

FUNDAMENTACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA PUCV

Valparaíso, 13 de noviembre 2020

En primer lugar quisiera saludar a todos y todas las integrantes de este nuevo Claustro Pleno de la PUCV, una instancia que representa un espacio importante donde los diversos actores tenemos la posibilidad de compartir de manera amplia nuestras reflexiones, preocupaciones y propuestas para la buena marcha de la Universidad, la cual por definición apela a la pluralidad y la apertura al saber, la discusión, la crítica y la construcción de conocimientos y nuevas realidades desde las diferentes disciplinas.

En esta presentación quisiéramos fundamentar la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en la universidad tendiente a la equidad y a la superación de barreras institucionales y relacionales, considerando el nuevo panorama de la institucionalidad en educación superior, así como el contexto de los cambios sociales, culturales y políticos en la sociedad actual. Quisiera compartirles el sentido de la propuesta de Plan de Desarrollo Estratégico que hemos elaborado como Red para avanzar efectivamente hacia la equidad de género en la PUCV, aspecto donde resulta clave la creación e institucionalización de una Dirección General de Equidad de Género y la definición de una política de equidad de género. Esta propuesta es fruto del trabajo colectivo de nuestra agrupación que fundamos en mayo de 2018 y que conformamos cerca de 70 académicas de diversas Unidades Académicas, carreras, escuelas e institutos de diferentes Facultades de nuestra Universidad.

El documento completo de nuestra propuesta se funda en el diagnóstico sobre la situación de las relaciones de género en la PUCV, que ha permitido operacionalizar la propuesta para el Plan estratégico con la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos de la gestión, la docencia, la investigación, la vinculación con la sociedad, la participación, y el resguardo de espacios seguros e inclusivos, que se presentó en el documento entregado el año 2019 a la Comisión de Democracia y Participación y que actualizamos el 2020.

PRESENTACIÓN DEL MARCO GENERAL DE UNIVERSIDADES EN EQUIDAD DE GÉNERO

Por cuestiones de tiempo, me concentraré en el deseo de que la comunidad universitaria conozca cuáles son los nuevos referentes para las universidades en materia de equidad, en particular el Marco general de las universidades en equidad de género, elaborado por el Ministerio de Educación en Diciembre de 2019 y que debería orientar una política de equidad de género en nuestra universidad. Este marco contiene diez apartados que refieren diferentes ámbitos en equidad de género.

1. Primero.- Las instituciones de Educación Superior (IES) tendrán su propia política de equidad de género que tendrá como objetivo establecer compromisos, metas y

acciones, la cual será pública y deberá conocerla la comunidad académica a través de un documento especialmente redactado, en el plazo de seis meses.

2. Segundo.- Las IES adoptarán medidas e implementarán programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional. Las instituciones de educación superior velarán por la identificación y eliminación de barreras arbitrarias que desfavorezcan el desarrollo de las mujeres en la academia y en la gestión institucional, y por la igualdad de oportunidades en dichos ámbitos.
3. Tercero.- Las IES deberán tener representación femenina dentro de sus órganos superiores de gobierno. Esto contempla la conformación de directorios, consejos superiores, o cualquier otra forma de denominación del órgano colegiado de administración superior, designados o elegidos, deberá incluir al menos un 40% de mujeres entre sus candidatos
4. Cuarto.- Las IES deberán asegurar que en los procesos de búsqueda de candidatos para la designación o elección del rector, ya sea mediante la conformación de ternas o de grupos de candidatos, se incluya al menos una candidata mujer.
5. Quinto.- Anualmente, las IES deberán informar al Sistema de Información de la Educación Superior (SIES) y publicar en la sección de transparencia de su sitio web oficial al menos los siguientes aspectos: a) La nómina de sus autoridades unipersonales, indicando cuáles son cargos de origen electivo y cuáles designados de otra forma; b) La nómina de sus decanos o máximas autoridades por unidad académica, indicando cuáles son cargos de origen electivo y cuáles son designados de otra forma; c) La participación de académicas mujeres, en porcentaje del total de académicos, por unidad académica.
6. Sexto.- Las IES que consideren una carrera académica deberán contemplar, para el caso de las académicas que sean madres, un plazo adicional al máximo establecido en la respectiva institución para ascender en la jerarquía académica de cada una de ellas, que incluya a lo menos: a) Los tiempos efectivos de descanso de maternidad prenatal, post natal y postnatal parental contemplados por la legislación laboral, en el caso del primer hijo nacido en el período; b) A partir del segundo hijo se incluirá un año por cada hijo nacido en el mismo período, o el plazo superior que resulte de sumar los descansos de maternidad pre y postnatal prorrogados o suplementarios otorgados en conformidad a la ley laboral; c) La carrera académica que se encuentre normada por algún reglamento interno, deberá ser adaptado para que refleje los puntos anteriores.
7. Séptimo.- Las IES deberán establecer en su respectiva reglamentación académica facilidades y/o medidas afirmativas para el ingreso de académicas y/o investigadoras al claustro académico.
8. Octavo.- Las instituciones de educación superior promoverán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en instancias tales como: a) Seminarios, foros y otras actividades donde se realicen exposiciones de expertos, promoviendo siempre la participación de al menos una mujer cuando participe un número de cuatro o más expertos; b) Campañas de difusión del proceso de admisión a las instituciones de

educación superior, en las que se promueva la participación tanto de mujeres como de hombres en todas las carreras y con especial enfoque de género en aquellas áreas académicas comúnmente dominadas por mujeres u hombres, como por ejemplo las carreras de educación y de ingeniería.

9. Noveno.- Las IES suscriben el compromiso de dar cumplimiento a lo establecido dentro del plazo máximo de dos años contados desde su firma, salvo en el caso del artículo tercero, para el que se dará un plazo de tres años o bien en el proceso de renovación que siga al cumplimiento de aquel plazo. Adicionalmente, se comprometen a publicar en sus respectivos sitios web una copia del presente compromiso.
10. Décimo.- El presente documento de compromiso, una vez suscrito por la Institución de Educación Superior, deberá ser remitido al Ministerio de Educación, que deberá dictar su aprobación. Dicha resolución será notificada a la Universidad de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

A esto es preciso incorporar el marco de la política nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, del Ministerio de Ciencia y Tecnología que contempla entre sus principios orientadores: la diversidad, la igualdad de oportunidades, la equidad de género y las miradas inclusivas para participar de la generación y uso del conocimiento, la tecnología y la innovación en base al talento e interés de las personas, publicado el 27 de octubre 2020 en el diario oficial. En consecuencia proponemos 6 objetivos para el Plan Estratégico PUCV:

OB1. Creación de una Dirección General de Equidad de Género y definición de una política de equidad de género en la PUCV **OB2.** Garantizar la equidad en la composición de los claustros académicos, espacios de representación (capítulo académico), dirección y acceso a jerarquías. **OB3.** Incorporar la perspectiva de género en la docencia, en la generación de conocimiento y en vinculación con el medio. **OB4.** Erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario. **OB5.** Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado **OB6.** Participación y democracia en la PUCV, apuntando a la generación de nuevas definiciones en la institucionalidad universitaria y en los Estatutos y diferentes instrumentos que deberán ajustarse al nuevo marco general de Universidades.

Finalmente, considerando el contexto actual en el que la ciudadanía ha decidido de manera inédita redactar una nueva Constitución con paridad de género, y amplia participación, como Universidad nos cabe la tarea de estar a la altura de los desafíos que se nos presenta como país y como sociedad, de modo de poder soñar un país mejor y contribuir desde los diferentes espacios universitarios a la realización de ese proyecto. Muchas gracias.

LETICIA ARANCIBIA MARTÍNEZ

RED DE ACADÉMICAS PUCV