

Contenidos declarados en el programa de gobierno universitario 2021-2025

Nos encontramos en un momento de la historia, donde la comunidad demanda con fuerza la necesidad de transformar la sociedad, reconociendo y corrigiendo las profundas desigualdades de género arraigadas en nuestra cultura. Nuestra universidad ha contribuido también a la generación de estas diferencias, como un reflejo de la historia cultural de Chile. De la misma forma, la Universidad Austral de Chile debiera responder a este cambio social y liderar las acciones de equidad de género para contribuir en el avance de la transformación social de nuestro país, y por tanto, ayudar a cimentar el camino hacia una cultura de igualdad.

En la actualidad, sólo 1 de cada 3 integrantes de la comunidad académica UACH es mujer (dentro de las 3 primeras categorías y con 11 o más horas de contrato). A lo largo de historia de nuestra institución, los cargos de responsabilidad siempre se han distribuido asimétricamente entre mujeres y hombres, y aunque recientemente se han abierto algunos espacios, la deuda de la universidad con nuestras académicas y funcionarias sigue arraigada con fuerza en nuestra estructura universitaria. En este contexto, es un firme compromiso de esta candidatura, impulsar con decisión la transformación cultural de nuestra universidad, para alcanzar la igualdad de género de manera transversal en todos los ámbitos del quehacer universitario.

Para ello, proponemos una política universitaria de género que no solo se base en declaraciones y reglamentos, sino en acciones efectivas que nos permitan transitar hacia un cambio cultural profundo, capaz de permear cada espacio del quehacer universitario (ver ejes conductores más abajo), incluyendo activamente a estudiantes, funcionarias/os y académicas/os.

Para empujar este tránsito hacia la igualdad, proponemos una serie de acciones concretas de equidad (ver acciones más abajo). Para ello, instalaremos de forma urgente la *Dirección de Equidad, Diversidad e Inclusión (DEDI)*, la que será liderada por nuestros propios expertos UACH, y que tendrá por objetivo implementar, evaluar y actualizar las políticas institucionales de género y las correspondientes acciones transformadoras. La creación de esta dirección (contemplada en la política de género, diversidad e inclusión, actualmente en fase de término), será dependiente de Prorectoría, y marcará un hito concreto en el tránsito hacia el cambio de nuestra cultura de género; ya que esta figura administrativa contará con un presupuesto estable y definido para la ejecución de las acciones y políticas de equidad, algo que hoy solo se sustenta en programas y declaraciones.

La nueva *Dirección de Equidad, Diversidad e Inclusión* deberá conducir 3 ejes principales de acción:

1. Transversalización de los temas de género. Las políticas de género debieran alcanzar transversalmente todos los ámbitos del quehacer universitario (docencia, investigación, vinculación, vida en comunidad) y a todos sus estamentos (funcionarios, estudiantes académicos, y comunidad externa).
2. Aplicación, evaluación y eventual adecuación de la política institucional de género actualmente en etapa avanzada de redacción, apoyando los procesos de creación de reglamento y participación.

3. Desarrollo y aplicación de *medidas de acción afirmativa*, que permitan corregir los desbalances de género en todos los ámbitos de acción de nuestra universidad, mientras alcanzamos una cultura de igualdad de género.

Principales propuestas para avanzar institucionalmente en equidad de género:

- Incorporar las estadísticas de género de forma transversal a todos los indicadores relacionados con el quehacer universitario, con el fin de mantener actualizados los diagnósticos y evaluar el impacto real de las acciones implementadas.
- Establecer un programa en formación de género para todos los estamentos universitarios, con acciones permanentes y sostenidas en el tiempo (desde acciones de concientización hasta talleres formales), e implementar códigos de ética para minimizar ambientes hostiles.
- Incorporar asignaturas de género a los planes de estudio y una perspectiva de género en todo el quehacer docente, transformando a la igualdad de género en un sello formativo UACH.
- Proponer un diplomado, postítulo o programa de postgrado de estudios de género, para transformar a la UACH en un eje social transformador en este ámbito.
- Articular redes universitarias para el desarrollo de núcleos nacionales avanzados en estudio de género (CRUCh).
- Generar vacantes de ingreso especiales para mujeres y hombres en carreras con importantes brechas de género, y en áreas disciplinarias que presentan desequilibrio.
- Garantizar acompañamiento psicológico y jurídico institucional a víctimas de violencia de género.
- Incorporar equidad de género al proceso de contratación, reconociendo las dificultades impuestas culturalmente al crecimiento profesional de las mujeres (por ejemplo, cuidado de hijos y familiares, asignación de labores domésticas, discriminación profesional, prejuicio, etc.), corrigiendo por tanto las inequidades en la competencia por un determinado cargo. Se propone, por ejemplo, utilizar el mecanismo de ANID, que amplía de 5 a 7 los años de evaluación de la productividad científica en el caso de maternidad reciente, o la aplicación de un factor de corrección por género al puntaje obtenido en el concurso. Los mecanismos se definirán y ajustarán acorde a cada especialidad. En caso de empate, se dará preferencia a la mujer (o al hombre en las situaciones donde predomine el género femenino). En este mismo sentido los llamados a concurso deberán llamar y motivar a concursar a mujeres, integrantes de los pueblos originarios, otros sujetos de discriminación e inequidad.
- Incorporar visión de género a la carrera académica y funcionaria. Buscamos hacer visible, y corregir a través de acciones afirmativas, las inequidades impuestas culturalmente al crecimiento profesional de las mujeres. Proponemos que tanto los convenios de desempeño

como las promociones de académicas y funcionarias, se evalúen bajo un sistema diferenciado y con perspectiva de género. Las evaluaciones debieran incorporar medidas compensatorias que subsanen las brechas producidas en el ámbito profesional, por aspectos como la maternidad reciente y cuidado de familiares, entre otras. (por ejemplo, mediante el uso de índices de corrección).

- Garantizar acceso prioritario a salas cunas y jardines a hijos de académicas, funcionarias y estudiantes (dando cuenta de que no siempre hay cupos para estudiantes).
- Impulsar medidas de apoyo en el cuidado de hijos o familiares dependientes por mecanismos alternativos a definir, reconociendo la diversidad de realidades familiares al interior de toda la comunidad universitaria.