeto, tolerancia y acogida de las diferencias, destacando la importancia de abordar la diversidad de manera respetuosa, reconociendo las características particulares y dignidad humana de toda persona que forma parte de la institución, adecuándose a la realidad cambiante de la sociedad global y multicultural.

Asimismo, dentro de nuestra gestión institucional se han establecido principios que permitan velar por la transparencia de nuestros proce-

sos, así como también la no discriminación “por ningún tipo de razón de género, raza, edad, nacionalidad y discapacidad” contribuyendo a la equidad de género, la que entendemos como la capacidad de brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las individualidades de cada una/o de ellas/os.

Lograr o alcanzar la plena equidad de género alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, siendo la educación una de las herramientas fundamentales para garantizar que nuestra sociedad entregue las mismas oportunidades para todas las personas. Esta declaración hoy en día toma mayor relevancia; de acuerdo a estudios e informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), declaran que la crisis sanitaria ha agudizado brechas históricas entre mujeres y hombres como por ejemplo el retroceso en más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres.

Es así como Duoc UC –previo a la pandemia- se comprometió fuertemente en promover y acortar cualquier brecha de género mediante acciones concretas, comenzando por adquirir el compromiso en marzo del año 2019 con Mineduc denominado “Hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior”, el que busca “generar espacios que permitan una distribución razonablemente equitativa entre hombre y mujeres en organismos directivos de Instituciones de Educación Superior”<sup>2</sup>, así también dentro de sus principales responsabilidades está establecer una Política institucional en materia de equidad de género y establecer metas para promover la equidad de género en el ámbito académico y la gestión institucional.

Luego en el año 2020 y en un trabajo conjunto entre la Dirección de Personas y la Vicerrectoría Académica se creó y aprobó la primera Política en materia de Equidad de Género, la que tiene como objetivos:

1 Proyecto Educativo Duoc UC (2022). Pág. 5.

2 Compromiso: “Hacia la Equidad de Género en órganos directivos de la ES” (2019), Pág. 3.



Fortalecer la existencia de procesos justos y transparentes para mujeres y hombres de manera que participen con igualdad de oportunidades y en base a los méritos de cada uno en el desarrollo de sus carreras.

Detectar y suprimir cualquier conducta arbitraria que pueda soslayar los méritos y cualidades objetivas de los miembros de la comunidad.

Fortalecer la igualdad de trato y el respeto entre todos los miembros de la comunidad, valorando y protegiendo sus diferencias específicas.

Cautelar y promover acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal.

A su vez, la política comprende 4 principios fundamentales que trazan el camino a seguir para alcanzar las metas y compromisos establecidos en esta materia:

- **Primer principio:** promover la equidad de género en el acceso a instancias de toma de decisiones o a cargos directivos.
- **Segundo principio:** Integrar la igualdad de género como un valor para la sociedad.
- **Tercer principio:** Cautelar y promover acciones que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la familia.
- **Cuarto principio:** Cumplimiento de las normativas en temas de equidad de género.

A partir de este y otros lineamientos, se han propuesto proyectos y planes de acción, como también levantado sugerencias de la comunidad, con el fin de avanzar hacia la promoción de más y mejores relaciones equitativas. Por otro lado, el actual Plan de Desarrollo 2021-

2025 contempla como parte fundamental de su estrategia “favorecer la inclusión”, la cual contempla una serie de iniciativas y actividades para igualar las oportunidades y brindar espacios en una comunidad que representa a toda la diversidad de nuestra sociedad.

Durante marzo y abril del año 2021, se realizó un levantamiento de información acerca de buenas prácticas en materia de equidad de género en diez empresas referentes en Chile, lo que nos permitió compararnos, así como también, relevar buenas prácticas.

El informe arrojó que en Duoc UC tenemos al menos un 80% de prácticas implementadas en el proceso de reclutamiento, selección, retención de personas, desarrollo de carrera y participación de mujeres en cargos de liderazgo y un 90% en la gestión de nuestras compensaciones. Las mejoras estarían focalizadas en aplicar evaluaciones más recurrentes en temáticas de equidad de género, campañas comunicacionales, trabajar en la corresponsabilidad y adaptabilidad laboral. Respecto al indicador de género en nuestra institución, a marzo 2022 del total de administrativos y docentes un 42% son mujeres, cifra que está por sobre el 40,7% informado por el Reporte de indicadores de género en las empresas en Chile<sup>3</sup>. Esto evidencia que la menor presencia de mujeres respecto de los hombres es un desafío transversal y nos impulsa a seguir firme en nuestro propósito.

Tales esfuerzos requieren de un compromiso sostenido y coherente por parte de cada una de nuestras

colaboradoras y colaboradores, pero por sobre todo de los líderes de la institución. Es decir, de quienes por el alcance de sus funciones tienen un alto nivel de influencia y capacidad de movilizar a los demás con sus acciones y valores y, desde su rol de líderes de equipos, extender de manera sistemática prácticas y mecanismos eficientes de equidad de género para toda la comunidad estudiantil.

Si bien tenemos un gran camino por recorrer, mediante esta y otras iniciativas buscamos establecer los cimientos para identificar y eliminar las barreras arbitrarias existentes en temas de equidad de género, siendo la perspectiva de conciencia de género un componente ineludible del quehacer de la sociedad moderna, de la cual Duoc UC es consciente y busca ser parte, declarando dentro de nuestros Principios Institucionales que “la institución se compromete con el desarrollo de nuestra sociedad, adaptándose y asumiendo los nuevos desafíos teniendo siempre en vista el bien común”<sup>4</sup>, volviéndose esta declaración una guía para el quehacer institucional en materia de equidad de género.

4 Proyecto Educativo Duoc UC (2022). Pág. 12.

3 Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021, Ministerio de la Mujer y Fundación ChileMujeres.



## Liderazgo femenino en Duoc UC, un toque de distinción.

**ANGELINA VACCARELLA ABIUSO**

*Directora de la Escuela de Diseño de Duoc UC*

Ser proveniente de una familia italiana en donde los hombres tenían el rol y el peso de ser el proveedor de la familia para que las mujeres pudiesen dedicarse a la crianza de sus hijos y al cuidado del hogar, es algo que marcó mi vida y la forma en cómo me desenvuelvo en el mundo. En mi casa el plato se servía primero a los hombres, mis hermanos tenían permisos que yo nunca tuve y mi mamá siempre estuvo presente porque dedicó su vida a la crianza de sus cuatro hijos, postergando sueños que probablemente nunca se atrevió a contar. Pero cuando se trataba de tomar decisiones importantes, ahí aparecía el matriarcado, nada se hacía sin que lo aprobara la *Nonna*. Fue así como crecí entre abuelas, tías, primas, sobrinas, mamá y hermana, todas mujeres sabias, trabajadoras, fuertes y emprendedoras, dispuestas a darlo todo para proteger y cuidar de sus familias, con la convicción de ser un pilar fundamental en estas.

De niña nunca le tomé el peso al rol que “debía” cumplir en la familia. Fue al tener que elegir una carrera cuando comenzaron los cuestiona-

mientos y consejos: “estudia una carrera que te permita complementar tu vida familiar con el trabajo”, lo que me llevó a desistir de mi idea inicial de estudiar medicina.

Cuando ingresé a Duoc UC en el año 2002 como docente de la Escuela de Diseño, ya tenía dos hijos y un trabajo de media jornada. La docencia me permitía complementar mi desarrollo profesional como diseñadora con mi deseo de hacer un aporte más significativo a la sociedad. Fue así como comencé mi carrera en Duoc UC, institución que me abrió las puertas y me ha permitido crecer profesionalmente en un camino que ha estado lleno de alegrías y desafíos, pero no por ello exento de complejidades.

Ya con tres hijos y luego de cuatro años dedicada solo a la docencia, con una carga de horas que me permitía complementar muy bien mi rol de madre y profesional, se presentó un cambio importante en mi vida, impulsándome a tomar nuevas responsabilidades laborales. Fue así como a fines del 2005 asumí la dirección de la carrera de Diseño Industrial con mucho temor por lo

difícil que sería compatibilizar este cargo con la intensa y demandante crianza de mis niños. Fue un período muy duro no solo por el cansancio y desgaste que significa poder responder al 100% en ambos roles, sino que por la culpa que sentía día a día al pensar que restaba tiempo a quienes eran y son mi mayor prioridad en la vida, mis hijos.

Luego de casi cinco años como Directora de Carreras, se fueron abriendo más oportunidades que significaban un crecimiento profesional importante. Sin embargo, en la medida en que la jerarquía del cargo era mayor, comenzó a disminuir la participación femenina haciendo más visible las brechas que han enfrentado las mujeres en la sociedad. Cuando llegué al equipo directivo de la Vicerrectoría Académica en el mes de mayo del 2015, como Directora de la Escuela de Diseño, era la única mujer entre 13 pares. En mis años en Duoc UC solo me tocó conocer a una Directora de Escuela que había ocupado un cargo similar antes que yo, Mónica Sievers (Q.E.P.D), Directora de la Escuela de Turismo entre los

años 2011 y 2014, quien luego de una extensa trayectoria en la industria, impulsó y lideró los primeros diseños y validaciones de estándares de competencias para certificar a trabajadores de los sectores de turismo. Para mí Mónica fue un referente, al igual que yo había sido docente y Directora de Carrera y cuando llegó a ocupar un alto cargo directivo jamás perdió su simpatía, generosidad y humanidad, algo que siempre admiré en ella.

Actualmente de 18 miembros del equipo directivo de la Vicerrectoría Académica, cinco somos mujeres: Dos Directoras de Escuela y tres Directoras Centrales. Si bien hemos aumentado en número aún falta mucho por avanzar, por lo que el rol que cumplimos hoy las mujeres que ocupamos cargos directivos será fundamental para abrir caminos e inspirar a las nuevas generaciones, mostrando formas de trabajo diferentes y nuevas alternativas de liderazgo, con un firme sentido y orientación a la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo, con una conducción más horizontal que propicie la participación, el respeto a la diversidad de opiniones e ideas, la colaboración, la crítica constructiva, fortaleciendo la identidad tanto individual como colectiva de las áreas que nos toque liderar. ¡Tenemos una gran responsabilidad!

Como Vicerrectoría Académica y en especial las Escuelas, tenemos un tremendo desafío en el diseño y desarrollo de nuestros Planes de Estudio, así como en la definición de políticas y mecanismos que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ya a partir de este año nuestros procesos de autoevaluación de carreras

consideran como criterio a evaluar la equidad de género, impulsando a las escuelas y carreras a promover acciones para identificar brechas en nuestros estudiantes, docentes y desarrollo profesional de la disciplina, junto adoptar medidas para disminuirlas. En ese sentido me gustaría destacar el trabajo realizado por Ximena Sibils, actual Directora General de Servicios Digitales, quien fue mi par cuando era directora de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones entre los años 2015 y 2021, período en el cual impulsó diversas iniciativas que se han mantenido hasta hoy para aumentar la cantidad de mujeres en las TIC, apelando a que sean más las que se inclinen por este tipo de carreras, orientando su proceso formativo para que puedan desenvolverse con excelencia y en igualdad de condiciones en la industria TI.

La discusión respecto a la temática de equidad de género en la educación TP, con un enfoque particular en la participación de las mujeres en este sector, ha sido también una prioridad para UNEVOC, red mundial de UNESCO especializada en educación y formación técnica y profesional. Siendo Duoc UC parte de la red UNESCO-UNEVOC, durante el mes de enero de 2022 la Dirección de Integración y Cooperación Institucional (DICI), en colaboración con las Escuelas, promovieron y facilitaron la postulación de estudiantes de Duoc UC a la convocatoria anual del programa de liderazgo femenino y sostenibilidad “UNESCO Women@Dior: Mujeres Líderes y Sostenibilidad”, liderado por la empresa de moda Dior y la Coalición Global para la Educación de UNESCO. Este programa de tutorías que se lanzó el año 2017 y ha apoyado a más de 1.500 mujeres en más de

58 países, tiene como objetivo empoderar a jóvenes mujeres de alrededor del mundo apoyándolas en temas como autonomía y autoestima, inclusión, creatividad y sostenibilidad. La convocatoria se centró en la búsqueda de 20 mujeres jóvenes provenientes de América Latina y el Caribe quienes, en conjunto con otras participantes de todo el mundo, recibirán mentorías individuales para desarrollar capacidades de liderazgo y emprendimiento, además de acceso a cursos *online*, conferencias internacionales y el desarrollo de un proyecto final. Han sido seleccionadas para realizar este programa 12 estudiantes de nuestra institución, nueve son de la Escuela de Diseño, una de la Escuela de Administración y Negocios, una de la Escuela de Comunicación y una de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones. (Dangela Morales Vilches, del programa de Ingeniería en Comercio Exterior; Doménica Sciaraffia, Emilia Leal, Catalina Muñoz, Ignacia Ocampo, Jennifer López, María del Rosario Letelier y Vanessa Núñez, alumnas de Diseño de Vestuario; Laura Leiva, de Diseño Gráfico; Isabella Pino, Diseño de Ambientes; Rafaela Silva, Relaciones Públicas; Valeria Capetillo, Ingeniería en Informática. Corresponden a las sedes de Padre Alonso Ovalle, San Carlos de Apoquindo, Plaza Vespucio y Antonio Varas).

No puedo dejar de dedicar un párrafo a mi Escuela de Diseño, la cual tiene una alta participación femenina, de un 65% de acuerdo a la matrícula 2022. Esta está marcada por las altas preferencias en carreras como Diseño de Vestuario y Diseño de Ambientes con un 87% y 85% de mujeres respectivamente, mientras que en las carreras Desarrollo y Diseño Web y Diseño Indus-

trial el porcentaje es de un 40% y 47% de mujeres respectivamente. Ya el nombre de las carreras con mayor presencia femenina nos da para sospechar que la elección por ellas (o la no elección por parte de hombres) está marcada por los estereotipos de géneros con respecto a labores culturalmente asignadas a la mujer.

Es nuestro rol como educadores y más aun siendo la Escuela de Diseño más grande de Chile, cambiar estos conceptos que han sido normalizados por la sociedad, generando una limitación social que sin duda ha influenciado a muchas y muchos jóvenes al momento de escoger una carrera. No hay carreras para hombres o mujeres, solo hay elecciones que deben responder al

ideal de vida y a la vocación de cada persona. Así como la elección de la carrera, el desarrollo laboral y los sueldos también han estado marcados por estos estereotipos. Desde mi perspectiva creo que alcanzar la equidad en el trabajo es posible en la medida en que se comprendan las diferencias, se satisfagan las diversas necesidades y se valore, sin hacer distinciones, el talento y capacidades de cada individuo.

Quiero terminar haciendo un reconocimiento a todas las mujeres trabajadoras de Duoc UC, colaboradoras, docentes, directivas, y en especial a quienes son parte de mi equipo directo: Karin Wolter, Karen Schwartzman, Paula Gamboa, Alexandra Faille, Viviana Marambio, porque al igual que yo tuvieron

o aún tienen que compatibilizar las largas horas de desvelo por la crianza de los hijos con la responsabilidad de cumplir sin lugar a dudas, con sus desafíos profesionales y deberes laborales, por pensar y actuar en muchas direcciones al mismo tiempo, enfrentar crisis y tomar decisiones con autonomía y porque desde su rol al trabajar en una institución de educación han comprendido la importancia de ser siempre un ejemplo en lo conductual y en lo emocional, aunque la vida las supere.

Dedico esta columna a mis hijas, Catalina y Antonia, esperando que todo el trabajo de hoy sea un mejor futuro para ellas.



 /ObservatorioETP

y entérate de todas las novedades que tenemos para tí.



## Retrospectiva y visión de futuro

**VANESSA THRAVES PEÑA**

*Directora de la sede San Carlos de Apoquindo de Duoc UC*

Las mujeres, tanto desde el rol administrativo, docente, directivo como de estudiantes y tituladas, han estado presente en la historia de Duoc UC. Desde mi llegada a la Institución, hace casi 10 años atrás como directora de carreras de la Escuela de Administración y Negocios de la sede Maipú he visto como se ha desarrollado el rol de la mujer, aumentando su participación en todos los ámbitos lo que ha contribuido a formar equipos más diversos y creativos, que incorporan más miradas y talentos en su gestión.

En el caso de las directoras de carrera en las sedes, el aporte ha sido generar mayores referentes para las alumnas y tituladas, y poner mayor énfasis en la contratación de mujeres docentes. Además, el cargo de directora de carrera ha sido un semillero de talentos, en donde posterior a ese cargo han seguido contribuyendo a Duoc UC desde el rol de subdirectoras y directoras, como es mi caso, que luego de ser directora de carrera asumí la subdirección administrativa, luego la subdirección académica de la sede Maipú y hace 4 años la dirección de la sede San Carlos de Apoquindo.

En el caso de las colaboradoras ad-

ministrativas, quiero destacar el aporte de Milsa Bustos quien tuvo una trayectoria de 46 años en la institución en donde trabajó en varias sedes, desarrollando distintos roles y funciones, partiendo como secretaria en sede Gran Avenida donde estaba el Colegio Don Bosco y terminando como Jefa Dara en la sede San Carlos de Apoquindo. Milsa tuvo el privilegio de ver como la institución fue creciendo y posicionándose año tras año, empujada por un grupo magnifico de gente, sintiéndose orgullosa de haber sido parte del éxito de la misma contribuyendo desde su responsabilidad en el logro de cada objetivo planteado.

Nuestras docentes son también un referente muy importante para nuestros estudiantes y un gran aporte a la educación técnico profesional. Contamos con docentes referentes en todas las escuelas de Duoc UC y en los programas transversales. Quisiera destacar a las docentes de las escuelas de ingeniería, construcción e informática, en donde las alumnas representan menos de un 30% de la matrícula total. En las carreras de estas escuelas contar con docentes referentes permite enseñar a las alumnas a confiar en sus

capacidades, contar con modelos a seguir y crear comunidad. Un caso de éxito es el programa Más Mujeres en las Tics de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones, que busca que más mujeres se inclinen por este tipo de carreras y, al mismo tiempo, se preparen con la certeza que, mediante la formación, serán profesionales capaces de desenvolverse con excelencia y en igualdad de condiciones en la industria TI.

Nuestras tituladas son también un referente y aporte a la sociedad. Son muchas para destacar, y quisiera resaltar a nuestras Tituladas Inspiradoras<sup>1</sup> reconocidas este 2021: En la categoría Evangelizadoras Camila Bolaño, titulada de Ingeniería en Marketing quien destaca por su rol en la Pastoral de Duoc UC; en la categoría Formadores, Jennifer Malhue, quien es la primera mujer en desempeñarse como Gerente de Finanzas de Famae y es docente de Duoc UC. En la categoría Comprometidos, Sofía Huaiquil, cuyo objetivo es educar sobre el pueblo mapuche en redes sociales y Alejandra Sepúlveda, directora y gestora cultural que trabaja por el desarrollo local y la economía social vinculada al

<sup>1</sup> <https://www.duoc.cl/vida-estudiantil/titulados/inspiradores/>

sector diseño a través de *Colabora-fest*. En la categoría Emprendedores Isabel Alvarado, informática biomédica, Clarisa Carrasco contadora y Daniela Thiers destacada ilustradora, reconocidas las tres en la industria nacional e internacional. En la categoría Innovadores, Andrea Ávila Barbera, creadora de un “guante robótico de rehabilitación para pacientes de ACV” y Bárbara Molina integrante del proyecto de investigación aplicada AYA: sistema integrado de acuaponía y aeroponía para el cultivo de alimentos en zonas de catástrofes y campos de refugiados. Y por último, en la categoría expertos Lorena Capetillo, destacada actriz nacional titulada de nuestra sede, María Fernanda Briones, ingeniera en informática, Wilma Borchers, destacada ingeniera en medio ambiente y Danissa Bieri, titulada y docente en la Escuela de Administración y Negocios.

La temática de la equidad de género y el tema de la mujer han tomado una mayor relevancia desde hace 4 años. En el día internacional de la mujer del 8 de marzo del 2018 se realizó una marcha multitudinaria y fue el comienzo de una petición de la sociedad a reivindicar la igualdad y de hacer un análisis de la situación de las mujeres, de reconocer los logros y los avances y evaluar nuevos caminos para seguir mejorando la participación igualitaria de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural.

Nuestras alumnas se sumaron a esta inquietud y en la sede San Carlos de Apoquindo realizaron una intervención artística en el patio central. Como dirección de sede dialogamos con las alumnas y nos mostramos abiertos a recibir sus inquietudes y preocupaciones. Esto fue el punta de pie inicial para que

como Sede trabajáramos en conjunto con las estudiantes una serie de actividades tales como: Conversatorios estudiantiles de abuso y acoso sexual, de autocuidado, charlas con estamentos gubernamentales y talleres de defensa personal para las mujeres. Las estudiantes se organizaron en la SEGEDUC: Secretaría de Género en Duoc UC, en la que participaban activamente un grupo de estudiantes mujeres, autogestionadas y pertenecientes a diferentes carreras y sedes de Duoc UC; realizaron talleres y espacios estudiantiles formativos y charlas de temáticas de género.

Esta temática también fue acogida a nivel institucional y formamos el 2019 el consejo de equidad de género con la participación del rector, directivos y alumnas en donde se trabajaron 5 temáticas levantadas por las estudiantes a través de *focus group*. Los principales resultados fueron validar la política de equidad de género, el proceso de actualización del protocolo y reglamento de violencia sexual y la publicación del *Policy Brief*: Brecha de género en carreras STEM del sector TP, en conjunto con Unesco- Unevoc.

Para el Ministerio de Educación la equidad de género y la inclusión son dos de las 5 dimensiones transversales a trabajar en los 3 ejes de trabajo de la Estrategia Nacional FTP 2020 <sup>2</sup>. En marzo 2021 el MINEDUC organizó la primera Mesa de género de la Formación Técnico Profesional con el objetivo de: Promover la incorporación de la perspectiva de género en las acciones desarrolladas en FTP, reconociendo el espacio educativo como un espacio fundamental para

promover la equidad de género. En esta mesa participamos más de 30 representantes de IES TP, liceos EMTP y sectores económicos, y en mi caso participo representando a Duoc UC. En un trabajo participativo de la mesa de género TP con el apoyo del PNUD y la Universidad Alberto Hurtado se elaboró el Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la FTP<sup>3</sup>, publicado el 8 de marzo 2022, cuyo objetivo es ser una guía para la FTP, para facilitar el cumplimiento de la regulación actual, orientando a las instituciones en el tipo de acciones que puedan desarrollar a partir de sus propias realidades.

Durante mi experiencia en Duoc UC he podido participar y ver como se ha potenciado el rol de la mujer y se han liderado estas temáticas desde la institución y participando en conjunto con el Mineduc. Mi propia experiencia es que la institución busca potenciar los talentos de las mujeres, y permitir el desarrollo profesional y personal. En mi caso como directora de sede conté con todo el apoyo de la institución en mi pre y post natal de mis 2 hijas durante la dirección de la sede.

Espero que el aporte de la mujer en Duoc UC y la educación técnico profesional siga aumentando, y veamos en las futuras profesionales mayor participación en las carreras *STEM* tanto de alumnas y docentes, y continuemos teniendo tituladas referentes en todas las áreas. Espero que las estudiantes confíen en sus capacidades y talentos, y podamos apoyarlas a impulsarlas y a apoyemos también a nuestras colaboradoras administrativas y docentes en su desarrollo personal y profesional.

2 <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/12/Estrategia-FTP.pdf>

3 <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/03/INFORME-EQUIDAD-GENERO-FTP.pdf>



## Más técnicas y profesionales en áreas tradicionalmente masculinas: Nuestro desafío

MARCELA ARELLANO OGAZ

*Directora Integración y Cooperación Institucional de Duoc UC*

La matrícula femenina en la educación superior se ha triplicado a nivel mundial entre 1995 y 2020 (OCDE; 2020). Sin embargo, investigaciones recientes dan cuenta que la brecha de género en la Educación Técnico Profesional no ha disminuido en las últimas décadas. Lo que es coincidente con la desigualdad de género existente hoy en algunas áreas del mercado laboral.

La composición de la matrícula para la educación TP en 2021, muestra que un 53% de estudiantes son mujeres (SIES, 2021). Si bien este resultado es alentador, las cifras ocultan una de las barreras que afectan a las mujeres, a lo largo de su trayectoria formativa -y que en algunos casos se perpetúa en el mercado laboral: la masculinización de ciertos sectores laborales, en particular, en áreas STEM<sup>1</sup> asociadas a rubros tradicionalmente masculinos como la Construcción, Metalmecánica, Minería, Electricidad y Electrónica, entre otros.

Uno tendería a pensar que la situación antes expuesta, va en retirada

o al menos ya tiene vías de solución pero el reconocimiento y visibilización de la existencia de brechas de género en la educación superior chilena; y consecuentemente la creación de medidas y planes de acción concretos (como, por ejemplo, la implementación de vías de ingreso especial para mujeres en carreras de STEM y/o acciones que promueven la contratación de mujeres en igualdad de condiciones curriculares) no ha tenido el mismo impacto -en términos de participación y elección de carreras- en los distintos niveles educacionales.

La Educación Técnico Profesional es hoy en día uno de los sectores educacionales que se ve más afectada por los sesgos de género. La necesaria vinculación de este nivel de formación con la industria, refleja la desigualdad de género y estereotipos asociados a ciertos sectores de la economía.

La falta de perspectiva de género – en el análisis sobre empleabilidad y desempeño laboral de estudiantes de ETP; no permiten hoy día identificar brechas. No obstante, para el total de estudiantes, estos reportes

confirman que son precisamente las especialidades afines a áreas STEM las mejor remuneradas. Y, en cambio, las áreas relacionadas a educación y salud, donde tiende a concentrarse la matrícula femenina, las que presentan remuneraciones más bajas.

Por esta razón, es importante traer a la discusión cuales son las barreras específicas que afectan a la formación de mujeres en la Educación Técnico Profesional, qué desafíos propios enfrenta el sector y cómo -desde la formación- abordamos esta problemática, con perspectiva de futuro.

La incorporación de la mujer a la Educación Técnico Profesional, no es solo un problema de equidad. No es una aspiración por mayores oportunidades de desarrollo, ni el anhelo de las nuevas generaciones femeninas. Una mayor participación de la mujer en los sectores laborales, es un factor determinante para impulsar la eficiencia económica. En este sentido, las brechas existentes no solo se deben abordar desde la perspectiva de la equidad e inclusión, ya que debe con-

<sup>1</sup> STEM, sigla en inglés es el acrónimo de los términos *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

siderarse como un determinante clave para el funcionamiento de la economía y desarrollo del país.

El potencial transformador de la formación TP es quizás un factor no explorado en profundidad. Como se indicó previamente, la vinculación de la formación TP con el mundo del trabajo, tiene la posibilidad de incidir en la estructura productiva y en su patrón de especialización. Incorporar mayores niveles de desarrollo tecnológico en formación TP incidirá en la productividad futura de los y las profesionales. En este sentido, esta transformación debe tener como horizonte de desarrollo la igualdad, e incluyendo la igualdad de género como un eje estructural. Lo anterior parece ser una clave para enfrentar un desarrollo sostenible.

Ahora bien, el mercado laboral presenta importantes restricciones y limitaciones para las mujeres a nivel global, incidiendo fuertemente en su autonomía económica y generando importantes patrones de desigualdad y discriminación. Una manifestación de ello se observa hoy en sectores productivos con mayor desarrollo tecnológico. La “tecnologización” de la industria y mercado laboral, afectará entonces, de forma más profunda, en los sectores en los que históricamente las mujeres tienden a estar mayoritariamente empleadas (servicios). Se prevé una importante supresión de puestos de trabajo lo que aumentará las brechas de género en el mercado laboral (CEPAL, 2019, pág. 31).

En este sentido, la gran preocupación por la inclusión de mujeres en las carreras STEM, no es solo un tema de representación o participación. Es un imperativo. Las carreras vinculadas con las STEM constituirán

el empleo del futuro, la fuerza motriz de la innovación, del bienestar social, del crecimiento inclusivo y del desarrollo sostenible. Luego, se necesitan políticas integrales e intersectoriales, que permitan, faciliten y promuevan la participación de niñas y mujeres en ámbitos de las tecnologías la búsqueda de soluciones para hacer frente a los desafíos futuros.

Desde Duoc UC se ha asumido este desafío para el desarrollo sostenible, como Centro Unevoc-Unesco, lideramos y desarrollamos estrategias para que nuestras estudiantes puedan expandir sus horizontes y contribuir desde sus capacidades a la construcción de una sociedad mejor.

La Escuela de Informática y Telecomunicaciones, ha sido pionera en liderar programas para promover la participación de estudiantes mujeres en espacios de connotada visibilidad. *Más Mujeres en las TIC's.*, es un proyecto de reconocimiento internacional, cuyo objetivo se focaliza en aumentar la participación de mujeres y potenciar su rol en la industria de las tecnologías de la información y la comunicación. En el marco del programa, 63 alumnas fueron preparadas -y dos seleccionadas- como Estudiantes Embajadoras de Microsoft, siendo las únicas alumnas elegidas a nivel nacional. En este paso como embajadoras tendrán la oportunidad de certificarse en nuevas competencias digitales vigentes en el mundo laboral y, a la vez, potenciarse como formadoras-entrenadoras para convertirse en líderes y figuras inspiradoras para sus pares.

*Technovation Girls Chile*, es otra iniciativa que busca fomentar e incentivar en niñas y adolescentes para potenciar sus vocaciones profesionales en áreas STEM; y en donde tres

equipos de mujeres pertenecientes a la comunidad Duoc UC, lograron llegar a la final mundial. La convocatoria 2022, la Escuela participa como co-organizadora. Esta iniciativa reviste gran importancia para nuestra institución porque permitirá el acercamiento vocacional temprano y la formación de niñas y adolescentes entre 13 y 18 años, en áreas de programación e inteligencia artificial.

Hace una semana catorce estudiantes de Duoc UC fueron seleccionadas para ser parte del *Programa Unesco Women@Dior: Mujeres Líderes y Sostenibilidad*, cuyo propósito se centra en empoderar a jóvenes mujeres del mundo en temas como autonomía y autoestima, inclusión, creatividad y sostenibilidad a nivel global. Debemos consolidar y profundizar nuestras acciones para que más mujeres sean referentes en la sala de clases, en la docencia y en el mundo del trabajo. Tenemos la responsabilidad de conversar con actores del mundo laboral y empresarial para invitarles al desafío de abrir prácticas y puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados a las mujeres, en condiciones de igualdad y respeto.

Así, desde un enfoque estratégico, que busca incrementar la progresión, titulación y empleabilidad de los y las estudiantes, se han desarrollado distintas iniciativas cuyo objetivo final es expandir los horizontes de las y los estudiantes, logrando, a través de una formación crítica, eliminar estereotipos y/o barreras, procurando que sus vocaciones no se vean limitadas. Su proceso de formación es una invitación a explorar y desarrollar un proyecto profesional y laboral basadas en sus propias capacidades e intereses, independiente de su género.





## El impulso de una cultura respetuosa para la equidad de género

CAROLA XIMENA CUEVAS MUJICA

Jefa de Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual de Duoc UC

El rol de la mujer en la sociedad experimenta importantes transformaciones en el primer cuarto del siglo XX. Con el fin de la Primera Guerra Mundial, hito que promueve su tránsito desde un lugar privado, es decir en lo doméstico y familiar, a una participación pública, con importante representación laboral. Con esto, la estructura social se transforma y las mujeres hemos contribuido al desarrollo de la sociedad de forma activa y con mayor visibilidad. Sin embargo, las variaciones culturales se desarrollan con mayor lentitud, observando que estos cambios acelerados no han ido acompañados con la misma velocidad en cuanto a equidad entre hombres y mujeres.

Lo mismo se observa con la incorporación progresiva de las mujeres a la educación superior, si observamos cuales han sido aquellas carreras que cuentan con una matrícula casi exclusivamente femenina y aquellas que se han definido como “masculinizadas”. Las primeras, asociadas a los roles de cuidado – áreas de la salud- y a la educación elemental. Y las segundas, asociadas a la ciencia y la tecnología. Solo

con este dato observado y medido, ya podemos obtener algunas conclusiones: al buscar mayor participación de la mujer es necesario comprender aquello que se encuentra limitándola, es decir, comprender la existencia de diferencias entre hombres y mujeres e identificarlas para poder abordarlas y modificar ese desequilibrio. Esto en concordancia con la declaración de los Derechos Humanos (1948) que en sus artículos 1°, 23° y 26° señala *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo...”*: *“La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana (...) favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos...”*<sup>1</sup>.

Así, quien más que las mismas mu-

jes podemos dar cuenta de estas diferencias en los diversos espacios en los que nos desenvolvemos y, más allá de las diferencias evidentes de la anatomía, posiblemente algunas de estas tienen que ver con la forma en que somos representadas culturalmente o los llamados *“estereotipos de género”*. Para dar cuenta de este concepto, el psicólogo Gordon Allport señaló que el pensamiento humano se basa en la generación de categorías para la comprensión de la realidad, pues nos dan la posibilidad de ordenar el ambiente, sistematizarlo y posibilitar la acción, por lo que se trata de un fenómeno necesario (Allport, en Cardoso, E. 2016). Si pensamos en las relaciones entre personas, utilizamos rasgos distintivos como la edad, características físicas, el sexo, etc. Y con ello intentamos comprender mejor al otro y facilitamos la interacción social, pues estas categorías cumplen con una función informativa. Entonces, los estereotipos son esas creencias y percepciones generalizadas –agrupadas- acerca de las características que están mentalmente asociadas a los grupos de personas. Son des-

1 Declaración Universal de los Derechos Humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

criptivos, pero pueden ser también prescriptivos, es decir, referirse a un conjunto de características que ciertas personas “deberían tener”.

Los estereotipos de género son los más prescriptivos y, aunque el contenido de estas categorías puede ser positivo y negativo, son en mayor medida negativo (Stangor, en Cardoso E. 2016). Muchas veces, pueden tener connotaciones positivas y al mismo tiempo asociarse a percepciones negativas, mostrando con ello ambivalencia. Por ejemplo, muchas/os hemos escuchado que las mujeres somos muy emocionales y tras esta afirmación, puede entenderse que las acciones de una mujer no responden a un proceso de reflexión, sino más bien a un impulso. Igualmente, los estereotipos de género incluyen a los hombres, probablemente hemos escuchado que ellos son racionales y con esto expresamos que les es difícil mostrar sus afectos o que no debieran hacerlo.

Con esto, observamos a hombres y mujeres atrapados en estos “estereotipos”, que al ser generalizadas y transmitidas transgeneracionalmente se conforman como una estructura cultural que se ha rigidizado a lo largo del tiempo. Pero buscamos equidad, para esto un paso es identificarlos y comprender desde que lugar creemos lo que creemos y con esto ir generando nuevas categorías que vayan en ese sentido.

Entonces, si lo buscado son cambios culturales con miras a la equidad de género, considerando que Duoc UC es una institución de educación católica cuya misión es la formación de personas para una sociedad mejor, es que se han ido generando diversas instancias a objeto de que

profesores, administrativos y estudiantes, puedan producir reflexiones en torno a estos temas. Por ello, manteniendo a los y las estudiantes al centro, las/los colaboradores, debemos reflexionar también desde que lugares estamos formando, y con esto entregar los soportes y el marco que provee de pautas para que esa relación se traduzca en la formación de personas que aporten a la sociedad, desde los lugares humanos, personales y como comunidad educativa completa. Esto, enmarcado en lo ya señalado por S.S. Juan Pablo II en la *Ex Corde Ecclesiae* “...Mientras cada disciplina se enseña de manera sistemática y según sus propios métodos, la interdisciplinariedad, apoyada por la contribución de la filosofía y de la teología, ayuda a los estudiantes a adquirir una visión orgánica de la realidad y a desarrollar un deseo incesante de progreso intelectual”

Con todo esto, ¿Por qué como UVS (Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual Duoc UC) nos estamos refiriendo a los estereotipos de género?

Lo expresado por la *Ex Corde Ecclesiae* y que es válido para toda institución de educación católica, nos dice: “La Universidad Católica persigue sus propios objetivos también mediante el esfuerzo por formar una comunidad auténticamente humana, animada por el espíritu de Cristo. La fuente de su unidad deriva de su común consagración a la verdad, de la idéntica visión de la dignidad humana y, en último análisis, de la persona y del mensaje de Cristo que da a la Institución su carácter distintivo. Como resultado de este planteamiento, la Comunidad universitaria está animada por un espíritu de libertad y de caridad, y

está caracterizada por el respeto recíproco, por el diálogo sincero y por la tutela de los derechos de cada uno. Ayuda a todos sus miembros a alcanzar su plenitud como personas humanas”<sup>2</sup>.

Asimismo, el Proyecto Educativo de Duoc UC nos recuerda que: “Si la persona es un fin en sí misma, es decir, alguien, siempre debe ser pensada y considerada como un todo o un pequeño universo; y no como una parte de una especie, eventualmente sacrificable por el bien de la especie. En el hombre se integran perfectamente un aspecto material y otro espiritual” (...) “Lo distintivo de la persona o del ser humano y que le confiere su dignidad inviolable, consiste en el dato objetivo de que la persona es el único ser viviente corpóreo que está dotado de razón o espíritu”<sup>3</sup>.

De acuerdo a lo anterior, si hacemos la bajada a la violencia, que siempre se funda en una asimetría de poder, no podemos desconocer el rol que tiene la cultura en la expresión de estas conductas que atentan contra la dignidad de las personas. Esto, pues el poder se ejerce de acuerdo a las elecciones que cada persona realiza en diferentes circunstancias, muchas veces en conciencia y enmarcando las acciones de acuerdo al contexto en que el poder fue delegado. Sin embargo, otras veces, posiblemente de forma irreflexiva respondiendo a la *prescripción* de lo que debiera hacer y/o a estereotipos que distorsionan las relaciones. Por esto y haciendo un foco a la violencia sexual, considerando que afecta principalmente a muje-

2 Constitución apostólica de S.S. Juan Pablo II Ex Corde Ecclesiae Sobre las Universidades Católicas; 2011.

3 Proyecto Educativo Duoc UC (2022). P 13.

res y en este aspecto es considerada una de las formas más graves de violencia de género, a la base de la expresión de estas conductas, podemos encontrar mitos y aspectos culturales (estereotipo de género) en los que es necesario detenerse y reflexionar a fin de generar instancias preventivas que nos permitan

continuar construyendo espacios libres de violencia, no en forma aislada, sino de forma conjunta como comunidad educativa.

Al generar espacios libres de violencia y violencia sexual, contribuimos a construir una comunidad respetuosa y diversa que incluye a

mujeres y hombres con equidad “... nos encontramos llamados a incorporar cabalmente a las mujeres en espacios educacionales, con equidad...”<sup>4</sup>

4 Constitución apostólica de S.S. Juan Pablo II Ex Corde Ecclesiae Sobre las Universidades Católicas; 2011.

## Bibliografía

Cardoso, E. (2016) Mujeres y estereotipos de género en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos *Revista en Cultura de la Legalidad* (Nº 9), pp. 26-48.

Declaración Universal de los Derechos Humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Proyecto Educativo Duoc UC 2022. [http://observatorio.duoc.cl/sites/default/files/proyecto\\_educativo\\_2022\\_duoc\\_uc.pdf](http://observatorio.duoc.cl/sites/default/files/proyecto_educativo_2022_duoc_uc.pdf)

S.S. Juan Pablo II (2011) “*Constitución apostólica de S.S. Juan Pablo II Ex Corde Ecclesiae Sobre las Universidades Católicas*” Santiago, Publicaciones Pastoral UC.

# issuu.com/observatorio\_duocuc



## ¡REVISA TODOS NUESTROS NÚMEROS ANTERIORES!



## La mujer a la luz de María

JENIFERT ACUÑA BENAVIDES

*Especialista Pastoral para colaboradores de Duoc UC*

*“Entonces Isabel quedó llena del Espíritu Santo, y levantando la voz exclamó: “¡Bendita tú entre las mujeres y bendito el fruto de tu vientre” (Lucas 1, 41-42)!*

Hace muchos años una religiosa muy querida en mi vida, en medio de una meditación grupal con la Palabra, me exhortó a compartir siempre con los demás lo que Dios había hablado a mi corazón, porque “Dios es siempre novedad” y Él puede hablar también a través de la experiencia de fe de otros. Partiendo desde ahí, al concebir un concepto de mujer, no puedo sino mirar a María, quien encarna la “verdadera novedad de Dios”, su hijo Jesús.

A lo largo de la historia, la figura de la mujer ha sido representada en un papel secundario; sin embargo, desde un punto de vista cristiano, sin el “Sí” de una mujer, el plan salvífico de Dios en nuestra vida no hubiese sido realizado y esa figura sin duda toma un papel protagónico.

Si miramos nuestra vida, nuestra propia historia, existe la presencia de alguna mujer a la que le debemos agradecer su cariño, entrega y enseñanza. Mirarlas a ellas, nos facilita comprender la ternura de María, sus virtudes, sus cualidades, la genialidad femenina. A veces se puede pensar que María, la Madre de Jesús, es un modelo desactualiza-

do para la mujer de hoy; muy por el contrario, María es creativa, soñadora, decidida, fuerte, pero sobretodo una mujer que custodia la verdad y ama profundamente lo que Dios sueña para cada uno de sus hijos.

Sin ir más lejos, si nos fijamos en el Evangelio, podemos darnos cuenta que Jesús usó muchas veces la referencia de mujeres para enseñar a sus discípulos. No cabe la menor duda que todas esas cualidades especiales las observó contemplando a su madre, en lo sencillo de sus quehaceres y en lo cotidiano, no por nada a los pies de la cruz nos la entregó como nuestra madre.

“El cristiano no tiene derecho a ser huérfano, tiene madre, no es solo quien da la vida, sino que quien educa en la fe” dice el Papa Francisco. Es por ello que la Pastoral de Duoc UC reconoce y promueve, sin duda, las virtudes y cualidades de María como primera discípula de Jesús, que nos anima en la tarea evangelizadora de anunciar a su Hijo y en ella que reconocemos el don de la mujer en la vida en nuestras estudiantes, colaboradoras y religiosas, pues son un tesoro para nuestro quehacer y la misión

institucional de formar personas integrales.

En Duoc UC tenemos la oportunidad de poner al servicio toda la riqueza virtuosa de María, aportando desde ahí un gran valor humano en todas las áreas y estamentos de nuestra Institución, permitiéndonos vivir y desarrollar en todos los ámbitos de nuestra vida la acogida, la capacidad de escucha, a potenciar nuestra intuición, sensibilidad, nuestra mirada conciliadora, a vivir la prudencia y el servicio que revitaliza la fe, la esperanza y caridad tan necesaria en nuestra sociedad.

Muchas veces estos dones se ejecutan con total discreción y silencio, lo que propicia a no valorizar la delicadeza con el que se realiza. Es por ello que hoy a la luz de María, tenemos una gran oportunidad de visibilizar todo el valor que subyace en las tareas realizadas por las mujeres de nuestra institución, pues como primera discípula y mujer nos invita a conocernos desde el diálogo e intimidad con el Señor y a comprender que, así como ella, Dios tiene un plan de amor para cada una de nosotras.



## La mujer y su aporte a Duoc UC: Logros y un camino de más equidad por recorrer

CARMEN GLORIA DEL PINO POZO

*Presidenta Sindicato Duoc UC*

### *Mujer y trabajo*

Hace unas semanas se conmemoró el día internacional de la mujer, día en el cual se nos invitó a reflexionar sobre los avances y retrocesos que como mujeres hemos presentado en distintos espacios de la vida. Uno de estos ámbitos es la inserción laboral en el mercado chileno. Destacar que es uno de los más tardíos a nivel latinoamericano; sin embargo, esta incorporación ha sido sin abandonar los roles tradicionalmente impuestos a la mujer, como la responsabilidad en el cuidado de los hijos, la mantención y administración del hogar, el rol de pareja, etc.

Es en esta materia, mujer y trabajo, en la que encontramos avances importantes, como en la creación

de leyes y políticas públicas que han permitido la participación y crecimiento de esta relación que muchas veces nos hace no solo participes, sino que también las principales proveedoras del hogar, emprendiendo y demostrando tener capacidades que van más allá de lo que se nos impuso culturalmente. Tengo la convicción que como mujeres estamos llamadas a liderar importantes estrategias en cuanto a la equidad de género, en las oportunidades laborales, en achicar mayormente la brecha y en avanzar en una igualdad salarial. Un objetivo importante es incluir a las mujeres en puestos de trabajo en los cuales son minoría y en los que se nos invita a ser guía.

Considero que se debe seguir creciendo en políticas compensatorias que acorten las brechas de la desigualdad y que vayan dirigidas a la equidad de género, sobre todo en nuestra comunidad. Para esto es sumamente importante continuar con nuestro aporte en distintas áreas para seguir avanzando. Como sindicato debemos seguir revisando y aportando en materia de derechos, cuidado, creación de espacios y de protección a la mujer de manera igualitaria. La relación Mujer-Trabajo ya no puede estar ajena a ninguna realidad, ya que los tiempos avanzan y cada vez se abren más espacios en los cuales podemos ser protagonistas y participes. Debemos velar por esto.

### *Qué es lo específico que entrega la mujer y que tiene como efecto una mejor Educación Técnico Profesional.*

Uno de los ámbitos de inserción y desarrollo de los distintos roles de la mujer en la sociedad es la educación. En este sector tradicionalmente ha predominado la mujer y la población femenina ha encontrado un mayor acceso a la escolarización. Ha deseado avanzar con

fuerte motivación en mejorar sus capacidades, ya sea para formar parte del mundo laboral, considerando motivaciones en el ámbito socioeconómico o también para su personal crecimiento. Considerando esto, la elección de la mujer ya sea de una carrera técnica o de

una profesional, se ha visto marcada por buscar especialidades que hablan del equilibrio entre los roles impuestos, intereses y gustos personales, así como por la disponibilidad del mercado laboral en el cual nos podamos desempeñar.

En los últimos años esto ha cambiado y ha predominado que esta elección vaya más allá del género que se le pueda imponer a una carrera específica. La apertura ha sido maravillosa en cuanto al carácter e ímpetu para entrar y desarrollarse en áreas que eran hasta hace poco dominadas por hombres. Duoc UC lo ha vivido y he sido parte del proceso, no solo por la motivación de llegar al mercado laboral con ventajas comparativas en este proceso de formación educativa, sino que también en esta resistencia al cambio y de cómo se nos condiciona so-

cialmente.

Tomando en cuenta esto y enfocándonos el área técnico profesional, creo que hoy estamos ante un escenario en el cual existen importantes temas a considerar como lo son una transformación cultural y social, aspiraciones de paridad de género y avances tecnológicos que han permitido un progreso, para que el aporte de la mujer siga aumentando en pro de un liderazgo en la docencia, en áreas como la investigación, la tecnología, la ciencia, la matemática la ingeniería,

áreas en que las niñas y mujeres históricamente han tenido una baja participación. Considero que este arranque suscita en que se dejó de pensar que existen las especialidades de “hombres” o “mujeres”, sino que más bien en cómo el ser humano puede y busca desarrollarse. Pensando en esto creo que Duoc UC ha tenido un avance importante en materia de paridad, equidad e igualdad, ya sea en la docencia, como en los cargos administrativos y directivos, aunque aún nos falta por avanzar, pero lo importante es que exista esta apertura.

### *Cómo puede la mujer técnico profesional desarrollarse aún más para el éxito de la comunidad de Duoc UC.*

Si bien como país hemos avanzado en materia de paridad, aún existen brechas laborales importantes en cuanto a las remuneraciones y a la desigualdad de género, la forma de tratar y de poner en la mesa las oportunidades de forma equitativa. Si pensamos en esto aún falta un largo camino por recorrer. Por esto es que se deben plantear desafíos que integren iniciativas de apoyo a los múltiples roles que cumplimos como mujeres, en lo social y cultural, así como en lo familiar-laboral y, es en este punto, que en este tiempo de pandemia se retrocedió. Esto es algo que creo que comunidad podemos recuperar.

Muchas de nosotras tenemos formación técnico profesional y estamos constantemente buscando mejorar y cumplir de forma exitosa nuestro rol entregando y aplicando cada conocimiento adquirido. Considero que deben existir en nuestra comunidad reales políticas que permitan esto, más trabajo en paridad y en igualdad de oportunidades. Estudios aseguran que la Educación Técnico Profesional es el mejor

camino para avanzar en equidad. Por esto, creo que hay un compromiso como comunidad Duoc para potenciar la transversalidad en la elección y presencia de la mujer en carreras, ya sea como alumnas o docentes, que aún es bajísima. Esto va de la mano con que en el sector empresarial se propicie la contratación femenina en estas áreas, considerando las destrezas y capacidades. El desarrollo del aporte de la formación técnico profesional es la inclusividad y este es el primer paso para que se reconozca cómo la mujer técnico profesional aporta al desarrollo del país.

Para tener éxito en cualquier ámbito de la vida se necesita de valentía, compromiso, visión y responsabilidad y es necesario ordenar nuestras metas y objetivos. Como mujeres lidiamos con el cumplimiento de varias de estas de forma paralela, y es por donde partimos para cualquier aporte que podamos hacer. El camino es la integración de ambos puntos expuestos.

Si pensamos en lo que conlleva la

vida profesional, sus procesos y transiciones tales como la continuidad de estudios superiores, la maternidad y la paternidad, la mantención del hogar, etc., estos están lleno de transformaciones como ya lo he mencionado, que van de la mano de los cambios y demandas sociales y culturales, los cambios tecnológicos, el crecimiento y la proyección laboral, puntos importantes y que ha ido en apertura gracias a estas transformaciones. El ser una mujer técnico profesional nos sitúa en la apertura a desarrollarnos por competencias, y para tener éxito en el área que nos desarrollamos necesitamos de punto de partida y que las oportunidades estén, que se creen políticas y se hagan los esfuerzos para que podamos sentir que podemos seguir creciendo sin dejar de lado los variados roles que desarrollamos. Se trata finalmente de sentirse exitosa y plena de forma integral.

El aporte a la comunidad lo podremos recibir y entregar si hay un compromiso en que existan los espacios de participación activa, que

tengamos mayor empoderamiento y que uno se sienta parte de esta, sobre todo cuando tenemos la seguridad de que no solo lo laboral está cubierto, también lo familiar, que va de la mano con los valores propuestos por la institución.

Finalmente, para desarrollarnos en la vida profesional hemos necesitado de la educación desde que somos

parte de esta sociedad y debemos considerarla como algo invaluable. Si lo pensamos así, esto es lo único que nos va a permitir avanzar como sociedad, ya que cualquier cambio conlleva crecimiento y lo tiene como base. Debemos pensar que esta es la clave para que nuestra sociedad garantice las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

En mi rol actual quiero extender la invitación a cada mujer que quiera aportar desde su visión de cómo podemos avanzar. Somos seres únicos con visiones distintas en busca de cumplir objetivos similares y siempre es mejor hacerlo en comunidad.



## PLATAFORMA PERMANENTE Y ACTUALIZADA

- Análisis
- Opiniones
- Expresión Profesional
- Educación

...entre otras cosas.



<http://observatorio.duoc.cl/ObservatorioETP>



## La mujer en el aula y su rol en la Educación Técnico Profesional

MARTA GARRIDO ZAVALA

*Docente Titular del Programa de Lenguaje y Comunicación de Duoc UC*

La relación entre el docente y sus estudiantes es un vínculo que puede transformarse en la inspiración para orientar, reforzar y sacar a la luz lo mejor de cada uno de ellos. En efecto, si nos remontamos a nuestra infancia, recordaremos a aquella profesora que en algún momento nos orientó en la comprensión de un contenido, nos corrigió en el momento oportuno o nos proporcionó un consejo con las palabras de contención que necesitábamos. Así es como actualmente muchos están en deuda con alguna maestra que les brindó el apoyo y la orientación clave para el desarrollo de su potencial.

Si bien hay mujeres educadoras que se han convertido en auténticas referentes del cambio educativo, a través de la historia, ellas no siempre han podido desarrollar su vocación docente. A mediados del siglo XVIII, se tenía la convicción de que hombres y mujeres debían cumplir roles diferenciados, presunción que permeaba también la pedagogía, existiendo la creencia de que ellas no debían estudiar porque eso las alejaba de su rol de madre y esposa. En 1818, se promovió la idea de que

todos los ciudadanos debían recibir educación. Poco a poco, la mujer comenzó a insertarse en el sistema educativo y tanto niñas como jóvenes pudieron asistir a las escuelas, cursando estudios superiores y formándose como maestras.

De este modo, la mujer fue adquiriendo una función preponderante dentro del ámbito educativo. Sin embargo, si bien hoy la docencia es una profesión mayoritariamente femenina en los primeros niveles de enseñanza, la participación masculina aumenta en los niveles más altos, constituyendo las mujeres una minoría en la educación superior.

No obstante, tal como en otras áreas del saber, estamos experimentando un proceso de legitimación académica de la trayectoria educativa de las mujeres. Desde esta perspectiva, es destacable la acción del profesorado en el fomento de una educación, cuya función principal es generar una experiencia educativa que motive el aprendizaje de relaciones de equidad y solidaridad entre géneros, posibilitando reivindicaciones que favorezcan la participación activa de ambos sexos.

Al respecto, cabe reflexionar sobre el rol de las mujeres en la Educación Técnico Profesional. En este sentido, resulta fundamental promover su incorporación a carreras “masculinizadas”. En el panorama actual, existe una alta diferencia en la participación en el área de Tecnología a favor de los hombres. Es así como de acuerdo a datos de la CNED, en las carreras de Ciencias, Tecnologías, Ingenierías o Matemática, también llamadas “STEM”, la matrícula total de pregrado el año 2020 tuvo una participación de los hombres de un 77,8%, mientras que en el caso de las mujeres fue de un 22,2%. Este contraste tiene su origen en brechas culturales presentes a lo largo de la educación escolar, que terminan traducéndose en carreras para “hombres” y carreras para “mujeres”. Y si bien esta diferencia ha evidenciado una leve disminución en años anteriores, pone de manifiesto que todavía queda mucho por hacer en lo que respecta a la visibilización de la mujer y la superación de los estereotipos de género en todos los niveles educativos.

Conviene tener presente que uno



de los principales campos donde es posible hacer frente a la segregación de género es en la Educación Técnico Profesional. Se observa que, aunque la participación de mujeres en este sistema formativo es significativa, su preeminencia se focaliza en las áreas de salud, educación, administración y comercio. De acuerdo a estadísticas recientes, la participación de la mujer en los Institutos de Formación Profesional en América Latina es de solo un 5% en las áreas de mecánica, electricidad, metalurgia y electrónica. Estos datos permiten afirmar la existencia de una segmentación de las carreras por sexo en los estudiantes en la Educación Técnico Profesional.

La incorporación de la mujer a todos los campos es una meta que debemos atender. No hacerlo sería negarnos al progreso, desaprovechando la oportunidad que representa el potencial de integrarlas para beneficiar la educación superior y aportar a los diversos sectores de la economía nacional, especialmente, los concernientes a la ciencia y la tecnología, imprescindibles para el avance económico y social, en donde los recursos humanos son escasos.

¿Y qué papel cumplen las docentes en la tarea de terminar con la segmentación de género en la Educación Técnico profesional? Ellas, sin duda, constituyen una figura clave a la hora de superar este nudo crítico, asociado fuertemente a las desigualdades estructurales que caracterizan nuestra sociedad.

Para comenzar, la mujer que ejerce la docencia cumple en el aula un rol decisivo a la hora de representar, difundir y legitimar el enfoque de igualdad de oportunidades en la educación. Ella irradia su forma in-

herente de examinar e interpretar la realidad, proyectando al presente y al futuro la equidad en el acceso y participación en la toma de decisiones y en las estructuras de poder. Asimismo, es fundamental que se visualice a las mujeres como actoras de la educación para poner fin a las limitaciones que al estudiantado le ha tocado vivir y que obstaculizan el crecimiento personal, impidiendo una sana convivencia que promueva la igualdad de oportunidades para construir una sociedad donde se promuevan valores que nos permitan relacionarnos a partir de respeto y la colaboración.

Recordemos que las mujeres han pensado, creado y escrito para reformar nuestro modo de entender la educación, demostrando su participación y su compromiso en el área. Muchas de ellas lograron contribuir en un campo donde, en otras etapas de la historia, solo los hombres se habían considerado importantes. Ejemplo de ello son María Montessori, Rosa Sensat i Vila, Olga Cossettini, Mary Lorna O'Brien entre tantas otras. En Chile, contamos con nuestros Premios Nacionales en Ciencias de la Educación: Teresa Clerc, Viola Soto, Mabel Condemarín, Erika Himmel, Beatrice Ávalos y María Victoria Peralta, y por supuesto, Gabriela Mistral, Premio Nobel de Literatura. Todas ellas conforman un testimonio activo en el cual la tarea de pensar la educación, desde la teoría y la práctica, significó un aporte a los procesos educativos a través de innovaciones que siguen siendo objeto de análisis en las disciplinas pedagógicas.

Sin duda, la identidad femenina se manifiesta en el aula y fuera de ella. El rol de la mujer en la educación

es clave y su presencia en sala de clases las posiciona como potentes interlocutoras, quienes por medio de su sensibilidad y su perspectiva promueven la adquisición del aprendizaje. Del mismo modo, la mujer, en su rol de generadora de la vida, adquiere un papel intrínseco como educadora. Desde sus primeros años, un infante depende de un apropiado acompañamiento, brindado, en la inmensa mayoría de los casos, por su madre, quien le proporcionará cuidado, seguridad y orientación, convirtiéndose en su primera pedagoga.

Esta premisa se aprecia más claramente en la cosmovisión de los pueblos originarios, en donde, entre muchos otros roles, la mujer asume el cometido de portar la herencia cultural, contribuir a la transmisión de las lenguas tradicionales y dar valor de la existencia en sintonía con la naturaleza. Ciertamente, en la forma de concebir e interpretar el mundo de los pueblos indígenas, más que basarse en roles preestablecidos, existe la complementariedad, puesto que, a diferencia de la sociedad occidental, el liderazgo es intrínseco al rol de la mujer. Ello se visualiza en casos como la Machi, máxima autoridad espiritual mapuche, quien posee conocimiento especializado de la sanación y es la figura que orienta a la comunidad en el sentido moral, estableciendo el equilibrio entre el individuo y la comunidad, mientras desempeña, además, el papel de mediadora entre el mundo natural y sobrenatural.

Cada día surgen más voces que relevan el rol que tiene la educación en la deconstrucción de los estereotipos de género. Este cambio de dirección implica proponerse como

meta transformar radicalmente la educación para que este ámbito pueda convertirse un instrumento real mediante el que mujeres y hombres puedan acabar con experiencias que desfavorezcan a personas o grupos.

Los cambios en este terreno demandan mucho más que despertar nuestra conciencia docente. Exigen que dispongamos de conocimientos actualizados sobre diversos aspectos, así como de instrumentos que nos permitan evaluar continuamente nuestros esfuerzos por

llevar a la práctica relaciones no discriminatorias, donde no solo seamos facilitadores y diseñadores de espacios aprendizaje, sino también catalizadores del proceso de interiorización que tiene que realizar el estudiantado para construir una sociedad integradora.

Es esencial tener presente que cuando educamos, lo hacemos para transformar el mundo. En un modelo educativo donde el progreso, la justicia y la sabiduría, vayan unidos, la mujer educadora adquiere protagonismo a razón de que en

la práctica pedagógica la identidad femenina posibilita enmendar la reproducción de las estructuras sociales que han mantenido a las mujeres en la invisibilidad.

No olvidemos que es en los espacios socioeducativos donde se forjan los principios, valores y habilidades interpersonales de los actores de nuestra sociedad. Tal como afirmaba Gabriela Mistral: *“Si no realizamos la igualdad y la cultura dentro de la escuela, ¿dónde podrán exigirse estas cosas?”*.



 /ObservatorioETP

y entérate de todas las novedades que tenemos para tí.



## Mi experiencia en Duoc UC y los avances en equidad de género que he observado

ANA MARÍA JAQUE ZURITA

*Administrativa OTC*

Cuando me pidieron participar como columnista y dar mi opinión sobre el rol de una mujer administrativa en Duoc UC me sentí feliz, pero a la vez con nervios por la importancia del tema.

Comencé a recordar que en esos años la mayoría de las administrativas que estaban en Duoc UC eran mujeres, lo que provocó que pensara en ese momento que ingresaba a una Institución que tenía una gran participación femenina, ya que dada la época en que estábamos, lo normal era que la contratación en el campo laboral fuera en su mayoría de varones y que las mujeres no eran muy requeridas en el área administrativa de las empresas.

Cuando ingrese a Duoc en el año 1995, a la edad de 24 años, mi cargo fue de secretaria en el Departamento de Títulos y Certificados. Esta Unidad se conformaba de cuatro funcionarios, un varón y tres mujeres que realizábamos las labores administrativas que era la de revisar y verificar que cada alumno y alumna cumpliera con la aprobación de la totalidad de su plan de estudios y examen de título, para luego asignar su titulación de todos

ellos a nivel nacional y preparar su documentación para su futura Ceremonia de Título.

En esos momentos al ir adquiriendo conocimientos, desarrollando experiencia, compartiendo con más personas que estaban en un puesto referido al área administrativa, comprendí que los directivos de nuestra institución pensarían que el cargo de administrativas fueran en su mayoría ocupados por mujeres, ya que éramos nosotras las que teníamos las cualidades suficientes para manejar todo lo que significaba llevar los temas administrativos y académicos de las sedes ya sea en la atención de los alumnos, la información de las escuelas, mantenerlos en sus momentos de ira cuando no eran escuchados, y así tantas cosas para manejar y conocer para el buen funcionamiento de cada Departamento. Esto junto con comprender como las aptitudes específicas que pueden aportar las mujeres al desarrollo del trabajo: Habilidades como la de organización que es muy importante al trabajar en el área administrativa de una empresa; ser empáticas; con mayor facilidad de comunicación y

trabajo en equipo lo cual es esencial a la hora de desarrollar el trabajo; comprender tanto a los compañeros de trabajo como a un tercero externo si el puesto lo requería; la facilidad de poder realizar muchas tareas al mismo tiempo; también y algo muy importante: la creatividad en todo lo que se pueda desarrollar. Lo anteriormente mencionado son capacidades importantes que la mujer puede aportar al trabajo que desarrolla si tiene los medios necesarios para poder desarrollar estas habilidades de manera correcta.

Después de dos años, en 1997 aconteció un hito muy importante en el Departamento de títulos y Certificados, asumía la jefatura del Departamento una mujer y que era “Raquel Riquelme Soto”. Esta decisión fue tomada por su vasta trayectoria y aporte al área tanto académica como administrativa en Duoc UC. Ella ingresó en los años setenta y siempre estuvo en la oficina mencionada. Nos enseñó a ser siempre meticulosas, a colocar como primordial al alumno y alumna, y muchas otras cosas que hasta el día de hoy seguimos aplicando en nuestro diario quehacer laboral.

Además de ser un acontecimiento relevante, como comenté, que ella asumiera como jefa de la Unidad, nos ayudó a dar mayor visibilidad de cómo las mujeres podían ser puestas en ese tipo de cargo cumpliendo de manera eficiente y profesional las tareas referentes a este y ser igual de competentes que sus pares. Junto con ella puedo recordar a otra mujer destacada para mencionar la señora 'Elena Peralta', la primera Secretaria General que conformaba la plana ejecutiva de Duoc UC. Gracias a ellas y muchas más mujeres que han sido importantes en las demás sedes de la institución de las cuales uno no conoce directamente, pero sabe que han sido fundamentales para que durante los años venideros se observara el aumento de la participación del género en muchas áreas y jefaturas que conforman la institución en la actualidad.

Al pasar ya 26 años trabajando en

Duoc UC, viendo como con los años se ha ido diversificando la presencia de mujeres en la institución, puedo decir de primera fuente que el aporte femenino en nuestra institución ha sido fundamental en diversas áreas:

- **Para el crecimiento**, muchas de las plazas que se han ido creando con los años y las actualmente existentes en la institución han sido ocupadas por mujeres presentes en todas las áreas de las sedes existentes en todo Chile
- **Para el desarrollo**, relacionado de manera directa con el crecimiento al existir más mujeres en las diferentes áreas, variados proyectos han sido liderados por ellas lo que ha permitido junto a los liderados por compañeros, una mejora en la institución en estos años.
- **Para la diversidad**, hoy si hago la comparación con la década ante-

rior se puede observar una mayor diversidad de géneros ya que se puede observar una mayor presencia femenina en los pasillos, esto de la diversidad también aplica en el área administrativa, ya que antes estos puestos eran en su gran mayoría cubierto por mujeres, en cambio ahora también hay una notoria presencia de compañeros, lo cual es bueno para ambos géneros que haya una diversidad en la institución.

Por mis experiencias vividas también creo que a las mujeres se nos ha ido considerando con valor y respeto, lo cual en este tiempo es muy importante que se vaya dando en las instituciones y siento que acá esto se cumple de buena manera. Además, veo que se está trabajando para que se sigan generando más medidas que puedan ayudarnos a poder seguir siento un aporte a Duoc UC sin dejar de lado nuestro desarrollo personal.

*¡REVISA NUESTRO NÚMERO ANTERIOR!*

[http://issuu.com/observatorio\\_duocuc](http://issuu.com/observatorio_duocuc)





## Las conquistas de las mujeres y mi experiencia en Duoc UC

MARÍA DE LOS ÁNGELES PLAZA DE LOS REYES SANHUEZA

*Alumna de Ingeniería en Informática en Duoc UC, sede Antonio Varas, modalidad vespertina*

Mi nombre es María de los Ángeles, curso segundo año de Ingeniería en Informática en jornada vespertina y, como muchos de mis compañeros, debo compatibilizar estudios y trabajo. En esta edición especial dedicado a “El aporte de las mujeres a Duoc UC y a la Educación Técnico Profesional” me gustaría compartirles algunas ideas.

### *Mujer y trabajo*

Durante años la mujer fue discriminada, explotada y acosada en el ámbito laboral y académico. Tras años de lucha, generaciones tras generaciones de mujeres valientes y luchadoras nos abrieron paso en todos los ámbitos y hoy en día nos encontramos en todas las áreas laborales, políticas y académicas a la par con los hombres.

Estamos en un punto donde nuestros derechos sobrepasan a los de ellos y creo pertinente que, en búsqueda de la tan anhelada igualdad, esta vez abogemos por ellos. Me parece injusto que en algunos ám-

bitos se pida paridad de género. A mi parecer ser hombre o mujer no tiene mérito alguno *per se*, es más, me parece contraproducente reservar cupos en alguna instancia (política, laboral o académica) solo por pertenecer a determinado género.

Si me preguntan cuál es el aporte de la mujer en el ámbito laboral, yo diría que es el mismo que los hombres. Nuestro aporte no reside en nuestro género, sino en lo que como personas podemos dar y eso es el resultado de nuestras vivencias, crianza, valores y capacidades.

Es más, me gustaría hacer la invitación a buscar la igualdad de derechos laborales frente a la maternidad/paternidad, que es básicamente nuestra esencial diferencia, donde los hombres puedan tener fuero paternal y pre y post natal, ya que son ellos los que quedan desprotegidos y privados de compartir con sus hijos y pareja este proceso tan importante. Además, la igualdad en estos derechos reduciría considerablemente la resistencia que tienen algunas empresas a contratar mujeres por miedo a que se embaracen.

### *Sobre el aporte de la mujer a la Educación Técnico Profesional.*

Como ya he mencionado, gracias a nuestras predecesoras es que hoy podemos estar libremente en ámbitos como el académico. Eloísa Díaz nos abrió el campo de la educación superior siendo la primera mujer

chilena en cursar estudios superiores; ella debía asistir a clases con su madre y estar separada por un biombo del resto de la clase, de eso ha pasado casi un siglo y medio.

Imagino que en esa época la irrupción femenina en escenarios puramente masculinos causó gran impacto; en cambio, en el Chile de hoy, la presencia de mujeres en la educación superior es normal.

Es por esto que nuestro aporte a la educación, específicamente la Técnico Profesional, ya no pasa por el simple hecho de ser mujer, sino

más bien por otros factores, ya que, al presentar distintas realidades, edades, nacionalidades, culturas, religiones, etc., nos permite con-

tribuir, desde nuestra perspectiva, con experiencias, opiniones, pensamientos y reflexiones que enriquecen el mundo de las ideas.

### *Cómo Duoc UC aporta a que la estudiante mujer pueda obtener más aprendizajes en su carrera de Informática.*

A menudo me llegan invitaciones a charlas o eventos para mujeres relacionadas con el área informática, quizás esto pudiese aportar al aprendizaje de las jóvenes que estudian en jornada diurna. Particularmente, creo que estas charlas no deberían enfocarse específicamente en las mujeres, ya que me parece que la mejor forma de incentivar el desarrollo de los estudiantes es tratarlos con igualdad desde detalles

tan pequeños como el de invitarlos a una charla.

Respecto a las clases, propiamente tales, me encanta que no exista diferencia entre hombres y mujeres y no siento que se presenten preferencias frente a nosotras. El nivel de exigencia es el mismo, al igual que el trato con los profesores.

Deseo y creo que sería de gran utilidad para mí y mis compañeros que

Duoc UC implemente talleres y actividades pensadas para los que estamos en jornada vespertina, ya que somos quienes no disponemos de tiempo para asistir en los horarios en los que suelen ofrecerse. Eso sí que sería un gran aliciente para obtener más aprendizaje en nuestra carrera, sobre todo si pensamos en que las mujeres que son madres eligen esta jornada como opción de estudio.

### *Finalmente...*

Agradezco a todas las generaciones pasadas que han trabajado por la equidad de las mujeres en participación, oportunidades y derechos,

también a quienes dan este espacio dedicado a nosotras. Me gustaría que prontamente ya no exista distinción por género, que nuestro

paso inmediato sea el trabajar en los niños para conseguir educación y derechos igualitarios.



<http://observatorio.duoc.cl>



## Mi experiencia como alumna: Poder conciliar estudio, deportes, trabajo y mi vida familiar

TAMARA DEL CARMEN MALDONADO SAAVEDRA

*Alumna Ingeniería en Construcción de la sede Maipú de Duoc UC*

Cuando salí de la enseñanza media, como muchos, no sabía lo que quería estudiar. Si bien tenía opciones en mente, ninguna me convencía totalmente. Tenía claro que quería seguir practicando deporte durante la estadía en la enseñanza superior, por lo que esto determinó parte importante de mi elección hacia Duoc UC.

Ser parte de la selección fue una de mis metas al ingresar. Quise conseguirlo, aunque los horarios y lugares de entrenamiento fueran de difícil acceso, ya que era mi deseo jugar contra grandes rivales, además de conseguir la ayuda financiera de la beca que entregan a sus deportistas. Cabe mencionar que es de las pocas o la única institución que beca a todos sus seleccionados y he participado activamente de las competencias universitarias toda mi carrera.

Hay momentos que es difícil seguir participando de todas estas actividades puesto que tengo una hija de quien hacerme cargo y no siempre dispongo de mucho tiempo. Si bien mi familia es parte fundamental en el cuidado de ella cuando no se en-

cuentra en sus clases, debo mantenerme trabajando para poder tener el ingreso económico y vivir dentro de lo que se puede y de buena manera.

Organizar mi tiempo y las tareas a realizar es la parte más compleja, ya que soy bastante dispersa. Deseo poder realizar de todo en mi día, pero es difícil. He sabido encontrar la manera con el tiempo y con ayuda de la institución para acomodar mejor los horarios de clases, por ejemplo, trabajar durante la semana y entrenar por las tardes al salir.

Años atrás trabajaba esporádicamente vendiendo diversas cosas a compañeros, también en algún momento lo hacía Rocío, coordinadora de deportes de la sede de Maipú, para poder ayudarme y que fuera factible mantener mi entrenamiento. Me entregó su apoyo por parte de la Sede para poder recibir almuerzo en la institución todos los días, lo que me alivió bastante parte de la estadía diaria, ya que muchos semestres tuve jornadas extensas donde comenzaba las clases a las 10:00hrs, entre ventanas, entrenamiento y realizar trabajos salía al

horario de cierre de la Sede. Con el tiempo he podido conciliar de mejores maneras trabajar y estudiar, puesto que hoy en día tengo pocas clases, las que hago coincidir con el día libre semanal que me permiten en el trabajo. En ocasiones tomo clases vespertinas para poder realizar todas las actividades.

Por otra parte, trato de entrenar en la Sede para conocer al equipo cuando nos toque competir. Eka, la entrenadora de voleibol en la Sede me permite ir en mis horarios disponibles para seguir participando de las competencias, comprendiendo todas las cosas que debo realizar, así también lo hace Diego encargado de la selección de voleibol de Duoc UC. Intento junto a mi entrenamiento, presentarme a los partidos todos los días que mi horario laboral me permite. Mi antigua jefa y la actual, me permitieron salir ocasionalmente antes de la jornada para llegar a los partidos.

Por las noches y fines de semana comparto con mi hija, familia, amistades y cualquier otra actividad adicional que se presente. Llegar a esto han sido años de ensayo y

error, cambio de actividades, hábitos, añadir y quitar cosas a la lista de quehaceres. Todo el tiempo y la gente que he conocido a lo largo de mi estadía en la institución, las habilidades que me ha entregado el deporte todos los años que lo he practicado, me dan diversas herramientas para desenvolverme en diferentes áreas, ampliar mis redes, permitiéndome sociabilizar y compartir con diferentes tipos de personas, tanto alumnos como alumnas, como profesores(as) hasta rectores e incluso en su momento con la Ministra de Educación, así obtengo y transmito información a otras personas.

En este momento trabajo en el rubro inmobiliaria que, aunque no tiene mucho que ver con mi carrera, Ingeniería en Construcción, ofrezco un producto que podría construir o ser parte de proyectos de este nivel en el futuro. Ahora me permite orientar a conocidos para interiorizarse y encontrar la forma de adquirir una vivienda, también ayudarlos a encontrar las mejores opciones en el mercado. Cabe mencionar que este trabajo me ha dado

una estabilidad económica para poder desarrollarme en el ámbito académico y sin duda entregarle una tranquilidad a mi familia.

Las maravillosas personas que he conocido en Duoc UC y los lazos que he formado con tantos han sido importantes. Recuerdo que, al ingresar, tomé un horario vespertino por mi embarazo y compañeros, quienes me acompañaban para asegurarse que llegara bien a casa y profesores me facilitaban espacios extraordinarios para rendir pruebas. Esta jornada me permitía cuidar de mi hija por el día y mi madre cuidarla por la tarde-noche para ir a clases. Quizá, mi hija, dormía mucho en ese entonces, por lo que no notaba mucho mi ausencia. Sin embargo, como todo ha ido cambiando, hubo ocasiones que asistí con ella a clases, a entrenamientos, partidos, y me siento inmensamente agradecida por todas las personas que hicieron más ameno esas situaciones, porque puede parecer normal quizá para muchos, pero no es nada fácil.

Por otra parte, vi pasar algunas generaciones de voleibol en la Sede

y es gratificante haberlas visto empezar, sabiendo poco del deporte y con la ayuda de los entrenadores y compañeras quienes tenían mayores conocimientos, pudieron pasar de no saber dónde ni como pararse en la cancha o como golpear el balón, a ganarse un puesto en el equipo y poder compartir triunfos en campeonatos con ellas.

Si bien el futuro es incierto y como muchos profesionales no han ejercido sus carreras, la verdad no es algo que me preocupe. Me importa finalizar la carrera para tener cierta seguridad, ya que finalmente tengo miles de herramientas obtenidas para desempeñarme en diversas áreas y con paciencia, perseverancia y convicción espero lograrlo. Obviamente deben existir las oportunidades, si bien es difícil mas no imposible, pues siempre podemos abrir caminos nuevos y bajo los mismos conceptos y conseguir todo lo que nos proponemos.

Para concluir, cualquiera sea mi futuro laboral espero y quiero que el voleibol o el deporte en general se mantenga en mi diario vivir.



/ObservatorioETP

ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
Y DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



**DuocUC**<sup>®</sup>  
Observatorio

