

AEQUALIS

Foro de Educación Superior

“EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA”

Serie

Criterios de Calidad en
Equidad de Género

N° 1/2019



Publicación AEQUALIS:

“EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA”

EDITORES

Erika Castillo B.
Tatiana Sánchez D.
Verónica Fernández L.
José Venegas L.

AEQUALIS: Unidad de Docencia

Autorizada su reproducción con fines académicos.

Marzo de 2019

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	3
EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE EN LOS DESAFÍOS DE EQUIDAD DE GÉNERO	4
María Asunción de la Barra S., abogada, Secretaria General UACH	
EQUIDAD DE GÉNERO Y CONVIVENCIA UNIVERSITARIA: UNA MIRADA DESDE LA OFICINA DEL OMBUDS	10
Profesor José Ignacio González L., Ombuds Universidad Católica de Chile	
EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES	17
Danae de los Ríos & Ximena Palma, Universidad Diego Portales	
INICIATIVAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE EN EQUIDAD DE GÉNERO	24
Salomé Martínez Salazar, Directora de la Dirección de Diversidad y Género, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile	

PRESENTACIÓN

El Foro AEQUALIS se encuentra desarrollando el proyecto “CRITERIOS DE CALIDAD EN EQUIDAD DE GÉNERO”. Este desafío da cuenta del interés del Foro, que hace eco de la reflexión y avances de la sociedad chilena en este ámbito, para incluir, de modo concreto, la equidad de género como criterio de calidad.

A la base el Foro estima que, en los diversos espacios de acción en la educación superior, es decir, en los estudiantes, en la enseñanza, en la investigación y en la dirección y gestión, es muy deseable que todos los talentos estén presentes para hacer de los proyectos educativos de cada IES un mejor espacio de conocimiento y aporte al país.

Para iniciar este proceso el año 2017 el Foro publicó una nota técnica denominada “*Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena*”, que evidenció que “El cargo de rector es el nivel jerárquico donde es más baja la presencia de mujeres, específicamente en las universidades (4%). Este resultado es menos de la mitad de lo que se alcanza en Europa y la sexta parte de lo que muestra USA”. En general “La participación femenina llega al 27% en los cargos directivos del primer y segundo nivel jerárquico en IES chilenas incluyendo, además, el cargo de decano en el caso de las universidades”. Este estudio, precursor de la gran movilización del año 2018, reafirma la voluntad del Foro de proponer que la equidad de género es un criterio de calidad para el desarrollo armónico de las IES chilenas.

En este contexto, el Foro convocó un conversatorio a cuatro instituciones universitarias para conocer sus avances y desafíos. Es así como María Asunción de la Barra, Secretaria General de la UACH,

José Ignacio González, Ombud de la PUC, Danae de los Ríos, Vicerrectora Académica de la UDP y Salomé Martínez, Directora de Diversidad y Género de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemática de la Universidad de Chile, expusieron importantes reflexiones sobre equidad de género.

Estas instituciones muestran, por un lado, la evolución que el sistema de educación superior va teniendo y la paulatina concreción de avances en equidad de género. Por otra parte, es indudable el espacio que deben recorrer las IES sobre un tema país que hará más justa e inclusiva a nuestra sociedad.

Erika Castillo B., directora AEQUALIS
Tatiana Sánchez D., directora AEQUALIS
Verónica Fernández L., directora AEQUALIS
José Venegas L., jefe Estudios AEQUALIS

EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE EN LOS DESAFÍOS DE EQUIDAD DE GÉNERO

María Asunción de la Barra S., abogada, Secretaria General UACH

Principales acciones desarrolladas y logros de las iniciativas de equidad de género en la UACH.

Quiero partir compartiendo con ustedes una experiencia personal. En el año 2013 me correspondió subrogar al entonces Secretario General en una sesión de uno de nuestros cuerpos colegiados superiores. Esa mesa, estaba integrada por 18 personas, todos hombres, excepto yo. Al llegar a la sesión se informó que me correspondía integrar la sesión en calidad de ministra de fe. La respuesta de uno de los integrantes, en un tono amable y conciliador, fue una expresión similar a “que bueno que venga a alegrar la mesa”. En ese momento me sonreí y agradecí la buena disposición con que fui recibida. ¿Cuánto hemos avanzado en la Universidad Austral? Transcurridos seis años de ese episodio, hoy me corresponde integrar ese Cuerpo Colegiado en calidad de Secretaria General titular, existen dos representantes del estamento académico mujeres y, además, me siento al lado de la Prorectora quien, en más de una ocasión, ejerce como Rectora Subrogante. Por otra parte, analizo este episodio en retrospectiva y me avergüenza decir que hasta hace un par de años comprendí que fui discriminada en razón de mi género. ¿Cuánto hemos avanzado en la Universidad Austral?

No lo suficiente, sin duda. Pero estoy segura que esta experiencia refleja que estamos avanzando y nos sitúa en el eje del cambio: reconocernos como una institución que, conforme a sus principios y valores, tiene una deuda pendiente en equidad de género.

Qué ha sucedido en nuestra Universidad en los últimos años.

En el marco de la negociación colectiva con el Sindicato de Docentes, que se realizó a fines del año 2014, rectoría se comprometió a instaurar un Comité triestamental que se encargara de proponer políticas en materia de equidad de género y, especialmente, en la prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación. Lo anterior, a partir del trabajo que por años habían realizado académicas y estudiantes y que buscaba ser visibilizado de alguna forma. En el año 2015 se constituyó este Comité en el marco del cumplimiento de los compromisos del contrato colectivo. Este comité propuso la promulgación de una política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria, que se tramitó y aprobó en el año 2015.

Esta Política estableció los principios sobre los cuales estamos avanzando hacia mejorar

nuestra equidad de género. Los principios que allí se consignaron tienen relación con el *deber de la Universidad de respetar y promover los derechos fundamentales* de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria y declara que todo fenómeno de acoso, violencia o discriminación es contrario a los principios y valores de la Corporación. Claramente en esta última declaración – que la discriminación es contraria a los principios y valores de la Corporación- tenemos el fundamento para emprender acciones positivas que remedien o mitiguen la discriminación que puedan sufrir las personas que integran nuestra Comunidad especialmente, aunque no de forma excluyente, por su género.

Ahora bien, la discusión en ese momento estuvo centrada en resolver los problemas más urgentes, evidentes y graves que genera la desigualdad de género: los fenómenos de violencia, de acoso y de discriminación. Lo anterior, sin embargo, siempre en miras a avanzar más allá y construir los cimientos para discutir lo que esperamos sean una política de equidad de género.

La positiva experiencia que se vivió con la discusión de la Política de Prevención y Sanción del Acoso, Violencia y Discriminación, o Política AVD para nuestros efectos internos, produjo dos efectos. El primero, que la Universidad decidió institucionalizar el Comité Paritario de Género y Diversidad, ya no como un compromiso con un sindicato, sino como un órgano interno de carácter permanente, adscrito a la prorectoría de la Universidad.

Este órgano está integrado por:

- 1) El prorector o prorectora, quien lo presidirá.

- 2) Un o una profesional del área de las Ciencias Sociales o Ciencias Jurídicas, designada por rectoría, que actuará como secretaria o secretario ejecutivo.

- 3) Dos personas designadas por el sindicato de docentes.

- 4) Dos personas designadas por el Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la UACH, de diferentes sedes o campus de la Universidad.

- 5) Una persona designada por la Asociación Gremial de Académicos

- 6) Una persona designada por la Federación de Estudiantes de la Casa Central.

- 7) Una persona designada por la Federación de Estudiantes de la Sede Puerto Montt.

- 8) Una persona designada por el Consejo de Estudiantes de Postgrado.

El objetivo fundamental de este Comité es promover la inclusión de la perspectiva de Género y Diversidad a través de la proposición de *políticas, procedimientos, acciones y metas* que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria, diversa, pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades.

Creo que la participación triestamental en la toma de decisiones como un criterio de calidad para la buena gobernanza universitaria es un tema que se podría abordar en sí mismo en otra ocasión, pero quiero compartir con ustedes que, en este caso y probablemente dada nuestra cultura institucional, la participación de representantes de los distintos estamentos en la formulación de las diversas acciones que han derivado de la Política AVD nos ha facilitado considerablemente el trabajo de validación interna. Podemos tener una excelente política, pero ella es letra muerta si

la comunidad universitaria no cree, al menos formalmente, en ella. Tal vez esta es una afirmación un tanto optimista, pero quienes nos desempeñamos en la administración central sabemos el valor que tiene no tener que convencer, por separado, a Gremios, Federaciones y Sindicatos.

El segundo efecto práctico que tuvo la promulgación de la Política AVD es que se comprometieron diversas líneas de acción que han permitido en los últimos años aprobar diversas modificaciones reglamentarias, realizar diagnósticos de género, implementar planes de sensibilización, aprobar el uso del nombre social, incluir la variable de género en títulos y grados, implementar un curso de transversalización del enfoque de género en prácticas docentes, entre otros. En definitiva, permitió generar un cierto consenso a nivel institucional de que las demandas por mayor equidad de género llegaron para quedarse.

Relato brevemente las principales acciones implementadas:

- *Diagnósticos de género y equidad:* a la fecha hemos realizado dos diagnósticos de género y equidad y tenemos un tercero en proceso. La presentación de los resultados del primer diagnóstico de género, del año 2016, fueron esperables para nosotras, pero absolutamente sorprendentes para muchos (probablemente aun no creen en los resultados). Por ejemplo, en materia de remuneración se estableció que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en el escalafón académico. El cuestionamiento de muchos es que el escalafón académico tiene remuneraciones determinadas en razón de la categoría académica y, por tanto, a igual categoría, igual remuneración, con independencia de si eres académico o académica. Lo que no conside-

ran es que las académicas acceden en menor porcentaje a incentivos por productos académicos, avanzan más lento en la carrera académica, dedican más tiempo a actividades de docencia de pregrado (con la consecuente disminución de su participación en proyectos, por ejemplo), ejercen menos cargos directivos (por lo que no perciben asignaciones de cargo), entre otros. En definitiva, una serie de barreras estructurales e invisibles que pueden explicar esa diferencia.

Estos diagnósticos han permitido fundamentar con datos claros y de nuestra realidad institucional, la existencia de discriminación hacia las mujeres que, por tanto, debemos implementar medidas para remediarla, dado que la Política AVD establece que todo fenómeno de discriminación es contrario a los valores de nuestra Institución.

- *Implementación de estructuras que permiten acompañar, prevenir y sancionar el acoso, la violencia y la discriminación al interior de la Comunidad Universitaria.* Implementamos, primero, un reglamento para regular estos fenómenos entre estudiantes, dado que era urgente poder dar respuesta efectiva a estas situaciones que afectan de forma notable la calidad de vida y desempeño académico. Además, dado que era el primer reglamento que sancionaba explícitamente estas conductas, políticamente fue más sencilla su discusión dado que involucraba al estamento estudiantil. Esta estructura, compuesta por una unidad de acompañamiento y una comisión técnica que adopta medidas de acompañamiento, protección y, eventualmente, sanción, fue creada en el año 2016. Luego, en el año 2017 discutimos replicar esta estructura, pero para abordar casos que afecten a todos los estamentos de la Universidad, es decir, situaciones de acoso entre docentes,

funcionarios y estudiantes. Este reglamento fue discutido por más de un año y finalmente aprobado en marzo de 2018.

Todo lo anterior fue una discusión que se desarrolló en los cuerpos colegiados, principalmente el Consejo Académico, con anterioridad a las movilizaciones de mayo de 2018. Estimo que eso nos permitió establecer principios, estructuras y líneas de acción sin la premura o presión de una movilización, pero en ningún caso la evitó. Por el contrario, la movilización feminista tuvo su origen en un caso sucedido en nuestra Universidad, que por la temporalidad en que ocurrieron los hechos, fueron investigados con un procedimiento antiguo de sumarios administrativos. La paralización de actividades, y en muchos casos tomas de dependencias, se extendieron por tres meses en algunas facultades.

Principales desafíos de corto y largo plazo

El problema con la equidad de género es que tenemos un sujeto invisible a quien exigirle un cambio: este no es un tema que pueda, por sí mismo, solucionar el gobierno de turno, el poder legislativo, menos aún un Gobierno Universitario. Requiere de un esfuerzo común, porque requerimos un cambio en nuestra estructura social. Sin embargo, las universidades tenemos por misión común contribuir al desarrollo social y al bienestar social a través de la creación y transmisión de conocimiento y es precisamente en este espacio en donde se puede y se debe impulsar, propiciar y fomentar el cambio que necesitamos.

El gran desafío que nuestra Universidad enfrenta y que está directamente relacionado con el problema general recién señalado, es que debemos pasar de un cambio formal a un cambio material.

Necesitamos que esos principios que hemos declarado, que las estructuras que hemos establecido, que las capacitaciones que otorgamos, que las campañas que realizamos, etc., sean incorporadas como parte del quehacer habitual en nuestra comunidad. Eso es un desafío a largo plazo. Existen resistencias internas al cambio, resistencias propias de nuestra cultura que se ha construido sobre cimientos machistas. Avanzar en igualdad supone que se deben ceder espacios de poder, y eso genera resistencia. Es difícil comprender que los estereotipos de género con que se ha construido nuestra sociedad son perjudiciales tanto para hombres como para mujeres, y que avanzar en igualdad supondrá el pleno desarrollo del ser humano, con independencia del género. Es difícil comprender eso, porque así es como hemos vivido por siglos. Así como esto es el desafío, también es la gran meta.

Ahora bien, en el corto plazo y desde una perspectiva más concreta, los desafíos que enfrenta nuestra universidad, a mi juicio, son los siguientes:

- 1) *Manejar las expectativas:* tenemos que comprender que el hecho de que nos hayamos dotado de un Comité que genera políticas, de estructuras de acompañamiento y sanción y que hayamos asumido la equidad de género como desafío institucional, no significa que vayan a existir cambios inmediatos, que no vayan a continuar ocurriendo situaciones de acoso o de discriminación y que no vamos a poder abordar todas las situaciones que se presenten y en todo momento. Se genera cierta ansiedad que, de no ser manejada adecuadamente, puede poner en riesgo la viabilidad de lo que hemos implementado.

2) *Entender que para alcanzar equidad de género no basta con tener políticas de prevención del acoso y violencia, que es la manifestación más evidente de desigualdad.* Es la expresión más tangible y más perturbadora, pero necesitamos implementar una política de igualdad de género. Es decir, definir cuáles van a ser los principios y lineamientos sobre los cuales la Universidad va a avanzar para erradicar la discriminación de género que nuestros diagnósticos han detectado. Esto supone re-discutir aspectos centrales de la vida universitaria, como la carrera académica (¿aplicaremos medidas de discriminación positiva? ¿cómo valoramos el mérito en un grupo estructuralmente discriminado?), el diseño de las mallas curriculares para incorporar la perspectiva de género en la formación, la formación docente con perspectiva de género, la gobernanza universitaria (¿debemos establecer cuotas para los cargos directivos? ¿Cómo propiciamos la participación femenina en los órganos de decisión universitaria?), las políticas laborales para hacernos cargo-como empleadores responsables- de la llamada “doble presencia”.

Estos son desafíos para abordar únicamente la discriminación hacia las mujeres, pero el desafío más grande aun es erradicar las discriminaciones inter-seccionales, es decir, cómo nos hacemos cargo en general de la discriminación que se produce a distintos colectivos y a personas que tienen, por tanto, distintas fuentes de discriminación.

Recomendaciones, experiencias y aprendizajes

A partir de la experiencia que hemos tenido en la Universidad Austral en los últimos cinco años, puedo compartir con ustedes las siguientes reflexiones:

Es importante tener una ruta de acción que considere la realidad política de la Comunidad Universitaria. *Los cambios drásticos y disruptivos generan más resistencia que adherencia.* Creo que es importante comenzar por abordar las materias sobre las que existe más consenso. Por ejemplo, en nuestra Universidad había consenso que era urgente poder abordar las situaciones de acoso y de violencia de género que ocurrían entre nuestros estudiantes, porque la respuesta de la Universidad antes de esta normativa era que las estudiantes violentadas por sus compañeros de sala de clases, fueran a tribunales. Claramente teníamos un punto de consenso y algo debíamos hacer. Por eso nadie discutió sobre la definición de acoso sexual que fijamos, discusión que si se dio cuando regulamos las relaciones entre estamentos. En ese momento la respuesta fue que era un tema que ya habíamos definido previamente. Avanzar a paso lento, pero seguro.

Una segunda reflexión o recomendación, que también depende de la realidad de cada comunidad universitaria y de su gobernanza interna, es avanzar en políticas participativas. En esta materia se necesita apoyo político y ese apoyo político se logra si es que la elaboración de documentos, estrategias, políticas, se realiza de modo participativo, especialmente con las distintas dirigencias. Sin este apoyo es muy complejo que el sistema se valide y se implemente, porque se visualizan como sistemas impuestos y no acordados.

Por último, es fundamental que este sea un compromiso asumido desde las más altas autoridades. Es muy difícil que podamos sostener una política de equidad de género como eje central del quehacer universitario si las máximas autoridades no se involucran en ello.

Este es un tema fundamental para el desarrollo de las comunidades universitarias, por lo que no puede quedar relegado al actuar de un grupo académico o estudiantil. Es necesario que sea una política de la gestión universitaria.

EQUIDAD DE GÉNERO Y CONVIVENCIA UNIVERSITARIA: UNA MIRADA DESDE LA OFICINA DEL OMBUDS

Profesor José Ignacio González L., Ombuds Universidad Católica de Chile

Introducción

La Oficina del Ombuds o Defensor Universitario es una institución que existe en un número importante de universidades a nivel mundial, desde hace ya varias décadas, cuya misión principal es velar por una adecuada convivencia de todas las personas que conforman la comunidad universitaria: profesores, alumnos, profesionales y administrativos, mediante la defensa de sus derechos y libertades que contempla la normativa universitaria.

Las ventajas que ofrece el disponer de una Oficina con esta misión, en cualquier tipo de organización y más aún en una universidad, es por la significativa contribución que ella hace al desarrollo de una cultura de transparencia, responsabilidad y respeto en la institución. Dicho aporte, se traduce al menos en cuatro propósitos de la mayor importancia en beneficio de procurar una mejor convivencia entre las personas que son parte de la entidad: en primer término, el sólo hecho de su existencia le imprime un sello de calidad, ya que al poner a disposición de sus miembros una instancia donde se puedan exponer aquellos asuntos que dificultan las relaciones armónicas entre ellos, contribuye a evitar o al menos morigerar, asuntos como los abusos de poder,

maltrato, discriminación, acoso psicológico, laboral y violencia sexual; en segundo lugar, teniendo en consideración su carácter informal y de prevención, se constituye en una instancia de alerta temprana para detectar el surgimiento de diversos problemas que horadan las relaciones interpersonales de sus miembros, pudiendo de este modo llamar la atención de manera oportuna y abordar en sus inicios, la solución de estos hechos; en tercer lugar, la figura del Ombuds, juega un papel fundamental como válvula de escape dentro de la institución, por el simple hecho que permite descomprimir los desencuentros que surgen inevitablemente entre las personas de una comunidad, buscando la solución de los conflictos, a través del diálogo y el entendimiento entre las partes en dificultad, lo que indudablemente colabora para que la institución se desarrolle en un clima de normalidad y armonía; en cuarto lugar y como consecuencia del logro efectivo de los puntos anteriores, se le considera un agente de cambio para la organización, cuando a través de su poder de recomendación, sugiere a los encargados de elaborar las políticas institucionales, soluciones a problemas relativos a los derechos y obligaciones de los miembros de su comunidad a la que sirve.

El Ombuds o Defensor Universitario

En el caso de las universidades, afirma Palazón, el Defensor Universitario, al tener poder de recomendación y no de resolución, “utiliza su autoridad moral para solucionar conflictos, generar buenas prácticas, facilitar consensos, restituir derechos vulnerados o hacer propuestas que contribuyan a un mejor funcionamiento de las universidades. Todas las actuaciones que acabamos de nombrar, redundan en la mejora de la calidad de las universidades. La existencia del Defensor no tiene interés solamente para los miembros de la comunidad universitaria, cuyos derechos protege, sino que interesa a la propia institución”¹.

Por otro lado, manifiesta este mismo autor, se debe considerar que, siendo una de las características más generales de los Ombuds o Defensores Universitarios, el uso de la mediación como estrategia para resolver conflictos entre personas, ésta permite que los problemas entre compañeros, entre estudiantes y profesores o entre profesores y autoridades académicas se puedan resolver sin tener que recurrir a procesos judiciales o administrativos que son más lentos, más costosos y que dan lugar a soluciones impuestas. Los conflictos resueltos utilizando la mediación, permiten llegar a una solución pactada por las partes en conflicto, asumida por ellas y, por consiguiente, con perspectivas de que la solución sea duradera en el tiempo y de que se genere un clima adecuado para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas a los distintos miembros de la comunidad universitaria.²

La forma en que esta figura lleva adelante su misión está regulada por cuatro principios fundamentales: *Independencia* que asegura su actuar con total autonomía de cualquier otra entidad institucional; *imparcialidad* para analizar de manera objetiva y con equidad los planteamientos de las personas en conflictos; *informalidad* en la búsqueda de alternativas de solución para los desencuentros que motivan las discrepancias y, *confidencialidad* respecto a los hechos y antecedentes que se le proporcionan.

Para el profesor Artur Juncosa, Ex- Defensor Universitario de la Universidad de Barcelona, en una notable intervención del año 1996, referente a la forma de actuar de esta figura universitaria, manifiesta que el perfil de la función del Ombuds, está definido por un triángulo en cuyos ejes y espacios desarrolla su acción:

En primer término, dice él, debe aplicar “Más justicia que derecho. Es evidente que el Ombuds debe conocer la normativa -o asesorarse a su respecto- y responder de acuerdo con ella. Lo exige su tarea de atender las quejas, los agravios. Pero debe ir, pienso yo, a la raíz de los problemas, analizar si se lesiona la justicia, llamar la atención de los órganos competentes si advierte que las normas, tal vez esclerotizadas, no encauzan ya satisfactoriamente las energías universitarias y llegan incluso a lesionar a los miembros de la comunidad”.

En segundo lugar, debe aplicar, “Más autoridad que poder. La autoridad marca y muestra

¹Palazón, José. Las defensorías universitarias como un instrumento para la mejora de las universidades. Revista Rueda N° 2, 2017, p.69.

²Ídem, p. 69.

los fines de la comunidad. El poder, domina los medios. Se ha depositado una confianza en nosotros, la de sugerir soluciones a los organismos universitarios que están al servicio de una institución cuyo fin es la búsqueda de la verdad científica y humana, la transmisión de conocimientos, el desarrollo científico y moral de las personas. Este es el horizonte de nuestra tarea, hacia este horizonte estimulamos, en esta tarea se funda nuestra autoridad moral. Por esto recomendamos, sugerimos, a quienes disponen de los medios para que los apliquen con equidad y les advertimos de la responsabilidad ante el Consejo Social u organismo análogo para que este reflexione sobre la problemática universitaria, sobre su incidencia en las personas, sobre las soluciones que se aplican”.

En tercer lugar, debe aplicar, “Más humanismo que burocracia. Nuestro mundo desarrollado es una selva burocrática tan cruel y peligrosa como la que nos proponen los espectáculos del género de aventuras. Los miembros de la comunidad universitaria son individuos de la especie humana. Las flaquezas humanas pueden enredarse en esta selva y a veces herir a los miembros del cuerpo docente y de administración y servicios. Los estudiantes, en particular al que no procede de familias de tradición universitaria y más aún el extranjero no familiarizado con el entramado de nuestra cultura, necesitan de una mano amiga, una acogida fraterna, una actitud para sentirse valorado como hombre comprendido, atendido, informado”³.

El Ombudsman: un factor de buena gobernanza

En el cumplimiento de una de sus funciones más reconocidas para el Defensor universitario, como es el poder hacer propuestas para mejorar la calidad de su universidad, la que, en nuestra opinión, es una de las más importantes en su quehacer, por los efectos que ella tiene para una buena gobernanza de la institución. En efecto, muchas veces cuando se elaboran las normas en el interior de nuestras universidades, los Órganos de Gobierno intentan contemplar su incidencia en diversos supuestos, pero pueden existir otros en los que la aplicación de esa norma puede resultar injusta. En esas circunstancias, se pueden emprender actuaciones de oficio proponiendo modificaciones normativas que permitan evitar situaciones indebidas o que ayuden a mejorar la eficiencia y la calidad de una universidad que sea respetuosa con los derechos y la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria. “La existencia del Defensor Universitario supone, en este sentido, un valor añadido, un factor de buena gobernanza y un recurso y agente privilegiado a la hora de crear y poner en práctica esos códigos éticos y esas nuevas conductas acordes con las buenas prácticas, la transparencia y el buen gobierno que han de caracterizar la vida en la Universidad”⁴.

Por lo tanto, la institucionalidad del Ombuds, lejos de ser un órgano decorativo e irrelevante, está llamado a cumplir una función fundamental de cara a la buena gobernanza y al

³ Juncosa, Artur. En: Palazón José, Las defensorías universitarias como un instrumento para la mejora de las universidades, Revista Rueda N° 2, 2017, págs.70-71.

⁴ Cerrillo i Martínez, Agustí; Rojo Argimiro. La contribución de los defensores universitarios a la transparencia y buen gobierno de las universidades. Revista Rueda N° 2, 2017, p.32

buen funcionamiento general de la comunidad universitaria, erigiéndose en esa singular magistratura de opinión; en esa instancia posibilitadora de encuentros y diálogos, constructora de consensos y avenencias, no imponiendo sino buscando siempre elementos que permitan el arreglo y la conciliación y haciendo uso para ello de su auctoritas, prestigio y poder de persuasión⁵.

La Oficina del Ombuds de la Universidad Católica de Chile

En el caso de la Oficina del Ombuds de la Pontificia Universidad Católica de Chile, su actuación se ha orientado a dar cumplimiento de los principios y postulados que regulan su quehacer en el ámbito universitario. El modelo implementado en la universidad, corresponde al del Ombudsman Organizacional, es decir, está orientado al servicio de todos los estamentos de la comunidad universitaria, la que está integrada por aproximadamente 40.000 personas, donde el 56% son mujeres y el 44% hombres. En el cuerpo docente las mujeres representan el 40%, en el estamento administrativo el 63%, en profesional el 67% y entre los alumnos el 54%⁶.

Desde la creación de la oficina en el año 2013 y hasta fines 2018, se recibieron 717 requerimientos de diversa índole, los que se enmarcan habitualmente en siete grandes ámbitos: reglamentación universitaria, trámites estudiantiles, evaluaciones académicas, medidas disciplinarias, hostigamiento, derecho a

respuesta y bullying, todo lo cual responde a situaciones en que la convivencia se ha visto deteriorada por acciones en la que no se ha guardado el debido respeto y solidaridad recíproca entre sus miembros, lo que en

definitiva responde, “a una falta de reconocimiento y aceptación de la diversidad, la capacidad de las personas de entenderse, de valorar y aceptar las diferencias; los puntos de vista del otro y de otros”⁷.

De las 717 quejas, reclamos u observaciones recibidas por la oficina en sus primeros cinco años de funcionamiento, 354 corresponden al ámbito de la hostilidad, lo que representa casi el 50%, de los casos recibidos. Dicho ámbito se desglosa a su vez en cinco ítems, de acuerdo a lo que declara sentir el afectado que lo motiva a presentar un requerimiento: 131 por mal trato; 82 por acoso laboral y psicológico; 78 por abuso de poder; 37 por discriminación y 26 por violencia sexual. Del total de estas quejas, 227, es decir, el 64% corresponde a reclamos presentados por mujeres y 36% por hombres. Cabe hacer presente que, en cada uno de estos ítems, la mayor cantidad de los casos han sido presentados por mujeres, cuyos porcentajes en orden decreciente son: violencia sexual (86%), discriminación (81%), mal trato (69%), acoso laboral y psicológico (62%) y abuso de poder (54%)⁸. Estos datos demuestran la existencia de un sesgo de inequidad hacia la mujer en las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad universitaria, situación que también es

⁵ Palazón, José. Las defensorías universitarias como un instrumento para la mejora de las universidades. Revista Rueda N° 2, 2017, p.73.

⁶ Zanlungo, Silvana, Vicuña Fernanda. Debemos ir por más. Visión UC, julio-agosto 2018, N° 276, p.7.

⁷ Jáuregui, M.L. Aprender a vivir juntos: la importancia del clima escolar en la Cultura de Paz. En Visiones del Foro Hispano latinoamericano de Coeducación y Cultura de Paz. FHILCPAZ. Santiago de Chile: Edición María Antonieta Mendoza, UMCE/UNESCO, 2005, p.23.

⁸ Fuente: Oficina del Ombuds UC, 2018.

posible observar en las preguntas abiertas de la encuesta de clima organizacional que se realiza de forma bianual en la institución, donde participan docentes, profesionales y administrativos. Puntualmente en el caso de las académicas, ellas manifiestan en sus quejas ante la Oficina del Ombuds, que los hechos hostiles comienzan desde los inicios de su carrera en la universidad, partiendo ya en los procesos de incorporación, luego con las calificaciones académicas, promoción o cambios de categorías y remuneraciones. Por su parte, en el caso de las alumnas, la mayor parte de ellas manifiestan que sus conflictos están asociados al acoso sexual y el Cyberbullying; en el caso de las funcionarias profesionales y administrativas, sus denuncias están vinculadas preferentemente con el acoso laboral y psicológico, así como también con el mal trato.

Los hechos denunciados han dado origen para que desde la Oficina del Ombuds, se hayan organizado una serie de jornadas internas, tendientes a dar a conocer los problemas presentados, tomar conciencia de ellos y caminar en la búsqueda de aquellos mecanismos que permitan superar y proponer mejoras en estas materias, en pro de una mejor y sana convivencia. Como ejemplo de lo anterior, se pueden citar los encuentros que ha tenido la oficina con el propósito abordar el mal trato en sus más diversas formas y sus consecuencias, haciendo un contrapunto con lo que significa el buen trato, como la forma adecuada de relacionarse entre miembros con diferentes status y poder. En un sentido similar, otra de las jornadas se destinó a abordar la necesidad de generar una cultura del respeto, como requisito indispensable en las

relaciones interpersonales y grupales, para hacer de éste y otros valores los ejes centrales de la universidad. A estas jornadas fueron convocados miembros de los diferentes estamentos de la comunidad, convencidos que, para lograr un significativo avance en estos y otros asuntos, se requiere el compromiso y la participación de todos y cada uno de sus integrantes. De manera paralela a lo anterior, la Oficina del Ombuds ha tenido especial preocupación por presentar de acuerdo a su mandato, una serie de iniciativas ante el Honorable Consejo Superior de la Universidad, relacionadas con la integridad académica y el abuso de poder.

Por otro lado, la dirección superior de la Universidad, consciente del valor que tiene la mujer en el quehacer de una institución como la universidad, ha llevado a cabo una serie de acciones, tendiente a abordar la temática de Equidad de Género, lo que se ha traducido entre otros aspectos que durante el año 2013, se llevó a cabo un Estudio Descriptivo de Evolución de Planta Académica y en paralelo se conformó la primera Comisión Mujer y Academia, a partir de cuyos resultados permitió sentar las bases del fenómeno a nivel interno, además de permitir trabajar hasta la fecha, en mejorar y abordar las necesidades de las académicas que forman parte del cuerpo académico UC⁹.

Políticas implementadas en la Universidad Católica

En el último período la Universidad ha desarrollado una serie de acciones que tienen un importante efecto en asegurar neutralidad de género en los procesos asociados al desarrollo

⁹ Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, p.5.

de la carrera académica. A éstas se agregan acciones específicas que favorecen a las académicas mujeres en el ámbito de la conciliación entre maternidad y carrera académica.

1. Promulgación de protocolos estandarizados para procesos de promoción a categorías Asociado y Titular.
2. Generación de un protocolo para la selección e incorporación de académicos con alta dedicación a la Universidad y modificación del Reglamento del Académico (R.A.), incorporando un Representante del Rector en los procesos de selección.
3. Definición e instalación de una Política de Remuneraciones transversal para académicos de Planta Ordinaria, basada exclusivamente en la productividad académica en docencia e investigación o creación, inferida a partir del resultado de los procesos bianuales de calificación.
4. Definición igualitaria de edad de retiro para académicos mujeres y hombres (65 años).
5. Programa de inserción académica que potencia el inicio de la carrera académica.
6. Creación e instalación de un Ombuds en la Universidad que, entre otros, tiene el encargo de mediar, defender y resolver los problemas de convivencia de la comunidad universitaria.
7. Promulgación de nuevas “Normas sobre ausencias temporales de los académicos”, en las que se establece que para considerar el tiempo requerido para acceder a un permiso sabático no se descontará el tiempo asociado a eventuales períodos de descanso pre y postnatal.
8. Promulgación de Normativas Complementarias de las Unidades Académicas, que establecen normas y procedimientos consensuados para el desarrollo y evaluación de la

carrera académica, con énfasis particular en procesos de promoción y categorización, y sin distinciones para académicos hombres y mujeres.

Recientemente, en el año 2018, como consecuencia de lo ocurrido durante ese año a nivel mundial y en el país, así como también en nuestra propia universidad, se creó la Comisión Mujer y Academia II, bajo la tuición de la Dirección de Desarrollo Académico, dependiente de la Vicerrectoría Académica, conformada por un grupo de académicas y académicos, estudiantes y profesionales, con la finalidad de analizar las fortalezas y debilidades de la UC en esta materia y proponer acciones concretas en el corto, mediano y largo plazo. Los objetivos de esta comisión se orientan a:

- Reflexionar acerca de la carrera académica de la mujer en la Universidad.
- Proponer lineamientos, orientaciones y acciones que guíen el desarrollo de la carrera académica de la mujer en la UC, para aportar al desarrollo armonioso de todo el cuerpo académico, tanto de profesores como profesoras.
- Levantar información de las diferentes áreas/disciplinas presentes en la Universidad sobre los temas de interés a tratar en la Comisión 2018.
- Indicar propuestas para implementarse en el corto, mediano y largo plazo, y evaluar la necesidad de una estructura institucional para abordar estos temas en forma continua.
- Elaborar un informe con propuestas para Rectoría y el Honorable Consejo Superior.

Las propuestas de esta comisión, fueron entregadas para su análisis e implementación al Señor Rector y al Honorable Consejo Superior de la Universidad, en marzo de 2019, las

que se orientan esencialmente a:

- Aumentar la proporción de mujeres en Planta Ordinaria y especial, asegurando procesos equitativos en la selección en categoría asistente.
- Promover la equidad de género en instancias de “toma de decisiones” o autoridades.
- Mejorar procesos para asegurar el desarrollo adecuado de la carrera académica de las mujeres.
- Integrar la equidad de género a la impronta, el perfil de egreso y las prácticas pedagógicas en la UC.
- Promover acciones de conciliación de trabajo, familia y vida personal.

Al mismo tiempo, la comisión recomienda la creación de una Dirección de Equidad de Género que se encargue de estos temas en el estamento académico y, cuya función sea: desarrollar, revisar y promover e implementar las políticas de equidad de género en la UC. Por otra parte, la comisión postula que iniciativas similares puedan desarrollarse para promover la equidad de género en los estamentos administrativos y profesional¹⁰.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de conclusiones es posible establecer que, desde la institucionalidad del Ombuds o Mediador Universitario, mediante la aplicación de los principios y propósitos que regulan su acción, es factible influir en la generación de políticas universitarias por parte de los organismos correspondientes, en favor de la comunidad para evitar o al menos disminuir los abusos de poder, mal trato, discriminación,

falta de respeto y acosos, lo que en definitiva se traduce en un agente de cambio para la organización, al detectar a tiempo las transgresiones que algunos de sus miembros cometen y ser una válvula que pueda ayudar a descomprimir aquellos actos que van en sentido contrario a una sana convivencia.

En este sentido y teniendo presente que una de sus funciones primordiales, establecidas en el reglamento que regula su acción, como es preservar y mantener dentro de la Universidad Católica la legalidad, la igualdad, el respeto a los derechos humanos y universitarios, así como la equidad en las relaciones de las autoridades con los académicos, estudiantes y administrativos, se constituye en un organismo de vital importancia para recomendar y promover desde su institucionalidad, aquellas mejoras que redunden en fortalecer, entre otras cosas, la convivencia y la equidad de género en la institución.

Consecuente con lo anterior, parece a todas luces recomendable promover la instalación dentro del sistema universitario chileno, la figura del Ombuds o Mediador Universitario, en atención a los beneficios que ella está llamada a cumplir en la defensa de los derechos y libertades que le otorgan sus estatutos y reglamentos.

¹⁰ Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, p. 2.

EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES

*Danae de los Ríos*¹¹ & *Ximena Palma*¹², Universidad Diego Portales

Introducción

En primer lugar, quisiera dar las gracias al Foro AEQUALIS por generar este espacio de reflexión y discusión. Lo que expondré a continuación refleja el trabajo reciente de la Universidad Diego Portales en materia de equidad de género. Las iniciativas llevadas adelante en nuestra Universidad, se han desarrollado sin estridencia y son expresión de un esfuerzo gradual, colaborativo y abierto al escrutinio de la propia comunidad. Estas acciones parten de la convicción de que una buena universidad es capaz de promover una convivencia basada en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, respetando la dignidad y la libertad de expresión de todos sus miembros.

Durante los últimos cinco años, la Universidad Diego Portales ha implementado diversas medidas para enfrentar diferentes desafíos en materia de equidad. En 2014 realizó una primera revisión de brechas salariales, procurando mayor simetría en los ingresos de profesores con jerarquías y profesiones equivalentes.

Un año más tarde, reconoció la experiencia de la maternidad y modificó los plazos de jerarquización y calificación. En 2017, generó un mecanismo para que estudiantes trans pudieran hacer uso del nombre social. Ese mismo año, aprobó y puso en marcha una normativa para prevenir acciones de violencia sexual y discriminación. Finalmente, hacia fines de 2018, creó un Departamento de Género con el fin de darle una mirada coherente y sistemática a esta temática.

Es indudable que nos queda mucho trabajo por hacer en materia de equidad de género, pero hemos buscado generar condiciones para transformaciones significativas y sostenibles. Los cambios iniciados no pretenden satisfacer un interés contingente por la igualdad de hombres y mujeres, sino que responden a la necesidad de reconocer derechos y deberes de todos quienes forman parte de la Universidad.

Para avanzar en esta temática, creemos que cualquier discusión sobre equidad de género en el nivel universitario, debe responder a

¹¹ Vicerrectora Académicas UDP.

¹² Secretaria General UDP.

cuatro preguntas claves:

Primero, ¿existe un desafío o brechas en materia de género al interior de las instituciones universitarias?

Segundo, ¿qué es lo que una institución universitaria puede hacer para abordarlos?

Tercero, ¿cuáles debiesen ser los objetivos de corto y mediano plazo en materia de equidad? Y finalmente, ¿debemos reconocer limitaciones en la búsqueda de mayor equidad de género?

Para abordar estas cuatro preguntas, intentaremos situar primero el desafío de equidad. Luego presentaremos los avances de la Universidad Diego Portales en esta materia. A continuación, abordaremos los desafíos de corto y mediano plazo. Finalmente concluiremos esta exposición con una reflexión acerca de la necesidad de circunscribir las responsabilidades que pueden asumir las instituciones universitarias en este campo.

¿Existe un desafío o brechas de género al interior de las instituciones universitarias?

Me parece que esta pregunta es lo suficientemente amplia como para abrir nuestra conversación de hoy. Como Universidad, nos parece que tener un marco de referencia es clave para avanzar en la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres. La pregunta por la equidad de género en el nivel universitario puede ser abordada desde múltiples perspectivas. Por ejemplo, podemos aproximarnos desde la perspectiva de los estudiantes, pero también desde la perspectiva de las profesoras y de las comunidades académicas en donde éstas se insertan.

A su vez, podemos enfocarnos en las brechas que afectan a hombres y mujeres o bien adoptar una mirada de género amplia, incorporando a grupos minoritarios como la población universitaria LGTB. Por motivos de tiempo nos detendremos más en el primer punto y dejaremos fuera la discusión sobre la población LGTB, esto, no porque la consideremos irrelevante, sino porque aproximarse a ella podría requerir de una sesión completa en este foro u otro equivalente.

Desde la perspectiva de los alumnos, podemos observar que los estudiantes de nuestro país se distribuyen de forma más o menos equitativa al interior del sistema terciario. Ya en el año 2009, los datos del MINEDUC daban cuenta de paridad y de una creciente participación de mujeres en educación superior. En 2018, un 53% de la matrícula del sistema correspondía a estudiantes de sexo femenino. Los datos eran similares en pre y posgrado, lo que daba cuenta de una exitosa y rápida incorporación de mujeres en todos los niveles de educación masiva.

No obstante, al igual que en otros sistemas, la ES de nuestro país experimenta una segmentación por áreas del conocimiento, existiendo una preeminencia de varones en carreras de ciencia y tecnología (20% de la matrícula de esta área es de mujeres). En otras áreas como ciencias sociales, humanidades y administración es posible constatar paridad y en otros como salud y educación hay lo que se denomina una matrícula fuertemente feminizada.

Si el desafío clave de equidad fuese mejorar la distribución de estudiantes hombres y mujeres, las instituciones de educación superior debiesen concentrarse en la creación de mecanismos que facilitasen el acceso y

progresión de mujeres en carreras de ciencia y tecnología, tal como lo han hecho muchas universidades europeas y americanas y como también lo están haciendo algunas universidades chilenas. Es probable que la Profesora Salomé Martínez (de la Universidad de Chile) nos explicará los avances y desafíos que han tenido su universidad en este campo.

Al detenernos en el tema de eficacia educativa, también observamos resultados alentadores. Los reportes del MINEDUC indican que se gradúa una mayor proporción de mujeres (57% versus 43%). Los buenos resultados en términos de progresión y titulación no debiesen sorprendernos, dada la distribución por género de la matrícula terciaria, no obstante, es alentador constatar que, al acceder a la educación superior las mujeres son extremadamente competentes, logrando una certificación igual o superior a la de los varones.

Más urgente parecen ser los desafíos al interior de las comunidades de académicas, pues en ellas observamos brechas de acceso y progresión más evidentes y quizás más difíciles de resolver. Tal como podemos constatar, los varones representan una proporción mayoritaria del personal académico (56% de los profesores son hombres) siendo ellos los que detentan grados de formación más avanzados (un 68% de los doctores que trabajan en ES son hombres). En promedio, las profesoras ocupan posiciones de menor prestigio académico (son menos las profesoras que acceden titularidad) y presentan una menor participación en cargos directivos como rectoras, vicerrectoras y decanas (menor al 10% y 25% en las dos primeras categorías).

En consecuencia, debiésemos pensar que en esta etapa es importante generar estrategias

que faciliten el tránsito de mujeres hacia posiciones de mayor liderazgo académico de manera de armonizar los avances que observamos en términos de formación de pre y posgrado con la inserción y progresión laboral de mujeres al interior del sistema universitario.

¿Qué es lo que una institución como UDP puede hacer para abordar este desafío?

Hasta 2014 la equidad de género no formaba parte de la agenda de gestión en la mayoría de nuestras universidades. Al menos, hasta ese año el tema no era monitoreado por los equipos directivos ni representaba un foco de preocupación de estudiantes y profesores. Desde una perspectiva evolutiva, creo que es importante destacar el trabajo de la Universidad de Chile que publicó en 2014 el libro “del Biombo a la Cátedra”. Con la publicación de este documento pudimos observar, por primera vez, un diagnóstico y una preocupación por abordar el tema desde una perspectiva institucional.

En UDP, la publicación del libro “Del Biombo a la Cátedra” nos conminó a realizar una revisión de rentas de profesores de jornada en carrera académica regular. Se realizaron ajustes para que todas las profesoras estuvieran en el rango de salarios de sus respectivas jerarquías y se definieron medidas para apoyar las políticas de intercambio científico y sabáticos, pues era evidente que nuestras profesoras experimentaban una menor participación en esas instancias de desarrollo académico.

Con algunos ajustes, el programa de sabáticos fue modificado y con ello se observó una mayor postulación y adjudicación de sabáticos

entre académicas mujeres, lo que prueba que la micro-gestión puede atenuar las barreras que enfrentan las mujeres que optan por una carrera académica altamente competitiva. Hoy, un 43% de las solicitudes de intercambio son adjudicadas a profesores mujeres. De manera similar, los proyectos internos de apoyo a la investigación se adjudican de manera bastante más equitativa: 46% son entregados a investigadoras mujeres.

Siguiendo las orientaciones de Conicyt, la Universidad reconoció la experiencia de la maternidad al momento de calificar y jerarquizar, extendiendo plazos de permanencia en las jerarquías iniciales y orientando a las comunidades académicas a evaluar el desempeño considerando periodos no interrumpidos de trabajo. Las medidas fueron bien acogidas por la comunidad y durante los últimos años se ha incrementado la proporción de profesoras de distintas facultades que alcanzan la jerarquía de asociadas y titulares.

Hubo metas que no se cumplieron o sólo se cumplieron parcialmente. Por ejemplo, no fue posible avanzar en un diagnóstico comprensivo de brechas y parte de la agenda se diluyó a la luz de otras urgencias institucionales. Debemos decir que al igual que en otras universidades, las primeras acciones en materia de equidad fueron iniciativas acotadas y carentes de monitoreo o evaluación. Parte de los problemas de esta etapa dicen relación con la dificultad de generar un espacio dentro de la organización a cargo de esta temática. En 2014, la creación de un departamento de género, tal como lo concebimos hoy, no estaba en el horizonte de acciones prioritarias.

En 2016, pudimos retomar la agenda de

género, entendida ahora desde una perspectiva de mayor amplitud conceptual. Los cambios en las interacciones entre estudiantes dentro y fuera del campus, así como la aparición de grupos con agendas específicas en la materia (como la comunidad LGTB) nos obligaron a replantearnos los grados de equidad de género e inclusión ofrecidos por la universidad.

Aunque en ese momento nuestros estudiantes LGTB tenían una demanda muy concreta (modificar nombres en listas de asistencia) nos pareció que era importante evitar discriminación en la sala de clases. Al estudiar la experiencia comparada, nos pareció que lo más adecuado era optar por procedimientos sencillos que permitieran hacer uso de lo que muchas universidades denominan nombre social.

En 2017, la Universidad logró instalar un procedimiento para modificar correos electrónicos, nombres en listas de asignaturas y en general todos los documentos de uso interno que no alteran la documentación oficial de los estudiantes. La herramienta tuvo un uso acotado durante el primer año y sólo creció en la medida que la temática de la población trans se extendió a los medios y al sistema escolar.

Como la realidad supera siempre la imaginación, entre 2016 y 2017 surgieron nuevas interrogantes que también podemos enmarcar dentro de una agenda de género. Fue imperioso ponerse en un nuevo escenario, respondiendo a preguntas como las siguientes: ¿Es posible que un profesor establezca una relación sentimental con un estudiante de pre o posgrado mayor de 18 años? ¿Podemos o debemos regular estas interacciones? ¿Qué

sucede cuando un estudiante agrede a una compañera-amiga fuera de la universidad? ¿Puede un profesor desarrollar actividades académicas en un café, en su oficina o en su taller? En definitiva, surgió una pregunta más sustantiva acerca de las reglas o límites a las interacciones académicas entre alumnos y profesores.

En 2016, las respuestas a estas preguntas no eran del todo evidentes. Para algunos de nosotros existían dudas o matices respecto de los límites y la responsabilidad que puede o debe tener una universidad al regular estas interacciones, teniendo en consideración el derecho a privacidad y autonomía de alumnos y profesores.

Con el tiempo, el debate sobre estos límites no ha dejado de ser problemático, pero también hemos tomado mayor conciencia de las asimetrías y el poder que pueden operar en estas interacciones. También conocemos de primera fuente, cómo una situación de abuso dentro o fuera del campus puede terminar afectando el trabajo, la convivencia y los procesos formativos en los cuales nos embarcamos cotidianamente.

Hasta marzo de 2018 pensábamos que habíamos avanzado lo suficiente pues habíamos aprobado una normativa en materia de violencia sexual y discriminación, se había generado material didáctico y capacitado a profesores y alumnos de diversas facultades. Los casos de acoso y violencia sexual eran acotados y estaban siendo investigados bajo las reglas vigentes. Puedo decir que no estábamos en el paraíso, pero se habían realizado avances que demostraban un claro compromiso institucional con el tema.

La movilización de mayo de 2018 no fue una sorpresa, y con sus luces y sombras nos permitió avanzar con mayor sentido de urgencia en algunos de los compromisos y acciones. Tras la movilización se concretó la instalación de un departamento de género. También se realizaron definiciones de indicadores y metas que a partir del próximo año podrán ser reportadas en el Informe Anual de Calidad. La normativa de violencia fue mejorada y se perfeccionaron los canales de apoyo psicológicos a los involucrados.

También debemos consignar que el proceso involucró costos académicos y de convivencia que tendrán consecuencias en diversos niveles. Lamentablemente, paralizaciones extensas como las que ha enfrentado el sistema universitario en los últimos años hablan de un fracaso de las instituciones universitarias para legitimar la resolución racional de diferencias, algo que debiese estar a la base de toda interacción universitaria.

¿Cuáles debiesen ser los objetivos de corto y mediano plazo en materia de género?

Es evidente, pero no está demás decir que cada institución educativa debe definir prioridades en virtud de su trayectoria y cultura. En nuestro caso, es importante mantener un foco en el monitoreo sobre el sistema de remuneraciones, así como evaluar que tan fluido es el tránsito de mujeres en la carrera académica. La proporción de profesoras asociadas y titulares debe mejorar, aunque observamos avances sistemáticos en la promoción de mujeres a posiciones de titularidad. Creemos que hay que seguir monitoreando el sistema de jerarquización para saber si el avance es similar en las distintas facultades o si bien

existen áreas o disciplinas rezagadas. A la fecha observamos un avance significativo en facultades como educación, psicología y ciencias sociales que nos hacen tener un moderado optimismo respecto del avance hacia la titularidad. Por cierto, son menores los avances en facultades masculinizadas.

En estas últimas, parece relevante intencionar la búsqueda de profesoras mujeres, como también, buscar liderazgos femeninos en escuelas y departamentos con menor presencia, así como en otras instancias de decisión institucional. A diferencia de otras instituciones del sistema, UDP ya cuenta con un porcentaje relevante de decanas y directoras de escuela, tendencia que debe mantenerse y profundizarse, conforme van madurando las distintas carreras y facultades.

Del mismo modo, parece relevante progresar en la elaboración de un diagnóstico de brechas que nos permita evaluar con qué velocidad y eficacia estamos abordando nuestros compromisos en materia de equidad. El Departamento de Género está trabajando con rapidez, lo importante quizá es incorporar parte de ese esfuerzo en procesos institucionales críticos como lo son la planificación estratégica y la acreditación institucional.

Parece importante conformar comisiones de trabajo más equitativas teniendo en la retina la relevancia de lograr una incorporación sistemática de mujeres en seminarios y coloquios y comisiones. La inercia institucional es siempre fuerte y nos impide muchas veces expandir la participación de mujeres en diversas instancias de decisión.

Desde luego, en el plano formativo, creo que

es importante lograr una definición más nítida de cómo incorporar la temática de género a nivel curricular, evaluando cuando esta perspectiva es relevante para la formación de pre y posgrado. Personalmente, no me parece sensato hacer un esfuerzo de equiparar al 50% las referencias bibliográficas no porque no me sea relevante incorporar autoras mujeres en la bibliografía de cursos de distintas disciplinas sino porque centrarse en ese objetivo es una aproximación formal (superficial) al tema de equidad de género. En el límite, las instituciones educativas deben reconocer múltiples distinciones o categorías (incluida la clase o la raza) que son tan importantes como la pregunta sobre el género.

En un plano más general, creo que es importante que el sistema de educación terciaria cuente con un observatorio que permita monitorear desafíos y avances particulares y globales en esta temática. De hecho, han pasado casi cinco años desde la publicación del libro del Biombo a la Cátedra y aún son escasas las instituciones que han desarrollado diagnósticos o reportes públicos equivalentes. Quizá estoy equivocada pero no es fácil encontrar documentos que muestren avances y proyecciones, como si es posible encontrar en muchas universidades americanas y europeas.

Me parece que como sistema universitario debemos tener capacidad de monitorear el tema y quizá el MINEDUC nos abrirá la oportunidad de avanzar en información comparada relevante. No estaría de más, por cierto, acceder a experiencias universitarias exitosas que faciliten el trabajo de quienes nos aproximamos de manera incipiente a este desafío. En muchos sentidos nos seguimos enfrentando a una gran ignorancia sobre cómo mejorar en este tema.

¿Debemos reconocer límites en la búsqueda de equidad de género en el sistema universitario?

Para cerrar, me gustaría abordar la pregunta acerca de los límites o restricciones que enfrenta el sistema de ES y las universidades al momento de buscar mayor equidad de género. Puede ser políticamente incorrecto, pero partimos de la base que una universidad no es una institución total y no puede ser ella el lugar en donde se resuelvan todas las demandas de equidad que puedan tener estudiantes y profesores. Esto no quiere decir que estemos exentos de responsabilidad, pero es importante reconocer los alcances de nuestro quehacer en esta materia.

No resulta sensato sugerir que las universidades son las llamadas a resolver todas las brechas de género que tiene la sociedad chilena, pero podemos aportar en aspectos vinculados a nuestro propio quehacer. En otras palabras, es esperable que las universidades puedan abordar aquellos desafíos en donde tiene directa injerencia, pero también hay otros agentes que tienen un rol crítico para que una mayor equidad de género sea posible.

En nuestra opinión las universidades están llamadas desde su quehacer más fundamental a contribuir en el proceso de acortar las brechas de género, mediante la reflexión, el conocimiento y una acción racionalmente competente.

INICIATIVAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE EN EQUIDAD DE GÉNERO

Salomé Martínez Salazar, Directora de la Dirección de Diversidad y Género, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile

Presentación

El presente texto recoge parte de la presentación realizada en el conversatorio organizado por AEQUALIS sobre experiencias, aprendizajes y desafíos en equidad de género en la educación superior chilena. Esta presentación estuvo centrada principalmente en relatar la experiencia de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (FCFM) y su proceso de avance en iniciativas de equidad de género que antecedieron la creación de la Dirección de Diversidad y Género de la Facultad (DDG). Sólo por coincidencia, el lanzamiento de la Dirección, aprobada en mayo del 2018, fue realizado el día anterior al conversatorio (marzo de 2019), por lo que gran parte del relato de la experiencia se centró en expresar, a través de una narrativa histórica, los caminos que se han recorrido en la Facultad para lograr esta importante institucionalización que representa los esfuerzos previos de grupos autogestionados/organizados e iniciativas individuales.

Un primer elemento que debe considerarse al

hacer lectura de este texto es que todas las iniciativas de la Facultad han avanzado en paralelo y en forma bastante independiente a lo que ha sucedido en el resto de la Universidad. Sin embargo, nuestros esfuerzos son complementarios. La Universidad de Chile ha sido pionera en comprometerse por abordar las inequidades de género, dando un paso importante el año 2012 al crear la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género, creada con el propósito de proponer medidas que permitan avanzar en la profundización de ese compromiso. Esta comisión, junto con levantar un primer diagnóstico (Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile), propuso a las autoridades la creación de un organismo institucional para promover políticas antidiscriminatorias. Así se generó, a fines de 2013, la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, con una Comisión de Igualdad de Oportunidades que asumió el carácter asesor. Este mecanismo, en función de los estudios, identificación y conceptualización de las desigualdades, consideró necesario implementar diversas estrategias para asegurar que

estas fueran abordadas en la agenda universitaria. A partir de esto, se crearon las comisiones de corresponsabilidad social en el cuidado, prevención del acoso sexual y diversos grupos de trabajos para propuestas normativas, entre otras. De esta manera y en colaboración con distintos grupos de estudiantes surgieron políticas institucionales, se realizaron modificaciones reglamentarias y propuestas legislativas. Este conjunto de acciones incrementó la sensibilización y dejó en evidencia que la Oficina de Igualdad de Oportunidades no era suficiente. Había que crecer. En consecuencia, en 2018 se creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) que dentro de sus funciones incorpora la elaboración y monitoreo del cumplimiento de políticas, medidas y normativas destinadas a alcanzar la igualdad de género dentro de la Universidad.

Todo el trabajo realizado por la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad (DIGEN) permite focalizar el desarrollo de nuestra DDG, hacia problemáticas particulares de nuestra Facultad. Por ejemplo, el avance que se ha realizado a nivel central la DIGEN en materias como el diseño e implementación de políticas institucionales para la prevención del acoso sexual y promoción de la corresponsabilidad social, la incorporación de un enfoque de género en el modelo educativo de la universidad, entre otras ha permitido que en la Facultad nos hayamos enfocado principalmente en informar y sensibilizar a la comunidad universitaria al respecto. En este sentido, existe un trabajo colaborativo y sinérgico entre nivel central y nivel Facultad.

Una Historia de organización y trabajo en equipo

Todos los esfuerzos que la FCFM ha realizado

en su historia para avanzar en la equidad de género han surgido de iniciativas individuales, lideradas por personas o grupos que han sido capaces de reconocer una dificultad y han tenido el empuje para perseverar en la búsqueda de soluciones. Un grupo relevante en este proceso hemos sido el de las mujeres académicas de la Facultad “Adelina Gutiérrez”. Adelina Gutiérrez, fue una notable académica de nuestra Facultad, pionera en muchos sentidos. Ella fue la primera mujer en obtener un doctorado (en Astrofísica) en el año 1964 y la primera mujer en incorporarse a la Academia Chilena de Ciencias (1967).

Lo personal es político. Un número importante de mujeres académicas de la Facultad, las “Adelinas” nos fuimos involucrando en temas de equidad y género, consistentemente desde hace más o menos 10 años. En mi caso esto se inició aproximadamente el año 2005. En general, este involucramiento fue causado por situaciones puntuales que nos afectaban y que no eran consideradas por las autoridades ni nuestros colegas. Por ejemplo, en esa época (solo 10 años atrás) el formulario de Calificación Académica no consideraba la maternidad, por tanto, no era posible contabilizar las horas del pre y post natal en el reporte. Es decir, al declarar las actividades de investigación, docencia, administración y extensión, estas debían ser coherentes con el total de horas anuales fijas, y la única manera de incluir la licencia pre y post natal era ingresar un comentario en el formulario de calificación que de alguna manera explicara a la comisión la baja en docencia o en investigación. Al plantear lo absurdo de esta situación a las autoridades, se nos decía que estos comentarios de seguro eran considerados por los integrantes de la comisión de manera informal, y que no debíamos preocuparnos, y que por tratarse de

una plataforma computacional era muy difícil hacer cambios. A varias de nosotras nos pareció preocupante que el proceso no estuviese formalizado, que nuestra evaluación de desempeño dependiera de la sensatez y tino de los integrantes de la comisión, que por la conformación de la Facultad en ese momento lo más probable es que fuesen sólo hombres. Esta situación se repetía en el proceso de evaluación académica. No existía ningún espacio para reportar la maternidad, factor muy relevante para explicar cambios en la productividad científica y carga docente, los que inciden en la evaluación académica para cambio de jerarquía.

Conciencia colectiva del problema, estrategias y acciones. Los ejemplos concretos como el expuesto anteriormente son bastantes. Ahora, si bien nos movían situaciones puntuales, al reunirnos nos fuimos dando cuenta de los temas más bien estructurales nos afectaban. En el grupo comenzamos a ver formas en las que podíamos tratar de influir. Comenzamos a escribir cartas al Consejo de Facultad y a conversar entre nosotras sobre nuestros intentos individuales. Al ver hoy las cartas que escribimos en ese momento, nos damos cuenta que en el largo plazo nuestras peticiones se han cumplido en su gran mayoría. De alguna manera nuestras peticiones nunca perdieron vigencia.

Una de las primeras acciones concretas como grupo de académicas fue organizarnos para ocupar la mayor cantidad posible de puestos de consejeras electas del Consejo de Facultad. Esto fue muy productivo, y las mujeres comenzaron a tener voz y voto en esa instancia tan importante de decisión. Esto fue aproximadamente en el año 2010.

El tener representantes en el consejo permitió visibilizar problemas que antes no habían sido detectados. Se pudo plantear, por ejemplo, lo impresentable que era no tener miembros mujeres en distintas comisiones de gran importancia para la Facultad, lo que muchas veces no fue bien recibido.

Además, nos organizamos para darnos apoyo y poder avanzar en la carrera: leímos proyectos, currículos, nos dimos consejos acerca de cómo lidiar frente a conflictos o discriminaciones. La red funcionó como un apoyo y eso tuvo frutos notables: por ejemplo, aumentó la presencia de mujeres en las jerarquías superiores y como directoras de proyecto. En la medida que fuimos avanzando en nuestras carreras, las mujeres nos involucramos mucho más en lo que podríamos llamar la estrategia política para lograr avanzar en medidas concretas en pos de la igualdad de género. Teníamos más capital.

También aprovechamos y llenamos espacios en las discusiones estratégicas de la Facultad. En un encuentro del 2012, llamado “Pensando la Década” nos organizamos y fuimos en masa. En ese tiempo el género no era considerado un eje estratégico de desarrollo para la Facultad, por lo que nos comprometimos a instalar el tema de género en todas las comisiones en las que participamos. Representamos mucho más del 13% de académicas que éramos, probablemente llegamos a ser el 25% de los asistentes.

La gran conclusión de esa instancia fue la importancia de los temas de género en la Facultad y, producto de ello, se creó la primera Comisión de Igualdad de Género y Desarrollo Académico de la Facultad. Desde esa comisión

se propusieron importantes iniciativas al Consejo de Facultad: Programas de ingreso prioritario para estudiantes, el Mediador Universitario (que se aprobó finalmente el 2017), prenatal estudiantil (que finalmente es parte de las políticas de Corresponsabilidad de la universidad (2018)), sala cuna para estudiantes (a través del convenio JUNJI, la primera de la U. de Chile, en funcionamiento desde el 2018), entre otras. Contaré con más en detalle la iniciativa de ingreso prioritario, de las cuales estamos muy orgullosas.

Iniciativas de la FCFM

El Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) para estudiantes, consiste en otorgar vacantes en la lista de espera que queda luego del último o última matriculada. En los cupos ofrecidos se aumentaron inicialmente 40 cupos exclusivos para mujeres. Para llegar a ese número hicimos el cálculo de cuánto cambiaba el perfil académico de los estudiantes y sus puntajes en PSU. No queríamos abrir cupos para mujeres con un costo alto para ellas en sus primeros años de carrera. Eso podría haber tenido efectos nefastos aumentando estereotipos y dificultando aún más la experiencia de mujeres en la Facultad.

La implementación del programa no estuvo exenta de dificultades, sobre todo desde la percepción de algunas personas. Sin embargo, la evaluación de la comunidad en general es que sus resultados han sido muy positivos. Primero, los análisis preliminares que hemos realizado muestran que el perfil académico de las estudiantes por cupo PEG no se diferencia de sus compañeros que entraron con puntajes similares. Además, hemos tenido un aumento notable en el número de estudiantes mujeres en nuestra facultad. El año anterior a la imple-

mentación del programa el ingreso de mujeres al primer año fue de un 20%. El 2018 llegamos a un 32%. Es decir, este aumento ha estado muy por sobre el 5% extra que estamos recibiendo por los cupos reservados.

En esa época la Dirección Académica inicia también el Programa de Equidad de Género en Academia (PEGA) para la contratación de nuevas académicas. Este programa ofrece financiamiento de la Facultad para que los departamentos contraten a académicas jóvenes, antes o durante su doctorado.

El año 2017, cinco años después del encuentro “Pensando la década”, se preparó una nueva jornada de discusión estratégica en la Facultad. Increíblemente, dentro de las encuestas a la comunidad y de los ejes que estructuraron la discusión durante años, el género no estaba como temática. Tampoco estuvo considerado de manera sustantiva en el proyecto de Ingeniería 2020. Para todas fue un shock. Nuevamente nos organizamos para incorporar el tema de género en la jornada, lo cual implicó negociar con autoridades y los encargados de la organización de la jornada. Las discusiones fueron mucho más duras y hubo un quiebre que evidenció la necesidad de un cambio estructural. El decano pidió una propuesta concreta.

Así fue como en marzo del 2018, presentamos al consejo la propuesta de dirección, la cual fue trabajada no solo por académicas, sino con estudiantes de organizaciones como en Centro de Estudiantes de Ingeniería, la Secretaría de Sexualidades y Género (SESEGEN) y también funcionarias y académicos. La presentación del proyecto fue muy bien recibida, con algunas dudas, pero quedó de votarse en abril, lo que no se hizo. Llegó la

movilización estudiantil feminista. Todos sentimos que la Facultad y sus autoridades se perdieron “un gol de media cancha”. La Dirección se aprobó en mayo, y era evidente que había que hacerlo, pues en ese contexto la Facultad toma conciencia de la gran oportunidad que tiene.

Creación de la Dirección de Diversidad y Género

Así, llega la creación de La Dirección de Diversidad y Género, que es una de las direcciones de la Facultad. Igual que la Dirección de Postgrado, de Escuela, Económica, etc. Como tal, su directora participa de las decisiones estratégicas que se discuten en el Consejo Operativo de la facultad. El hecho de que temas relacionados con diversidad y género sean representados institucionalmente por una dirección es una posición estratégica. La Dirección tiene la misión y obligación de velar por la incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones, transversalizando su misión en el funcionamiento de la Facultad en su conjunto, trenzando su desarrollo con el de la Facultad.

¿A qué responde, en un contexto global, la creación de la Dirección en una Facultad como la nuestra? Lo primero que tenemos que mencionar son los enormes desafíos a los que se enfrenta nuestra sociedad. Por un lado, el desarrollo y creación, cada vez más acelerada de nuevas tecnologías, aumentarán los procesos automatizados y el intercambio de datos para la toma de decisiones.

Además, quizás más que en cualquier otro momento, enfrentamos profundos desafíos globales como el cambio climático, la extinción masiva de especies y la precipitada

destrucción de nuestros recursos naturales. Estos vertiginosos cambios están provocando y provocarán a futuro cambios sistémicos en nuestra sociedad. Vamos hacia y somos parte de una nueva realidad y si nuestra realidad cambió, entonces los problemas y las formas de enfrentarlos también tienen que cambiar. Es en la respuesta a estos requerimientos donde la diversidad e inclusión se vuelven un tema instrumental en las áreas STEM.

La diversidad en el contexto global

Gran cantidad de investigación ha documentado que la diversidad aumenta las capacidades de los equipos, haciéndolos más inteligentes y aptos para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Por ejemplo, en un reciente estudio internacional en el que se analizaron más de 1.700 empresas se estimó que el aumento en la diversidad en los equipos de gestión puede aumentar hasta en 20 puntos porcentuales los ingresos por innovación. La presencia de personas diversas, con distintas características, aumenta las posibilidades de contar con personas con distintas experiencias y habilidades. Esta variedad aumentaría lo que se ha llamado la inteligencia colectiva, factor que predice en gran parte el desempeño de los equipos.

Entonces, frente a los grandes desafíos y la instrumentalidad de la diversidad en Ingeniería tenemos especiales problemas. En STEM en general y en ingeniería en particular tenemos una profunda crisis de representación de mujeres y otras minorías. Es cierto que hemos avanzado enormemente, pero aun así en la actualidad, en la FCFM hay casi un 30% de estudiantes mujeres y cerca de un 15% de académicas mujeres, pero incluso estos auspiciosos números nos posicionan como mino-

rías en todos los espacios académicos de la Facultad.

Lo que se ha constatado es que para abordar este problema se requiere de intervenciones a largo plazo y muy específicas para cada contexto. Por ejemplo, en Estados Unidos hace más de 15 años ha estado en funcionamiento la iniciativa Advance. Esta iniciativa entrega financiamiento y apoyo a instituciones de educación superior para mejorar la representación y avance en las carreras científicas de mujeres. Investigaciones asociadas a este programa en distintas instituciones han mostrado que los efectos de iniciativas y buenas prácticas no necesariamente se transmiten de una institución a otra o incluso entre distintas culturas disciplinares. Es decir, lo que funciona en una universidad de Estados Unidos puede no funcionar en nuestra Universidad, o incluso, dentro de nuestra Universidad iniciativas que se apliquen en Mecánica pueden tener efectos nefastos en Matemáticas. Esto es muy importante, ya que todos quienes trabajamos en estos temas, escuchamos frecuentemente ¿por qué no traen lo que hace la universidad X que ya tiene resuelto el tema?

Además, ingeniería puede tener un potencial impacto en el logro de justicia y equidad social. Una de las consecuencias de la falta de representación de mujeres y otros grupos subrepresentados en estas carreras es que coarta las perspectivas de desarrollo individual de estudiantes, tanto de acceso al conocimiento de la ciencia y tecnología, como también de desarrollo económico. Año tras año, vemos como las carreras de mejor ingreso son relacionadas a ingeniería, ciencias y tecnología.

Por último, la importancia de integración en STEM es el efecto multiplicativo de nuestra presencia en el área. Las ciencias y tecnologías requieren urgentemente de distintas perspectivas y necesitan de mujeres que contribuyan en la definición misma de los problemas, develando su complejidad desde la perspectiva de género. También se necesita que nuestra presencia sea ejemplo para otros, que nos convirtamos en modelos... una Ingeniería pensada y enseñada por mujeres puede aumentar la motivación y compromiso de otras.

La Dirección y la Facultad en su totalidad, entendemos que lo que se requiere son cambios estructurales y culturales sustentables en el tiempo y reconocemos que iniciativas que apoyen a personas individuales no serán suficientes para avanzar en equidad.

Objetivos de la DDG

El primero objetivo que nos hemos planeado en la DDG es aumentar la representación de mujeres y luego de otras diversidades en la Facultad. Hace ya casi dos años estamos impulsando la idea de que las mujeres deben dejar de ser minoría en nuestra Facultad. Trabajaremos para alcanzar una representación crítica de al menos un 35%, porcentaje que permita la generación de mayores alianzas, influencia en la cultura del grupo y que impida que seamos tratadas en base a estereotipos y como representantes de un grupo en lugar de individuos. Nosotras ya no queremos ser las mujeres ingenieras, queremos ser INGENIERAS. Para alcanzar esta representación entendemos que tenemos que hacer cambios importantes en nuestra cultura.

Así, el segundo objetivo es identificar e intervenir articuladamente inequidades de género y potenciar prácticas equitativas. Entendemos que esta promoción debe provenir desde distintos niveles, desde iniciativas que promuevan cambios en docencia, en las salas de clase, hasta políticas institucionales articuladas que permitan dar señales claras de compromiso y alinear las acciones en todos los ámbitos propios de la Facultad.

Por último, y probablemente lo más importante, es que entendemos que cambios en representación y en la cultura institucional requieren de un enfoque centrado en el desarrollo de conocimiento. Así, generar y difundir conocimiento sobre políticas y prácticas equitativas en STEM es el tercer objetivo de la Dirección. El fuerte compromiso con la investigación es una característica distintiva de esta Dirección, alineada a lo que somos como Facultad y Universidad. Este enfoque nos permitirá definir políticas e intervenciones basadas en evidencia, atinentes a la realidad específica de nuestra cultura local y también contribuir al desarrollo de conocimiento especializado.

Funciones y acciones

En estos pocos meses de instalación hemos trabajado fuertemente en la definición de cómo queremos avanzar al logro de estos objetivos y también de cómo debemos delimitar nuestras funciones en el contexto interno y externo.

Conscientes de la importancia de que abordar inequidades implica comprender fenómenos sociales complejos, tenemos una responsabilidad ineludible con la generación de conocimiento e investigación. Así, la primera función

es promover y desarrollar proyectos de investigación, diagnóstico y monitoreo.

En estos meses hemos trabajado en el desarrollo de una línea de investigación en la elección de mujeres de carreras del área STEM, incluyendo la influencia de los establecimientos educacionales en este proceso y de la cultura institucional de nuestra Facultad y sus distintos departamentos. Aquí queremos entender por qué, por ejemplo, tenemos especialidades donde la participación de mujeres es de más de un 25% y en otras menos de un 10%.

Además, comenzaremos un proyecto colaborativo con la DIGEN, FACSO y el PNUD, que involucra la realización de un diagnóstico, formulación de estándares y certificación para la equidad de género en contextos universitarios. En este proyecto la comunidad completa tendrá la oportunidad de participar en la definición de estos estándares y metas y en el diseño de planes estratégicos participativos que nos lleven a avanzar en equidad de género. Esta ambiciosa iniciativa puede aportar significativamente al desarrollo del sistema universitario en su conjunto, sentando las bases para incorporar de manera sustantiva la equidad, género y diversidad en los procesos de acreditación.

Una segunda función es apoyar y articular iniciativas internas orientadas a la equidad e integración de diversidad. Como ya mencionaba al comienzo, nuestra Facultad tiene una larga historia de esfuerzos e iniciativas orientadas a estos objetivos. Uno de nuestros primeros proyectos ha sido la generación de un catastro que permita visibilizar, difundir y articular iniciativas, beneficios y proyectos de investigación.

Luego de una intensa recolección de información detectamos más de 100 iniciativas, desde actividades de difusión de la carrera con perspectiva de género, actividades formativas, políticas para apoyar contratación de mujeres y el avance en la carrera, etc. Los principales resultados del catastro están ahora disponibles en la página web de la Dirección, a la que pueden llegar a través de la página de la Facultad.

Una tercera función es identificar necesidades de capacitación, formación y desarrollo, difundir políticas y realizar propuestas que contribuyan a la equidad de género y diversidad.

Esta ha sido un muy fuerte requerimiento de las movilizaciones feministas y ha sido parte de las necesidades identificadas por la DIGEN. Debido a lo grande del desafío, hemos trabajado en apoyar y colaborar en las distintas iniciativas que actualmente están en funcionamiento. Debido a la urgencia, comenzamos con un intenso proceso de capacitación a personal en cargos directivos, y de distintas unidades en políticas de corresponsabilidad y acoso.

Además, hemos participado en iniciativas de distintos grupos, incluyendo la capacitación feminista impulsada por las estudiantes y apoyado por la subdirección de Asuntos Estudiantiles. Trabajamos también junto a esta subdirección y el A2IC en un módulo para profesores auxiliares que les permita atender temáticas de género y diversidad en el aula.

Por último, estamos conscientes de que nuestras motivaciones y potenciales posibilidades de generar cambios están fuertemente asociadas a lo que pasa en el mundo fuera de la Facultad. Por tanto, otra de nuestras funcio-

nes es la formación de redes y la difusión de nuestro trabajo al medio externo: tanto en el ámbito nacional como internacional. En estos momentos estamos apoyando iniciativas conjuntas con redes de ingenieras, hemos participado en eventos de redes de egresadas, y queremos asociarnos a redes internacionales de mujeres en STEM y participar de encuentros.

CONCLUSIÓN

En resumen, la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, en un trabajo colaborativo y sinérgico con la DIGEN, ha asumido el desafío que implica incorporar en las discusiones estratégicas las temáticas de género. Esto implica introducir nuevas concepciones de gestión en la orgánica institucional que permitan avanzar en la profundización y sensibilización de estos compromisos.

Sin duda hemos avanzado respecto a lo que teníamos una década atrás, pero nos queda un enorme trayecto por avanzar. Para alcanzar propósitos como la transversalización de género a nivel institucional o la construcción de un modelo educativo universitario que incorpore el enfoque de género, y su bajada al contexto específico de nuestra disciplina, nuestra cultura y nuestras prácticas, requiere de revisar nuestros propios procesos y problematizar y generar conocimiento. Estamos optimistas que con el momentum que están viviendo las temáticas de género en nuestra sociedad, las instancias de colaboración y oportunidades crecientes que se han abierto (como este foro) y los correspondientes apoyos institucionales que se han comprometido nos permitan avanzar en la construcción de un cambio cultural, con ambientes libres de violencia y discriminaciones.



AEQUALIS

Foro de Educación Superior

Foro de Educación Superior AEQUALIS.

El objetivo de AEQUALIS es formular propuestas de políticas públicas y de desarrollo institucional, para contribuir a la educación superior chilena, con un carácter participativo, pluralista, innovador y abierto.

Santa Magdalena 75, piso 11, Providencia, Santiago
estudios@aequalis.cl
www.aequalis.cl