

Sistematización
VI Taller de Equidad e Inclusión
DESAFÍOS Y PROPUESTAS PARA LA
EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

El VI Taller de Equidad y Género de la Universidad de Chile, realizado el 3 de octubre en la Casa Central, contó con la participación de aproximadamente 60 personas de la comunidad universitaria, reunida para reflexionar sobre los alcances, propuestas y desafíos en torno a la equidad de género, en aras de promover un trabajo colaborativo entre las distintas unidades académicas.

La apertura del taller estuvo a cargo de la profesora Rosa Devés, Vicerrectora de Asuntos Académicos, el profesor Juan Cortés, Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, y Maribel Mora Curriao, Directora de la Dirección de Equidad e Inclusión, quien abrió la jornada con la introducción de la temática de género como variable de priorización estudiantil dentro de la Universidad de Chile.

La primera parte del taller constó de tres mesas de expositores, donde participaron tanto académicos, como funcionarios y estudiantes representantes de centros de estudios, programas académicos e iniciativas locales a nivel de facultad:

Mesa 1: Resultados del Estudio sobre Igualdad de Oportunidad de Género en la Universidad de Chile.

Expositores:

Carmen Andrade, Encargada de Oficina de Igualdad de Género.

Melisa Sepúlveda, Presidenta de la FECH.

Patricia Grau, Académica Facultad de Medicina.

Catalina Tapia, Presidenta FENAFUCH.

Mesa 2: Buenas prácticas en equidad de género en la Universidad de Chile.

Expositores:

Nancy Hitschfield, Académica Fac. de Ingeniería - Programa de Ingreso prioritario de Equidad de género.

Patricia Retamal, Oficina de Igualdad de Género - Programa de Instalación de jardines y salas cunas públicas en la Universidad.

Andrea Rengifo, Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios - Programa Sexualidad, Género y Derechos Sexuales y Reproductivos.

Iván Gómez, Estudiante - Secretaría de Género, Facultad de Filosofía y Humanidades.

Mesa 3: Investigación, postgrados y vinculación con el medio.

Expositores:

Kemy Oyarzún, Académica - Centro de Estudios de Género y Cultura de América Latina.

Carolina Franch – Directora Centro Interdisciplinario de Estudios de Género.

Claudio Nash - Director Centro de Derechos Humanos.

La segunda parte del taller constó de una actividad grupal, convocando un espacio de discusión y retroalimentación de los asistentes, para abordar los desafíos y propuestas ante las desigualdades de género

en la Universidad de Chile. Finalmente la actividad culminó con un cierre a cargo de la profesora Faride Zeran, Vicerrectora de Extensión y Comunicaciones.

A continuación, se presenta un resumen de las principales reflexiones emanadas de los diferentes grupos de trabajo:

Grupo 1. “Aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las políticas de recursos humanos”.

Propuestas:

- Capacitación dictada por la dirección de recursos humanos que instruya a académicos(as) y funcionarios(as) en temas de equidad de género.
- Crear un mandato desde rectoría para todos los Decanos y Directores de cada facultad e instituto, que promueva la difusión de este Código haciendo un llamado a respetarlo. A su vez, es necesario establecer un protocolo para que la Universidad actúe oportunamente al momento de detectar irregularidades.
- La aplicación de este código podría generar un cambio de estatutos, rompiendo con la segregación en los espacios de discusión y decisión, terminando con el funcionario “de primer y segunda categoría”.

Grupo 2. “Aplicación de los lineamientos de la ley de igualdad de remuneraciones”.

Propuestas:

- Definir perfiles de cargo.
- Tomar medidas para mitigar brechas al momento de la crianza de hijos/as.
- Existe poca claridad con el pago de asignaciones, la entrega de estos recursos debe transparentarse.
- Las asignaciones se entregan en una gran medida por actividades catalogadas como productivas para la Universidad, en desmedro de las actividades “cualitativas”, esa distinción se cree que es arbitraria y debe terminar.
- Hacer una declaración de las mujeres de la universidad que denuncie estas irregularidades.
- Remediar la poca representación femenina en cargos directivos.
- Es urgente que haya un comunicado de rectoría sobre este tema.

Grupo 3. “Establecimiento de mecanismos de corresponsabilidad que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral o estudiantil.”.

Propuestas:

- La Universidad debe cumplir un rol integral que permita y facilite que padres y madres entreguen el debido cuidado a hijos e hijas.
- Re significar el rol de la paternidad. Que cada Facultad tenga campañas y actividades que incluyan al padre.
- Solicitar información desagregada por número de hijo/a, esta consulta debe ser realizada a hombres y mujeres a través de encuestas.
- Realizar talleres de apego, nuevas maternidades y paternidades.
- En el formato de matrícula a los estudiantes incluir la consulta sobre paternidad y maternidad.
- No evaluar a las académicas bajo el periodo dedicado a la maternidad, ya que actualmente ocurre que al ser evaluado este periodo se designa como tiempo “improductivo”.
- Cambiar reglamento interno relacionado a esta necesidad y otorgar mayor espacio para que las madres puedan complementar su maternidad con la carrera académica.

Grupo 4. “Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la Universidad”.

Propuestas:

- Respetar la maternidad.
- Estimular el ingreso de generaciones más jóvenes a los diferentes estamentos de la Universidad.
- Permitir el acceso a más mujeres a cargos de Directivos. Si bien hay muchas mujeres en la universidad, no acceden a puestos de mayor jerarquía.
- Convocar a la comunidad universitaria para debatir respecto a estos temas, de modo que no sean los mismos interesados de siempre los que accedan a esta discusión.
- Dar apoyo legal a las mujeres que denuncien situaciones de acoso o inequidad. Nadie sabe muy bien qué hay que hacer en estos casos o a quién acudir.

Grupo 5. “Implementar procedimiento específico para abordar situaciones de acoso sexual”.

Propuestas:

- Capacitar en esta materia a profesores(as) y funcionarios(as).
- Realizar un curso de ética laboral y presentarlo como parte de la renovación curricular e incluirlo en las carreras como ramo obligatorio.
- Difundir la definición del acoso sexual.
- Existe la urgencia de tener un protocolo para denunciar las situaciones de acoso, y si es caso lo requiere los casos a la justicia y hacer acompañamiento psicológico a las víctimas.
- Crear comité de ética que aborde estos casos.
- Considerar que esto se vive en todos los estamentos, por eso es urgente la necesidad de tener en cada facultad un espacio u oficina para canalizar las denuncias.

Texto: Daniela Núñez Rosas.