Encuentro Interno “La Chile y los temas de género”

El jueves 5 de octubre del 2017 se desarrolló en la Casa Central de la U. de Chile el Encuentro Interno “La Chile y los temas de género”, organizado por la Cátedra Amanda Labarca de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones. La instancia buscó generar un diagnóstico del tema a nivel universitario; una articulación entre las y los académicos de las distintas unidades de la Casa de Estudios que se encuentran trabajando en esta materia -investigación y/o docencia-; y comenzar a plantear nuevos desafíos en este ámbito para la Universidad de Chile. El encuentro convocó a un total de 35 académicas/os, cuyas líneas de investigación, docencia y vínculos de trabajo ya son parte del primer resultado de esta actividad: el Dossier de Académicos y Académicas “La Chile y los temas de género” -hasta ahora con más de 40 fichas[[1]](#footnote-1)-.

En su intervención, la vicerrectora de Extensión y Comunicaciones, Faride Zeran, apuntó a la importancia de haber concretado una instancia de articulación como ésta y el trabajo que ha asumido la Cátedra Amanda Labarca en mantener este trabajo. “Quiero agradecerles porque la idea era, justamente, ésta, que nos viéramos las caras, conversemos, nos articulemos, dejemos de ser fragmentos y efectivamente potenciemos un tema, un trabajo, una mirada y un quehacer que es fundamental no sólo para la U. de Chile sino que también que urge llevarlo hacia afuera. En ese sentido, quiero agradecerles y que no sientan que esta es una primera y única vez que nos vamos a juntar. En la medida de que nosotros logremos institucionalizar nuestra relación y transversalizar el tema, esto va a hacer posible dentro de la Universidad”.

Las palabras inaugurales estuvieron a cargo de la coordinadora académica de la Cátedra Amanda Labarca, la profesora Loreto Rebolledo, quien desarrolló un repaso de lo que ha sido el trabajo en temas de género y desigualdades contra las mujeres dentro de la Casa de Estudios. “Si miramos en términos de tiempo, han pasado 123 años desde que se graduó la primera mujer en la U. de Chile: Eloísa Díaz, quien luego de estudiar detrás de un biombo, egresó de la Facultad de Medicina en 1887. Y han pasado 95 años desde que una mujer tuvo una cátedra universitaria: Amanda Labarca en 1922. Ambas pioneras en América Latina. De entonces han debido pasar 49 años para que hubiese una decana, Elisa Gayán de la Facultad de Ciencias y Artes Musicales en 1971. Y tuvimos que esperar 31 años más para que hubiera una vicerrectora: en 2002, Cecilia Sepúlveda es nombrada vicerrectora Académica”. El recuento histórico continuó hasta el presente con el fin de ver en qué y cómo se ha avanzado en esta materia.

“Los principales logros, las principales transformaciones se han logrado tanto por la presión como por el conocimiento que han conseguido poner las mujeres académicas respecto a las inequidades que hay dentro de la Universidad”, señaló la profesora Rebolledo.

A continuación los/as académicos/as desarrollaron una ronda de presentación, indicando sus unidades y líneas de investigación o docencia en temáticas de género. Con ello se constató que en la mayoría de las facultades de la Casa de Estudios existen personas abordando este tema, mas no por ello un trabajo articulado que garantice una mayor incidencia al interior de la Universidad. Ésta y otras conclusiones son las que se lograron rescatar en la segunda parte del encuentro, a partir de un trabajo de grupos y posterior plenaria. A continuación, el recuento de desafíos y propuestas:

**-Desconocimiento entre las y los mismos académicos y académicas respecto a quiénes trabajan temáticas de género en la Universidad:** De acuerdo a lo planteado por los cuatro grupos, el encuentro evidenció que hay un importante desconocimiento entre las y los mismos académicos respecto de las otras personas que investigan y abordan temáticas de género en la Universidad. ¿Qué se está haciendo en la Universidad en torno al género? ¿Qué se investiga? ¿Qué cursos se imparten? ¿Quiénes trabajan en esto? “Nos dimos cuenta de que no conocíamos lo que se está haciendo en otras facultades. Y hay iniciativas más específicas que nos gustaría conocer para hacer nuevamente estos cruces y asociatividad”, se manifestó en uno de los grupos.

Propuestas:

-Construcción de catastros y realización de algunos seminarios que permitan conocer qué se está haciendo en la Universidad en torno al género. “Esto también está vinculado a la necesidad de tener colaboración y asesorías en temas específicos en la docencia que cada una de las personas del grupo está realizando. Por ejemplo, se planteó el caso del diálogo entre Derecho y Medicina. Esto sería una buena manera de armar una red de docentes e investigadores en temas de género”. De la misma forma, el catastro también permitiría “potenciar la divulgación de estas investigaciones y, a raíz de esto, las publicaciones. Hicimos el recuento de tres o cuatro revistas dedicadas al tema de género específicamente, pero quisiéramos saber si es que hay más”.

**-Falta de Transversalización de la formación en género:** Los cuatro grupos identificaron que urge la transversalización de una formación en género en los distintos ámbitos de la Universidad y todos sus estamentos: estudiantes, académicos y funcionarios. En cuanto a las y los estudiantes, se resaltó el carácter electivo de los cursos y la carencia de cursos de género aplicados a las respectivas disciplinas de forma obligatoria en todas las carreras. “Sólo aparecen como electivos, casi no existen cursos obligatorios en las carreras sobre género”. La falta de formación en género en los tres estamentos de la comunidad universitaria fue identificada en directa relación con los problemas en las prácticas cotidianas -particularmente de docentes- “muy sutiles y naturalizadas que vulneran los derechos e interfieren de mala manera en la formación de las y los estudiantes”.

Propuestas:

-Cursos de género obligatorios en todas las carreras de la U. de Chile: Se propone incidir en la malla curricular de las y los estudiantes de pregrado. “Más que CFG’s hacer un esfuerzo en las eternas comisiones de innovación curricular sobre cómo ir mirando y cómo ir metiendo los temas de género en temas de metodología, en temas de análisis, etc. Lo que también permitiría que el género se imparta con una aplicación hacia la disciplina, con análisis de casos, entre otras cosas.”. También se sugiere incluir como requisito la perspectiva de género en las tesis, seminarios y estudios desarrollados por las y los estudiantes.

-Capacitación para funcionarios/as y académicas/os en temas de género: En cuanto a las y los académicos/as se sugiere incluir en los cursos de formación docente la formación en docencia no sexista.

**-Falta de investigación sobre las prácticas docentes en la Universidad:**

Propuestas:

-Levantar una investigación descentralizada y participativa sobre las prácticas docentes. Para ello, el estudio sería a partir de las investigaciones que cada facultad se compromete a desarrollar al respecto, garantizando la participación de académicas/os y estudiantes. “Generar entre todas/os ese conocimiento sobre cómo están siendo las prácticas docentes en términos de género, hacerlo visible y poder poner ese conocimiento en movimiento”.

-Realizar un seminario sobre prácticas docentes en la formación de estudiantes: “Esto significa una avance respecto de generar una masa crítica más atenta a la naturalización del sexismo inoculado en todo el sistema educacional chileno. Pareciera que nos sentimos muy cómodos, porque la U. de Chile tiene una mayor conciencia, sin embargo, no por eso no naturaliza estas prácticas”.

**-Desigualdades de género estructurales:** Los puntos levantados dentro de este paraguas fueron carreras y ámbitos de la Universidad masculinizados o feminizados; la evaluación docente como un refuerzo de la brecha de género; la falta de consideración de la maternidad en las evaluaciones; y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Uno de los hechos destacados de lo anterior fue la feminización de las tareas administrativas, de gestión y extensión que no son reconocidas en la evaluación docente como sí lo son otras áreas donde justamente se dan las principales brechas de género en desmedro de las mujeres, como las publicaciones. “Las evaluaciones académicas presentan una desigualdad a raíz del tema de la maternidad, donde baja la producción académica de las mujeres. Por lo tanto es necesario que esto se tome en cuenta en las jerarquización y evaluaciones”.

Propuestas:

-Mecanismos institucionales que ayuden a la incorporación de la perspectiva de género: Se propone trabajar en medidas en torno al documento elaborado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Del biombo a la Cátedra (2014), el cual presenta resultados actualizados de todos estos contextos de brechas de género mencionados. Junto con ello, se pide que una vez implementadas las medidas exista una evaluación. “Si no es así esto queda sólo como una declaración de buenas intenciones. Y no corresponde porque este es un deber, estamos al debe, hay que cumplir y deben existir mecanismos para que ello se haga”.

-Cambiar la métrica y lo que se entiende por excelencia en docencia, todo desde una perspectiva de género. “Ojo con esta métrica que no mide ni evalúa donde suelen estar las mujeres, como aquellas que organizan, integran y coordinan estas comisiones o encuentros. Nada de esto queda en el currículum ni es valorado”.

-Incluir la perspectiva de género en todo trabajo de políticas universitarias

-Instalar un Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) de género en la Universidad. Esto permitiría pensar y fijar metas transversales de logros objetivos. “Esto garantiza que las facultades no queden con compromisos voluntarios de determinadas gobernanzas universitarias”.

-A partir del PMG crear un plan de género a 10 años a nivel institucional donde se vayan afianzando políticas de género. Se propone que sea elaborado por la Comisión de Igualdad y se aborden los temas de paridad, las jerarquías, la desigualdad salarial, entre otras cosas estructurales.

-No desconocer las iniciativas de igualdad que tiene el Estado. En ese sentido se sugiere mirar las metas de igualdad de género que ha elaborado Conicyt. “No es buscar los hilos negros, sino que si ya hay avances políticos, institucionales, estatales, que la U. de Chile, como parte del Estado, sea pionera en todo esto. Así como somos pioneras en el tema del acoso, ser pioneras en un tema de igualdad de género siguiendo lo que la Oficina de Igualdad de Oportunidades ha venido realizando”.

-**Necesidad de coordinación y comunicación más directa con la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género por parte de cada una de las facultades e institutos:**

Propuestas:

-Una comunicación directa de la Oficina con cada facultad. “Esto facilitaría la implementación de políticas, la comparación entre facultades, el efecto expansivo de que lo que se haga en una facultad impulse a otra, y se produzca una comunicación”.

-La existencia de una representante, encargada/o o delegada/o de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género en cada Facultad e Instituto que haga de canalizador.

**-Que el género no quede encasillado en “mujeres y hombres”, sino que se expanda hacia lo LGBTIQ+.**

1. Cada una de las fichas contiene: nombre, unidad, líneas de investigación, modalidad de docencia y vínculos que ha desarrollado el o la académica. [↑](#footnote-ref-1)