Condicionantes del ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado

en las Ingenierías Eléctrica y Mecánica de la Universidad de El Salvador. Diseño de acciones para la igualdad.

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género
de la Universidad de El Salvador

Condicionantes del ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado en las Ingenierías Eléctrica y Mecánica de la Universidad de El Salvador. Diseño de acciones para la igualdad.

•••

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género
de la Universidad de El Salvador.

Directorio

Rector
Mtro. Roger Armando Arias Alvarado

Vicerrector Académico
Dr. Raúl Ernesto Azcúnaga

Vicerrector Administrativo
Ing. Juan Rosa Quintanilla

Secretario General
Ing. Francisco Antonio Alarcón

Fiscal General
Lic. Rafael Humberto Peña Marín

Defensor
de los Derechos Universitarios
Lic. Luis Antonio Mejía Lipe

Presidente
Asamblea General Universitaria
Lic. Iván Hernández

Director
Centro de Estudios de Género
Lic. José Danilo Ramírez

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género de la UES:
Licda. Roselia Núñez,
Centro de Estudios de Género

Mtra. Elena del Carmen Zúniga de López,
Dra. Marisa Nataly Hernández de Palacios,
Secretaría de Bienestar Universitario

Mtra. Diana Merino,
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Mtra. Elsy Guadalupe Monge Vaquero,
Mtra. María Angela Rodríguez de Melara (Coordinadora de la Red),
Facultad de Ciencias Económicas

Investigadora asociada
Licda. Cindy Beatriz Pastrán Hernández

Redacción del documento final:
Licda. Roselia Núñez
Mtra. Elsy Guadalupe Monge Vaquero
Licda. Cindy Beatriz Pastrán Hernández
Mtra. María Angela Rodríguez de Melara

Se agradece el apoyo de:
Lic. William Joel Anzora Mejía
Licda. Laura DeLeón
Licda. Naldy Arteaga Oliva

Índice de Siglas

ANDA	Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados.
CEG	Centro de Estudios de Género.
Cn	Constitución de la República de El Salvador
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática.
DIGESTYC	Dirección General de Estadística y Censos.
FIA	Facultad de Ingeniería y Arquitectura.
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.
LO-UES	Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador.
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz.
RAE	Real Academia Española.
REDUES	Reglamento Especial de la Defensoría de los Derechos de los Miembros de la Universidad de El Salvador
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática. (Por sus siglas en inglés)
UES	Universidad de El Salvador.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Índice de Contenido

Presentación del señor Rector 9

Resumen 11

Abstract 12

Introducción 13

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15
1.1 Situación problemática 15
1.2 Objetivos de la investigación 18
1.2.1 Objetivo general 18
1.2.2 Objetivos específicos 18
1.3 Preguntas directrices 19

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA 20
2.1 Marco histórico 20
2.2 Marco teórico conceptual 23
2.2.1 Género y educación 23
2.2.2 Estereotipos de género 24
2.2.3 Masculinización 27
2.3 Marco legal 29

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 35
3.1 Enfoque y tipo de investigación 35
3.2 Sujetos, sujetas y objeto de estudio 35
3.2.1 Unidades de análisis. Población y muestra 35
3.3 Variables e indicadores 36
3.4 Técnicas, materiales e instrumentos 37
3.5 Instrumentos utilizados 37

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 39
4.1. Factores relacionados con el género, que influyen en la decisión de ingreso a las Ingenierías Eléctrica o Mecánica en el estudiantado y profesorado. 40
4.1.1 Familiares 40
4.1.2 Sociales y comunitarios (culturales) 42
4.1.3 Educativos 46
4.2 Desafíos para el estudiantado y profesorado en un espacio masculinizado. 48
4.2.1 Roles y estereotipos de género 48
4.2.2 Relaciones de poder 52
4.2.3 Violencia contra las mujeres 56
4.3 Limitantes institucionales 60
4.3.1 Comunicación institucional 60
4.3.2 Orientación profesiográfica 62

4.3.3 Diseño curricular 64
4.3.4 Sensibilización, capacitación y profesionalización en el enfoque de género 67

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 70
Conclusiones 70
Recomendaciones 70

BIBLIOGRAFÍA 103

ANEXOS 106

Índice de Figuras

Figura 1. Mujeres salvadoreñas en la ciencia. 16
Figura 2. Inscripción estudiantil: Escuelas de Ingeniería Eléctrica y Mecánica 17
Figura 3. Graduación estudiantil: Escuelas de Ingeniería Eléctrica y Mecánica. 18
Figura 4. Rasgos estereotípicamente masculinos y femeninos en la sociedad 25
Figura 5. Agentes Socializadores 26
Figura 6. Mapa ramificado de frecuencia de resultados 39
Figura 7. Proceso de recomendaciones 72
Figura 8. Recomendaciones para cine fórum 83

Índice de Gráfica

Gráfica 1. Inscripción estudiantil: Facultad de Ingeniería y Arquitectura 17

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Codificación del procesamiento 38
Cuadro 2. Factores familiares 40
Cuadro 3. Factores sociales y comunitarios 43
Cuadro 4. Factores educativos. 47
Cuadro 5. Roles y estereotipos de género 49
Cuadro 6. Relaciones de poder. 53
Cuadro 7. Violencia de género 57
Cuadro 8. Comunicación institucional 61

Cuadro 9. Orientación profesiográfica 62
Cuadro 10. Diseño curricular 65
Cuadro 11. Sensibilización, capacitación y profesionalización en el enfoque de género 67
Cuadro 12. Plan de sensibilización, charlas y talleres. 73
Cuadro 13. Temas a desarrollar 74
Cuadro 14. Carta didáctica 75
Cuadro 15. Recomendaciones para cine fórum 83

Índice de Anexos

Anexo 1. Guía de grupos focales 106
Anexo 2. Guía de entrevistas 107
Anexo 3: Fotografías 111

Presentación del señor Rector

El reto de realizar una investigación profesional y ponerla a consideración de una comunidad analítica es loable y digno de reconocer, pero cuando este esfuerzo inicial se afina hasta llegar a una propuesta específica es mayor el reconocimiento.

En este marco de reconocimiento se está presentando a la Sociedad la investigación denominada: "Condicionantes del ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado en las Ingenierías Eléctrica y Mecánica de la Universidad de El Salvador. Diseño de acciones para la igualdad." ejecutada por el equipo interdisciplinar de la Red de Investigadoras en Diferenciales de Género de la Universidad de El Salvador, formada por universitarias del Centro de Estudios de Género, Bienestar Universitario y las Facultades de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y de Ciencias Económicas.

En el mismo, se explora la realidad que vive el estudiantado y profesorado, particularmente de las mujeres, en áreas tradicional e históricamente ocupadas por hombres, tal es el caso de las Ingenierías en las especialidades de Eléctrica y Mecánica, donde, dejando de lado la vocación, la capacidad académica y cualquier otro aspecto de su perfil, no suele tomarse en cuenta y se exponen incluso a ser marginadas, básicamente, por un aspecto biológico que no determina sus potencialidades profesionales.

El ingreso de mujeres a las ingenierías Eléctrica y Mecánica de acuerdo al estudio, está determinada por la percepción estereotipada que la sociedad tiene sobre dichas carreras, originada en la familia y reproducida por el sistema educativo, los medios de comunicación, la iglesia, entre otros; espacios que condicionan y ubican a las mujeres en tareas relacionados con el cuidado, donde sí es representativa su presencia, destacando carreras por ser altamente feminizadas como es el caso de enfermería.

Las cifras marcan la tendencia descrita, para el Ciclo I-2019, la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la UES registró un total de 5 mil 995 persona inscritas, de ellas 1 mil 798 mujeres (30.0%) y 4 mil 197 hombres (70.0%), la brecha se profundiza en las ingenierías Eléctrica y Mecánica, ya que, la participación de mujeres inscritas es apenas de 8.27% y 11.95% respectivamente. Para ese mismo ciclo labora un total de 25 profesionales, sumando las dos Escuelas, de ese total solamente se tiene a una mujer como profesora a tiempo completo.

El texto sin duda es una excelente propuesta investigativa para generar análisis y compromiso en la Institución que se traduzca en la implementación de políticas de inclusión desde la perspectiva de género, a fin de garantizar el ingreso en igualdad de condiciones a hombres y mujeres a cualquier carrera, en función de sus capacidades y aspiraciones y no en base a los roles y estereotipos de género.

RESUMEN

Históricamente la presencia de mujeres en el ámbito de las llamadas ciencias duras ha sido limitado, situación que se explica por la prevalencia y reproducción del sistema heteropatriarcal y machista, que recae sobre el cuerpo de las mujeres y determina su participación en el espacio público y privado.

La Universidad de El Salvador fundada en 1841, es la única Universidad pública del país, las carreras de Ingeniería han sido y siguen siendo espacios históricamente ocupados por hombres. El ingreso de mujeres a las Ingenierías Eléctrica y Mecánica está determinado principalmente por la percepción que socialmente se tiene sobre dichas carreras, originada en la familia y reproducida por el sistema educativo, donde poco o nada se hace por romper con los roles y estereotipos de género, que ubican a las mujeres en tareas relacionadas con el cuidado.

Mujeres del estudiantado y profesorado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de El Salvador, enfrentan desafíos al ser parte de un espacio mayoritariamente de hombres, ya que, las relaciones de poder que surgen en el aula o en las oficinas les pone en desventaja y expone a diferentes expresiones de violencia, por ejemplo, a situaciones de acoso y discriminación (hay que destacar que esta opinión es compartida por el sector estudiantil, no así por el cuerpo docente ni las autoridades, quienes hacen otra lectura).

Existen limitantes institucionales que escasamente contribuyen al ingreso de más mujeres a las Ingenierías, entre ellas: ausencia de orientación sobre las carreras que rompan con el estigma de considerarlas de exclusividad para hombres; la comunicación institucional es sexista, el lenguaje, los símbolos y mensajes contribuyen con la reproducción de los roles y estereotipos de género; no se está aprovechando el proceso de reforma curricular porque a pesar del mandato de la legislación que defiende los derechos de las mujeres, limitadamente se ha avanzado en la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio así como en la sensibilización y formación del personal sobre dicha perspectiva.

Palabras claves

Roles y estereotipos de género, violencia de género, relaciones de poder, factores condicionantes.

ABSTRACT

Historically, the presence of women in the field of the so called hard sciences has been limited, a situation that is explained by the prevalence and reproduction of the heteropatriarchal and macho system, which falls on women's bodies and determines their participation in public and private spaces.

The University of El Salvador, founded since 1841, is the only public University in the country, engineering careers has been and continues to be historically occupied by men. The entry of women into electrical and mechanical engineering has been determined mainly by the social perception about these careers, originated in the family and has been reproduced in the educational system, where little or nothing has been done to break with the roles and gender stereotypes, which place women in tasks related to care.

Women of the student and teaching fields of the Engineering and Architecture Faculty of University of El Salvador, face challenges when being part of a space mainly of men, since the power relations that arise in the classroom or in the offices puts them at a disadvantage and exposes them to different expressions of violence, for example to situations of harassment and discrimination (it should be noted that this opinion is shared by the student sector, not by the teachers or the authorities, who make another reading).

There are institutional limits that shortly contribute the entrance of more women to engineering, among them: absence of guidance on careers that break with the stigma of considering them as exclusivity for men; Institutional communication is sexist, language, symbols and messages contribute with the reproduction of roles and gender stereotypes; the process of curricular reform is not being used because, despite the task of defining women's rights, little progress has been made in mainstreaming the gender perspective in the study plans as well as in the awareness and training of the staff about that perspective.

Keywords

Roles and stereotypes of gender, gender violence, power relations, conditioning factors.

INTRODUCCIÓN

●●●

Históricamente a mujeres y hombres desde antes de nacer se les asigna roles considerados propios de cada género, esto se observa con el color y los objetos usados en la decoración de una habitación para niña o niño. Dicho condicionamiento se ve reforzado a través de la socialización primaria no solo en la familia, sino también por la comunidad, la escuela, los medios de comunicación, las iglesias, entre otros; tal condicionamiento incide en la toma de decisiones que a lo largo de su vida realizan mujeres y hombres, siendo una de ellas (cuando se tiene la oportunidad) la elección de la carrera universitaria, por eso se observa en la matrícula universitaria una mayor proporción de mujeres en muchas carreras consideradas feminizadas, siendo estas las que están relacionadas con roles o tareas del cuidado (profesorado, trabajo social, psicología, enfermería, por destacar algunas) en tanto que otras consideradas masculinizadas, se han convertido en espacios privilegiados para los hombres, como es el caso de las llamadas ciencias duras e Ingenierías.

La Universidad de El Salvador desde su fundación, ha ofrecido carreras en las que las mujeres han sido las grandes ausentes, hoy en pleno siglo XXI el ámbito de las Ingenierías sigue siendo un espacio donde la participación de las mujeres es limitado, datos del año 2019 así lo reflejan: la matrícula promedia 1 mujer por cada 9 hombres en las ingenierías Eléctrica y Mecánica.

La Red de Investigadoras en Diferenciales de Género de la Universidad de El Salvador conformada por delegadas de las Facultades de Ciencias Económicas, Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Bienestar Universitario y Centro de Estudios de Género (CEG), fue creada en mayo de 2017, con el objetivo de realizar investigaciones que permitan no sólo evidenciar las brechas de género en las Instituciones de Educación Superior, sino también proponer alternativas de solución a las problemáticas que ponen en desventaja a las mujeres.

La presente investigación, es la segunda que la Red desarrolla desde su creación, con el objetivo de explorar los factores de género que condicionan el ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado en las Ingenierías Eléctrica y Mecánica de la Universidad de El Salvador, para el diseño de una propuesta de intervención que contribuya a la igualdad.

El documento, se encuentra organizado en cinco apartados, en el *primero* se describe el planteamiento del problema, un *segundo* presenta el marco de referencia que incluye: marco histórico, marco teórico conceptual y marco legal, además desarrolla el contexto de legislación nacional e institucional que establece, reconoce y garantiza una vida libre de violencia para las mujeres en cualquier ámbito. En el *tercer* apartado, se plantea la metodología utilizada, el *cuarto* expone la discusión de resultados de la consulta realizada a hombres y mujeres de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, identificando

los factores relacionados con el género que influyen en el ingreso y permanencia en las carreras de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, desafíos para el estudiantado y profesorado, así como las limitantes institucionales que contribuyen a esa situación.

Finalmente, un apartado en el que se plantean las conclusiones generales de la investigación, a partir de las cuales la Red presenta algunas recomendaciones como un aporte para el logro de la igualdad y garantía de los derechos de las mujeres, en los espacios masculinizados.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

•••

1.1 Situación problemática.

La Universidad de El Salvador (UES), es la única Universidad pública del país, fue fundada el 16 de febrero de 1841. En la actualidad cuenta con doce Facultades; nueve en el Campus Central y tres Multidisciplinarias (Oriental, Occidente y Paracentral). La Facultad de Ingeniería y Arquitectura como se le conoce hoy, obtuvo esa denominación a principios de la década de 1930, tras varios sucesos de adición y sustracción de carreras que en su momento fueron valoradas, en 1966 se agregan las carreras de Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Mecánica (ASEIAS, 2016).

El condicionamiento social determina desde antes de nacer qué roles son propios de mujeres y cuáles de los hombres, esto se observa desde el color y los objetos con que se decora una habitación para niña o niño. Además, se ve reforzado no solo en la familia, sino también por la comunidad, la escuela, los medios de comunicación, las iglesias, entre otros; e incide en la toma de decisiones que a lo largo de su vida realizan mujeres y hombres, una de ellas (cuando se tiene la oportunidad), es la elección de la carrera universitaria, de ahí que la matrícula universitaria de muchas carreras están consideradas feminizadas, siendo estas las que están más relacionadas con los roles del cuidado (profesorado, trabajo social, psicología, enfermería, por destacar algunas) en tanto que otras se han convertido en espacios privilegiados para los hombres, como es el caso de las llamadas ciencias duras e Ingenierías.

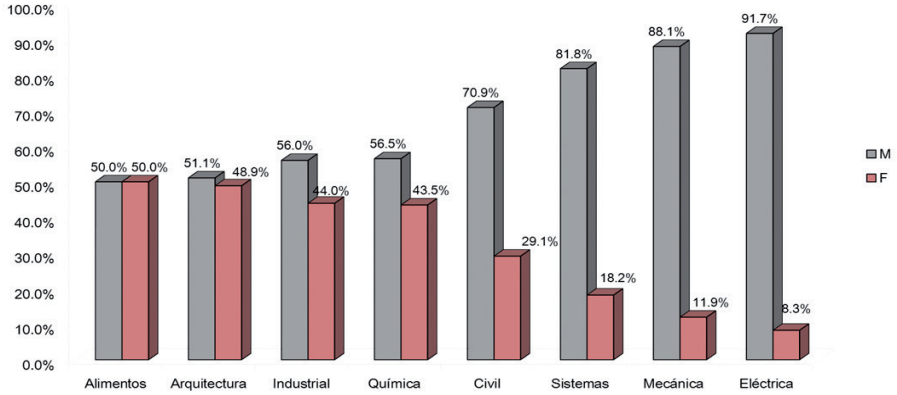
En la Universidad de El Salvador históricamente se ha observado carreras mayoritariamente masculinizadas, sobre todo, en el ámbito de las Ingenierías donde el ingreso de las mujeres ha sido limitado, al igual que en el campo de la física y la matemática, siendo pocas las mujeres que han logrado culminar sus carreras en dichas disciplinas. Sin embargo, se encuentran mujeres como Antonia Navarro, la primera mujer en obtener su título en 1889 como ingeniera topógrafa del país, al mismo tiempo, la primera en su carrera a nivel Iberoamericano (Vásquez Monzón, 2014).

Figura 1. Mujeres salvadoreñas en la ciencia.

Fuente: Elaboración propia con datos de Calles Minero, C. (2013) Participación científica de mujeres en El Salvador. UTEC y Vásquez Monzón, O. (2014). Mujeres en Público. El Salvador. UCA Editores.

La situación no ha cambiado mucho en el siglo XXI, al revisar las estadísticas de matrícula para el año 2019, persiste la poca participación de mujeres en estas carreras.

Gráfica 1. Inscripción estudiantil: Facultad de Ingeniería y Arquitectura (Ciclo I 2019).



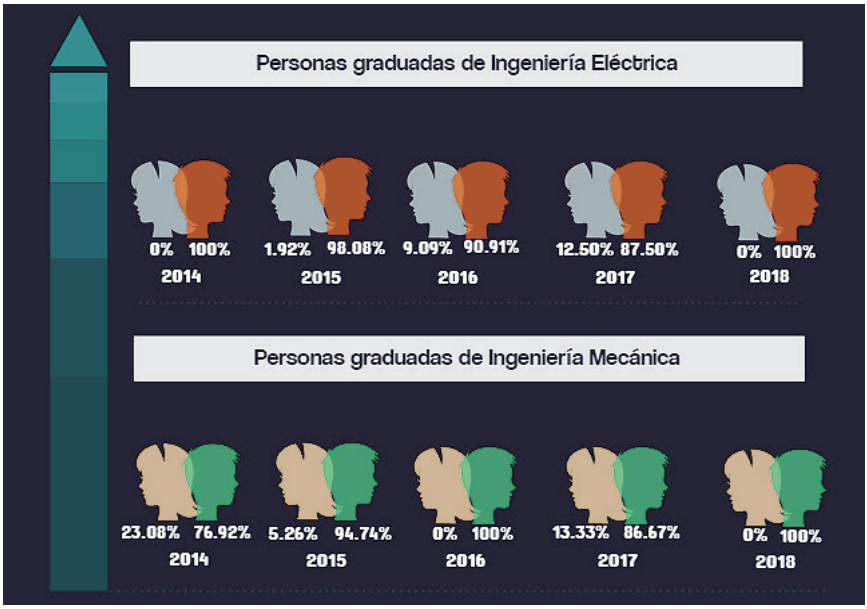
Fuente: Elaboración propia con datos de Administración Académica de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

Las estadísticas de ingreso en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura permiten observar que a lo largo del tiempo la inscripción de mujeres es minoritaria, sin embargo, la situación es más crítica en la Ingeniería Eléctrica y Mecánica, como se muestra en la Figura 2 y 3. En dichas carreras el promedio de ingreso ronda el 10%, pero las que logran graduarse no alcanzan ni el 7%.

Figura 2. Inscripción estudiantil: Escuelas de Ingeniería Eléctrica y Mecánica.

Fuente: Elaboración propia con datos de Administración Académica Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

Figura 3. Graduación estudiantil: Escuelas de Ingeniería Eléctrica y Mecánica.



Fuente: Elaboración propia con datos de Administración Académica
Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

La problemática ya descrita propició el desarrollo de la investigación que se presenta, planteándose los siguientes objetivos.

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1 Objetivo general.

Explorar los factores de género que condicionan el ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado en las Ingenierías Eléctrica y Mecánica de la Universidad de El Salvador, para el diseño de una propuesta de intervención que contribuya a la igualdad.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Identificar los factores relacionados con el género que influyen en la juventud para la elección de la carrera de Ingeniería Eléctrica o Mecánica y en las personas en ejercicio docente.
- Explorar los desafíos que enfrentan estudiantes y profesorado en un espacio educativo históricamente masculinizado.

- Explorar las limitantes institucionales para diseñar una estrategia de intervención que permita la reducción de las brechas de género en las carreras de Ingenierías con énfasis en Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la UES.

1.3 Preguntas directrices.

¿Qué factores influyen en la decisión de ingresar a estudiar o trabajar en las Ingenierías Eléctrica o Mecánica?

¿Cuál es la cultura organizacional presente en las carreras de Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la UES?

¿En el recinto universitario se observan desigualdades en el trato a mujeres y hombres del estudiantado y profesorado en las Ingenierías Eléctrica y Mecánica? ¿Cuáles son las más evidentes?

¿Se conoce y da cumplimiento a la legislación nacional e institucional vigente para la igualdad entre los géneros en las Ingenierías?

¿Qué acciones desarrollan las autoridades para la reducción de las desigualdades de género presentes en las Ingenierías?

¿Serán las mujeres las que sufren más violencia de género en las carreras de Ingeniería tradicionalmente ocupadas por hombres? ¿Qué tipos y expresiones de violencia se observa? ¿Quiénes son las personas agresoras?

¿Es posible incluir el enfoque de género y derechos humanos en el proceso de reforma curricular en las escuelas de Ingeniería, o bajo otra modalidad de transversalización?

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

●●●

2.1 Marco histórico.

Los aportes de las mujeres científicas en la historia comienzan con Hipatia de Alejandría, la primera mujer en realizar una contribución sustancial al desarrollo de la matemática. Ella nació el año 370, en Alejandría (Egipto) y falleció el año 416, cuando sus trabajos en filosofía, física y astronomía fueron considerados como una herejía por un amplio grupo de cristianos, quienes la asesinaron brutalmente. Hipatia de Alejandría es considerada un ícono de los derechos de las mujeres y su figura suele estar presente en los movimientos feministas relacionados con la ciencia (Pino, 2009).

Siglos después resalta Marie Sophie Germain, dice Pino (2009), una matemática francesa que se destacó por su aporte a la teoría de números. Nació en París, Francia, en el año 1776 y falleció en 1831, dejando amplios aportes sobre la teoría de la elasticidad y los números, entre otros: el de los números primos.

Sin duda, son muchas las mujeres y los aportes a nivel científico, pero poco el reconocimiento que se les da. En El Salvador, Antonia Navarro fue la primera mujer (incluso estudios recientes señalan que es a nivel iberoamericano) en ingresar a una Universidad, además, de hacerlo en una carrera históricamente dominada por los hombres: la Ingeniería; ella ingresó a la Universidad de El Salvador en 1884, se doctoró en 1889, pero en su momento no fue reconocida en su disciplina, ni como pionera; hoy día se señala que aunque falta mucho por avanzar, abrió el camino a muchas mujeres del país que se han atrevido a transgredir espacios históricamente masculinizados.

De acuerdo a Cañas Dinarte (2018) “a la doctora Navarro Huezo no se le dejó ejercer su profesión. Se le dio trabajo como profesora y examinadora del Instituto Normal de Señoritas y del Liceo Salvadoreño, pero se le negó la posibilidad de ser catedrática universitaria...”.

Vásquez Monzón (2014) considera que el doctoramiento de Navarro fue resultado de una serie de cambios que venían gestándose desde hacía varios años, debido a que “la administración de Francisco Menéndez[1] mantuvo una política de estímulo a la educación secundaria femenina” (Pág. 31). “En 1886, la Ley de enseñanza secundaria había establecido la exoneración de pago de matrícula y derecho de examen a todas las mujeres que quisieran hacer cursos de Ciencias y Letras” (Pág. 33), medidas que seguramente estimularon el interés de las mujeres en formarse profesionalmente.

Pese a ello no fue fácil el camino de las mujeres por ingresar a una carrera universitaria. La Licenciada Castro (2008), profesora de la Licenciatura en Antropología de la

1 Francisco Menéndez fue un Militar y político salvadoreño, que se desempeñó como presidente de El Salvador (1885-1890).

Universidad de El Salvador en el artículo "Las Mujeres nos Atrevemos…" menciona que fue hasta en 1924 cuando otra mujer, Carlota Estévez de origen guatemalteco, se tituló de la UES como doctora en Cirugía Dental.

Castro (2008) expone además que en 1952 la Facultad de Jurisprudencia otorgó el grado de Doctora en Jurisprudencia y Ciencias Sociales a María Elena Barriere. En la Facultad de Ciencias y Humanidades, fue en 1957 que María Luisa Chenivesse se licenció de Ciencias de la Educación.

En 1932, la Facultad de Química y Farmacia graduó a Esperanza Sofía Alvarenga como la primera mujer Doctora en Química y Farmacia y en 1966 Ana Cristina Hinds de Narváez se graduó como Arquitecta (Castro, 2008).

Son varias las mujeres graduadas de la UES en diferentes ramas, donde han demostrado que las carreras y cualquier otra actividad no son exclusivas de un solo sexo. En la Universidad de El Salvador hay una mujer que es recordada por sus aportes, la física salvadoreña Etelvina Morillo. Ella estudió en Alemania, Brasil y Estados Unidos, "en este último como becaria Fulbright y desarrolló diversos proyectos de investigación, trabajó 50 años en la UES donde formó a muchos físicos de renombre actual, consiguió equipo de laboratorio para experimentos en física y fue encargada de post grados" (Calles Minero, 2014, pág. 54)

También lo han hecho las salvadoreñas Erlinda Hándal (Química), Nohemy Ventura (Bióloga), Dina López (Geóloga), Beatriz Recinos (Física) y muchas más, quienes han estado o están en el difícil camino que supone la ciencia, no por la rigurosidad o complejidad del conocimiento, más bien por las estructuras sociales que no permiten que una mujer pueda dedicarse a la ciencia plenamente (Calles Minero, 2014). De la misma forma Dina López (Geóloga) y María Isabel Rodríguez (Doctora en Medicina con Especialidad en Electrocardiología) primera y única mujer Rectora de la Universidad de El Salvador en dos periodos consecutivos, ex Ministra de Salud de El Salvador con múltiples investigaciones y publicaciones relacionadas con la salud. (Ver figura 1).

Otra de las mujeres es Concepción Lemus de Béndix dice Cañas Dinarte (2019), ella se doctoró en Química y Farmacia en la Universidad de El Salvador. "Creadora de antibióticos, uno de sus últimos trabajos fue una síntesis molecular a partir de pulpa de café para alimentar a personas desnutridas".

Cañas Dinarte (2019), también menciona a Alice Lardé-López Harrison, quien nació en San Salvador en 1933 y falleció en 2015. Ingresó al Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) en 1955 para estudiar física. Laboró en el programa estadounidense de lanzamiento de satélite.

Históricamente varias mujeres han abierto camino con aportes significativo en el ámbito científico sin ser reconocidas o muchas veces excluidas. Ante tal panorama, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas decidió el 22 de diciembre de 2015, establecer el 11 de febrero como el "Día Internacional de la niña y la mujer en la ciencia" para destacar el rol crítico que juegan en éstas áreas; dicha acción pretende visibilizar y promover estrategias para el acceso, participación plena y equitativa en la ciencia de las niñas y las mujeres, aspirando a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria entre géneros.

En 2018 la astrofísica colombiana Paola Pinilla se convirtió en la única mujer latinoamericana en formar parte del equipo de seis personas científicas premiadas por la Fundación Alexander von Humboldt con el premio Sofja Kovalevskaja, uno de los reconocimientos científicos más importantes a nivel internacional. El interés por la ciencia lo ha tenido desde pequeña, estudió física en la Universidad de los Andes, después realizó una maestría en la misma área y logró trabajar en el Observatorio Europeo Austral. Posteriormente, hizo un posdoctorado en la Universidad de Leiden en Holanda y logró ser una de las primeras en obtener una de las becas Hubble que otorga la NASA para personas científicas que trabajan investigaciones sobre el origen del universo (Ortíz, 2018).

Este mismo año, la canadiense Donna Strickland fue galardonada con el Premio Nobel de Física por sus investigaciones sobre el láser, que permitieron desarrollar herramientas utilizadas en la industria y la medicina, este hecho se dio por primera vez en 55 años. La escasa representación femenina a lo largo de su historia, convierten al Nobel de Física en el más desigual de todos estos galardones (El Club de los Libros Perdidos, 2018).

La propia Strickland se mostraba sorprendida al conocer, durante la rueda de prensa en la que se anunció a las personas ganadoras de ese año, que sólo dos mujeres más, aparte de ella, habían logrado un Nobel de Física (El Club de los libros perdidos, 2018).

> *"Vaya, pensé que habría más. Obviamente, tenemos que celebrar el trabajo de las físicas, porque estamos ahí fuera. Espero que avancemos rápido y que más mujeres ganen este premio. Me siento muy honrada de ser una de esas mujeres"* El Club de los libros perdidos citando a Strickland (2018).

Hasta 2018, la Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología -Iberoamericana e Interamericana-, tenía registrado un 39% de mujeres científicas, frente a un 61% de hombres. Igual porcentaje registra esta Red en la comunidad científica de El Salvador.

Si bien la ciencia y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo sostenible, las mujeres siguen ocupando el 30% del total de personas investigadoras científicas en el mundo, según datos de la UNESCO hasta febrero de 2019.

Bajo este panorama, ¿cuál es la misión de las instituciones socializadoras y en particular de las educativas? (Calles Minero, 2014). En el marco del 11 de febrero de 2019, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, la Directora General de la UNESCO dijo:

> *"Estamos decididos a promover una nueva generación de mujeres y niñas científicas, para hacer frente a los grandes desafíos de nuestro tiempo. En la línea del llamamiento de Greta Thunberg, hay jóvenes científicas que ya están tomando la iniciativa en la lucha contra el cambio climático, como la adolescente sudafricana Kiara Nirghin, cuyas invenciones contribuyen a minimizar el impacto de las sequías. Si aprovechamos la creatividad e innovación científicas de todas las mujeres y niñas e invertimos adecuadamente en el carácter inclusivo de la educación en CTIM, la investigación y el desarrollo y los ecosistemas de CTI, tenemos una oportunidad sin precedentes para utilizar el potencial de la cuarta revolución industrial en beneficio de la sociedad"* (UNESCO, 2015).

La UES como única institución pública en El Salvador, debe dar muestras significativas que evidencien su compromiso con la igualdad y rompan con los estereotipos tradicionales de género construidos histórica y socialmente.

2.2 Marco teórico conceptual.

2.2.1 Género y educación.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2007) citando a Scott define género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder, además, añaden que es referido a formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad, formas que interactúan de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

Al hablar de educación se hace referencia al proceso de formación permanente, personal, cívico, moral, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus valores, de sus derechos y de sus deberes (Asamblea Legislativa, 2011). En tanto que la educación no sexista considera aspectos del sexismo y su impacto en la educación, se analiza el papel del androcentrismo en la ciencia, el lenguaje, la invisibilización de las mujeres en la historia, la interacción entre sexos en el aula y los valores aprendidos (INMUJERES, 2007).

La desigualdad de género existente en las sociedades constituye un grave obstáculo para el desarrollo humano, los perjuicios que experimentan hombres y mujeres están relacionados con: la discriminación al acceso de la educación, salud, vivienda, mercado de trabajo, representación política, que tienen repercusiones negativas para el desarrollo de sus capacidades y su libertad de elección (Mayorga, 2018). Grupos sociales como la escuela y la familia son importantes agentes de socialización, tienen el encargo de educar en la cultura de la paz y en la igualdad entre los géneros, construyendo conjuntamente valores y patrones no sexistas en las personas. La educación tiene la obligación de evitar, a través del lenguaje, trato, juegos, enseñanzas y otras prácticas, que refuercen los estereotipos de género (Solís Zabanero, 2016).

La escuela enseña a obedecer y ser leales con un sistema que legitima hábitos, prácticas, valores y normas catalogadas como válidas que no siempre respetan la equidad de género (Calvo, 2017). “La escuela refuerza los papeles de género. No solo los textos escolares reproducen la sociedad patriarcal, docentes de ambos sexos aceptan y hasta exigen conductas diferentes de niños y de niñas, reforzando las relaciones de poder favorables para hombres” (Hardy & Jiménez, 2001, pág. 80).

Si se habla de socialización, Amador Muñoz y Monreal Gimeno (2012) indican que son socializadoras “diferentes instancias: la familia, los medios de comunicación, la comunidad de convivencia, las instituciones políticas, económicas, culturales, educativas y religiosas, las representaciones sociales y, a la educación, como proceso específico, planificado e intencionado para la integración de personas a la sociedad” (pág. 50).

La construcción social inculcada a lo largo de la vida de las personas condiciona a que existan carreras cuantitativas en donde se desarrollan más hombres que mujeres y cualitativas donde se desarrollan más mujeres que hombres, "las que se tipifican como masculinas se inscriben más en el espacio de lo público o están referidas con actividades que requieren de habilidades y destrezas simbolizadas con lo masculino" (Cantillo Barrios & Rocha Álvarez, 2012, pág. 2) permitiendo así que hombres y mujeres ingresen al campo laboral con una fuerza de trabajo sexualmente segregada, en donde ellas ocupan posiciones de menor autoridad, menor prestigio y menor pago (Nava Saucedo & López Álvarez, 2010).

Al revisar el papel que las mujeres han tenido dentro del ámbito educativo a través del tiempo según Olivencia (2015) se habla de la historia de un *pero*, se podía educar a niñas y niños, *pero* con un currículum distinto y en clases distintas, luego las mujeres lograron cursar educación media, *pero* sólo en determinadas circunstancias o centros, podían estudiar en la Universidad, *pero* no ejercer, o sí, *pero* mientras fueran solteras y no madres. "Todavía hoy las mujeres son mayoría en la Universidad, *pero* no en todas las titulaciones y obtienen mejores calificaciones, *pero* ganan menos" (Olivencia, 2015, pág. 10).

Las mujeres han luchado por el acceso a la educación, como forma de eliminar su segregación. Al hacer un análisis de la situación por género en el sistema educativo, puede advertirse que esta igualdad, se ha convertido en igualdad formal, es decir, la discriminación ya no se efectúa impidiéndoles a ellas el ingreso al sistema educativo, sino que se transfirió a su interior (Di Liscia & Rodríguez, 2006).

El principal problema es la inequidad en el acceso y permanencia a la educación superior, es responsabilidad de las Universidades diseñar, implementar, administrar y coordinar mecanismos para el ingreso y permanencia en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el proceso educativo hasta que finalice con su carrera (Mayorga, 2018).

Se habla de un avance en las estadísticas, hay más mujeres accediendo a la Universidad, el nivel de analfabetismo ha disminuido, ellas llegan más lejos en términos educativos, sin embargo, los estereotipos siguen dificultando la permanencia de éstas en la educación, esa construcción social patriarcal que no se puede medir en términos estadísticos sigue dificultando que accedan a todas las carreras y que ejerzan de manera libre sus profesiones.

2.2.2 Estereotipos de género.

Solís citando a Rebecca Cook (2016) define estereotipo como "una preconcepción generalizada surgida a partir de adscribir a las personas ciertos atributos, características o roles, en razón de su aparente pertenencia a un determinado grupo social […] los estereotipos de género están relacionados con las características sociales y culturalmente asignadas a hombres y mujeres, a partir de las diferencias físicas basadas en su sexo" (pág. 100).

Los estereotipos de género son estudiados desde finales de la época de 1960, hablan de las diferencias que existían entre hombres y mujeres y sobre adjetivos con los cuales se

podían diferenciar. El estereotipo de género es "un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que se suelen aplicar de manera indiscriminada a todos los miembros de uno de estos dos grupos" (Morales Domínguez, Moya Morales, Gaviria Stewart, & Cuadrado Guirado, 2007, pág. 245).

Los estereotipos son ideas comunes que se observan en los grupos, las personas llegan a convertirse en seres sociales a través del proceso de socialización, que tiene lugar desde el momento en el que se nace gracias a los agentes socializadores (Jiménez, 2014). Morales Domínguez, et al, (2007) crea una lista que arrojó un estudio de aquellos usualmente utilizados para hombres y para mujeres, evidenciando así, que existe una interrelación entre estereotipos de género y roles asignados en el ámbito social, trasmitidos y reproducidos en espacios públicos y privados en los que cada persona se desenvuelve.

Figura 4. Rasgos estereotípicamente masculinos y femeninos en la sociedad.

Estereotipos Masculinos	Estereotipos Femeninos
• Atlético • Deportivo • Personalidad fuerte • Desea arriesgarse/amante del peligro • Agresivo/combativo • Actúa como líder • Individualista • Egoísta	• Cariñosa • Sensibles a las necesidades de otras personas • Comprensiva • Compasiva • Cálida/afectuosa • Tierna/delicada/suave • Llora fácilmente • Sumisa

Fuente: Basado en Psicología Social, Morales; Moya; Gaviria y Cuadrado, 2007, 3ra edición, pág. 246.

"Los estereotipos de género se componen de 4 elementos: rasgos, roles, ocupaciones y características físicas" (Morales Domínguez, et al, 2007, pág. 248). Los componentes de rasgos son referidos a todas las características que definen de forma diferente a hombres y mujeres. Los roles, incluye las actividades consideradas apropiadas para uno u otro género, tradicionalmente se dice que las mujeres están más preparadas para el cuidado y realizar tareas domésticas (ámbito privado), mientras que los hombres lo están para realizar actividades fuera de casa (ámbito público). Las ocupaciones clasifican actividades típicamente para hombres y mujeres: enfermería es de mujeres mientras la mecánica es de hombres; por su parte las características físicas atribuyen a ellas más delicadeza y a ellos más fuerza.

Los agentes socializadores son los encargados de transmitir valores, normas y comportamientos, es decir estereotipos, que se consideran adecuados en la sociedad en que se vive, de acuerdo a Jiménez (2014) los principales agentes son: la familia, la escuela, los pares iguales, medios de comunicación y el lenguaje.

Figura 5: Agentes Socializadores.

Familia	Escuela	Pares iguales	Medios de comunicación	Lenguaje
Se pasa más tiempo, en ella se aprende y desarrolla, a través de la observación e imitación, las normas y los valores que se consideran adecuados en la sociedad.	Socializa a través del profesorado, por medio del currículo, libros de texto, actividades y juegos que se desarrollan en ella.	Puede chocar con lo que se transmite en la familia y la escuela, es decir, es posible que haya una contraposición entre los valores y comportamientos deseables que transmiten unos agentes y otros.	Tienen una enorme capacidad de influir en la vida de las personas además de transmitir ideas, comportamientos, valores y creencias.	A través de él se comunica, es un importante vehículo de transmisión de conocimientos, por medio del cual se transmiten valores, creencias, pensamientos e ideas.

Fuente: Basado en Estereotipos de Género y usos de la Lengua. Un Estudio Descriptivo en las Aulas y Propuestas de Intervención Didáctica, Jiménez, 2014, págs. 32-34.

Tintaya, citado por Mercado Vargas y Mamani Chambi (2014) menciona que la familia es un centro de formación vocacional, referente formativo de la personalidad, una potencialidad de capacidades, aspiraciones, valores y un campo de posibilidades vocacionales donde mamá y papá son los principales actores del proceso de educación y formación.

Cada uno de los agentes socializadores aportan desde su espacio a la perpetuidad de los estereotipos de género, siendo la base de todo la familia, donde se siguen reproduciendo los roles tradicionales que ayudan a mantener la brecha de género y la notable diferencia del uso del tiempo que destinan hombres y mujeres a actividades en el ámbito público y privado.

Jiménez en referencia de Rodríguez (2014) "…la participación de las mujeres en las tareas de cuidado de los hijos e hijas, así como el resto de las labores reproductivas, ha cambiado más lentamente que la incorporación de la mujer al trabajo reproductivo y a la

contribución de ésta a los ingresos familiares. De modo que las familias post-modernas continúan dependiendo de la división del trabajo reproductivo a partir de los roles de género" (Pág. 98).

La socialización diferencial de niños y niñas, de hombres y mujeres, ha creado el modelo de relaciones dominación-sumisión en la que las mujeres son "seres para los otros" y los hombres los "seres para sí mismos" (Moreno Sánchez, Coronel Llamas, Carrasco Macías, & Vélez González, 2015)

2.2.3 Masculinización.

Hardy y Jiménez (2001, pág. 80) al citar a Kaufman dicen que "el poder asociado a la masculinidad exige poseer algunas características, tales como ganar, ordenar, lograr objetivos y ser duro. Por otra parte, las características genéricas atribuidas al hombre, tales como objetividad y racionalidad, le otorgan un dominio sobre la mujer". Además menciona que socialmente al hombre se le atribuye el trabajo remunerado y que esto se convierte en el centro de la respetabilidad social (Hardy & Jiménez, 2001).

El papel que han jugado las mujeres en la ciencia es fundamental para la evolución de la misma, sin embargo, para González y Pérez (2002) cuando se habla de mujer y ciencia, la reacción inmediata es la de indicar la ausencia de éstas en el desarrollo de esa actividad a lo largo de la historia. Existen estudios que demuestran que dicha participación no ha sido poca, sin embargo, queda oculta o relegada por prejuicios y concepciones que se poseen de la ciencia y de la tecnología, ya que, el ámbito científico se ha caracterizado por ser un privilegio de los hombres.

Carreras masculinizadas.

Existen diferentes factores que condicionan a las personas en la elección de la carrera, a continuación se presentan los más relevantes según las siguientes autorías:

Ilustración 1: Factores condicionantes del ingreso.

Factores condicionantes según autoría		
Autoría	**Factores condicionantes**	
Jhon O. Crites, 1974	• Variables de estímulo	Cultura, subcultura, comunidad, ambiente inmediato.
	• Variables de respuesta	Aptitudes, intereses, factores asociados con las relaciones entre la elección y los intereses, personalidad.
Donal Super, 1975-85	• Concepto de sí mismo/a. • Madurez vocacional. • Etapas de la vida profesional. • Modelo de carrera.	

Samuel H. Osipow, 1982	• Aptitudes profesionales. • Intereses profesionales. • Personalidad. • Realización. • Hogar y familia. • Economía. • Impedimentos.	
Castaño López, 1983	• Situaciones: naturales y sociales. • Personalidad individual, aspectos, motivaciones, cognitivos e instrumentales. • Personales, disposiciones y experiencias	
Royo y Jiménez Correa, 1993	• Socioeconómicos	Características personales: raza, sexo, edad. Familia: profesión del padre y madre, número de hermanos/as, actitudes familiares, recursos económicos. Medio social donde se desenvuelve: medio de residencia, oportunidades de estudio y trabajo, situación de empleo.
	• Psicológicos	La elección vocacional está directamente influenciada por sus propias características personales: inteligencia, aptitudes, intereses, madurez vocacional, motivaciones y valores.
	• Pedagógico	Actividades que las instituciones educativas organizan para orientar la elección académico-profesional del estudiantado: currículum específico, tareas de información y asesoramiento, servicios de orientación escolar, así como el rendimiento académico.
	• Institucionales	Están condicionadas por las limitaciones que imponen los centros universitarios en el acceso a los estudios así como por la oferta de plazas, la dificultad objetiva de las carreras, las características y prestigio de los propios centros, la existencia o no de Universidades privadas y las condiciones del mundo laboral.

Fuente: Elaboración propia basado en El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos, Mosteiro García, págs. 306-307

“El trabajo es considerado como actividad humana que ocupa un lugar importante en la sociedad, no sólo por ser necesario para la producción de los bienes y servicios, sino porque se establece cada vez más un mecanismo de pertenencia social en el individuo, pero a la vez también se convierte en un elemento de exclusión y de discriminación, sobre todo cuando de género se trata” (Méndez, 2015, pág. 36).

Karla Méndez hace referencia a Lamas (2015) quien considera que el género es un filtro a través del cual se mira e interpreta el mundo, y una armadura, que constriñe los deseos y fija límites al desarrollo de la vida de las personas, por tanto la decisión de qué carrera o profesión eligen está influenciada por la construcción social de feminidad o masculinidad que se posee, de ahí que se pueden encontrar profesiones y empleos claramente orientados hacia hombres o hacia mujeres, dejando de lado las capacidades y competencias de las personas en general.

En el caso de las carreras masculinizadas, específicamente en el área de las Ingenierías, menciona Ramos (2013) que numerosos mensajes en las aulas, el entorno social y en los medios de comunicación desaniman a las mujeres a escoger una profesión tecnológica que se presenta dura y fría, con entorno no amigable, ni durante la fase de aprendizaje ni durante el ejercicio profesional, por lo que muy pocas se interesan en las carreras STEM.

“Hoy en día los roles y estereotipos que dependen del género influencian a hombres y mujeres a elegir por una u otra profesión, siendo las de corte masculino las más elegidas por los varones y las de perfil femenino preferidas por las mujeres, es decir ambos optan por profesiones que les permitan reproducir de alguna forma los roles de género impuestos por la sociedad, y aunque si bien, existen ocupaciones consideradas como mixtas, persisten profesiones reconocidas como femeninas o masculinas…” (Méndez, 2015, pág. 13)

2.3 Marco legal.

Marco Jurídico Nacional de Protección a los Derechos de la Mujer y población LGBTI.

Tratamiento Constitucional.

En el Art. 1 de la Constitución de la República de El Salvador (Cn.) aprobada en 1983, se reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado. Se entiende que la función del Derecho es garantizar la libertad de cada individuo para permitir que éste realice libremente sus fines y la función del Estado es la organización y puesta en marcha de la cooperación social, armonizando los intereses individuales y colectivos con miras a obtener el bien común (Sentencia de la Sala de lo Constitucional con Ref. 19-VII-96, Inc. 1-92)

El Art. 2 Cn. dice: “(…) Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (…)”. Este carácter básico de los derechos fundamentales en la normativa constitucional aparece expresamente consignado tanto en el Preámbulo de la Constitución como en su Art. 1.

La Constitución confiere un derecho general de libertad, deducible tanto del Art. 2 como del Art. 8, y este derecho general de libertad se encuentra ligado de manera indispensable al principio de la dignidad de la persona humana consagrado en el Art. 1 Cn, siendo la persona un ser ético-espiritual que aspira a determinarse en libertad.

La igualdad de todas las personas, un principio fundamental y orientador de la Ley, también un derecho subjetivo que posee todo ciudadano de obtener un trato igualitario, y que obliga y limita a los poderes públicos y a los particulares, a respetarlo, exigiendo que en situaciones similares sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas (Art.3 Cn).

LEYES SECUNDARIAS.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).[2]

Aprobada en el año 2010, entró en vigencia en enero del año 2012 en atención a las obligaciones adquiridas por el Estado al suscribir y ratificar diversos tratados internacionales, entre los que destacan: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y los demás Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos vigentes.

El Objeto de esta Ley es establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, indicando que para ello deben asegurarse esos derechos mediante la elaboración de políticas públicas encaminadas a detectar, prevenir, atender, proteger, reparar y sancionar la violencia contra ellas (Art. 1LEIV).

Los principios rectores de este cuerpo normativo son: el principio de especialización, favorabilidad, integralidad, intersectorialidad, laicidad y prioridad absoluta. Esta Ley introduce, además, categorías jurídicas nuevas, como lo relativo a las relaciones de poder y confianza que caracterizan a las existentes entre hombres y mujeres. Advierte, además, una tipología de las formas de violencia en el Art. 9, entre las que destacan: violencia económica, feminicida, física, psicológica y emocional, patrimonial, sexual y simbólica; indicando entre sus modalidades: comunitaria, institucional y laboral, estas últimas contenidas en el Art. 10.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador.[3]

Debido al impulso de las organizaciones de mujeres se hizo posible su aprobación en marzo de 2011 por la Asamblea Legislativa. El propósito de esta Ley es garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, advirtiéndose que se enfoca en la igualdad

2 Aprobada en fecha 14 de diciembre de 2010, por decreto N° 520.

3 Aprobada en fecha 04 de abril de 2011, por decreto N° 645.

de la oferta educativa, eliminación de los estereotipos y lenguajes sexistas, prevención de la violencia contra las mujeres, desarrollo de actividades de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en relación a las tareas domésticas. Sus principios rectores se enuncian: el de igualdad, equidad, principio de no discriminación (directa o indirecta), respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y, el de transversalidad (Asamblea Legislativa, 2011).

Ley General de Educación.[4]

Constituye el instrumento legal base para la organización de la educación nacional y la regulación del sistema educativo, aplicable a todos los niveles y modalidades, incluyendo por ende a la Universidad de El Salvador. Tiene como fines: el logro del desarrollo integral de la personalidad en sus dimensiones espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos, y la observancia de los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y odio.

En el Art. 5-A., se encomienda al Ministerio de Educación, la ejecución de una Política de Equidad de Género, que permita la eliminación de los obstáculos, perjuicios y/o prácticas discriminatorias basadas en una distribución estereotipada de papeles entre los sexos. El Art. 76-A., en razón de ser fruto de un avance significativo en la concepción de los derechos humanos de las mujeres y su tutela efectiva, dispone la prohibición que en cualquier centro educativo, se adopten medidas que impidan, limiten y/o perturben el inicio o continuidad normal de los estudios de las alumnas embarazadas o en fase de lactancia.

Ley de la Carrera Docente.[5]

La Ley de la Carrera Docente como un instrumento unificador de la normativa nacional relativa al escalafón magisterial y al ejercicio de la carrera docente. Fue reformada en el año 2018, incorporándose el Art. 3-A. en que enuncia los principios orientadores de la Ley, siendo estos la igualdad, la prohibición de todas las formas de discriminación y el interés superior del menor, advirtiéndose entonces, que la Ley en mención, intenta salvaguardar los derechos de todas las personas, sin importar su sexo, edad, condición social, creencias, ideologías u orientación sexual. Es una obligación de los docentes denunciar cualquier hecho de violencia sexual que sufran los y las estudiantes o demás miembros de su comunidad educativa; y la prohibición de cometer cualquier forma de maltrato físico, psíquico o sexual en contra de los alumnos, alumnas o cualquier otra persona miembro de la comunidad educativa.

Ley de Educación Superior y Reglamento General de la Ley de Educación Superior.[6]

En el año 2004, una nueva Ley de Educación Superior, sustituyó a la Ley de 1995; todo con el fin de potenciar la calidad, fortalecer las Instituciones de Educación Superior

4 Decreto N° 917 en fecha 19 de diciembre de 1996.

5 Por decreto N°665 el 07 de marzo de 1996.

6 Ley aprobada el 03 de junio de 2011, por decreto 468.

y propiciar la formación de profesionales aptos para competir en el ámbito de la globalización.

La Universidad de El Salvador como Institución de Educación Superior, de carácter público, está obligada a dar cumplimiento a los preceptos encomendados en la Ley en referencia, mediante la inclusión en los programas y planes de estudio de contenidos en materia de género y derechos humanos.

Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador y Reglamento General de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador.[7]

Con el fin de dar cumplimiento al mandato contemplado en el Art. 61 de la Constitución de la República, establece que la Educación Superior deberá estar regida por una Ley especial, la Universidad de El Salvador, se rige por su Ley Orgánica y con base a dicha Ley la Asamblea General Universitaria, aprobó Reglamento General de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, LO-UES. En los cuerpos normativos antes relacionados, se ha obviado establecer disposiciones o principios que permitan la transversalización en la educación para la igualdad y la no discriminación, no obstante, en el Art. 12 literal j) del referido reglamento se atribuye a la Rectoría de la Universidad de El Salvador, la facultad de proponer medidas de discriminación positiva que superen cualquier tipo de marginación en el acceso a los servicios que presta la Universidad, atribución que a partir de una interpretación extensiva puede concluir en la búsqueda de espacios de igualdad y programas de eliminación de cualquier acción excluyente en la institución.

Es importante acotar que los principales cuerpos normativos que rigen la organización y el funcionamiento de la UES, carecen de ejes de cumplimiento integral a los fines de la Política de Equidad e Igualdad de Género desarrollada por el Gobierno de El Salvador GOES, pues a manera de ejemplo, la LO-UES, en el Art. 41 literal g, ha establecido el derecho de estudiantes a denunciar ante las instancias correspondientes, a profesores que dicten los cursos, sin atender al nivel y la calidad académica requerida, y, en ese sentido el Art. 69 del Reglamento General de la LO-UES, define el procedimiento de denuncia a seguir respecto a esa causal en específico, dejando sin protección otras causales.

Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador.

Con el objetivo de regular las relaciones laborales de la UES, entre el personal académico y administrativo no docente que se desempeña en la misma, para garantizar la calidad de las funciones académicas y de apoyo administrativo y su constante superación, se aprobó el Reglamento del Escalafón del Personal de la UES.

El Art. 10 del Reglamento, establece la prohibición expresa a ejecutar conductas discriminatorias, de exclusión o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, sindicalización, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación desempeñados dentro de la Universidad.

7 Publicada en el Diario Oficial 25 de Mayo de 1999, Tomo No. 343, número 96.

Reglamento Disciplinario de la Universidad de El Salvador.

Conforme a los fines de la presente investigación, es importante citar el literal p) y t) del Art. 11 del Reglamento Disciplinario de la Universidad de El Salvador, los que respectivamente, categorizan como infracciones graves, las siguientes:

- p) El acoso sexual hacia cualquier miembro de la comunidad universitaria (…)
- t) Atentar contra la imagen o buena fama de cualquier miembro de la comunidad universitaria, causándole daño moral (…).

Estas conductas son tipificadas de acuerdo al Reglamento Disciplinario como faltas graves que ameritan las siguientes sanciones de acuerdo al Art. 15 del mismo Reglamento:

- a) Remoción, cesación y destitución del cargo o funciones, cuando se trate de autoridades, miembros de organismos colegiados o de personal universitario (…),
- b) Suspensión temporal de seis meses a un año sin goce de sueldo, cuando se trate de personal académico o administrativo (…) como alternativa a la destitución (…)
- c) Expulsión temporal de uno a tres años, si se tratare de estudiantes.

Por lo tanto, se ha establecido el acoso sexual como eje de violencia dentro del marco disciplinario institucional, el cual puede definirse como cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea físico, verbal o simbólico, que tenga como fin atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y que persiga la obtención de un beneficio sexual (Cuvillo, 2014).

El procedimiento sancionatorio, está regido por el Principio de Legalidad del informativo, el cual está regulado en el Art. 25 del Reglamento en mención. Es importante señalar una clara violación a los derechos de las víctimas, pues se ha restringido el campo de acción para iniciar el procedimiento sancionatorio correspondiente, a los mismos Órganos de Gobierno que en su momento deberán resolver si se sanciona o absuelve al presunto infractor, pudiendo adelantar criterio antes de iniciar la etapa investigativa, y no pudiendo la Fiscalía General de la Universidad iniciar de oficio; el Reglamento no delimita el contenido del Informativo Administrativo Disciplinario a presentar, haciendo difuso el mismo, situación que puede provocar, por deficiencias sustanciales, su inadmisibilidad o improponibilidad.

Reglamento Especial de la Defensoría de los Derechos de los Miembros de la Universidad de El Salvador (REDUES).

La Defensoría de los Derechos Universitarios, con base a la normativa universitaria es la entidad encargada de la protección y/o tutela contra actos de autoridad (violaciones o amenazas de violación de los derechos humanos y universitarios) que lesionen los derechos humanos o universitarios de una persona o grupo de personas miembros de la UES. (Art. 62 LOUES).

Es un organismo independiente de los órganos y funcionarios de Gobierno Universitario, garantizando la defensa o restauración de los derechos humanos y universitarios de quienes integran la Institución.

La promoción y protección de los derechos de las y los miembros de la comunidad universitaria, están encomendados a la Defensoría de los Derechos Universitarios, advirtiéndose además en el contenido del artículo, la obligación de promoción de dichos derechos, que comprende todas las acciones o intervenciones del Defensor y su personal, en beneficio del conocimiento, difusión e investigación situacional de los derechos y deberes de la Comunidad Universitaria (Art. 4 REDUES).

El Reglamento Especial faculta la intervención de la Defensoría únicamente cuando exista una relación de poder entre la víctima y el agresor, y, se presuma que en el uso de la autoridad algún organismo o funcionario universitario pudiera violentar los derechos de algún miembro de la Universidad. Pero si el agresor no tuviere una relación de poder con la víctima, la Defensoría únicamente podría intervenir a través de una mediación.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

●●●

3.1 Enfoque y tipo de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque cualitativo, además, se realizó un diseño fenomenológico[8], que en términos de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) este enfoque utiliza la recolección de datos sin medición numérica, se fundamenta más en un proceso inductivo a través del cual se puede explorar y describir y luego generar perspectivas teóricas. Con este tipo de estudios se busca reconocer las percepciones de las personas y el significado de un fenómeno o experiencia.

Este enfoque se caracteriza entre otros aspectos por usar el método inductivo, es decir parte de hechos particulares para llegar a generalizaciones. Los resultados obtenidos mediante dicha metodología ofrecen una amplia información de las fuentes consultadas y de los diferentes hechos analizados sistemáticamente. En un típico estudio, se hace uso de las entrevistas o cualquier otra técnica de recogida de datos cualitativa, no estandarizada, luego se analizan los datos y saca conclusiones generales. No se prueban hipótesis, más bien se generan durante el proceso. Según Hernández Sampieri, et al, citando a Corbetta (2014) "se avalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad" (pág. 9).

El tipo de investigación es exploratoria, ya que el objetivo principal es identificar los factores de género condicionantes del ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado de las Ingenierías Eléctrica y Mecánica de la UES, asimismo, los principales desafíos que enfrentan; estableciendo las interrelaciones entre los factores condicionantes se logró una mejor comprensión de la situación y con ello, se diseñó una estrategia de transversalización del enfoque de género que contribuya a la igualdad.

3.2 Sujetos, sujetas y objeto de estudio.

3.2.1 Unidades de análisis. Población y muestra.

Las unidades de análisis son el estudiantado y profesorado de las carreras de Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la Universidad de El Salvador, para el año 2019.

La muestra se estimó considerando tres grupos de interés dentro de las escuelas de Ingeniería Eléctrica y Mecánica: en primer lugar la población estudiantil inscrita en el ciclo I de 2019; segundo la planta de profesorado de las dos escuelas, tercero las autoridades, en este caso las Direcciones de Escuela y el Decanato de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

8 Exploran, describen y comprenden las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno.

a) Muestra de estudiantes.

Con el apoyo de las autoridades se procedió a la convocatoria del sector estudiantil, de ahí se estableció una selección aleatoria de estudiantes de las dos carreras, hombres y mujeres de diferentes ciclos. Hay que señalar que para el año 2019 en Ingeniería Eléctrica y Mecánica se tenía un total de inscripciones de 677 y 519 respectivamente, de ellas en el mismo orden únicamente 56 y 62 eran mujeres.

b) Muestra de profesorado.

La selección del profesorado se hizo de manera aleatoria, a partir de la convocatoria que las Direcciones de Escuela realizaron, sin embargo, no lo fue en el caso de las dos mujeres profesoras, a quienes se buscó directamente, por el interés que representa para la investigación recoger sus percepciones, ya que solo hay una por Escuela; en el grupo focal participaron 5 profesores de Eléctrica y 2 de Mecánica. El objetivo fue triangular la información recabada tanto a nivel grupal como individual.

c) Muestra de autoridades.

En el caso de las autoridades se entrevistaron a los Directores de las Escuelas de Eléctrica y Mecánica, también al Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, para el periodo 2015-2019, por ocupar espacios de toma de decisión.

Las entrevistas a profesorado y autoridades, al igual de los grupos focales se realizaron en las instalaciones de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, en horarios convenidos con las personas informantes.

3.3 Variables e indicadores.

- Factores relacionados con el género que influyen en la decisión de ingreso a las Ingenierías Eléctrica o Mecánica, en el estudiantado y personas en el ejercicio docente.

Se refiere a los factores que de manera directa o indirecta influyen en la elección de una carrera profesional, mismos que van desde el entorno familiar, comunitario, educativo, o, el condicionamiento social ejercido por las instituciones, que a través del modelado, mensajes, lenguaje sexista o bien el uso simbólico de la imagen femenina o masculina, inciden en la decisión de ingresar o no a las Ingenierías.

- Desafíos para el estudiantado y profesorado en un espacio masculinizado.

Referido a espacios social e históricamente reconocidos para hombres, con nula o limitada participación de mujeres, quienes, generalmente en razón de los roles y estereotipos de género, son sometidas a relaciones de poder, las que en muchos casos desencadenan en diferentes tipos y expresiones de violencia, pero que por su naturalización cultural no son reconocidos como tal.

- Limitantes institucionales por superar.

Centrada en aquellos aspectos en los que la institución aún no ha prestado atención y que contribuyen en alguna medida a perpetuar las marcadas brechas de género, sobre todo en el ámbito de las Ingenierías, por la falta de transversalización del enfoque de género en su quehacer institucional interno y su proyección externa, de manera precisa, no se ha avanzado en la armonización del marco jurídico interno con la legislación externa en favor de los derechos de las mujeres; la persistencia de lenguaje sexista en el campus, vale decir aulas, oficinas, comunicación institucional en general, además de marcadas relaciones de poder, falta de programas de sensibilización, formación y profesionalización de su personal.

3.4 Técnicas, materiales e instrumentos.

a) Técnicas de recolección de la información.

Se diseñó una guía de entrevista semiestructurada con preguntas abiertas sobre las diferentes variables e indicadores definidos. Se aplicaron con autoridades y profesorado, hay que destacar que en algunos casos la dinámica de la entrevista permitió ahondar en aspectos no previstos en el diseño pero que sumaron elementos a la investigación. Lo mismo ocurrió con el guion en los grupos focales.

Para la recogida y procesamiento de la información se utilizaron grabadoras de audio, se tomaron fotografías en los lugares de desarrollo de la consulta, lo que se presenta como evidencia en anexos 3.

3.5 Instrumentos utilizados.

Los instrumentos utilizados fueron:

a) Guion para el desarrollo del grupo focal, realizado con estudiantado y profesorado, segmentado en 3 apartados y 12 aspectos a explorar (Ver anexo 1).

b) Guía de entrevista, aplicada a personal de profesorado y autoridades, dividida en tres apartados, en el primero se indagaron 6 aspectos a través de 11 preguntas; en el segundo 4 aspectos y 7 preguntas, en el último 2 aspectos y 10 preguntas. (Ver anexo 2)

c) Matrices de recogida de información bibliográfica.

El procesamiento de la información precisó de la codificación de los datos, para tal fin se agrupó la información en categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares descubiertos por el equipo de investigadoras, es decir, que se agruparon todas las opiniones, identificadas en los párrafos o palabras dentro de las transcripciones relacionadas a cada código. Se utilizó el software Nvivo para procesar la información, facilitando el ordenamiento de las opiniones recolectadas a través de las entrevistas y grupos focales.

Cuadro 1. Codificación del procesamiento.

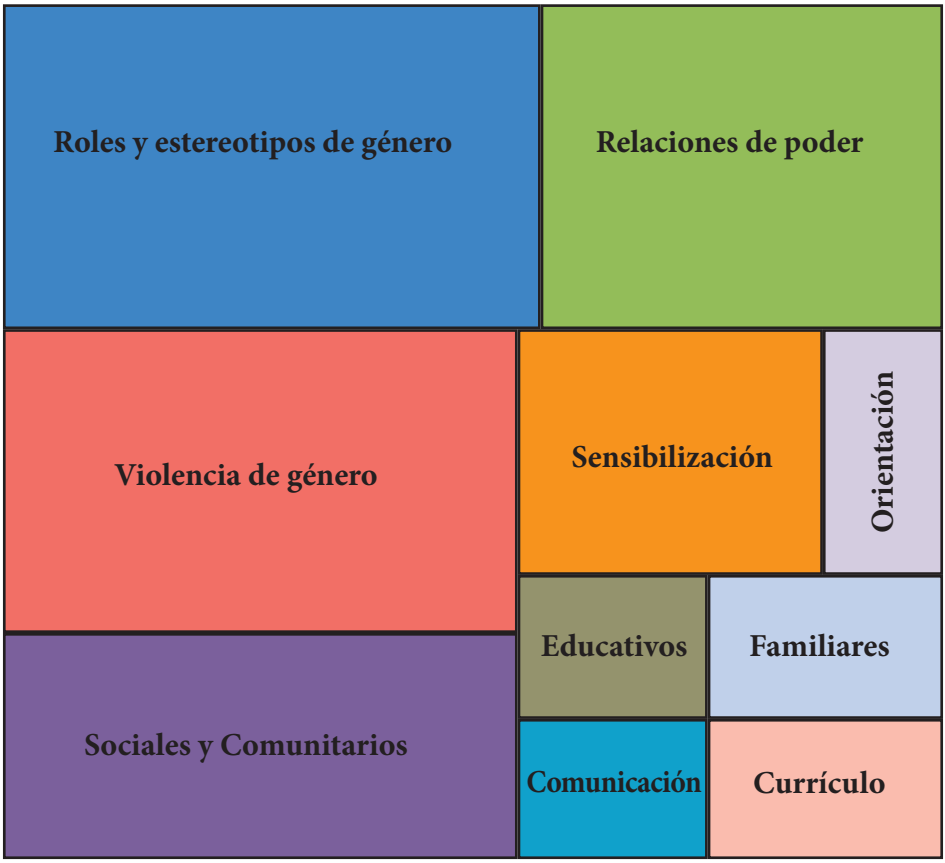
Codificadas	
1. Factores relacionados con el género que influyen en la decisión de ingreso a las Ingenierías Eléctrica o Mecánica en el estudiantado y profesorado.	2. Desafíos para el estudiantado y profesorado en un espacio históricamente masculinizado.
1.1. Familiares 1.2. Sociales, comunitarios o culturales 1.3. Educativos	2.1. Roles y estereotipos de género 2.2. Relaciones de poder 2.3. Violencia de género
3. Limitantes institucionales.	
3.1. Comunicación institucional 3.2. Orientación profesiográfica 3.3. Diseño curricular 3.4. Sensibilización, capacitación y profesionalización en el enfoque de género	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El mapa ramificado de frecuencia de resultados generado por Nvivo (Figura 6), muestra que en términos generales el ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado de las Ingenierías Eléctrica y Mecánica están influenciados por los roles y estereotipos de género, lo que permite que se manifiesten expresiones de violencia en la FIA y en particular en las Escuelas de Mecánica y Eléctrica, espacio históricamente de hombres, quienes ejercen relaciones de poder sobre las mujeres.

Figura 6: Mapa ramificado de frecuencia de resultados.



Fuente: Elaboración propia a partir de consulta directa.

4.1 Factores relacionados con el género, que influyen en la decisión de ingreso a las Ingenierías Eléctrica o Mecánica en el estudiantado y profesorado.

Una mirada detallada sobre los factores que condicionan el ingreso de las personas a las carreras históricamente masculinizadas, indica que la percepción social sobre de las Ingenierías Eléctrica y Mecánica ejerce influencia, ya que, se considera requieren de fuerza y valentía, y, estos son atributos asignados tradicionalmente a los hombres, no a las mujeres, idea que también está presente en el entorno familiar. Las mujeres que han ingresado a dichas carreras han sido influenciadas por tener a su papá o algún familiar como profesional de esas carreras, quienes desisten, lo hacen por la oposición que enfrentan en su familia o comunidad cercana.

Dentro de la dimensión factores condicionantes se incluyeron categorías tales como las familiares, sociales y comunitarios, y, educativos, donde se buscó identificar cuál ejerce mayor incidencia en la toma de decisión de ingreso a una de estas carreras y su permanencia en ellas.

4.1.1 Familiares.

Los resultados de la investigación muestran que las familias juegan un papel protagónico en las decisiones, porque desde la infancia se condiciona a que hombres o mujeres realicen tareas diferentes de acuerdo a su sexo, enfatizando que las mujeres no deben realizar aquellas labores que opaquen su femineidad.

Como se referenció en el marco teórico, Mercado Vargas y Mamani Chambi (2014) citando a Tintaya mencionan que la familia es un centro de formación vocacional, referente formativo de la personalidad, una potencialidad de capacidades, aspiraciones, valores y un campo de posibilidades vocacionales donde mamá y papá son los principales actores del proceso de educación y formación.

El Cuadro 2, muestra algunos comentarios que evidencian la influencia que tiene el entorno familiar en las decisiones para elegir una carrera universitaria. Desde la perspectiva del profesorado, estudiantado y autoridades de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, hay coincidencia en que el apoyo familiar es determinante, y, en caso particular de mujeres que están en las carreras actualmente, han tenido el modelado de algún familiar.

Cuadro 2. Factores familiares.

Factores Familiares
Definición: la familia es el grupo primario en el que las personas aprenden las normas básicas de comportamiento humano y las expectativas sociales. En dicho contexto, los valores y actitudes son trasmitidos a las generaciones futuras, dando a las personas un sentido de historia y continuidad. Desde la perspectiva de género se refiere a los mensajes que reafirman o rompen los roles tradicionales de género y la perpetuidad del sistema machista patriarcal.

Grupo focal profesorado

Hombres:
"Hay una estudiante que ella misma dice que se convenció por el papá que la Ingeniería Mecánica no es aquella cuestión de estar todos sucios, haciendo fuerza y esas cosas porque tenía el ejemplo del papá, que tenía la fábrica pero el papá realmente no tocaba ninguna de estas cosas".

Mujeres:

"A mí me gustaba más el área de los números, el área de la física, la matemática. Como nosotros en la casa siempre tuvimos una buena disciplina, una buena educación, sabíamos que éramos capaces, mi papá tampoco lo objetó, ni mi mamá, nadie".

"Mi papá es muy tradicional, pero a la vez solo somos hijas hembras y ellos siempre nos han apoyado".

Grupo focal estudiantado

Hombres:

"Yo no pensaba venir para esta, anteriormente tuve un tío que arreglaba cosas como televisores, radios, cosas así, de a poco me fue gustando eso porque siempre me llevaba a revisar algunas cosas, entonces me empezó a gustar un poquito la electrónica y es por eso que opté por venir a estudiar esta carrera".

"Cuando yo les dije voy a agarrar arquitectura, le gustó porque era el área de él, pero después cuando yo le dije que mejor iba agarrar electrotécnica solo se me quedó viendo y me dijo vaya agarralo está bien, es lo que vos querés, no lo que yo quiero. En ese caso siempre he recibido apoyo de ellos".

"Mi mamá es trabajadora social y mi papá sacó profesorado, ninguno en mi casa ha estudiado carreras técnicas o tiene conocimiento técnico pero mi mamá desde pequeño era como que hacía diferentes cosas para ver a qué reaccionaba bien, desde pequeño me fue fortaleciendo el área al que ella vio que respondía mejor y era electrónica, así fue, desde los ochos años empecé con los cursos de electrónica básica".

"En mi casa son bastante abiertos con lo que uno quiere estudiar y nos apoyan bastante, mi hermana es más del área electrónica y va a estudiar Ingeniería Eléctrica, creo que la decisión fue más por el apoyo de mi mamá".

"Yo agarré técnico igual en el bachillerato, agarré electrotécnica porque cuando salí de noveno grado mi papá me dijo que solo me iba a dar bachillerato, entonces tenía que buscar una carrera técnica que pudiera trabajar, luego seguí con Ingeniería".

Mujeres: “Al principio no estaban de acuerdo porque ellos querían que yo siguiera por el área comercial, mi mamá quería que yo agarrara administración de empresa, pero para ser sincera el bachillerato no sé ni cómo lo pasé con esas materias de contaduría porque me aburrían, no sé, no era lo mío y así fue como me metí a Eléctrica”. “Yo igual saqué mi bachillerato técnico y mi papá es mecánico y me explicaron de qué se trataba la carrera, al final tomé la decisión, una Ingeniería Industrial es muy administrativa, me gusta estar más en contacto con la maquinaria”. “Mi papá estaba estudiando Ingeniería Mecánica, no terminó la carrera pero yo decidí continuar con ella y todo lo que hacen me gusta…”
Entrevistas
Hombres: “La asignación de roles yo creo que inicia en la familia”. “La familia podría influir en algunas, no en todas, algunas porque les gusta, se dan cuenta de que se trata la carrera y a que se dedican los ingenieros mecánicos”. “Algunos de los muchachos nuestros, ya sea el papá o la mamá tiene formación en el área eléctrica”.
Mujeres: “Mi papá siempre nos apoyó, él inconscientemente nos hizo ver que la mujer no podía estar solo en la cocina sino que podía hacer de todo, cambiar un grifo, un interruptor, etc.” “Quería ser profesora, nunca se me ocurrió una Ingeniería pero mis papás son profesores, entonces mi papá era docente de aquí de la Universidad de El Salvador y me dijo que no, no me iba a dejar ser profesora”. “En mi familia nos mantuvieron siempre como un poco aisladas del sexo masculino, porque mi papá decía que nos quería cuidar y que los hombre generalmente tenían malas intenciones”. “… yo me di cuenta porque mi papá me animó, él me abrió como la gama de Ingenierías que había, pero de lo contrario nunca me hubiera dado cuenta”.

4.1.2 Sociales y comunitarios (culturales).

Socialmente prevalece una concepción que Ingeniería Eléctrica y Mecánica requieren de fuerza y valentía, rasgos atribuidos particularmente a los hombres, en tal sentido ejerce influencia a la hora de tomar decisiones de hombres o mujeres que ingresan a estas carreras; en opinión del profesorado como el estudiantado, consideran que existe un estigma sobre las carreras y se les identifica como un ambiente sucio, que demanda fuerza física, en el que sólo se pueden desenvolver los hombres y donde las mujeres que ejercen quedan relegadas a actividades más administrativas, o, son consideradas poco femeninas. Ver Cuadro 3.

Cuadro 3. Factores sociales y comunitarios.

Factores sociales y comunitarios
Definición: influencia que instituciones, grupos, asociaciones y organizaciones ejercen directa o indirectamente en el proceso de socialización y en la adopción de roles, estereotipos y pautas de comportamiento de hombres y mujeres, incluyendo la vocación o elección profesional.
Grupo focal profesorado
Hombres: "Yo creo que lo que ocurre es vocación a la inversa, vaya más bien como que el entorno empuja a las niñas a que no vengan a esta carrera". "Tengo alumnos que los tomo como instructores de laboratorio para desarrollar algunas habilidades en ellos: la expresividad, trabajo, responsabilidad, ahora tengo 2 estudiantes y generalmente ellas son las líderes." "Se imaginan al ingeniero tal vez subido en los postes, amarrando líneas o subiendo transformadores, ese es un trabajo bastante pesado, muchas veces ni el ingeniero lo hace…" "El hecho que la mayoría de los estudiantes que ingresan a la carrera de Mecánica sean hombres, tiene que ver con la percepción de la carrera, así pienso, que es algo fuerte en la incidencia de eso". "Se piensa que tiene que venir a hacer fuerza, que algo así se requiere, me recuerdo que al principio se confundía, por ejemplo, la Ingeniería Mecánica con Ingeniería de reparación de motores y mantenimiento de motores que eso es lo que tienen que hacer y andar todos llenos de grasa y aceite, lo cual nada que ver. Sí, a algunos les toca en un momento tocar aceite y grasa, pero no a nivel del desempeño profesional, no es lo que se hace".
Mujeres: "Tenemos operarios, tenemos torneros, tenemos mecánicos, tenemos soldadores, ¿en qué entornos ellos se manejan? Eso es también un aspecto que puede incidir en que las mujeres no se inclinen, el entorno generalmente es un entorno sucio, es un entorno de taller, es un entorno en el que la femineidad queda opacada por un overol, por una gabacha".
Grupo focal estudiantado
Mujeres: "Me decían que no iba a dar el ancho en la carrera, entonces fue ahí donde me empeciné por Eléctrica porque me dijeron que era una carrera bien pesada, incluso tengo una tía que trabaja aquí, entonces me dijo que era bien pesado, con un tono de que "no vas a poder" y por eso fue que me empeciné con Eléctrica y hasta el momento no me arrepiento".

“Hoy ya no es como la gente de nuestra edad, “huy mirá agarró Mecánica” es gente con bastante edad que dice “no, esa carrera solo es de hombres o qué hace una niña aquí, no vas a tener la suficiente fuerza, mira si eso es pesado” cosas así, siento que no es de nuestra generación sino que son de generaciones anteriores”.

“Una vez escuché un comentario de que habían venido a dar como una charla sobre que iban a necesitar gente para que trabajara en esa empresa, entonces la persona que habían puesto para hacer las entrevistas sacó a una niña de ese grupo”.

“Tuve una prima que estaba estudiando Ingeniería en Sistemas, yo quise meterme a esta carrera porque ella estaba llevando esa, pero ya cuando entré aquí me di cuenta que no era lo que todos pensamos, no era solo de programar y así, no me gustó la carrera me parecía un poco aburrida, de ahí comencé a ver las otras carreras que ofertaba Ingeniería y me llamó la atención Mecánica y Eléctrica pero estaba como entre estas dos y no sabía cuál agarrar de las dos, empecé a preguntarle a mis compañeros, a mis amigos, gente conocida que qué pensaban de la carrera”.

Entrevistas

Hombres:

“Quizás el entorno sin darme cuenta influyó en que estudiara Ingeniería…”

“Creo que hay un factor cultural, en el área de Ingeniería me parece que es por falta de conocimiento de lo que es la Ingeniería, muchísima gente cree que lo que es la Ingeniería Mecánica es reparación de carros, que la Ingeniería Eléctrica es reparación de licuadoras y radios”.

“En la mecánica, en la industria, ha sido más para el hombre, yo creo que ese es un factor cultural sobre todo, porque yo por lo menos cuando estuve estudiando en toda la carrera tuve solo 3 compañeras”.

“Yo algunas veces no logro identificar por la misma cultura, por la misma información que tenemos, no logro identificar algunas veces cuando algunas personas dicen que hay expresiones de violencia contra la mujer en los medios de comunicación, cuando se refieren a la mujer de tal o cual forma, quizás como lo veo dentro del entorno “normal” no lo identifico”.

“La sociedad asigna esos roles. No puedo decir que no soy machista, si yo estoy en entorno machista y fui criado en entorno machista, como dicen verdad, si camina como pato, se comporta como pato y hace “cuack cuack” pues es pato”.

“Yo más creo que es una cuestión cultural y más creo que una cuestión de falta de conocimiento de lo que son las Ingenierías”.

“Yo he visto un cambio como que somos más ofensivos, creo que también la influencia de los sistemas de comunicación, lo de las redes sociales y todo eso, como que hemos entrado a una naturalización de las cosas”.

“El que pueda creerse que la Ingeniería Mecánica es para hombres quizá sí, porque es lo que se ha tenido en mente porque siempre se ha pensado que el Ingeniero Mecánico tiene que ejercer fuerza y que tenga que ser quizá hasta musculoso y realmente no es así”.

“Es un factor externo a la Universidad, es algo de toda la sociedad, porque tienen una visión de cuál es el papel de la mujer en la sociedad, y es algo que no debería de ser, tienen una visión algo distorsionada”.

“Cuando la gente llega a la Universidad todos esos condicionamientos ya le han sido inculcados y lo peor es que muchas personas masculinas o femeninas están felices con esos condicionamientos y se ve normal”.

“Yo creo que es igual a los problemas que hay en la sociedad, es un mundo hecho a la medida de los hombres, esa es la realidad, entonces, pienso que mientras no se arregle el problema global, esta parcela va a seguir igual, porque esto es una parcela de la globalidad total, pero en la realidad el problema es que más o menos la mitad de la población de un país o del mundo son mujeres y entonces deberían de tener la mitad del poder político y económico, y no lo tienen”.

“Ya sabemos cómo mejorar su condición y es a través de la educación, ese es el camino. Una población femenina más educada puede defender sus derechos, entre más acceso a la educación tiene es mejor para sus derechos, no se van a dejar embarazar tan fácilmente, esa es la forma de sacarlas de circulación verdad, entonces una personas más educada va a tomar decisiones más libres sobre su destino, una persona menos educada no y las estadísticas no mienten”.

“Yo ahí sí me opongo al fundamentalismo, al religioso, de todo tipo de fundamentalismo, ahí entra lo del lenguaje no sexista, yo trato de dar mi opinión más o menos científica, entonces cuando veo que algo no va a mejorar el funcionamiento de las cosas sino que va a complicar el funcionamiento, ahí me suenan las alarmas y entonces yo sí, hasta que no me convenzan quizás estoy con la posición de la RAE”.

Mujeres:

“Vemos que las redes sociales y los medios digitales permiten que toda la información sea más ágil e inmediata. Y eso posibilita que se conozcan casos de emprendimientos o de logros por parte de las mujeres. Vemos los clubes de robótica y las labores de mujeres en campos no tradicionales, mujeres en política y todo eso ayuda a que también el nivel de conciencia vaya aumentando y se vaya perdiendo ese temor a las ciencias y áreas masculinizadas”.

“Ahora tenemos instituciones que han mostrado mucha apertura para contratar mujeres, lo cual es consecuencia de las luchas que se hicieron antes”.

“Sí, he descubierto que hay afinidades que son exclusivas para hombres pero por la fuerza física que se requiere, que una mujer no la va a tener porque Dios nos hizo diferentes”.

“Yo venía de estudiar de un colegio solo de mujeres y el cambio fue duro porque nunca había tratado con hombres”.

“Yo pertenezco a un grupo, donde me animaban a terminar mi carrera, independientemente de qué carrera fuera, nunca me dijeron salite porque ahí solo hay hombres, sino que me animaron bastante y aparte la carrera es dura como tal, el contenido es duro, hay que estudiar bastante para sacarse un 6”.

“En la época que yo estudié sí, era bien limitado eso, es decir, uno sabía que la enfermería era de mujeres”.

“En el primer trabajo que yo tuve no me querían contratar por ser mujer, sino que querían contratar a un hombre, pero el gerente de esa empresa le dijo a mi jefe que -yo después me enteré de esto- que sí quería una mujer porque una mujer iba a poner una estabilidad en el trabajo, que las mujeres tenemos cualidades que los hombres no tienen y que en un trabajo vienen a abonar a la empresa, por eso fue que a mí me contrataron, pero mi jefe quería un hombre no a una mujer, porque involucraba trabajo de campo entonces él tenía en mente que quizás no iba a poder completamente por el mismo hecho y al final cuando él mismo me contó la historia me dijo <me hubiera arrepentido si no la hubiera contratado>”.

“Nosotras somos las que damos vida, lastimosamente por el tema económico que se vive hoy, padres irresponsables y mamás que sacan una casa sola, no pueden tener ese privilegio de dedicarse a educar a sus hijos pero la carrera da para eso, para poder educar a las mujeres a trabajar, es decir, a dar sus servicios profesionales para ciertas áreas, que se hagan expertas en eso y hay muchas áreas donde expertarse y no es que yo quisiera decirles “vos vas a ser mamá entonces olvídate de que vas a tener una vida profesional” pero a mí me hubiera gustado que me hubieran dicho estas son las áreas donde podes explotar y vas a poder ser mamá y no descuidar a un niño porque como le digo, yo dejar 8 horas a mi hijo con alguien más, a mí se me partía el corazón, llegaba y el niño se podía todas las canciones de la tele, entonces yo entendí que si yo había decidido ser mamá, mi función era educar a mi hijo y no es que solo fuera mi responsabilidad porque también es la de mi esposo, gracias a Dios mi esposo es un padre responsable y él se enfocó en, bueno yo voy a proveer y enfoquémonos en eso”.

4.1.3 Educativos.

La educación es clave para la incorporación de las mujeres en cualquier ámbito de la sociedad, es a través de ésta que se crean nuevas formas de socializar; sin embargo, como menciona Calvo (2007), la escuela enseña a obedecer y a ser leales con un sistema que legitima hábitos, prácticas, valores y normas catalogadas como válidas, que no siempre respetan la equidad de género, y, es ahí donde se perpetúan roles y estereotipos históricamente asignados a uno u otro género, que lejos de mejorar las condiciones de desigualdad, las empeoran. Ver Cuadro 4.

Cuadro 4. Factores educativos.

Factores educativos
Definición: Se refiere al reforzamiento de roles y estereotipos que de manera directa e indirecta se hace en el proceso educativo, a través del lenguaje, mensajes, imágenes, modelado y referencias sexistas.
Grupo focal profesorado
Mujeres:
"Los nuevos campos de la carrera posibilitan que la mujer se interese más, por ejemplo, de la robótica, el área de la manufactura y como eso está bastante publicitado ahora, eso resulta atractivo desde el colegio".
"Hoy esas modernas aplicaciones de la Ingeniería Mecánica, atraen a las mujeres y también todos los esfuerzos porque esto no es aislado, sino que viene como consecuencia del acceso a la información, en los institutos lo están incorporando, en los programas que tienen diversas organizaciones para potenciar esos concursos de robótica, como publicitan en los periódicos".
"El año pasado en el curso teníamos 9 mujeres y yo les dije estoy gratamente sorprendida de ver 9 alumnas en este curso, hoy son más y eso nos va dando la pauta también de que se van interesando".
Grupo focal estudiantado
Hombres:
"En el colegio hicieron una actividad en la cual los compañeros de los técnicos llegaron a los novenos grados a explicar de qué se trataba el bachillerato, llegaron los de Arquitectura y en el colegio donde yo estudié se daba eso de la exposición técnica, nos llevaban a ver los proyectos de ellos. Primero llegaron los de Arquitectura, los de Electrónica, Electrotécnica que es nuestra carrera y ahí fue donde a mí me gustó más el área de Electrotécnica".
Entrevistas
Hombres:
"Hay una serie de aspectos, uno de ellos y el que causa mucho problema es la formación que los muchachos traen de básica".
"A nivel de párvulo o de primaria, por ejemplo, pensándolo, se utilizan imágenes de hombre, un hombre con un casco de Ingeniería Civil, bueno un policía, si es integrante del cuerpo de policía es un hombre y ponen un hombre con uniforme, un bombero igual verdad, sí yo creo que ahí influencia".
"No, el material como tal no fomenta que la mujer pueda optar, pero tampoco fomenta que sea el hombre el único que pueda optar".
"La Universidad puede ayudar, pero el impacto sería mínimo con alguna proyección acerca de lo que son las carreras por algún medio para informarle a la sociedad".

"En teoría no influyen verdad, pero como los actores de los centros educativos son seres humanos entran en sus prejuicios y sus valores entonces interpretan de acuerdo a lo que ellos piensan y su visión del mundo, interpretan lo que dice el sistema educativo, yo creo que en teoría el sistema educativo se ha democratizado, pero en la práctica creo que todavía hay visiones muy tradicionales".

"Yo tengo la percepción, puede que esté equivocado verdad, que el porcentajes de niñas y niños que saldrían con una predisposición para estudiar las ciencias exactas es igual, y es probable que hasta más niñas verdad, pero nunca se investiga eso a una edad temprana, para orientar la vocación del individuo".

"A partir de 5 o 6 años se ha visto una gran predisposición de las matemática y las ciencias exactas, por eso pienso que por ahí es el camino para que más mujeres estudien carreras como estas".

Mujeres:

"Como docentes tenemos que prepararnos, investigar, formarse porque estos temas de género no han sido incluidos en los procesos de formación para profesorado, entonces nos corresponde buscar estrategias y actividades en las que puedan actuar mujeres y hombres sin distinción…"

"Tenemos que entender esas necesidades particulares de mujeres y hombres".

"Yo no vi que en ningún material promovieran esas carreras…".

4.2 Desafíos para el estudiantado y profesorado en un espacio masculinizado.

El objetivo de la investigación fue identificar los desafíos que enfrentan las mujeres al ingresar a una carrera tradicionalmente de hombres e impartida por hombres, así como en la búsqueda de oportunidades laborales. En este marco, las categorías incluidas son roles y estereotipos, relaciones de poder y violencia de género.

4.2.1 Roles y estereotipos de género.

Al hablar de roles, se incluyen las actividades que se consideran propias de hombres y mujeres; socialmente se condiciona a las mujeres asumir tareas de cuidado, relacionadas con el trabajo reproductivo y que son propias del ámbito privado, mientras que los hombres están para realizar trabajo productivo, fuera de casa o propias del ámbito público.

Dichos roles y estereotipos de género están presentes en la toma de decisión, así también en los desafíos y retos que les toca enfrentar a las personas en la profesión de Eléctrica y Mecánica, dado que persiste la creencia que las mujeres son débiles y emotivas comparadas con la fuerza y valentía de los hombres. La investigación evidencia esta realidad, las mujeres reciben un trato diferenciado en las aulas y en el ambiente laboral, so pretexto de cuidar a las mujeres se les limita o excluye de algunas actividades en razón de su género, asignándoles labores de menor reconocimiento social. Ver comentarios en Cuadro 5.

Cuadro 5. Roles y estereotipos de género.

Roles y estereotipos
Definición: los roles de género se refiere al conjunto de normas, expectativas acerca de los comportamientos sociales, considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Son el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento femenino y masculino. Por su parte, los estereotipos reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles, rasgos, características o atributos que distinguen a los hombres de las mujeres, son preconcepciones o ideas que se tienen sobre cómo deben comportarse las mujeres y los hombres.
Grupo focal profesorado
Hombres: "Yo tengo una práctica, y por la fuerza, en vez de que ella haga lo que tiene que hacer, lo hago yo como profesor para evitar que se vaya a lastimar, eso sería malo". "No puede haber Maxwell para mujeres y para hombres, es lo mismo para todos y les cuesta a todos". "Ya dentro de la carrera son muy buenas estudiantes". "En mi curso actual hay tres chicas, por allí anda más o menos el promedio y le diré que en algunos cursos las cipotas son mejores digamos, que los compañeros en términos de rendimiento académico". "El ambiente nuestro en relación al personal técnico en el campo es bastante agresivo, es duro, digamos van desde situaciones donde la gente de campo, vaya voy a decirlo se anda hasta tocando las nalgas y cosas de esa manera". "Yo trabajé alrededor de 10 años en ANDA en la parte de talleres y le diré que incluso para uno, esos ambientes son un poco pesados". "Creo yo que las dos carreras están como estigmatizadas a que son carreras para varones, para hombres y entonces es como que miran esta carrera como reto". "Es decir, sí hay ese potencial, esa capacidad de poder desarrollar las labores, que son consideradas para hombres". "Las carreras de Mecánica, electricidad, son carreras que requieren fuerza, digamos fuerza bruta y fuerza física". "Eventualmente alguna actividad requerirá algo de fuerza y algunos lo superan, también hay hombres que ingresan a la carrera que no son musculosos, son débiles físicamente, y tienen problemas para hacer alguna actividad, no sólo las mujeres".
Mujeres: "Yo me enfrenté a entrevistas de trabajo donde me preguntaban si yo pensaba casarme, si yo pensaba tener hijos". "Ah eso tiene que ver con los procesos diferentes de aprendizaje de hombres y mujeres, es como lo que hemos hablado, la dificultad para hacer una rosca, buscando otro tipo de material, otras dimensiones puede adaptarse a las propias capacidades de las mujeres".

Grupo focal estudiantado
Hombres:
“Nosotros salimos y va la “ella” con nosotros y esperábamos que ella supiera cocinar pero ella dice que no, así que nosotros cocinamos, no es que por ser mujer le va a tocar cocinar, ahí a nosotros nos tocó cocinar”.
“Yo soy presidente de un capítulo y quería buscar una vicepresidenta y le dije a “I” y me dijo que no iba a tener tiempo, así que por eso tocó que escoger a otra personas y como casi no hay niñas me tocó poner a un compañero, pero sí traté de incluir a niñas”.
Mujeres:
“Siempre con las niñas “vos lo organizas porque vos sabes cómo” o “te vamos a pasar todo para que lo ordenes porque a vos te queda mejor” algo así he sentido yo en los equipos de trabajo”
“Los trabajos te lo vamos a dar a vos para que vos lo ordenés”.
Entrevistas
Hombres:
“El estigma que tiene una carrera que es de esfuerzo físico, quizás esa cuestión de capacidad física pudiera significar un poco el hecho que algunas chicas se abstengan”.
“Hay que tomar en consideración que las Ingenierías, casi en su mayoría, requiere de un alto conocimiento de la ciencia, la matemática y bajo esa situación personalmente considero que quizás sea un factor que influye en la decisión de las chicas”.
“Se genera un poco de traumas en relación a estas disciplinas porque hacen ver la física y matemática como que fueran tareas imposibles, crean tanta confusión y tanto trauma…”
“Yo lo que he notado es que las mujeres son más responsables, son más dedicadas, y habría que ver cuál es esa condición, hay mucho liderazgo de ellas acá, de todas las que han salido todas están ubicadas trabajando”.
“Quizás algunas cualidades de ellas les permiten tener más ventaja que los hombres, son un poco más sueltas”.
“En la mecánica, en la industria, ha sido más para el hombre, yo creo que ese es un factor cultural”.
“La asignación de roles yo creo que inicia en la familia”.
“Yo he tenido la suerte de estar en un entorno familiar abierto, donde los roles no fueron asignados porque usted es mujer o usted es hombre, yo por ejemplo cocino, mi hermana no cocina, no le gusta y a mí sí me gusta”.
“Por qué participa más en el área económica la mujer, porque también el estereotipo que han creado de esa especialidad ahí sí encaja la mujer verdad y la misma mujer lo asume”.
“Tuve la suerte de que en cada grupo de estudio, tanto en el tecnológico como aquí en la U, la mayoría eran muy responsables, entonces todos teníamos la cuestión de que no había discriminación ni nada”.

“Yo creería que aquí mayoritariamente son matriarcados, porque yo por lo menos a mucha gente que conozco desde cipote, la mujer es la que define muchas cosas en la familia”.

“Tal vez lo del trabajo de campo sea un poquito más dificultoso para las mujeres, pero lo demás no”.

“El que pueda creerse que la Ingeniería Mecánica sea para hombres quizá sí, porque es lo que se ha tenido en mente porque siempre se ha pensado que el ingeniero mecánico tiene que ejercer fuerza y que tenga que ser quizá hasta musculoso”.

“Es indistinto, no tiene ningún rol diferente, no hay que pensar que el ingeniero mecánico va ir a hacer un trabajo físico, el trabajo es de diseño, de dirección y lo puede hacer mujer y hombre”.

“Cuando hay prácticas de fuerza podría quizá buscarse alguna estrategia”.

“Es un condicionamiento de los roles de la mujer y del hombre que están fuera del alcance de la Universidad”.

“Yo tuve una alumna que siempre que la veía en el techo le decía que se bajara por decirle algo, era más aventada, ya trabajando nos dimos cuenta que hacía trabajo de campo bastante, usualmente hasta algunos hombres le tenían miedo”.

“En principio sí, cualquiera es apto”.

“Lo que se debería de hacer es un diagnóstico más realista acerca de las condiciones naturales que una persona, ya sea hombre o mujer, tiene estando muy joven o niño para las ciencias exactas, eso es lo que se debería hacer”.

Mujeres:

“Primero la fuerza, porque hay procesos de maquinado que se necesitan fuerza”.

“Los entornos de trabajo son talleres, operarios soldadores, mecánicos, hay vocabulario, hay conductas a los cuales las mujeres no estamos habituadas”.

“Nosotras tenemos una manipulación y motricidad fina, labores de soldadura, somos más detallistas para determinadas carreras”.

“Un dueño de una empresa que él tenía solo mujeres porque eran más responsables, eran más ordenadas, trabajaban mejor y no faltaban los lunes… los hombres se van el fin de semana y vienen de goma y sin ganas o piden permiso para ir a ver un partido de fútbol”.

“Generalmente los hombres tienden a ser más curiosos y aventados, entonces siempre que hay una manipulación de un equipo ellos quieren manipularlos y que las niñas tomen datos y hagan informes”.

“Hablando con una alumna a finales del año pasado, le preguntaba por qué había dejado de trabajar y me dice que ella renunció porque solo la ponían a llevar documentos. Entonces los hombres tienen tareas más de práctica y ejecución y las mujeres de escritorio. A veces lo justifican que por seguridad una mujer no puede andar en un cañal, etc. y la brecha salarial siempre existe”.

“En la Facultad solo hay dos Directoras, de 8 Escuelas, debería ser 50-50, porque somos la Universidad pública que debería de dar ese ejemplo. Las fórmulas deberían de ser mixtas y en las Facultades 50-50 porque no hay elección, hay nombramiento”.

“No recuerdo haber tenido algún maestro que nos hiciera sentir que las mujeres teníamos alguna restricción, sí lo pude vivir en algunos talleres o laboratorios que hicimos donde tal vez se requería un poco más de fuerza”.

“Habían cosas que a los hombres se les facilitaba más, pero siempre estaba el apoyo de los compañeros, entonces nunca recuerdo haber visto que se burlaran o que hubo algún rechazo o una marginación, yo nunca lo viví, lo único que sí aprendí es que tenía que poner límites como mujer”.

“El trabajo de campo, el subirse a un poste, el montar una línea, yo me metí a todo eso porque cuando uno sale no aprende todo, a mí me pusieron a supervisar hombres, entonces yo quería aprender lo que ellos hacían para poder dirigirlos mejor, pero sí me di cuenta que habían cosas que por más que yo puse todo mi esfuerzo y empeño no las logré hacer, porque la fuerza que se requería era mayor y yo no la tenía, en ese tipo de trabajos, sí considero que la rama tiene mucho donde la mujer pueda desarrollarse, pero sí hay ciertas actividades que no es que uno quiera ser, como excluir a la mujer, sino que sí tenemos ciertas limitantes al esfuerzo físico”.

“Pues yo aprendí a subirme a los postes, con lazos uno se sube, pero aparte de subirse, allá arriba hay que hacer otras actividades, entonces eso es lo complicado, solo subirse por subirse no es complicado, sino que todas las actividades que involucra, ahí es donde yo a lo largo de la carrera sí he encontrado limitaciones”.

“Tenían más cuidado conmigo por ser mujer, me cuidaban más de a qué lugares mandarme porque eran peligrosos, estaban más pendientes pero nunca me molestó que me trataran con un cuidado especial y a mí siempre me pareció”.

“Si van a exponer escojo al azar a uno y sí me gusta incluir mujeres para ayudarles a ellas, ayudarles a que expongan a que se puedan dirigir a un público, pero nunca tengo actividades exclusivas para varones y hembras si no que es indistinto”.

“Me gustaría que quizás en la carrera se pudiera ampliar como qué áreas son más fáciles para una mujer, como yo le comentaba, hay trabajo de campo que yo me topé con eso pero hay mucho trabajo donde la mujer puede desarrollarse”.

4.2.2 Relaciones de poder.

En la Facultad de Ingeniería y Arquitectura como en el resto de la Universidad se dan constantes muestras de relaciones de poder, principalmente ejercidas de hombres hacia mujeres (ver cuadro 6), así como mencionan Hardy y Jiménez en su obra Masculinidad y Género (2001) “La escuela refuerza los papeles de género. No solo los textos escolares reproducen la sociedad patriarcal, docentes de ambos sexos aceptan y hasta exigen conductas diferentes de niños y de niñas, reforzando las relaciones de poder favorables para hombres” (Pág. 80).

Cuadro 6. Relaciones de poder.

Relaciones de poder
Definición: son las relaciones caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
Grupo focal profesorado
Hombres: “Ni se le ayuda a una niña porque es niña, ni tampoco se le margina, es el mismo trato” “No hay distinción en términos digamos de género a la hora de transmitir el conocimiento”. “Yo exijo a veces que no se desarrollen algunas expresiones o algunas acciones digamos como tratar de hacer una especie de bullying y que a veces los muchachos son un poco crueles en eso, entonces yo trato de tener un ambiente de participación pero de mutuo respeto”.
Mujeres: “Como estudiante en estas carreras, si nos vemos en desventaja”. “Las condiciones son diferentes cuando es hombres a cuando es mujer, verdad, cuando son hombres la comunicación es diferente, de chistes, risa, de todo cuando es conmigo hemos llegado al extremo de que todo tiene que ser escrito, porque hay una pauta común de comportamiento en hostigar a la mujer”. “Si es de trabajo tiene que venir de la Dirección hacia la persona involucrada. Por ejemplo, en mi caso hemos tenido problemas con el señor y él está aquí, por un grupo de tesis y un grupo de proyecto que él les dijo a los alumnos: miren vayan a decirle a ella que Ud. va a estar, y, yo les dije momento quien es el que tiene que comunicarme y nos reunimos con él al final de dos o tres semanas de estar así con los pobres alumnos”. “Yo veo que hay profesores que se saludan de beso con las estudiantes, entonces yo digo bueno al que le guste saludarse así, esta bueno que lo haga, pero cuánto de este porcentaje de estudiantes lo hace forzado, porque no solo es el hecho de voy a saludar de beso, sino que va la mano o ya va el comentario y a veces las estudiantes se callan esas cosas, no les gusta”.
Grupo focal estudiantado
Hombres: “Me tocó con la Licda. N, ella era preferencial con las niñas y también con los niños que se parecían al hijo, había un compañero que era gordito que se parecía inmensamente al hijo, entonces cuando llegaba él le decía “mire quiero estas revisiones” lo trataba con amor y cariño y cuando uno llegaba le salía a pedrada”. “La intención del docente era tener una relación seria con ella o quería una relación, algo así, él ya sabía que tenía novio, el novio estaba frustrado porque no podía, hay cosas que en la vida cuestan, igual terminó dejando esa materia”. “Creo que todos estamos de acuerdo que el trato no es igual, por ejemplo, nosotros en Eléctrica hay unos ingenieros que tienen preferencias por las chicas, por ejemplo, bien

concreto había una chica que iba hacer un diferido, al final éste no se lo hizo y le puso la nota de seis, no era un trato igual porque a los demás sí les tocó hacerlo y al final y así hay varios casos donde siempre hay preferencia por las chicas".

"El acoso en la Facultad se da en primeros años, donde hay una gran cantidad de niñas, a los ingenieros no les molesta andar acosándolas a todas".

"Llegaban a revisión del parcial y solo entraban las mujeres decía bromeando "vaya en esa silla dejame la ropa" él lo decía bromeando, hasta donde yo sé, pero es algo que siento yo es un poco más fuerte a que sólo por ser niñas te den una revisión y al a otro no, nos molesta porque nos molesta pero siento que es un nivel más de acoso en las Ciencias Básicas, a la hora de la Escuela lo que se da son ciertas preferencias, de ventajas".

"A mí me pasó el caso con K. en electrónica, que teníamos exactamente lo mismo, yo me sacaba cuatro cinco y ella se sacaba siete, entonces ella la pasó bien y yo la pasé justito pero no era que el ingeniero le diera el pase, el caso de ellos no es con la intención sexual, yo creo que es el mismo machismo, creen que porque es niña no va a rendir igual que el hombre".

"Así como ellos han hablado de casos yo conozco de niñas que en el caso de otro catedrático, cuando yo llevaba física I yo tenía una amiga que siempre llegaba tarde y en el caso de física, ahora quizás ya no se da, cuando llevamos física había un punto global de la materia que era pura participación, entonces tenías que participar una cantidad de veces en el ciclo para que te dieran ese punto, yo llegaba temprano y mi amiga llegaba bien tarde y estábamos en la clase y preguntaba a quién le tocará participar, llegaba mi amiga con su bolsita bien tarde y levantaba el brazo y nosotros como media hora con el brazo levantado y a ella la pasaba y al final del ciclo tenía como veinte participaciones y nosotros con el brazo pidiendo la palabra".

"Teníamos una compañera que ella se sentaba atrás pero él la sentaba adelante, ya está señor, le daba un lugar y le decía cualquier duda que tenga me pregunta".

"Soy miembro de la Asociación General (de estudiantes de Ingeniería) así que me toca andar viendo casos de acoso sexual, entonces el docente cuando llega un estudiante como que vos sos de Eléctrica no te puedo hacer nada pero ya le voy a hablar al Director para ver cómo te controlo".

Mujeres:

"También no te lo dicen cuando algún profesor, pero uno siente, cuando te toca el hombro o alguna cosa y una se siente incómoda… uno ya lo toma como normal ¿qué va a hacer uno si él te va a dar la materia o es el único que está?"

"La verdad que sí se da, que uno le dice yo quiero revisión ingeniero y nos las da y a los chicos no".

"Me tocó cursar una materia en tercera porque las dos veces que cursé la materia con él me la dejaba por milésima por notas bien absurdas, por ejemplo, la segunda vez necesitaba un 3 y me saqué 2.8 cuando fui a preguntarle por qué yo tenía esa nota, porque yo revisé el examen y está malo -me dijo- y no me dio mayor explicación, fui a suficiencia y él me revisó suficiencia y la terminé dejando".

“Ese mismo señor prácticamente yo le pedí ayuda a él antes de eso y él se me insinuó, cuando él vio la situación que yo lo rechacé se enojó conmigo y yo lo noté porque ya no me quiso seguir explicando”.

Entrevistas

Hombres:

“Hay cuestiones que uno sabe que prohíbe la normativa y el mismo profesor debe observar la relación entre profesor y estudiante... en cuanto al acoso no tengo ninguna referencia quizás por la cantidad de chicas sería más obvio…”

“Desde el punto de vista intelectual es igual. El trato debe ser respetuoso de parte de nosotros hacia los muchachos y a veces, si el estudiante hace chistes patanes nosotros hacemos ver que no es correcto”.

“No se da un trato diferenciado. No hemos tenido la situación que una alumna sea tratada de una manera diferente al resto de sus compañeros”.

“Aquí por ejemplo, tenemos 8 asociaciones estudiantiles, tenemos 1 por carrera y la Asociación General que básicamente funciona como una federación de asociaciones y ahí hay participación de hombres y mujeres, siempre ha habido una relación de tú a tú, digamos, de par, yo no he visto que haya una relación de poder sobre el otro”.

“Hay un trato igual para mujeres y hombres”.

“No es que se promueva un trato igualitario, uno ve a la alumna como uno más, se trata igual a mujeres y hombres, no es que se promueva un trato especial a ellas, es igualitario”.

Mujeres:

“Las mujeres estamos condicionadas siempre a una posición de subordinación. Los roles tradicionales nos obligan a que la mujer tiene que ser sumisa, obediente y callada”.

“En las asociaciones también lo vemos, generalmente los presidentes son los hombres”.

“En el trabajo las jefaturas son para hombres, las capacitaciones son para hombres. Yo estudié una maestría pero la gestioné yo, no lo hizo la Facultad. Ahora hay congresos y maestrías y llaman a hombres, a mí no me llaman”.

“Sí, hay sesgo, las jefaturas son hombres, la única vez que el Director me ofreció la Secretaría de la Escuela me dijo que quería que yo fuera la secretaria para que mejorara económicamente y fue por esa condición que le dije que no aceptaba, que si me dijera que era por capacidad entonces sí, pero para mejorarme económicamente entonces no quiero nada”.

“Nos toca aguantar de todo pero nos hacemos fuertes, hay conductas reprochables, que por ejemplo, que un hombre salga con la camisa abierta en un entorno de trabajo no es aceptable, no me escandalizo de ver a un hombre sin camisa, obvio, pero este no es el lugar y me resulta ofensivo con la camisa desabotonada…”

“Tal vez por mi condición me ha tocado pelear que no me quiten la materia porque ya me han quitado, pero como he hecho valer mis derechos me he ganado ese respeto, entonces se necesita tener carácter fuerte”.

"Yo tengo un proceso de denuncia en contra del Director, todo surgió en el 2014 por solicitar que me ampliara mi espacio de trabajo, había estado 20 años en un espacio pequeño porque no había espacio, pero cuando un compañero se jubiló quedó el espacio y yo pedí ampliación porque mis compañeros tenían cubículos amplios y solo yo tenía un cubículo pequeño y el Director se negó, puso mil y una excusas y eso me llevó a interponer una denuncia en la Defensoría y esta falló a mi favor, el planteó muchas soluciones, entre ellas asignarme un espacio fuera de la Escuela en una mini aula, yo me opuse porque quedaba fuera de la Escuela y se iba a ver como que yo no era parte de la Escuela".

"Como resultado de esa denuncia a mí me han excluido casi que de todo, no formo parte de la comisión curricular a pesar de que tengo una maestría, que fui parte de COTEUES, colaboré con ellos, he sido par evaluador, y a mí no me incluyó, el equipo ha estado formado por hombres, tampoco hay oportunidades de capacitación, de congresos, las invitaciones las hace a los hombres únicamente y me doy cuenta porque veo fotos u oigo comentarios…"

"De hecho hubo un ciclo que ni mi carga académica me había comunicado".

"Este año el Director de la Escuela no me asignó auxiliar de cátedra, y eso que me enteré hasta que yo le pregunté, entonces el 8 de marzo de este año fui a poner la denuncia a la Fiscalía General de la República y cuando él vio que yo traía una copia de la nota, el día lunes a las 3 de la tarde ya tenía dos estudiantes en servicio social como auxiliares de cátedra".

"Yo tuve compañeros que me decían "mirá si querés vamos a estudiar" y que llevaban en segunda las materias, como uno se hacía de sus amigos, pero me decían solo vos, entonces yo entendía cuál era la intención que no era a estudiar, de eso sí tuve varias propuestas pero yo le doy gracias a Dios que me dio el discernimiento como para decir aquí hay un peligro, entonces no voy a ir".

"Nunca sentí discriminación en cuanto a mi género, que a los hombres les pusieran mejores notas que a las mujeres, pero tampoco recibí alguna propuesta de algún profesor que me dijera venga y le paso alguna materia, sin embargo, en algunas situaciones quizás me quedó la duda, a la fecha tengo la duda. Por ejemplo, un profesor que me dijo si saca 10 en el parcial le pongo 10 en los anteriores que yo ya había dejado, entonces me quedó la duda si iba a ser a cambio de algo, yo dejé la materia y así quedó, no pasó a más allá la propuesta".

"Luego el año pasado tuve el detalle con otro estudiante, sentía que era un chantaje que él me hacía de "mire nosotros queremos que usted esté fija aquí en la Escuela, pero ayúdenos" y me dijo ciertas cosas que yo considero que a ningún ingeniero de los que están aquí en la Escuela se lo han dicho".

4.2.3 Violencia contra las mujeres.

Es importante destacar que tanto profesorado como estudiantado, en el tema de violencia, tienen puntos de vista contrapuestos, el profesorado manifiesta que no hay diferencia de género dentro de la dinámica en la Facultad, que no se dan situaciones de violencia o al menos ellos no las permiten, mientras que para el estudiantado, tanto hombres como

mujeres, sí existen expresiones de violencia principalmente hacia las mujeres, que van desde el acoso sexual a diferentes formas de discriminación directa o indirecta por pertenecer a una carrera estereotipada como de hombres, quienes ejercen relaciones de poder sobre las mujeres.

Cuadro 7. Violencia de género.

Violencia de género
Definición: es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.
Grupo focal profesorado
Hombres: “Me dicen vos sos sexista”. “Yo lo hago lo más igualitario posible, trato de no decir chistes, a veces uno dice palabras que no son ofensivas para uno de varón, pero las dice así sin pensar y a lo mejor se queda pensando uno, no debí haber dicho eso, pero a veces uno habla inconscientemente a veces de las cosas que uno está dando clase”. “No hay Ingeniería para niñas y para niños, es decir, no hay Maxwell para niñas ni para niños”.
Mujeres: “Me enfrenté a entrevistas de trabajo en las cuales la primera pregunta es esa ¿usted piensa casarse? ¿Usted piensa tener hijos? Es que usted tiene un buen perfil, pero las mujeres ya con hijos priorizan, que permisos si están enfermos, que permisos para la escuela, entonces todo eso a uno también lo va minando”. “Entonces tiene que conocerse y diferenciarse, lastimosamente el proceso curricular de la Escuela no me incluyó a mí en su proyecto, paradójicamente siendo la única mujer, habiendo sido par evaluador, teniendo maestría en el extranjero, yo no fui incluida en el proceso de la currícula, entonces no sé cómo habrá quedado ese tema allí planteado, esperaré a ver los resultados”. “Yo les decía como estudiante, no si yo estoy blindada a chistes de doble sentido. Si no hay Maxwell para niños y para niñas, hay aspectos actitudinales, que van a contar un chiste con doble sentido, como estudiantes comenzaban, les traigo el chiste de… aquí está ella”. “Mis compañeros de trabajo me odian y un montón de conductas que no vienen al caso”. “Me toca vivir exclusión total. La exclusión se expresa a través no tener acceso a nada a lo que es la vida de la Escuela”. “Yo soy muy dinámica en mi trabajo, pero eso nunca es reconocido”. “Puede ser de carácter, puede ser que ella anda sensible”.

“Yo me salgo del esquema, como yo no cocino, como yo no estoy bajo el yugo de un marido, cuando yo hablo y no me importa caerle bien o caerle mal a un hombre, yo me salgo del esquema, por eso es que uno tiene esos roces y aparte que uno a veces es simpático y cae bien, entonces nos vamos al otro extremo que le andan endosando un montón de pretendientes que tal vez ni los veo”.

Grupo focal estudiantado

Hombres:

“Tuve una compañera en la cual un maestro en física que la obligó a cambiarse tanto en teórico, discusión y laboratorio con él, sino se la iba a dejar, ya había inscrito pero él mismo tuvo el atrevimiento de moverla y a las tres cosas con él, tanto al laboratorio, como en discusión y el teórico y le dijo si no te movés, y no te venís te la voy a dejar hasta en tercera y te vas a ir”.

“Un profesor con los hombres, si te tiene confianza, es como que “qué ondas vos” pero con mujeres no, ya les soban el hombro”.

“Dentro de lo que es el área de la Escuela, que no es Ciencias Básicas, es introducción a la informática, recuerdo que llegaron dos niñas a introducción a la informática y están todos sobre las niñas, entonces en algunos casos corren a las niñas”.

“Ella es que venía de San Miguel, entonces cuando pasó de la Multidisciplinaria hacia acá solo traía a sus cuatro amigos, al venir aquí pensaron que era la oportunidad y empezaron a ser bien intensos con ella, no eran amigos sino compañeros que comenzaron a poner sus reglas y se terminó cansando y renunció a ese grupo. Pero los compañeros de acá tampoco son tranquilos, empezaron a desesperarla y estuvo a punto de irse”.

“Hay un compañero que todos los días en la mañana, teníamos clase a las 6:20 a.m., a las 5:30 ya la estaba esperando en la entrada del portón, no le hablaba y sólo venía atrás de ella, entraba a la clase, él no la llevaba y se quedaba afuera esperando que saliera y cuando iba a la otra clase ahí iba como que era guardaespaldas. Solo por andar detrás de ella”.

“Incluso tuve un compañero en primer año que andaba con su amigo y se le declaró al amigo y al amigo no le gustó y lo golpeó, y, se fue para Medicina”.

“El acoso en la Facultad se da en primeros años, donde hay una gran cantidad de niñas, a los Ingenieros no les molesta andar acosándolas a todas”.

Mujeres:

“Uno siente, va pasando por el pasillo y te agarra el pelo, te toca el hombro, cosas así”.

“Tengo un amigo desde que entramos en mate I, él es muy llevadero con todos, pero tiene sus problemas, no problema, él es homosexual pero él no lo admite y cada vez que alguien se lo dice agresivamente él se pone muy mal, como que no muchos lo aceptan, él tiene su grupo sólo de amigas de hombres casi no, es muy reservado”.

“Ahí es donde nos hacen sentir mal a nosotros porque a veces no es que nosotros provoquemos, porque ahí es el Ingeniero y qué podemos hacer, o hacen comentarios de que mira vos a saber qué tenés con el Ingeniero o tal cosa, o sea que la cuestionan

o como dicen bromeando… es que de broma en broma te lo dicen, pero es como ellos te ven a vos".

"Bromeando, bromeando hay comentarios que me hacen sentir de menos, que por la preferencia que tiene el ingeniero yo voy bien y todo eso, algunos ingenieros se pasan porque en algunos casos en dibujo técnico el ingeniero sin querer te pasa tocando el hombro y un día me agarró de la cintura, fue demasiado atrevido pero no soy la única de ahí".

"Para mis prácticas profesionales éramos 5 niñas nada más, había una que sí le dijeron "usted no, por ser niña" la llevaron a la empresa y ya cuando la llevaron a la empresa le dijeron "yo pedí niño" a la señora y le dijeron que niña no, entonces así yo quedé como con eso y al final mi compañera las tuvo que hacer en el taller del papá".

"Donde a mí me tocaba hacer las prácticas me dijo el señor "a ver tus manitas, ay aquí ya te las vas a arruinar" pero al final me aceptó".

"Los entornos de trabajo son talleres, operarios soldadores, mecánicos, hay vocabulario, hay conductas a los cuales las mujeres no estamos habituadas y el mito que las mujeres le tenemos miedo a los números y a las ciencias".

Entrevistas

Hombres:

"Es probable que exista la discriminación, es probable, no lo puedo negar".

"A nivel de profesores no se da el acoso, a nivel de estudiantes es probable"

"Hoy por la misma influencia de la sociedad, los entornos, etc., creo que es muy probable que exista pero no creo que sea generalizado".

Mujeres:

"Me toca aguantar escupitazos, eructos, palabras soeces, chistes machistas, todo eso me toca aguantar".

"No me comunica aspectos fundamentales de trabajo, él anula la función o la persona que soy ahí, como si no existiera".

"Estar en un pleito permanente cada vez que el señor violenta mis derechos es un desgaste, me desmotiva".

"De hecho recuerdo que el Director de Escuela me dijo que a ellos les iba a caer bien tener una mujer entre tanto hombre, porque solo habían profesores, entonces era bueno".

"Yo solo he tenido un caso de un estudiante que lo que yo enseñaba, las preguntas las hacía orientadas a hacerme sentir que yo no sabía por ser mujer y me comparaba con los ingenieros que ya están aquí dando clases".

"Me ha cuestionado de esa forma y me ha hecho sentir que porque soy mujer yo tengo menos conocimientos que los otros ingenieros".

"Porque en ese momento empezó una discusión como exigencias, me mandó un correo diciendo que no podía cumplir ciertas cosas en un proyecto que yo les había dejado y usted leía el correo y al leerlo era una falta de respeto, entonces yo lo cité y sí estuvo duro, yo dije este hombre me va a pegar ahí, pero gracias a Dios no pasó a más, es decir sí fue una situación bien difícil que se la comenté al Director y él me dio todo el respaldo".

"Donde ya metían el tema del homosexualismo, entonces yo siento que ahí ya perdió el enfoque, porque ahorita lo que estamos hablando es que hombres y mujeres tengan el mismo acceso, el mismo trato y todo sea igualitario, pero ya cuando usted mezcla otra cosa ya perdió el enfoque, ahí considero como el tema es derechos humanos, ahí entra la diversidad sí, pero siento que es otro tema aparte, porque cuando estamos hablando de transversalizar, ahí no estamos hablando de la diversidad de género, ese es otro tema, aquí estamos hablando de que tengamos una misma condición".

4.3 Limitantes institucionales.

Al hablar de limitantes institucionales, se hace hincapié en aquellas situaciones que restringen un avance más sustancial en la integración de mujeres al ámbito educativo y laboral tipificado para hombres, en específico, se toman cuatro categorías: comunicación institucional, orientación profesiográfica, diseño curricular y sensibilización de la comunidad universitaria respecto al enfoque de género y Derechos Humanos.

Hay avances en términos de derechos de mujeres en El Salvador, sin embargo, dentro de la UES falta mucho por hacer para lograr un ambiente más igualitario, se debe generar condiciones para que más mujeres puedan ingresar a carreras masculinizadas y más hombres ingresen a carreras feminizadas. Esta situación se explica, entre otros factores, por la falta de orientación profesiográfica en las instituciones de educación media que no contribuye a desmontar esos mitos sobre las capacidades y competencias de mujeres y hombres, es ausente la transversalización de la perspectiva de género en el currículo universitario, y, persiste el lenguaje sexista en la comunicación institucional interna y externamente, por tanto, es importante trabajar en estas tres áreas para seguir avanzando en el camino de la igualdad entre los géneros.

4.3.1 Comunicación institucional.

La educación tiene la obligación de evitar, a través del lenguaje, trato, juegos, enseñanzas y otras prácticas, que se refuercen los estereotipos de género (Solís Zabanero, 2016), sin embargo, poco o nada se hace al respecto, pese a que la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (Asamblea Legislativa, 2011) mandata en su artículo 15 la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social, donde define por uso no sexista del lenguaje "…la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino".

En áreas de las Ingenierías, Ramos (2013) menciona que numerosos mensajes en las aulas, el entorno social y en los medios de comunicación desaniman a las mujeres a

escoger una profesión tecnológica que se presenta dura y fría, el entorno no es amigable, ni durante la fase de aprendizaje ni durante el ejercicio profesional, por lo que muy pocas parecen interesadas en las Ingenierías. Dicha condición desanima a que más mujeres se incorporen a estas carreras, por ello, es clave poseer una comunicación inclusiva y, sobre todo, un ambiente de equidad y respeto que les permita estudiar y ejercer en igualdad de condiciones y oportunidades como a los hombres.

En la FIA, el lenguaje es totalmente sexista, no se utiliza lenguaje inclusivo o neutro, algunas personas defienden su postura amparadas en que la Real Academia Española no da su consentimiento para utilizar un lenguaje inclusivo (ver cuadro 8).

Cuadro 8. Comunicación institucional.

Comunicación Institucional
Definición: es la que de manera organizada realiza la institución, dirigida a su comunidad y a grupos del entorno social vinculados con su quehacer educativo. Tiene por objetivo mantener canales de comunicación efectiva entre la institución y su público a los que se dirige, para darse a conocer socialmente y proyectar una imagen pública adecuada a sus fines y actividades. Incluye toda la información, normativa, estrategia publicitaria y promocional de las carreras que impulsa la Universidad y la Facultad.
Grupo focal profesorado
Hombres: “Hace falta darle más publicidad en cuanto a las capacidades, incluso dentro del ámbito laboral no se mencionan las oportunidades que ofrecen nuestras dos especialidades”. “Con el uso de los medios de comunicación y las tecnologías se puede comenzar de una manera menos costosa, incluso los mismos cipotes pasan pegados a esta cuestión, digamos es de utilizar el recurso, incluso acá en la Facultad, en cada Escuela o para cada Escuela se está desarrollando su página correspondiente, donde precisamente lo que buscamos es dar una imagen de lo que trata nuestra carrera, es decir, tratar de mostrarle al joven o al aspirante el área que cada especialidad atiende”. “Lo que sucede, pienso es una falta digamos de promoción de las carreras a nivel técnico”.
Mujeres: “Yo creo que los medios de comunicación son bastante importante en eso, porque al menos la Universidad nunca vi que ofertara las carreras de Ingeniería en televisión, ni siquiera en redes sociales”.
Grupo focal estudiantado
Hombres: “Se me ocurre que sería una buena idea, lo que mencionaba que en mi caso no sabía qué agarrar y llegaron a mi escuela y me dijeron esto implica esto, esto y esto, yo creo que la Universidad podría brindar una mejor orientación a esos estudiantes de bachillerato que no saben qué agarrar”.

Entrevistas
Hombres: “Sí hay una estigmatización en ese sentido, y es lo que hay que romper, la Universidad debe promocionar información de las competencias que pueden tener ambos”. “Para estudiar aparentemente no hay ninguna discriminación, para elegir esta carrera no hay nada que condicione desde la perspectiva de la Universidad”.
Mujeres: “La Universidad tiene que dar mayor información sobre los diferentes procesos académicos que deben seguir. La Universidad debe considerar los aspectos externos que las mujeres y los hombres tienen, a veces hay estudiantes que ya son madres, están embarazadas, etc.”. “La Universidad en ese sentido ha sido muy abierta porque en sus anuncios nunca han tenido una preferencia por género, situación que sí la hacen las empresas donde prefieren hombres ya sea porque son trabajos en el campo…”. “En la convocatoria o concursos para la plaza de docente, se convocó indistintamente del género, aplicamos quienes estábamos interesados”.

4.3.2 Orientación profesiográfica.

El principal problema es la inequidad en el acceso y permanencia a la educación superior, en todos los ámbitos y en particular el de las llamadas ciencias duras, es responsabilidad de las Universidades diseñar, implementar, administrar y coordinar mecanismos para el ingreso y permanencia en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el proceso educativo hasta que finalice con su carrera (Mayorga, 2018). Al revisar el cuadro 9 se evidencia que la orientación profesiográfica es fundamental para promover que mayor número de mujeres ingresen a las carreras de Ingeniería, a medida que se trabaje en desmontar los estereotipos y la percepción distorsionada sobre algunas carreras que el estudiantado tiene en los niveles de educación media.

Cuadro 9. Orientación profesiográfica.

Orientación profesiográfica
Definición: la orientación profesiográfica se refiere al suministro de información con respecto a las carreras, ocupaciones, áreas de trabajo, demandas de trabajo, planes de estudio, entre otros. El objetivo es transmitir información y corregir las imágenes distorsionadas que pudieran tener las personas aspirantes al ingreso universitario, respecto a esa profesión.

Grupo focal profesorado
Hombres:
“Hace falta información de parte de las Universidades o de nosotros mismos sobre qué son estas carreras, en la Escuela ya hicimos en un tiempo visitas a colegios para explicarles qué es la Ingeniería Eléctrica y especialmente fueron a colegios de niñas y llevaron algunos de los circuitos que se montan en la Escuela para que los vieran las niñas y explicarles qué es lo que se hace allí”.
“Aspectos relativos con el perfil de ingreso, requiere de algunas actitudes y aptitudes que definen el trabajo de Ingeniería, el cual es básicamente resolver problemas. Entonces ese proceso es el que pienso yo que hace falta dar conocimiento, el aspecto digamos de los estudios vocacionales es importante”.
“No hay información hacia fuera para las chicas sobre qué en realidad son este tipo de carreras”.
“Hacer visitas a los colegios, no principalmente de niñas porque sería darles demasiada atención verdad y dejar por un lado a los hombres sino, ir a todos los colegios, porque muchos desconocen realmente qué son estas carreras”.
Mujeres:
“Nos corresponde impulsar esos modelos para atraer a más niñas a estas áreas, atraer a las mujeres a estas áreas y hay experiencias en otras Universidades a nivel latinoamericano, en las cuales hasta los ingresos han sido considerados para atraer precisamente mujeres”.
“Yo busco una inventora o una mujer científica que haya hecho un aporte al tema que voy a tratar, no siempre lo encuentro, pero cuando lo encuentro yo se las pongo, porque les digo miren esto fue en 1800, miren esto sucedió en el siglo tal y miren el poder de las mujeres, de hecho, ya me hicieron la primera crítica y me dijeron bueno y por qué solo pone mujeres y no pone un hombre”.
Grupo focal estudiantado
Hombres:
“Yo siento que eso es lo que falta, esa orientación a niveles menores, que yo conozco mucha gente que me ha dicho <mira yo no sabía qué agarrar en la Universidad>”.
“En el caso de las mujeres creo que no hay una orientación de las mujeres mismas en el campo, que les digan ustedes pueden agarrar Eléctrica, porque la carrera está bien estigmatizada a que se van a subir a un poste y que sólo van a pasar en la calle, y, en realidad la Ingeniería es como más gerencial…”.
Entrevistas
Hombres:
“Sí, hay una estigmatización en ese sentido, y es lo que hay que romper, la Universidad debe promocionar información de las competencias que pueden tener ambos”.
“Hemos desarrollado charlas profesiográficas, no dirigidas a mujeres, dirigidas a todos, para que los que están estudiando bachillerato conozcan lo que es la Ingeniería

y la Arquitectura, en la página web de la Facultad está disponible toda la información de lo que son las Ingenierías y la Arquitectura".

"Yo no recuerdo haber tenido maestras, bueno una profesora pero ya no trabaja ahí, en Informática anda más o menos similar la proporción de hombres y mujeres, en Arquitectura creo que hay más mujeres que hombres trabajando, profesoras. ¿Pero las razones? Es que es lo mismo, es la proporción de graduación, digo, para ingresar a trabajar no hay ninguna restricción como para ingresar a estudiar, restricciones no hay, es una exigencia académica, una exigencia de conocimientos, la mujer que tiene conocimientos igual que el hombre compite".

"Eso de fomentar no es… sino que las mujeres tienen que ir ganando espacios".

"Sé que en la Escuela unos colegas visitaron algunas instituciones pero fue una iniciativa particular del Director que estaba en ese momento con otros".

Mujeres:

"Los obstáculos o resistencias son mentales. De ahí que tenemos que trabajar con las personas mayores o en general con quienes no quieren abrir su mentalidad, sean hombres y mujeres, gente que no quiere avanzar, que no quieren cambiar".

"Vine a unas charlas que antes daban aquí en la Universidad para que uno decidiera qué Ingeniería tomar y le exponían en qué consistían todas, recuerdo que quien dio la de Eléctrica es un ingeniero que ya falleció, él tenía un gran amor por la carrera y eso lo transmitió en ese momento, sería bien válido retomar eso porque yo ahí lo decidí. Sin distinción de género, él expuso la carrera, en qué campos podía desarrollarse".

"Con las chicas yo dedico tiempo en decirles cómo tienen que ir a una entrevista, cómo tienen que desenvolverse porque yo sé que les va a ayudar y en ninguna otra materia van a volver a oír eso".

4.3.3 Diseño curricular.

Indiscutiblemente la ciencia tiene carácter androcéntrico, por ello debe considerarse en los procesos de reforma curricular la necesidad de transversalizar el enfoque de género y Derechos Humanos, de tal manera que la oferta educativa sea atractiva y permita el desarrollo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, eliminando los sesgos y la discriminación en razón de su género.

En términos generales, pareciera ser que la población consultada muestra aceptación por la adopción de la perspectiva de género, sin embargo, al explorar las acciones que pueden impulsarse en el caso del profesorado, se percibe alguna resistencia a que sea de manera obligatoria, no ocurre lo mismo con el estudiantado; el Cuadro 10 ilustra esta situación.

Cuadro 10. Diseño curricular.

Diseño curricular
Definición: referido a la planeación de la estructura de los planes de estudios atendiendo a las necesidades del estudiantado (mujeres y hombres) para una formación integral y al desarrollo del campo disciplinar. Por tanto, es la oportunidad de aprovechar el proceso de reforma curricular impulsada actualmente por las autoridades centrales y locales.
Grupo focal profesorado
Hombres: "Nos hemos hecho en el camino, digamos de una manera así forzada, no ha habido un proceso mediante el cual se hayan desarrollado profesores para la enseñanza de las Ingenierías, allí en los procesos de formación pedagógica es donde se debe de establecer precisamente eso".
Mujeres: "Lo que nos corresponde es impulsar esos modelos para atraer a más niñas a estas áreas, atraer a las mujeres a estas áreas y hay experiencias en otras Universidades a nivel latinoamericano en las cuales hasta los ingresos han sido considerados para atraer precisamente mujeres".
Grupo focal estudiantado
Mujeres: "Yo digo que no tiene que ser una materia electiva, tiene que ser algo obligatorio que tenemos que llevar todos, porque electiva nadie la va a llevar".
Entrevistas
Hombres: "Sí, incluso el nuevo plan curricular lo que pretende es corregir algunos errores que se tienen dentro del proceso actual y uno de ellos, fomentar el trabajo en equipo, seguridad, organización, toma de decisión, buscamos que la formación sea con una calidad mayor. El aspecto de género ya lo hemos discutido y para nosotros es un poco complejo por la disciplina que manejamos". "Para nosotros es un poco complicado por el proceso de enseñanza y la manera en que lo podemos hacer es creando aspecto de igualdad, sin ninguna distinción". "Pero nuestras chicas van a ese medio y deben ir preparadas a enfrentar ese tipo de situaciones, pero entendiendo que su formación es importante donde se les permita tener un ejercicio donde ellas puedan expresarse y a tomar acciones de liderazgo. Y eso se puede establecer en algunas materias, dar ese cambio mental a que yo soy débil y este es fuerte, y, que eso limita y eso no es así". "Dentro de la metodología de desarrollo se puede establecer, evaluar y potenciar ciertas cualidades… nosotros tenemos elaborada nuestra malla y pienso que, con un curso de formación paralela, se puede desarrollar la formación en género. Tenemos un curso paralelo de inglés… obligatorio tampoco puede ser, debe ser optativo. Lo mismo puede ser en este tema de igualdad".

“Responsabilidad de cada Escuela es el desarrollo de cada curso, el asunto es, de qué modo podemos meter el aspecto transversal de género en una formación que está llena de principios físicos, números y esas cosas, nuestra carrera es muy técnica, entonces estamos más enfocados en el análisis de estudios y resoluciones y a veces perdemos la perspectiva que somos seres humanos”.

“Ya terminamos las demás carreras con sus nuevos planes de estudio y hemos procurado, porque algunas veces se complica un poco, transversalizar algunos temas, creo yo por la misma temática de algunas asignaturas, hemos procurado meter la cuestión de medio ambiente, hemos procurado meter energías renovables, Derechos Humanos, género, ahora se complica en algunas asignaturas, en la mayoría quizás”.

“Al Comité Técnico se presenta la iniciativa para que lo apruebe… pudiese venir desde Vice Rectoría, luego si es necesario lo ponemos en Junta Directiva para oficializar las acciones o los cursos o la formación”.

“Lo que sí tenemos cuidado es que por transversalizar algunos temas descuidemos los temas propios, … porque la gente que conoce de medio ambiente que está en el rollo y que es bueno, quiere que el medio ambiente sea lo medular”.

“Estamos haciendo un curso libre de inglés extracurricular, entonces podríamos ver esto por ejemplo igual, utilizar otras tecnologías, cursos masivos, donde si accede ahí es voluntario para irse mejorando la formación en esta área”.

“Si estamos hablando de algo transversal, no tiene que ser una materia, sino que en todo el desarrollo de la carrera, de darse un trato igualitario es como valores, que no se enseña como materia sino que se trabaja con valores…”.

“Lo de transversal lo veo yo como el trato igual a mujeres y hombres, cuando se pone en el plan tratar igual a los dos géneros indistintamente no tiene que dejarse escrito que será transversal”

“No, no sé si en la UES, pero acá deberían de darse charlas sobre las leyes”.

“Una materia optativa, un curso obligatorio sobre el tema de género no, los pensum están muy cargados, nosotros hemos estado en el proceso ese curricular y ahí no hay espacio, hay que buscar de otra forma”.

“Quizás actividades más puntuales como conversatorios y algo que sea permanente y las cosas son como llamarada de tuza verdad, empiezan y terminan, tienen una duración finita, no serviría mucho, deben tener una duración permanente, entonces hay que encontrar qué hacer”.

“Yo pienso que no sería conveniente, porque la carrera está recargada y no es conveniente de que más materias se incluyan, pienso que lo que se ha perdido de esta carrera es el componente humanístico general”.

Mujeres:

“Como materia optativa la veo difícil, lo mejor es adecuar las experiencias de aprendizaje a las condiciones de hombres y mujeres”.

4.3.4 Sensibilización, capacitación y profesionalización en el enfoque de género.

Todo proceso de cambio debe iniciar por la toma de conciencia sobre la existencia del problema, en este caso, sobre las desigualdades de género que persisten en la sociedad machista y patriarcal que ha condenado a mujeres y hombres a asumir roles diferentes, limitando el desarrollo de las personas en igualdad de condiciones, afectando así el desarrollo mismo de la sociedad. La consulta revela que hay relativa disposición del estudiantado y profesorado a participar en actividades de sensibilización y formación, pero, no todas las personas son de la misma opinión, ya que, consideran que no hay problema alguno porque las cosas siempre han sido así. El Cuadro 11.

Cuadro 11. Sensibilización, capacitación y profesionalización en el enfoque de género.

Sensibilización, capacitación y profesionalización en el enfoque de género
Definición: relacionada a la toma de conciencia de las personas sobre las desigualdades o brechas de género, para que se sumen al desarrollo de acciones de diversa índole, que permita el cambio de actitudes y aptitudes, favoreciendo la igualdad y el respeto a los derechos de todas las personas.
Grupo focal profesorado
Hombres:
"Bienvenido todo, tal vez en el período de inter-ciclo".
"Debe de haber formación para evitar en el trabajo se ofenda al sector femenino, el masculino como dice usted, inconscientemente lo hace, pero uno tiene que ser bien consciente que por el género de uno no sepa que está ofendiendo a una chica. Yo creo que estaría bueno una capacitación".
"Debería de haber un lugar donde ir a formarse en el área de pedagogía y no solo los hombres sino que también las mujeres, digo yo, no creo que sea evidente el conocimiento".
Grupo focal estudiantado
Hombres:
"Ya que ellas son del área, son ellas las que hablen de la carrera, para que ellas le digan: yo soy de acá y me desempeño acá. No es lo mismo que ellas hablaran desde su experiencia, si un hombre les dice algo no es lo mismo que una mujer les diga…".
"…de nada sirve traer más niñas si los compañeros se van a seguir comportando así, esto es algo hereditario ya que de la casa se trae…"
"Hay que dar talleres y charlas, porque es algo que se trae antes, entonces va a ser difícil quitarlo".

Hombres:

“Nosotros no tenemos muy claro que implica este tema (género)… sabemos que hay leyes que se necesitan para regular el trato ofensivo hacia las mujeres”.

“En una reunión con un consultor chileno que está haciendo una investigación para el Consejo Nacional de Energía y me preguntaba este rollo de género, la participación de la mujer en el área de energía, le digo igual que en Ingeniería muy pocas, realmente muy pocas, -me dijo-, es que nosotros en Chile ya establecimos el 40% de participación de la mujer en actividades económicas, políticas, de todo, entonces le digo yo que no estoy de acuerdo”.

“Por supuesto, de hecho yo creo que parte de la formación como profesores debemos tenerla en todos los temas que son de vida”.

“Los beneficios creo que son para las personas directamente, tanto profesores como estudiantes, creo que si logramos avanzar culturalmente y tener una mente un poco más abierta...”

“Yo creo que sí, pero que hay que darle un buen enfoque, porque yo me atrevo a decir que algunas veces el enfoque de género lo tergiversan, que es porque la mujer está sometida, porque la mujer no tiene oportunidades, estamos hablando de género, no exactamente mujer, porque digo también si has escuchado en algunos lugares donde las mujeres son empoderadas y son jefes también someten al hombre, o, a las mismas mujeres por supuesto”.

“Hoy podría aprovecharse… a algunos nos asusta el rollo del género, creo que es la dimensión que se le ha dado y el sesgo que quizás existe, yo creo que explicándolo diferente <miren esto no es para las mujeres, es para todos>”

“Abordar los temas de género traerá beneficios directos para la gente, va a haber una mejor relación entre compañeros de trabajo hombres y mujeres; hombres-hombres, mujeres-mujeres. Igual con los estudiantes, la relación de los estudiantes con sus profesores y profesoras, yo he escuchado el acoso de mujeres sobre estudiantes hombres, no sé si se da aquí, pero sí lo he escuchado en otras latitudes, no precisamente en alguna Facultad pero sí he escuchado noticias que una profesora acosa a los cipotes, es probable que se dé también, entonces creo que la cuestión de género habrá que enfocarla para ambos”.

“Yo tengo algunas valoraciones, yo he escuchado discursos que son un poco como burla, para esto de niños, niñas, mujeres, hombres, etc., la Academia de la Lengua Española dice que son circunloquios”.

“Yo creo que el CEG debería impulsar el conocimiento de lo que es la cuestión del género, para que tengamos conciencia realmente todos de lo que se debería hacer”.

“Yo no conozco mayor cosa de género, pero el CEG debería estar en ese rollo y hacer programas de orientación, de conocimiento, de capacitación”.

“Al exceso del lenguaje inclusivo yo le tengo un poquito de desconfianza, incluso la RAE dice a veces se dificulta la comunicación en lugar de facilitarla”.

“Yo creo que sería dentro de alguna materia que se llame realidad nacional que vea todos estos temas… el aborto que criminaliza a las mujeres y hay personas que creen que son cosas excepcionales”.

Mujeres:

Sobre los obstáculos a superar: “mentales, de ahí que tenemos que trabajar con las personas mayores o en general con quienes no quieren abrir sus mentalidades, sean hombres y mujeres, gente que no quiere avanzar, que no quieren cambiar”.

Sobre los beneficios de la formación en género: “identificar cuándo estamos siendo objeto de violencia, también conocer que nosotras podemos eliminar esas barreras, la Ley existe, operativicémosla, démosle vida”.

“Quizás algunos cursos donde los puedan orientar, donde puedan recibir orientación de ese tipo, porque como le digo, creo que aquí quizás por costumbre, como la RAE le enseña a escribir, no es que sea una discriminación que no diga los y las, pero a la hora del estudio no hay una discriminación por ser mujer, pero unos cursos no estarían de más para poder tener ese aprendizaje”.

“Al lenguaje inclusivo yo no le miro ningún problema, consideraría que es más educar en otras áreas, educar a los hombre en cuanto a cómo tengo que ver a mi compañera de trabajo, temas de respeto, del valor que tiene una mujer, cómo una mujer puede contribuir al desarrollo de una empresa o de cualquier actividad, entonces por ahí creo sería más”.

“Le soy sincera, al escribir y al expresarme me expreso con un término y les digo, aquí van hombres y mujeres porque “los y las” todavía no me cuadra por el hecho de la escritura y que la RAE ha dicho que eso no está bien dicho ni escrito, por ese tema yo no considero que hay que incluirlo”.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

●●●

Conclusiones.

El sistema patriarcal y machista se hace evidente en la forma de vida de las personas, sobre todo, es observable cuando se analiza la situación, condición y posición de las mujeres en relación a los hombres. Estas marcadas diferencias descansan por una parte en la histórica división social del trabajo, por otra, en los consecuentes roles y estereotipos asignados socialmente a cada género.

El estudio ha permitido identificar que son muchos los factores que condicionan el ingreso y permanencia del estudiantado y profesorado en las carreras de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, sin embargo, es la percepción que la sociedad tienen sobre estas carreras, la que determina o influye en las mujeres a tomarlas como elegibles al ingresar a la Universidad, ya que, erróneamente se cree que son espacios propios de hombres, porque piensan que debe hacerse uso de mucha fuerza física, o bien, por considerar que las mujeres no tienen la misma capacidad para la matemática y la física; esta idea equivocada que pone en desventaja a las mujeres es reforzada por instituciones como la iglesia, escuela, los medios de comunicación, la comunidad, entre otros.

Se encontró que, en la medida que alguien del grupo familiar se ha formado en estas carreras, las mujeres se animan a ingresar para seguir sus pasos. No obstante, el avance en la tecnología ha favorecido la creación de carreras técnicas a nivel de bachillerato, aún no es significativo el número de mujeres que optan por las ingenierías a nivel superior, menos aún, a Ingeniería Mecánica o Eléctrica.

La consulta permitió constatar la persistencia y reproducción de roles y estereotipos de género en la Comunidad Universitaria, en tal sentido, las mujeres enfrentan fuertes desafíos en las carreras de Ingeniería (al igual que en todas las tradicionalmente masculinizadas), dada la existencia de relaciones de poder que las pone en desventajas (se expresan entre el estudiantado, el profesorado y entre profesorado y estudiantado), y las somete a situaciones de violencia y discriminación. Sobre esta situación, las opiniones del profesorado masculino (que es el 96% de la planta docente) distan totalmente de las que tiene el estudiantado, para los profesores no se dan situaciones de este tipo, mientras que, el estudiantado (hombres y mujeres) sí lo visibiliza.

A la fecha, la Universidad de El Salvador, como única Universidad pública del país, cuenta con un Centro de Estudios de Género (desde el año 2004), una Política de Equidad de Género (elaborada en 2007), un Plan de Igualdad de Género 2014-2015, desarrolla algunas acciones para la igualdad, sin embargo, no ha sido suficiente; aún hay mucho por hacer para romper con la visión androcéntrica de la ciencia y la educación.

En la Institución, pese a los mandatos de la legislación nacional (LEIV, LIE), todavía se hace un uso sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación interna y externa. No se desarrolla ningún programa de orientación profesiográfica que promocione las carreras tradicionalmente masculinizadas para atraer a más mujeres, bajo el pretexto que siempre han sido pocas y que es algo natural.

A pesar del proceso de reforma curricular impulsado en los últimos años por las autoridades centrales y locales, no se está aprovechando para incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer académico. Tampoco se ha impulsado un programa sostenido y sostenible de sensibilización, formación y profesionalización en temas de género y Derechos Humanos, orientado a todos los sectores de la comunidad universitaria, de tal manera que pueda irse desmontando los roles y estereotipos de género que poco abonan a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Recomendaciones.

A partir de los resultados, el equipo de investigadoras propone una estrategia de intervención para impulsar acciones que contribuyan a la igualdad entre los géneros en la Universidad, y en particular, en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, de tal manera que las carreras de Mecánica y Eléctrica, al igual que otras tradicionalmente masculinizadas, sean elegibles sin temor alguno por las mujeres, en la medida que se construya un ambiente libre de roles y estereotipos de género, sin poner en desventaja a las mujeres ya sea como estudiantes o bien en ejercicio docentes.

La estrategia ha sido diseñada para impulsarse en tres etapas, sin embargo, la implementación de ellas se puede desarrollar de manera simultánea, según los requerimientos de los grupos a los que se dirija cada una de las acciones:

- **Primera etapa:**

Orientada a la sensibilización de toda la comunidad universitaria, iniciando con la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, ojalá y en coordinación con el CEG, las Referentes de Facultad, o cualquier otra institución externa, pueda desarrollarse en todas las Facultades y con todos los sectores; en esta etapa se propone el desarrollo de charlas, talleres, jornadas de cine fórum, concursos diversos sobre la igualdad de género (fotografía, poesía, música, otros), la conmemoración de fechas emblemáticas relacionadas con la luchas histórica de las mujeres en la defensa de sus derechos, sin dejar de lado la implementación de una campaña comunicacional que apueste por erradicar el lenguaje sexista en la UES.

- **Segunda etapa:**

Centrada en la formación sobre teorías de género y feminismo, Derechos Humanos y otros temas relacionados, para generar una masa crítica que pueda disminuir las pautas de comportamiento machistas y patriarcales en el quehacer universitario, para ello, es preciso lograr involucrar a personas de todos los sectores que conforman la Comunidad Universitaria, incluyendo a quienes fungen como autoridades en toda la estructura jerárquica. Esto es necesario para dotar de herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que favorezcan el rompimiento de las relaciones de poder en todos los espacios de la Universidad.

- **Tercera etapa;**

Dirigida a la profesionalización de personas dentro de la Universidad, para que con formación a nivel de posgrado, vean con otros ojos las relaciones entre hombres y mujeres y logren evidenciar a través procesos científicos las desigualdades entre los géneros, además, de crear conocimiento a través de investigaciones que aporten a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria e incluyente, situación que solo es posible si se hace desde una perspectiva de género, es por ello que debe propiciarse la incorporación de personas a la maestría en estudios de género que ofrece la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, por ser el único programa a nivel de posgrado en el país (podría crearse un programa de becas totales o parciales para que se incorporen más personas).

De manera sintética, en la Figura 7, se señalan algunas acciones puntuales que pueden ser implementadas secuencialmente o de manera simultánea, en cada una de las etapas.

Figura 7. Proceso de Acciones a implementar.[9]

Fuente: Elaboración propia.

9 Maestría en Estudios de Género, aprobada en primera instancia por Junta Directiva de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, seguida de la aprobación de Consejo Superior Universitario a iniciar el año 2020.

Sensibilización y Formación.

- Charlas y talleres.

Cuadro 12. Plan de sensibilización, charlas y talleres.

Nombre	Plan de sensibilización y capacitación para la Igualdad de Género en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura-UES.
Objetivo	Sensibilizar a la población de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura en temas sobre igualdad de género.
Dirigido a	Comunidad de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura-UES
Participantes	Estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades de la FIA.
Metodología	Los contenidos se deberán desarrollar de forma puntual destacando los principales elementos por cada tema, dando importancia a la exposición de casos prácticos o ejemplos reales por cada temática. Se recomienda que la facilitación sea por ponentes con reconocida experiencia y manejo efectivo de los temas, además, que tengan habilidades pedagógicas que logren sintetizar y transmitir los conocimientos de forma efectiva. Se sugiere hacer una evaluación de entrada y una de salida en cada taller, a fin de verificar la apropiación o aprendizaje de las temáticas desarrolladas. Otro aspecto a sugerir es que los talleres se ofrezcan por separado al estudiantado, profesorado y personal administrativo y de servicios, de ser posible en los mismos tiempos.
Logística	Cada temática se desarrollará en un tiempo mínimo de 4 horas y máximo de 12, según lo planificado.
Aprobación del curso	Puede otorgarse un diploma de reconocimiento a aquellas personas que cursen como mínimo el ochenta por ciento de los temas desarrollados (equivalente a 16 talleres).
Compromiso de las personas participantes	Las autoridades y asociación de estudiantes garantizarán que las y los participantes estén enterados de la logística y obtengan los permisos correspondientes para la puntual asistencia a los cursos, además de incentivar una participación activa durante las jornadas.

Recursos solicitados	Humanos: Personas expertas, internas o externas a la Universidad de El Salvador para el desarrollo de la facilitación. Materiales: Salón adecuado para el desarrollo de los talleres, refrigerios y/o almuerzos (se requiere de dos refrigerios y el almuerzo cuando las jornadas sean de ocho horas), equipo de proyección y cualquier otro material que la o el facilitador requiera (se sugiere contar con una caja de materiales para ser utilizada a lo largo del proceso, ver detalle en cuadro 14). Además, se recomienda hacer uso de videos, películas o documentales relacionados con cada una de las temáticas.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 13. Temas a desarrollar.

Categorías de género	Temáticas	
Sexo/ Género	Violencia y discriminación de género.	Nuevas masculinidades.
	Roles y estereotipos de género.	Patriarcado, machismo y androcentrismo.
	Género y diversidad.	
Género y Derechos Humanos	Marco normativo internacional y nacional sobre los Derechos Humanos de las mujeres.	Instituciones que velan por los Derechos Humanos de las mujeres.
	Indicadores de género y Derechos Humanos.	Legislación universitaria para la equidad de género.
Género y educación	Mujeres en la ciencia.	Brechas educativas.
	Metodología y herramientas para la enseñanza con enfoque de igualdad de género[10].	Lenguaje inclusivo.
	Acoso sexual y acoso laboral en las instituciones de educación superior.	Masculinización y feminización en la educación superior.
	Androcentrismo en la ciencia.	
Género y mercado laboral	Políticas públicas de corresponsabilidad.	Inserción laboral.
	Economía del cuidado.	División sexual del trabajo.
	Trabajo productivo y reproductivo.	Economía solidaria.

Fuente: Elaboración propia.

10 Esta temática será exclusiva para el personal del profesorado, caso contrario las demás temáticas que pueden recibirlas cualquier personas de los diferentes sectores.

Cuadro 14. Carta didáctica.

Sexo/Género					
Tema	**Desarrollo de contenidos**	**Propuesta de facilitación**	**Jornada**	**Responsable**	**Recursos**[11]
Violencia y discriminación de género	• ¿Qué es la violencia de género? • Modalidades, tipos y expresiones de violencia de género • Factores generadores de violencia • Violentómetro	ISDEMU	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	• Salón • Laptop y cañón • Presentación en power point • Equipo de sonido • Lista de asistencia • Papelógrafos • Plumones • Gafetes • Pegamento • Tirro • Tijeras • Periódicos/Revistas • Tarjetas de colores • Hojas de colores • Refrigerio

11 La lista de recursos que aparece en la primera jornada será la misma para todas, solo se indicará cuándo se requiera de almuerzos y refrigerios adicionales para las jornadas de 8 horas. Se recomienda que se disponga de una caja de herramientas con esos recursos para ser utilizada en todas las jornadas

Nuevas masculinidades	• Masculinidades ortodoxas y alternativas • Corresponsabilidad	Escuela de Masculinidades de ISDEMU	8 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	• Refrigerios y almuerzo
Roles y estereotipos de género	• Conceptos • Tipología • Condicionamiento social • División sexual del trabajo	CEG	4 horas	CEG.	
Patriarcado, machismo y androcentrismo	• Origen • Tipos • Micromachismos • Androcentrismo	América Romualdo (Las Dignas) María Teresa Trejo (ISDEMU)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Género y diversidad	• Orientación sexual • Identidad de género	AMATE o LGBTI+UES	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad y Asociación de Estudiantes.	

Género y derechos humanos					
Tema	**Desarrollo de contenidos**	**Propuesta de facilitación**	**Jornada**	**Responsable**	**Recursos**
Marco normativo internacional y nacional sobre los Derechos Humanos de las mujeres	• Convenciones internacionales • Normativa nacional • Normativa institucional	ISDEMU, Diana Merino (Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales) y William Anzora (Unidad de Acceso a la Información-UES)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Instituciones que velan por los Derechos Humanos de las mujeres	• Ente rector ISDEMU • Juzgados especializados • Centros de acogida • Ciudad Mujer • Organizaciones de mujeres	ISDEMU y Ciudad Mujer	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	

Indicadores de género y Derechos Humanos	• Brechas salariales • Mercado laboral • Escolaridad promedio • Propiedad de activos • Participación política de las mujeres • Percepción de ingresos • Pobreza • Segregación vertical y horizontal • Uso del tiempo • Feminicidios/ homicidios	Gerencia de Género de DIGESTYC, ORMUSA	8 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	• Refrigerios y almuerzo
Género y educación					
Tema	**Desarrollo de contenidos**	**Propuesta de facilitación**	**Jornada**	**Responsable**	**Recursos**
Androcentrismo en la ciencia	• Androcentrismo • Invisibilización de las mujeres • Misoginia • Ginopia • Privilegios	Nidia Umaña (Colectivo Mujeres del Sur), Candelaria Navas (Colectivo Mujeres del Sur), Ana María Minero (ISDEMU)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	

Mujeres en la ciencia	• Discriminación • Inserción de las mujeres en las academias • Científicas salvadoreñas	Camila Calles (UTEC)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Brechas educativas	• Escolaridad promedio • Brechas educativas por región geográfica • Brechas educativas por rango de edad	Miriam Gaspar (ISDEMU)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Metodología y herramientas para la enseñanza con enfoque de igualdad de género	• Equidad e Igualdad • Necesidades prácticas e intereses estratégicos • Androcentrismo • Uso de referentes bibliográficas femeninas • Lenguaje inclusivo • Manejo simbólico de la figura femenina • Roles y estereotipos • Relaciones de poder	Patricia Castro (Instituto de Estudios Históricos, Antropológicos y Arqueológicos de la UES)	12 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	• Refrigerios y almuerzos

Lenguaje inclusivo	• Conceptos básicos • ¿Por qué usar lenguaje inclusivo? • ¿Cómo hacer uso? • Ejemplos	Kelly Pineda (CONAMYPE), Mariana Moisa (Colectiva Feminista)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Acoso sexual y acoso laboral en las instituciones de educación superior	• Definiciones • Tipos y expresiones • Relaciones de poder • Espacios • Factores condicionantes	ISDEMU, Las Dignas	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Masculinización y feminización en la educación superior	• Carreras masculinizadas • Carreras feminizadas • Valoración social de las disciplinas • Roles y estereotipos	Angela Rodríguez (UES)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	

Género y mercado laboral					
Tema	**Desarrollo de contenidos**	**Propuesta de facilitación**	**Jornada**	**Responsable**	**Recursos**
Políticas públicas de corresponsabilidad	• Conceptos • Ciclo de las políticas públicas • Enfoques tradicionales y heterodoxos de las políticas públicas	Ada Méndez (CEMPROMIPE), Kelly Pineda (CONAMYPE),	8 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	• Refrigerios y almuerzo
Inserción laboral de las carreras de Ingeniería	• Roles y estereotipos • Discriminación • Brechas salariales • Segregación vertical, horizontal. • Violencia contra las mujeres.	América Romualdo (Las Dignas)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Economía del cuidado	• División sexual del trabajo • Triple jornada • Corresponsabilidad • Trabajo reproductivo • Redes del cuidado • Economía solidaria	Kelly Pineda (CONAMYPE)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	

Trabajo productivo y reproductivo	• Conceptualización • División sexual del trabajo • Valoración económica • Reproducción social del sistema • Uso del tiempo	Angela Rodríguez (UES)	4 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	
Economía solidaria feminista	• Economía neoclásica vrs nuevos paradigmas • Identidad cultural • Prácticas ancestrales	Julia Evelyn Martínez (UCA)	8 horas	CEG, Referente de Género de Facultad, Asociación de Estudiantes y Decanato.	• Refrigerios y almuerzos

Fuente: Elaboración propia.

- Cine fórum.

Figura 8. Recomendaciones para cine fórum.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 15. Recomendaciones para cine fórum.

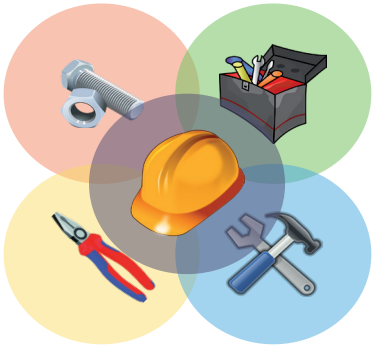
Recomendaciones	
Tipo	Nombre
Película	Una cuestión de género
Película	Ágora
Película	En tierra de hombres
Película	Figuras ocultas
Película	Ni dios, ni patrón, ni marido.
Película	La sonrisa de la mona lisa
Cortometraje	El orden de las cosas
Cortometraje	Inspirando al futuro sin estereotipos

Fuente: Elaboración propia.

- Campaña comunicacional.

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género
Universidad de El Salvador

"No debe haber distinción de género a la hora de ejercer una profesión"



#RompiendoBarreras

Creando ambientes para la igualdad

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género
Universidad de El Salvador

Las mujeres podemos ser ingenieras

Tengo pensamiento lógico

Yo también soy fuerte

Soy inteligente

Puedo hacer trabajo de campo

Puedo hacer el mismo trabajo que mi compañero

Soy buena para las matemáticas

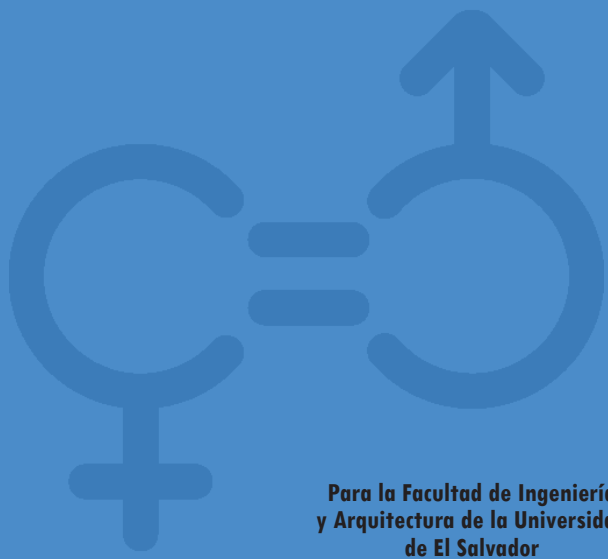
#RompiendoBarreras

Eliminando estereotipos

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género
Universidad de El Salvador
Yo no discrimino ni violento a las estudiantes
¡Me uno a mejorar las condiciones y oportunidades de las mujeres!
Juntas y juntos construyendo un ambiente de igualdad.
#RompiendoBarreras
Una mejor Facultad es posible

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género
Universidad de El Salvador
Únete para mejorar las condiciones y oportunidades de las mujeres dentro de un entorno históricamente masculinizado.
¡Una mejor Facultad es posible!
#RompiendoBarreras
Cero violencia y discriminación hacia las mujeres

Guía Básica de Lenguaje Inclusivo



Para la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador

Red de Investigadoras en Diferenciales de Género en la Educación Superior Iberoamericana de la Universidad de El Salvador

PROYECTO GÉNERO

DIRECTORIO

Rector
Maestro Roger Armando Arias Alvarado

Vicerrector Académico
Doctor Manuel de Jesús Joya Ábrego

Vicerrector Administrativo
Maestro Nelson Bernabé Granados

Coordinadora de la Red de Investigadoras en Diferenciales de Género de la UES
Maestra María Ángela Rodríguez de Melara

Integrantes de la Red de Investigadoras en Diferenciales de Género de la UES
Maestra María Ángela Rodríguez de Melara
Maestra Elsy Guadalupe Monge Vaquero
Licenciada Cindy Beatriz Pastrán Hernández
Facultad de Ciencias Económicas

Maestra Elena del Carmen Zúniga de López
Doctora Marisa Nataly Hernández de Palacios
Bienestar Universitario

Maestra Diana Merino
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Licenciada Roselia Núñez
Centro de Estudios de Género

Elaboración de la Guía
Maestra María Ángela Rodríguez de Melara
Licenciada Cindy Beatriz Pastrán Hernández
Licenciada Roselia Núñez

Índice

Introducción
Pág. 3

Por qué una guía para la implementación de un lenguaje inclusivo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador.
Pág. 4

Algunos conceptos básicos de referencia.
Pág. 6

Cómo hacer uso del Lenguaje Inclusivo.
Pág. 9

Ejemplos
Pág. 14

Consultas bibliográficas
Pág. 15

Introducción

HHistóricamente las mujeres han sido excluidas en todos los ámbitos, incluso en la expresión oral y escrita, es bajo esa premisa, que la Red de Investigadoras en Diferenciales de Género en la educación Superior Iberoamericana, capítulo Universidad de El Salvador (UES), presenta esta guía para el uso de lenguaje inclusivo, producto de la investigación "Factores de género condicionantes del ingreso y permanencia, en el estudiantado y profesorado de las ingenierías eléctrica y mecánica de la UES: diseño de acciones para la igualdad".

Se pretende que esta guía, sea una herramienta de consulta para toda la comunidad de la Universidad de El Salvador, en especial de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, particularmete para quienes trabajan documentos, presentaciones y discursos dirigidos a la comunidad de estudiantes, profesorado y personal administrativo de la Facultad y de la Universidad, a fin de facilitar la construcción de mensajes no sexistas donde se visibilice a las mujeres al igual que los hombres, a través de una redacción inclusiva.

Este documento está estructurado en tres apartados: el primero analiza la importancia de implementar en los diferentes espacios de socialización universitaria un lenguaje inclusivo.

Un segundo, contempla un glosario de palabras a fin de lograr una mejor comprensión de los conceptos que se mencionen en esta guía.

En tercer lugar, se presentan las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje oral, escrito y visual en los documentos oficiales que se construyan. Así también, las referencias bibliográficas consultadas para su construcción ya que consideramos pueden ser de utilidad para aquellas personas que estén interesas en conocer más sobre este tema.

Por qué una guía para la implementación de un lenguaje inclusivo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador

El lenguaje no es sexista, sino el uso que hacemos de él. No nombrar a las mujeres en el lenguaje es una acción sexista que significa sobrevalorar lo masculino y desvalorizar lo femenino, por consiguiente las mujeres al no ser nombradas no son consideradas personas sujetas de derechos. En ese sentido, se hace importante la implementación de estrategias que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

El lenguaje es una construcción social e histórica que cambia tanto como la sociedad lo hace, estos cambios son constantes, por lo que necesita nuevas palabras para expresarse. Hablar de lenguaje inclusivo es hablar de las expresiones que se debe usar para referirse o nombrar a las personas y no a los objetos; se aclara esto ya que algunas ocasiones para desvirtuar el trabajo de las mujeres feministas por el logro de la igualdad, se hace mofa de esta lucha utilizando malintencionadamente el lenguaje ya sea oral, escrito o visual.

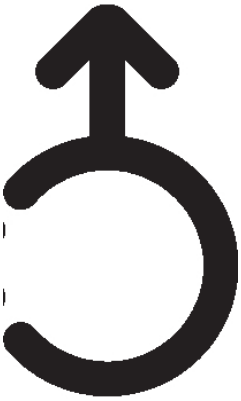
De acuerdo al Manual de Género para Periodistas elaborado por el Programan de las Naciones Unidad para el Desarrollo "Recomendaciones básica para el ejercicio de un periodismo con enfoque de género" (PNUD) fue el movimiento feminista quien comenzó a detectar el sexismo en el lenguaje y en 1970 a difundir estrategias que posibilitaron un lenguaje inclusivo.

Según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, el sexismo "Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones". (Asamblea Legislativa, 2011).

En El Salvador, por decreto legislativo del 10 de junio de 1999 se declara el 21 de junio como día nacional por una Educación No Sexista, como estrategia para "la

construcción de una educación formal e informal en equidad para las presentes y las futuras generaciones, haciendo un llamado a la reflexión a todos los sectores de la sociedad sobre la urgente necesidad de eliminar los estereotipos sexistas en nuestra cotidianeidad…". El lenguaje es sexista cuando en sus mensajes refleja, expresa y transmite discriminación hacia uno de los dos sexos, generalmente a favor del masculino, en detrimento del femenino.

El artículo 15 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres se refiere a la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social, y, expone que se entenderá por uso no sexista del lenguaje "la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aún siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino. El Estado promoverá de manera sistemática la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional". (Asamblea Legislativa, 2011)



Sin duda, una forma de eliminar los estereotipos sexistas es a través del uso del lenguaje inclusivo, entendiendo que la lengua no es sexista, pero sí el uso que se hace de ella. Algunas definiciones señalan que el lenguaje sexista es el que asume rasgos relacionados con los prejuicios culturales de género derivados del machismo, de la misoginia y de un desprecio a los valores femeninos.

A nivel universitario, se cuenta desde 2007 con la Política de Equidad de Género que tiene por objetivo establecer lineamientos que permitan la institucionalización de la perspectiva de género, a fin de erradicar en la UES todas las prácticas discriminatorias hacia las mujeres (CEG-UES, 2007).

A partir del marco normativo universitario y nacional a favor de las mujeres que mandata entre muchas otras cosas la eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y exclusión de las mujeres, se invita a la Comunidad Universitaria a hacer uso de este instrumento para contribuir a la construcción de una educación incluyente no sexista, y lograr así una sociedad más justa e igualitaria.

Algunos conceptos básicos de referencia

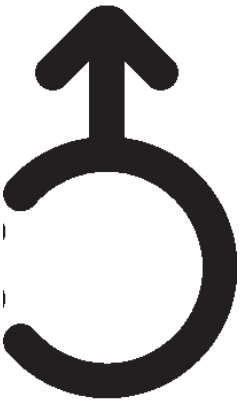
Para los fines por los que ha sido creada esta guía, se presenta una lista de conceptos relevantes tomados de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2011); Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres (2011); Guía práctica para el uso del lenguaje inclusivo institucional Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (2015) y Política de Equidad de Género: Plan de Implementación del MINED (2016); esperando asumir la necesidad de usar un Lenguaje No Sexista, así como también al reconocimiento de los derechos de las mujeres históricamente discriminadas.

Androcentrismo
Visión del mundo que sitúa al hombre, su mirada e intereses en el centro del mundo y que conlleva el silencio, la omisión o la invisibilización de las mujeres.

Desaprendizaje
Proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y en la comunidad a la que pertenece.

Discriminación de género
Trato, criterio, medida, norma e intervención, manifiesta u oculta, desfavorable generalmente a las mujeres, en base a la condición sexual o la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas “femeninas”.

Discriminación de la Mujer
Denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.



Estereotipos de género
También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando en torno a la idea que tenemos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres; los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público, incluso en cómo deben relacionarse entre sí. A este conjunto de ideas preconcebidas, que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres, les llamamos estereotipos de género.

Género
Construcción social de las diferencias sexuales. Es la valoración de las definiciones de lo femenino y lo masculino en la vida social, asociada generalmente a las mujeres y a los hombres, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura, por lo tanto cambia según los lugares y los tiempos.

Igualdad
Es el derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.

Igualdad de género
Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

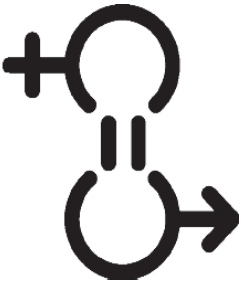
La igualdad formal (o ante la ley) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales).

Lenguaje
Sistema de signos y medio de comunicación lingüístico, gestual o pictórico.

Lenguaje sexista
Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

Lenguaje no sexista (inclusivo)
Uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones.

Perspectiva de género
Se refiere a la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; así como las acciones sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.



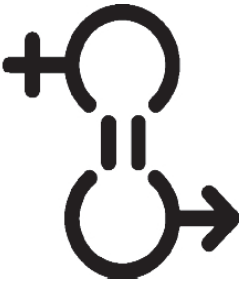
Roles de género
Conjunto de expectativas de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinad. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino; esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres. Son aquellos que se determinan por la división social del trabajo, son socialmente construidos y pueden variar a través del tiempo, de acuerdo con la clase social, etnia, cultura, etc. Debido a los roles de género, los hombres y las mujeres participan en diferentes actividades y su participación recibe valoración desigual en diversos ámbitos.

Sexismo
Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual, que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.

Cómo hacer uso del Lenguaje inclusivo

Para hacer un uso de lenguaje inclusivo donde se visibilice a las mujeres en la expresió oral, escrito y visual se presentan algunas recomendaciones de cómo usar el sustantivo de forma femenina.

Uso de la forma femenina del sustantivo
El sustantivo tiene género masculino y femenino, dentro de las oraciones este funciona como persona, sin embargo se ha naturalizado el uso masculino para nombrar profesiones u ocupaciones, asumiendo que su uso hace referencia también a las mujeres. Bajo este escenario, se propone escribir la vocal "a" en los nombres femeninos para visibilizar la forma femenina del sustantivo.



Ejemplo:

INCLUSIVAS	NO INCLUSIVAS
Ingeniera	Ingeniero
Jefa	Jefe
Rectora	Rector
Doctora	Doctor
Médica	Médico
Administrativa	Administrativo
Decana	Decano
Licenciada	Licenciado
Coordinadora	Coordinador
Maestra	Maestro
Profesora	Profesor
Abagada	Abogado
Notaria	Notario

Sustantivo de doble género
El sustantivo tiene dos géneros: masculino y femenino. En el caso de las personas debe hacerse uso de los artículos "el" o "la" según sea necesario para diferenciar el género.

Ejemplos

SUSTANTIVO	FEMENINO	MASCULINO
Joven	La joven	El joven
Aspirante	La aspirante	El aspirante
Estudiante	La estudiante	El estudiante
Asistente	La asistente	El asistente
Intelectual	La intelectual	El intelectual
Docente	La docente	El docente
Analista	La analista	El analista
Solicitante	La solicitante	El solicitante
Periodista	La periodista	El periodista
Miembro	La miembro	El miembro
Representante	La representante	El representante

Sustantivos neutros
Los sustantivos neutros no tienen ni género masculino ni femenino y es a partir de ello que se recomienda evitar colocar artículos que no correspondan al género gramatical. Es importante mencionar que usar lenguaje inclusivo o no sexista, debe hacerse únicamente para nombrar a las personas, no a las cosas ya que el objetivo es visibilizar a las mujeres.

Ejemplos:

Correcto	Incorrecto
El pupitre	La pupitre
La mesa	El mesa
La población	El población
La comisión	El comisión
La asociación	El asociación
El Salón	La Salón
La pizarra	El pizarra
El plumón	La plumón

Uso de pronombres y determinantes sin género
Puede sustituirse el uso de "el, los, aquel, aquellos", seguidos del relativo "que", por "quien, quienes, cada".

Ejemplo:

NO INCLUSIVAS	INCLUSIVAS
El que inscriba las materias	**Quien** inscriba...
El que no cumplió con la tarea.	**Quien** no cumplió con la tarea...
Aquellos que no hicieron examen.	**Quienes** no hicieron el examen...
Los que llevan cinco materias.	**Quienes** llevan cinco materias...
Los custodios deben cumplir sus funciones	**Cada personal de** custodios debe cumplir sus funciones...
Los ordenanzas deben garantizar la limpieza de las aulas	**Cada personal de servicios** debe garantizar la limpieza de las aulas...

Uso de palabras genéricas
Una manera muy efectiva de utilizar el lenguaje es sustituir el masculino plural genérico por palabras genéricas pero inclusivas, esta sugerencia se hace con el fin de evitar el uso repetitivo del lenguaje.

MASCULINO PLURAL	GENÉRICAS
Los estudiantes de la Universidad de El Salvador	El estudiantado de la Universidad...
Los profesores de la Universidad de El Salvador.	El profesorado de…
Los directores de la Facultad…	Las direcciones de…
Los trabajadores de la Universidad de El Salvador.	El personal de la…
Los jefes del Departamento de…	Las jefaturas de departamentos…

MASCULINO PLURAL	GENÉRICAS
Los representantes estudiantiles ante la Asamblea General Universitaria y/o Consejo Superior Universitario, Juntas Directivas, etc.	La representación estudiantil ante…
Los usuarios de nuevo ingreso.	La población usuaria de nuevo ingreso.
Los electores de las autoridades universitarias.	El electorado de las autoridades…
Los interesados en inscribirse al curso.	Las persona interesadas
Los estudiantes de nuevo ingreso de la Universidad de El Salvador.	El estudiantado de nuevo ingreso…
Los funcionarios de la Universidad de El Salvador.	El funcionariado de la…
Los jefes de Oficinas Centrales de la Universidad de El Salvador.	Las jefaturas de Oficinas Centrales de…

Lenguaje inclusivo en documentos oficiales, invitaciones, informes, etc.

Se recomienda usar siempre un lenguaje que incluya tanto a hombres como a mujeres en todos los canales de comunicación interna y externa, por ejemplo, las invitaciones, convocatorias, documentos oficiales que emanen de la Facultad o Universidad con el fin de lograr visibilizar a las mujeres de todos los sectores, ya sean profesoras, estudiantes, personal de servicio y administrativo.

Ejemplos de uso no sexista de lenguaje en documentos oficiales, invitaciones, informes, etc.

NO INCLUSIVAS	INCLUSIVAS
"El Rector informa".	La Rectoría informa".
"El Director de la institución".	La Dirección de la institución".
"Los expertos en".	"Las personas expertas en" /"Personal experto en…"
"Los trabajadores de la Universidad..."	"las personas trabajadoras".
"Los profesores de esta unidad".	"La planta del profesorado".
"Los administrativos".	"El personal administrativo" /"El sector administrativo".
"Los estudiantes".	"La población estudiantil" /"El sector estudiantil" /"El estudiantado".
"Los invitamos a la reunión".	"Les invitamos a la reunión…".
"A los comunicadores".	Al personal de las comunicaciones /personas comunicadoras".
"Los panelista y conferencistas…".	El grupo de panelistas y conferencistas está conformado por".
"Los miembros del Consejo Superior Universitario y de la Asamblea General Universitaria".	"Representantes ante el Consejo Superior Universitario y/o representantes ante la Asamblea General Universitaria".

Uso de expresiones gráficas Inclusivas Las imágenes también comunican y por consiguiente es importante prestar cuidado a ellas ya que acompañan muchos de los mensajes que desde diferentes espacios se transmiten. Algunas de las recomendaciones son las siguientes.
Tomar en cuenta que no hay un modelo de mujer, las mujeres somos diversas por lo que es importante que se presenten a mujeres y hombres en papeles diferentes a los tradicionales.
No encasillar a mujeres y hombres en situaciones y profesiones tradicionales.
Destacar los logros de las mujeres y sus aportes en áreas no tradicionales como las ingenierías eléctrica y mecánica, medicina, periodismo, artes, etc.
No usar la imagen de la mujer como objeto para llamar a la asistencia de una actividad, foro, conversatorio académico.
Usar de manera equilibrada el número de imágenes de mujeres y hombres.

Ejemplos

Avisos

MEMORANDO

Ciudad Universitaria, 21 de abril de 2019

De: Gerencia de Recursos Humanos de la Facultad XXX
Para: Jefatura de la Escuela
Asunto: Día festivo.

Por este medio se recuerda a todas las jefaturas que el próximo 1 de mayo es día festivo oficial, por lo que le solicitamos dar aviso al personal a su cargo para que se hagan presentes a sus laborares, hasta el día martes 2 de mayo del año en curso.

Cordial saludo.

"HACIA LA LIBERTAR POR LA CULTURA"

Edelmira Martínez
Gerencia de Recursos Humanos

Invitaciones

Foro

"Mujeres y Hombres en las ingenierías"

Día: lunes 27 de mayo de 2019

Hora: 9.00 a.m.

Lugar: Teatro universitario

Dirigido a profesorado, estudiantes y personal administrativo de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador.

Invita: Decanatura de esta Facultad

Consultas

Asamblea Legislativa (2011). Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. El Salvador. Diario Oficial.
Asamblea Legislativa (2011). Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador. Diario Oficial.
CEG-UES. (2007). Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador. El Salvador. UES.
CEP-PIE. (2009). Guía del Lenguaje Inclusivo del CEP-PIE. España. CEP-PIE.
CONAMYPE (2015). Guía práctica para el uso del lenguaje inclusivo institucional, primera edición. El Salvador. MINEC-CONAMYPE.
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). Guía de Lenguaje Inclusivo de Género. Chile. Gobierno de Chile.
MINED (2016). Política de Equidad e Igualdad de Género: Plan de implementación del Ministerio de Educación. El Salvador. MINED.
PNUD, Manual de Género para Periodistas. Recomendaciones básicas para el ejercicio periodístico con enfoque de género. España. PNUD-AECID.

Red de Investigadoras en diferenciales de Género
en la Educación Superior Iberoamericana
de la Universidad de El Salvador

Bibliografía

Amador Muñóz, L. V., & Monreal Gimeno, M. d. (2012). *Intervención Social y Género.* España: NARCEA S.A. DE EDICIONES.

Asamblea General Universitaria. (1999). Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Universidad de El Salvador.

Asamblea General Universitaria. (2001). Reglamento de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Universidad de El Salvador.

Asamblea General Universitaria. (2001). Reglamento Disciplinario de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Universidad de El Salvador.

Asamblea General Universitaria. (2003). Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Universidad de El Salvador.

Asamblea General Universitaria. (2003). Reglamento Especial de la Defensoría de los Derechos Universitariosde los miembros de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Universidad de El Salvador.

Asamblea Legislativa. (1983). *Constitución de la República de El Salvador.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

Asamblea Legislativa. (1996). *Ley de la Carrera Docente.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

Asamblea Legislativa. (2004). *Ley de Educación Superior.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

Asamblea Legislativa. (2010). *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

Asamblea Legislativa. (2011). *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

Asamblea Legislativa, d. E. (2011). *Ley General de Educación.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

Asamblea Legislativa. (2012). *Reglamento General de la Ley de Educación Superior.* El Salvador: Gobierno de El Salvador.

ASEIAS, A. G. (17 de 02 de 2016). *ASEIAS Blog*. Obtenido de ASEIAS Blog: http://aseias.blogspot.com/2016/02/historia-de-la-fia.html

Calles Minero, C. (2014). *Participación científica de las mujeres en El Salvador : primera aproximación.* El Salvador: UTEC.

Calvo, G. (2017). *UNESCO*. Recuperado el 10 de 04 de 2019, de UNESCO: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Gloria-Calvo-UNA-Colombia.pdf

Cantillo Barrios, L., & Rocha Álvarez, D. (2012). *Las relaciones de género y la educación superior en Colombia.* Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Cañas, D. C. (21 de 09 de 2018). *Ella fue la primera mujer universitaria de Centroamérica*. Obtenido de elsalvador.com.

Cañas, D. C. (11 de 02 de 2019). Ocho salvadoreñas que han brillado en carreras científicas. El Salvador, El Salvador.

Castro, P. (2008). Las mujeres nos atrevemos... *ATENEA*, 8-9.

Cuvillo, A. Á. (2014). Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo. Recuperado el 25 de 07 de 2018, de Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo: https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2538/mod_resource/content/2/Tema%204%20DF.pdf

Di Liscia, M. H., & Rodríguez, A. M. (2006). *Relaciones de Poder en la Universidad. El Caso de la Universidad de la Pampa.* Argentina: Red La Aljaba.

El Club de los Libros Perdidos. (11 de 12 de 2018). El Nobel de Física es para una mujer por primera vez en 55 años. El Salvador.

González García, M., & Pérez Sedeño, E. (Enero-abril de 2002). *Organización de Estados Iberoamericanos.* Recuperado el 12 de 07 de 2019, de Organización de Estados Iberoamericanos: https://www.oei.es/historico/revistactsi/numero2/varios2.htm

Hardy, H., & Jiménez, A. L. (2001). *Masculinidad y Género.* Cuba: Sociedad Cubana de Administración de Salud.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-Hill.

INMUJERES. (2007). *Glosario de Género.* México: INMUJERES.

Jiménez, J. Q. (2014). *Estereotipos de Género y usos de la Lengua. Un Estudio Descriptivo en las Aulas y Propuestas de Intervención Didáctica.* España: Universidad de Murcia.

Mayorga, K. (2018). *Igualdad de género en la educación superior del siglo XXI.* Italia: Fundación Universidad de Palermo.

Méndez, K. I. (2015). *"Tienen sexo lasprofesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas".* México: El Colegio de San Luis.

Mercado Vargas, M. E., & Mamani Chambi, E. R. (2014). *La familia y la elección de la carrera profesional en estudiantes de primer a quinto año de la carrera de turismo de la Universidad Mayor de San Andrés 2014.* Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

Morales Domínguez, J., Moya Morales, M., Gaviria Stewart, E., & Cuadrado Guirado, I. (2007). *Psicología Social.* McGraw Hill: España.

Moreno Sánchez, E., Coronel Llamas, J. M., Carrasco Macías, M. J., & Vélez González, E. (2015). Género, infancia y educación: ¿cómo se conforma la relación dominación-sumisión? En L. Laureano Dominguez, A. Maldonado Acevedo, & C. Mesa González, *Experiencias de Género* (págs. 143-154). España: Ideas Marketing y Gestión S.L.

Mosteiro García, M. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. Revista Galego-Portuguesa de psicoloxía e educación. España.

Nava Saucedo, D. C., & López Álvarez, M. G. (2010). *Educación y discriminación de género.* México: Ediciones y Gráficos Eón S.A. de C.V.

Olivencia, J. J. (2015). *Género, Educación y Convivencia.* Dykinson.

Ortíz, K. (13 de 09 de 2018). Astrofísica colombiana ganó premio científico en Alemania. El salvador, El Salvador.

Pino, F. (2009). *VIX*. Obtenido de VIX: https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/2009/07/05/las-10-mujeres-cientificas-mas-importantes-de-la-historia

Ramos, A. M. (2013). *¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas.* España.

Solís Zabanero, A. (2016). *La perspectiva de género en la educación.* México: Escuela Normal Superior.

UNESCO. (22 de diciembre de 2015). *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*. Obtenido de Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia: https://es.unesco.org/commemorations/womenandgirlinscienceday

Vásquez Monzón, O. (2014). *Mujeres en Público.* El Salvador: UCA Editores.

Anexos

●●●

Anexo 1. Guía de grupos focales.

Introducción al grupo focal:

a) Saludo.

b) Objetivo.

La consulta que hoy estamos realizando, es parte fundamental de una investigación que busca identificar los factores de género condicionantes del ingreso y permanencia, en el alumnado de las carreras de Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la UES, a fin de diseñar una estrategia de intervención que promueva la igualdad de género.

En este sentido, siéntase libre de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que nos importa es su opinión sincera.

c) Confidencialidad.

Cabe aclarar que la información es solo para el análisis de la investigación, sus respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará lo que dijo cada persona.

Por motivos de agilizar la toma de información y no perdernos en sus opiniones, le pedimos su autorización para realizar una grabación; solamente para fines de análisis.

Desde ya le agradecemos su tiempo para nuestro grupo focal.

I Factores relacionados con el género que influyen en la juventud en la elección de la carrera de Ingeniería Eléctrica o Mecánica y en las personas que se dedican al ejercicio docente.

1- Factores familiares.

2- Factores sociales o comunitarios (culturales).

3- Factores educativos.

4- Factores de identidad de género.

5- Factores institucionales.

II Explorar los desafíos que enfrentan estudiantes y docentes en un espacio educativo reconocido socialmente para los hombres.

1- Relaciones de poder.

2- Violencia de género.

3- Roles y estereotipos de género.

4- Limitantes institucionales.

III Diseñar una estrategia de intervención que permitan la reducción de las brechas de género en las carreras de Ingenierías, con énfasis en Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la UES.

1- Proceso de cambio curricular.

2- Sensibilización, capacitación y especialización.

Anexo 2. Guía de entrevistas.

Introducción a la entrevista:

a) Saludo.

b) Objetivo.

La entrevista que hoy estamos realizando, es parte fundamental de una investigación que busca identificar los factores de género condicionantes del ingreso y permanencia, en el profesorado de las carreras de Ingeniería Eléctrica y Mecánica de la UES, a fin de diseñar una estrategia de intervención que promueva la igualdad de género.

En este sentido, siéntase libre de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que nos importa es su opinión sincera.

c) Confidencialidad.

Cabe aclarar que la información es solo para el análisis de la investigación, sus respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará lo que dijo cada persona entrevistada.

Por motivos de agilizar la toma de información y no perdernos en sus opiniones, le pedimos su autorización para realizar una grabación; solamente para fines de análisis.

Desde ya le agradecemos su tiempo para nuestra entrevista.

IV Factores demográficos:

Lugar y fecha de la entrevista: _____

Nombre						
Género	Masculino		Femenino			
Nivel académico	Grado		Maestría		Doctorado	
Edad						
Cargo	Docente		Autoridad			
Tiempo de servicio						
Carrera						

Factores relacionados con el género.

V Factores familiares.

- ¿Cómo fue vista la decisión de dar clases en un ambiente masculinizado?
- (Para las mujeres docentes) situaciones o personas (familiares) que le hayan inspirado a elegir y permanecer en esa carrera o escuela, o, a desistir de ella.
- (Para cuerpo de dirección) ¿considera que la influencia familiar incide en la decisión de estudiar una carrera de este tipo, particularmente en las mujeres?

VI Factores sociales o comunitarios (culturales).

- ¿Qué le motivó a tomar la decisión para dar clases en un lugar donde se trabaja mayoritariamente con hombres y para hombres?
- (Para hombres) ¿qué opinión en términos del derecho tiene respecto a que mujeres estén estudiando esa carrera?
- ¿Qué roles tradicionalmente asignados a los géneros condicionan el acceso de mujeres a carreras de este tipo ya sea para estudiar o para ejercer la docencia?
- ¿Considera que instituciones socializadoras como los medios de comunicación, iglesias, entre otros, influenciaron su decisión de estudiar esa carrera, permanecer en la misma y dedicarse luego a la labor del profesorado?

VII Factores educativos.

- ¿De qué manera el material utilizado durante el proceso de escolaridad fomenta que la mujer puede optar a carreras de este tipo?
- ¿Usted identifica, conoce o considera que el sistema educativo en general potencia o limita, a través de la referencias académicas y otras expresiones, el estudiar carreras pensando en que algunas son exclusivas para mujeres o para hombres?

VIII Factores de identidad de género.

- ¿Qué competencias considera usted, debe tener un hombre o mujer para desempeñarse en las carreras de Mecánica y Eléctrica?
- ¿Qué dificultades enfrentan mujeres y hombres al ingresar a las carreras de Mecánica y Eléctrica?
- ¿Considera que una persona indistintamente de su género, es apta para estudiar una carrera de estas o para ejercer la carrera docente?

IX Factores institucionales.

- ¿En qué medida la información que le ofreció la Universidad o la Facultad le incentivó o le limitó a decantarse o continuar estudiando estas carreras de Ingeniería y dedicarse a la docencia?
- En la convocatoria o concursos para la plaza de docente, ¿se convocó indistintamente del género?

Desafíos que enfrentan estudiantes y profesorado

X Relaciones de poder.

- ¿De qué manera o en qué medida experimenta que estudiantes o docentes ejercen el poder sobre las mujeres? ¿Quién ejerce más ese poder?
- ¿Qué vivencia puede compartir sobre el poder que sus compañeros hombres quieren ejercer por el hecho de ser mujer?
- ¿Durante el proceso de formación reciben trato diferenciado hombres y mujeres por parte del personal docente?
- ¿Considera que hay un trato igualitario en las condiciones laborales para hombres y mujeres?
- (Para docente y autoridad) ¿en la asignación de la titularidad de alguna cátedra existe algún sesgo por el hecho de ser mujer?

XI Violencia de género.

- En su proceso de formación o ambiente laboral, ¿ha sido sometida a algún tipo de violencia y cómo se ha manifestado ésta? ¿Quiénes han ejercido la violencia?

XII Roles y estereotipos de género.

- ¿Qué roles o tareas se asignan en el aula o en la oficina a mujeres y hombres?

XIII Limitantes institucionales.

- ¿De qué manera se promueve un trato igualitario en el desarrollo de las clases para estudiantes?
- ¿Considera que hay un trato igualitario en las condiciones laborales para hombres y mujeres?
- ¿De qué manera se fomenta la participación política de las mujeres en los diferentes espacios de toma de decisión de la UES?
- ¿Considera que el clima organizacional favorece el desarrollo profesional y académico de hombres y mujeres en el proceso educativo?

Estrategia de intervención

XIV Proceso de cambio curricular.

- ¿Conoce el término transversalización de género?
- ¿Considera posible la transversalización del enfoque de género en los planes de estudio de las Ingenierías?
- ¿Qué beneficios identifica de la transversalización?
- ¿Qué opciones considera viables para lograr la transversalización: materia optativa, cursos obligatorios, otras modalidades?
- ¿Qué obstáculos o resistencias hay que superar para lograrlo?

XV Sensibilización, capacitación y especialización.

- ¿Identifica relaciones desiguales en su Escuela ya sea en el sector estudiantil y/o el docente? ¿Cómo se expresan?
- ¿Ha recibido alguna formación sobre el enfoque de género y Derechos Humanos? ¿Dónde y quién las impartió?
- ¿Qué beneficios considera se derivan de tener formación en éstos enfoques?
- ¿A quién le corresponde impulsar la transversalización del enfoque de género y Derechos Humanos en la currícula?
- ¿Tiene conocimiento de la legislación que mandata la transversalización del enfoque de género en los planes de estudios?

Anexo 3: Fotografías.

Presentación de Resultados de la Investigación

- VII Seminario Internacional de la Red de Investigación en Diferenciales de Género en la Educación Superior Iberoamericana - UNAH, 07/05/2019
- Comunidad Universitaria - 18/06/2019
- Comité Técnico Facultad de Ingeniería y Arquitectura - 16/08/2019

Levantamiento de información

Grupos focales y entrevistas

Se imprimió
en la Imprenta Universitaria
de la Universidad de El Salvador,
en julio de dos mil diecinueve.
Final Avenida "Mártires Estudiantes
del 30 de julio". Ciudad Universitaria.
San Salvador, El Salvador, Centroamérica.
Teléfono: (503) 2511-2039.
Tiraje: 500 ejemplares.

Imprenta Universitaria
Universidad de El Salvador

Red de Investigación en Diferenciales de Género
de la Universidad de El Salvador