



PONENCIA

Yésika Herrera

Dirección de Equidad de Género

Estimadas/os:

Me dirijo por primera vez como Responsable de la Dirección de Equidad de Género. En octubre (2022) fui invitada por el Rector a liderar la construcción de esta nueva área: emblemática tanto por ser parte de los requerimientos que el Gobierno ha impuesto a las universidades, pero también por ser una respuesta de la rectoría a solicitudes planteadas tanto por académicas como por estudiantes, especialmente a partir de 2018. Las demandas históricas de movimientos de mujeres para avanzar en equidad y paridad han encontrado nuevos empujes, específicamente en el mundo educativo. Esta Dirección se construye en un contexto nacional e internacional donde el lugar tanto de las mujeres como de las disidencias sexuales es tema de discusión, confrontación y revisión. A pesar de que la pandemia y posterior crisis económico-social hayan puesto en evidencia temas que parecen más urgentes (crisis sanitaria), la atención a las condiciones de vida de las mujeres y disidencias, que en crisis se ven aún más afectadas, sigue siendo central. El mundo educativo, y especialmente universitario, no puede restarse del rol protagónico que les corresponde frente a los cuestionamientos sociales: debe asumir su posición como interlocutor privilegiado, generando lecturas, respuestas innovadoras y transformadoras.

La PUCV, aunque sin haber generado una institucionalidad clara como la Dirección que hoy tengo el desafío de encabezar, ha estado atravesada por la necesidad de revisar la cultura y dinámicas que mantienen a las mujeres en condiciones de desventajas y desigualdad. En este mismo espacio, hemos escuchado las tensiones y desafíos que la instalación de la CAVDHA ha generado en la comunidad universitaria. También, hemos sido testigos de los pronunciamientos de la RED de Académicas, que generó el primer diagnóstico sobre la brecha de género en nuestra universidad. Tampoco olvidamos, el trabajo pionero realizado por la Unidad de Género e Inclusión que, desde



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2023

la Vicerrectoría Académica encabezada por nuestro actual Rector, gestó los primeros talleres de sensibilización para estudiantes y el protocolo para el reconocimiento de jóvenes trans.

El primer desafío para esta dirección fue reconocer las características del contexto en el que nos insertamos, recogiendo el trabajo interno realizado por distintas instancias que nos antecedieron y a la vez, insertarnos en las redes externas: otras universidades nacionales, cuyas direcciones de género funcionan en muchos casos desde hace más de 5 años. A 95 años de la fundación de la PUCV, se abre la oportunidad de responder institucionalmente a la pregunta: **¿Cuáles son las formas de relación y las asimetrías de género observadas de manera específica en nuestra casa de estudios?** y asumir la responsabilidad que su respuesta nos demande. A la reciente creación de la Dirección le corresponde, como tarea articular, de manera dialógica y participativa, el diagnóstico que debe ser la base de la política de equidad de género.

Para proyectar esa política definimos un método y un equipo. Desde el día 1 tuvimos claro que la política se construiría de modo colectivo, por lo que pensamos una primera estructura que incluyera voces distintas: por formación disciplinaria, por estamentos como por roles desempeñados. Constituimos 3 comisiones: de académicas, otra triestamental y la tercera, de grupos de investigación con proyectos activos, que aportan directamente a nuestra labor. La primera, está conformada por 1 académica de cada Facultad. La segunda, por la directiva de la Federación de Estudiantes, representantes de los sindicatos N°1 y Alberto Hurtado, y la comisión de académicas. En estas 2 comisiones, han participado solo mujeres. Sabemos que tal decisión ha generado más de algún comentario en la comunidad. Sin embargo, consideramos importante partir constituyendo espacios en los que pudiéramos profundizar nuestras distintas experiencias. Finalmente, la tercera: integrada por investigadores e investigadoras de los proyectos Ciencia 2030, Ingeniería 2030 e InEs de Género.

Acorde con nuestras perspectivas teóricas y disciplinarias, y con el contexto recién explicado, generamos un diagnóstico que permitiera no sólo conocer las brechas de género, sino que también establecer diálogos para problematizarlas. Se realizó una revisión sistemática y rigurosa de datos institucionales, que permitieron generar una cantidad notable de información cuantitativa y se idearon espacios colectivos



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2023

que favorecieron la conversación y escucha activa de las experiencias de las distintas personas que integran la comunidad. En otras palabras, pusimos en práctica nuestro más sentido convencimiento: para pensar el tránsito de la asimetría a la simetría de poder es necesario no sólo generar cambios normativos, sino también generar condiciones para las transformaciones culturales. Recogiendo el desafío planteado por el sumo Pontífice Francisco “(...) *Se trata de comprender que la diferencia no solo no es obstáculo para la unidad, no solo no la desestabiliza, sino que al contrario le es indispensable, es su horizonte de posibilidades: la unidad en la diferencia no se excluye, sino que se necesitan*” (2019).

A partir de los principios metodológicos de conocimiento situado, diálogo y participación se adaptó, a los requerimientos del diagnóstico institucional, el modelo Huella de Género, considerando distintas áreas de desarrollo de la universidad: gestión, docencia, investigación y vinculación con el medio, y a sus diversos integrantes. Según lo comentado, se utiliza un enfoque de investigación mixto aplicando distintas técnicas de producción de información.

Encuestas a las unidades académicas para conocer avances sobre la incorporación de la perspectiva de género en docencia de pregrado e investigación. Un 80,6% contestó la de docencia, mientras que un 58,3% la de investigación. La segunda, a estudiantes para rescatar sus experiencias en el contexto universitario como ambiente seguro y libre de violencia. Esta última, no se ha terminado de aplicar. Desarrollamos 9 grupos focales para docentes y personal administrativo y de servicio, con un total de participación de 52 docentes y 26 administrativos. Realizamos 32 entrevistas individuales a personas en cargo de gestión, desde directores/as a vicerrectores/as. Se hizo un análisis estadístico de datos entregados por Análisis Institucional y Vicerrectoría de Administración y Finanzas. Agradezco, en este sentido, el compromiso y disposición encontrada para avanzar en tareas de igualdad y equidad de género. El Rector ya ha recibido el documento con el análisis de las informaciones realizadas en el primer semestre (2023), resultados que compartiremos con la comunidad como insumos para el diseño de la política. Hoy, quisiéramos adelantar algunas conclusiones.

1. Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión universitaria: Se requiere establecer instrumentos de gobierno claros que favorezcan una gestión justa en términos de género, mediante la generación de normativas transparentes que eviten decisiones discrecionales.



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2023

2. Gestión de personas con equidad de género: Se debe ir más allá de simplemente contratar a más mujeres y diagnosticar cómo se distribuyen las tareas entre las personas en términos de género, identificar mecanismos de asignación y valoración de roles en los distintos sistemas de evaluación.

3. Promoción del liderazgo de las mujeres: Es necesario fomentar un liderazgo propio para cada mujer en sus ámbitos de competencia, considerando una distribución equitativa de tareas que permita el desarrollo del liderazgo en diferentes áreas.

4. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género: Se identifica como un punto crítico el establecimiento de criterios y montos de distribución de ingresos, como sueldo base, FAD y asignación por cargo, con mecanismos transparentes que aseguren una distribución equitativa.

5. Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social: Se debe establecer lineamientos claros y estables para la conciliación de estas áreas, evitando que dependan de la discreción individual y las gestiones específicas.

6. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso sexista: Se valora el trabajo de la CAVHDA en este aspecto, pero es necesario ampliar la sensibilización y formación a toda la comunidad educativa para reconocer y abordar las múltiples formas de acoso sexista.

7. Comunicaciones con enfoque de género: Es esencial construir modos de comunicación que visibilicen, representen, legitimen y respeten a todas las personas, reconociendo el lenguaje como un instrumento performativo que puede contribuir a la invisibilización o revertir este fenómeno.

8. Pasos hacia una educación no sexista: Implica revisar y cuestionar críticamente los contenidos estereotipados, discriminatorios o desvalorizantes emitidos en las aulas, abriendo espacios para ampliar las voces y perspectivas en los campos disciplinarios y enriquecer así el conocimiento.