



INGENIERIA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE

Seminario: Hacia la equidad en ingeniería

05 de Junio 2019, Campus Beauchef 851,
Santiago, Chile

***¿Cómo perciben ingenieros e ingenieras
sus trayectorias laborales?***

**Estudio de brechas en las trayectorias
laborales de los ICI explicadas por género**

Antecedentes y objetivos

- Estudio sobre trayectorias laborales de ingenieros e ingenieras industriales de la Universidad de Chile llevado a cabo por el Departamento de Ingeniería Industrial

Identificar posibles diferencias de género en las trayectorias seguidas por egresadas y egresados de la carrera con la finalidad última de proponer iniciativas que ayuden a reducir brechas profesionales y laborales.

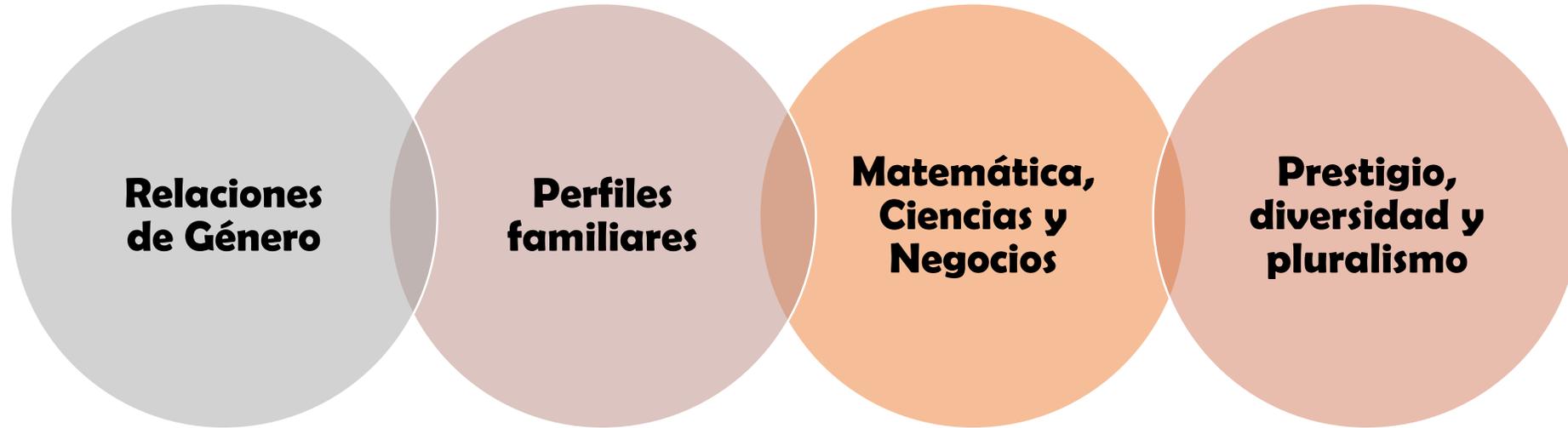
28 entrevistas semiestructuradas a egresadas y egresados con edades entre los 29 y 41 años, correspondientes a 2 planes de estudios diferentes



¿En qué se traduce esto?

1. **Describir** el curso de conformación y consolidación de trayectorias profesionales y laborales.
2. **Reconstruir** los modos en los que los/as egresados/as han interpretado sus espacios de formación profesional y laboral.
3. En caso de existir, **analizar** situaciones de desigualdad de género apuntando hacia mecanismos que las puedan reparar.

Precursores a la ingeniería y la Universidad



“Mis papás son de la Chile, mis hermanos eran ingenieros de la Chile (...) es como cuando te preguntan ¿Te acuerdas cuándo conociste a tus abuelos? No ¿En qué momento supiste que eran tus abuelos? No tenía idea, simplemente estaban ahí, en algún momento me enteré y no me acuerdo y siempre fue así y ya está.” (Roberto, plan de estudios v3).



Ingeniería Industrial

Habilidades

- “Siempre se habló de que las mujeres se van a industria, de hecho, me acuerdo perfecto que a compañeros míos, que eran hombres, los molestaban porque se iban a industria, era como “ah, te vas a ir a la especialidad de las niñas”, (...) entre los mismos hombres salía este tema, entre ellos mismos se tiraban la talla, el más rudo se iba a las carreras como minería, matemáticas, o *civil civil*” (Catherine, plan de estudios v3).

Roles

- “Las mujeres me parecieron mucho más resilientes en la universidad, no necesariamente que tuvieran las mejores notas, de hecho los que tenían las mejores notas eran hombres, pero sí eran las que eran más persistentes, las que eran más metódicas; nosotros les pedíamos los cuadernos a las niñas porque eran las que escribían mejor, subrayaban en colores, te quedaba más claro. Siempre en nuestro grupo de estudios, no sé si era como un prejuicio, la mujer era casi la secretaria, era como la persona que nosotros sentíamos que nos ayudaba al orden un poco” (Oscar, plan de estudios v2).

Cosificación

- “Me acuerdo que nosotros nos defendíamos [cuando los hombres de otras carreras hacían notar que Industrial era una ingeniería hacia la que tendían las mujeres], y decíamos: “si po’, nosotros tenemos *minas* [mujeres], ustedes no tienen ninguna, nosotros compartimos con *minas* y ustedes no comparten con ninguna *mina*”” (Gianluca, plan de estudios v2).

Aportes de la universidad a la brecha de género

Sexismo

- “Cuando hice mi memoria mi profe guía era un hombre y cuando ya iba a dar el examen me reuní con él. Me estaba dando los últimos *tips* para la defensa, y me dijo: “ojala no suene mal, pero cada uno tiene que aprovechar lo que Dios le dio, así que yo te aconsejo para la presentación... los profes que te van a evaluar son puros hombres, así que ven con una faldita con tacos, algo como medio escotado, así están más distraídos, no te van hacer preguntas tan difíciles cachai, podís hacerla como más fácil”, y yo así como: “ya, ¡gracias!, ¡ojalá no pesquen lo que estoy diciendo para que sea más fácil!, ¡lo que siempre quise! [Sarcasmo]”, ese era el mejor tip que él me podía dar para distraer porque eran hombres (Maribel, plan de estudios v3).

Síndrome de Beauchef

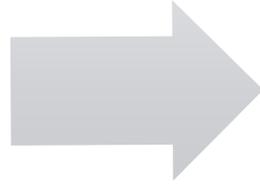
- “La empresa igual es machista. En términos de directorio hay pocas mujeres, de gerentes también, te hablan con diminutivo, algunas personas me recalcaban que cómo podía ser yo de Beauchef, entonces me decían: “es que tú no calzas en el perfil de *la mina de Beauchef*” y yo: “a ver... ¿qué significa eso?”, me molestaba mucho y me decían: “no, es que tú eres quizás más bonita” (Corina, plan de estudios v3).

Características del mundo laboral

Permanencia de dinámicas de género

Industrias

- “Generalmente las mujeres eran mucho más ordenadas, mucho más estudiosas, eran un poco las que tenían los apuntes bien claros, entonces eran casi un ejemplo a seguir en cuanto al seguimiento del estudio, tenían como todo bien actualizado, bien ordenado con carpetas, con colores, con buena caligrafía, entonces era un plus estudiar con ellas” (Dante, plan de estudios v3).



Trabajo

- “Los hombres son un poquito más desestructurados en términos de forma, no sé si son más preocupados del fondo. Escuchaba el otro día en una reunión ampliada con el Director Ejecutivo del holding y él hablaba justamente de eso, de que era bueno que haya mujeres en los equipos de trabajo porque las mujeres son más ordenadas (Raúl, plan de estudios v2).

Maternidad

- “Yo volví del postnatal y mi área no existía (...) para mí, ha sido súper difícil la vuelta... sentía que tenía que ser capaz de hacer las dos cosas muy bien y no podía” Amanda, plan de estudios v2).
- “Al final el emprendimiento probablemente también es una paternidad... más que un proyecto particular tiene que ser algo que me agrade, que disfrute” (Luciano, plan de estudios v2).

Dificultades en el ascenso

- “Mi primer trabajo fue el programa de profesionales jóvenes de Lan (...) estuve los 5 años trabajando en mantenimiento, partí como analista junior y me terminé yendo como jefe de proyectos senior. Luego me vine a este, mi segundo trabajo, donde voy a cumplir 4 años como subgerente de proyectos” (Mario, plan de estudios v2).
- “Trabajaba en un gran proyecto en Metro de Santiago (...) empiezo a desarrollar la jefatura pero no a ser reconocida como tal, yo tuve que trabajar unos 3 años en eso para recién reconocerme el cargo y ahí me ascienden formalmente a la jefatura” (Danae, plan de estudios v3).

Roles y cargos

- “Acá hay un sesgo en la subgerencia, hay 5 subgerentes y no hay ninguna mujer (...) también creo que se da que las mujeres se auto discriminan para ese tipo de cargos, es como el equivalente a la minería, es super poco sexy estar encargado de los servidores de una empresa, estar viendo si se cortó la fibra, etc.” (Mario, plan de estudios v2).

Jefaturas

- “Mi jefa anterior era extremadamente rigurosa, muy rigurosa (...) creo que los jefes hombres no llegan a ese nivel de auto exigencia, quizás si en el contenido profesional, pero no tanto en la forma: en el caso de ella, era exigente en el contenido y también en la forma, y creo que de cierta forma eso tiene que ver con que predominan los hombres, entonces sienten que tienen que tener una doble validación para poder, de cierta forma, ser igual de reconocidas” (Raúl, plan de estudios v2).



INGENIERIA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE

Seminario: Hacia la equidad en ingeniería

05 de Junio 2019, Campus Beauchef 851,
Santiago, Chile