

COMPROMISO:

Hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior





(I)

Las instituciones de educación superior están llamadas a cumplir un especial papel en las sociedades. En ellas no sólo se encuentra el conocimiento que la sociedad juzga necesario transmitir a las nuevas generaciones, sino que también se cultivan de manera reflexiva los principios y valores que orientan la vida colectiva. Entre esos principios y valores, avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades que no discrimine por origen o género posee hoy un lugar fundamental. Es así como aparece como deber de las instituciones de educación superior detectar distorsiones injustificadas que un factor como el género introduce y, evidentemente, corregirlas. Una rápida mirada al sistema de educación superior permite apreciar los desafíos que a este respecto se plantean.

Actualmente, el sistema de educación superior chileno cuenta con 61 universidades -18 estatales, 9 privadas pertenecientes al Consejo de Rectores (CRUCH) y 34 privadas-, 48 centros de formación técnica -43 privados y 5 estatales- y 41 institutos profesionales. En cuanto a su estructura, los órganos de gobierno de las universidades -respecto de las cuales existe información disponible- son espacios predominantemente masculinos; por ejemplo, a nivel de rectoría, actualmente hay solo 5 rectoras, lo que representa el 8,2% del total. La misma realidad se extiende en la educación técnico profesional donde hay sólo un 5% de rectoras. Con respecto a las restantes autoridades unipersonales, se observa que en el universo total de vicerrectores de las universidades, el 23,5% son mujeres. Asimismo, existen 26 universidades que no tienen ninguna representante femenina en sus vicerrectorías.

También existen condiciones desiguales en el quehacer académico. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para el normal desarrollo de su carrera en comparación con sus pares hombres. Ello se debe a múltiples factores, algunos ocultos y soterrados, y otros obvios. El más evidente es el costo de la formación de la familia que se hace recaer preferentemente en las mujeres, sin que las reglas de la carrera académica cuenten con mecanismos compensatorios. Esto merma, y en ocasiones frustra, la carrera académica de muchas mujeres que, teniendo el mérito y competencias necesarias, ven afectado su desarrollo profesional. Todo ello, claro está, no sólo importa un trato injusto hacia las mujeres, sino que constituye una importante pérdida de bienestar social.

Las dificultades que experimentan las mujeres a la hora de desarrollar su carrera académica, también la experimentan las estudiantes en toda su trayectoria. La desigual distribución de los costos de la vida familiar, la tolerancia con pautas de interacción que acarrear sesgos en su contra, la pervivencia de currículos con discursos predominantemente masculinos, la existencia de diversas y a veces solapadas formas de violencia simbólica, son todas formas de maltrato en razón del género que deben ser corregidas.

Hay, pues, un amplio ámbito de acción en pos de la tarea de asegurar que las oportunidades se distribuyan equitativamente, eludiendo todo trato desfavorable en razón del género.

Esa distribución equitativa de las oportunidades y el trato igualitario debe alcanzar a todos los miembros y estamentos de las instituciones y extenderse a todas las dimensiones en que ella podría ser distorsionada.

COMPROMISO:

Hacia la equidad de género
en órganos directivos
de la Educación Superior



Así, la distribución de puestos de trabajo y la asignación de rentas entre hombres y mujeres; la progresión de la carrera académica; el diseño curricular y el proceso de la vida estudiantil; las condiciones de la vida familiar de las estudiantes; y las posiciones directivas, deben configurarse evitando que el género introduzca distorsiones injustificadas o discriminaciones arbitrarias.

Si bien una política de género debe atender a todas esas dimensiones -sin que por ocuparse de una se olviden todas las demás-, creemos que la distribución razonablemente equitativa entre hombres y mujeres de posiciones directivas en los organismos colegiados de las instituciones, puede ser un punto de partida para la mejora de las otras dimensiones de la vida cotidiana en el sistema de educación superior, iniciativas que serán abordadas particularmente por las instituciones de educación superior de manera autónoma.

(II)

Para alcanzar lo anterior, y sin perjuicio de los avances, a veces notables, que en algunas instituciones es posible observar, se hace necesario:

1. Establecer el compromiso de las instituciones de adoptar medidas e implementar programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional, de velar por la erradicación de barreras que desfavorezcan el desarrollo de las mujeres en la academia y de garantizar la igualdad de oportunidades.
2. Incorporar medidas de acción afirmativa cuyo fin sea propiciar que las instituciones de educación superior aseguren un porcentaje mínimo de presencia femenina entre sus autoridades. Se trata de un mecanismo que permitirá impulsar y acelerar la paridad de género en este ámbito.
3. Contar con un Observatorio de equidad de género que, bajo la dirección del MINEDUC, entregue información fidedigna y comparada acerca de la igualdad de trato en relación al género en el conjunto del sistema.

(III)

En especial, las instituciones y el Ministerio de Educación declaran converger en torno a los siguientes principios y se comprometen, en el mediano plazo, a ejecutar las acciones que enseguida se describen:

Primero.- Las instituciones de educación superior tendrán su propia política de equidad de género que será pública y se dará a conocer a la comunidad académica a través de un documento especialmente redactado al respecto, en el plazo de seis meses. Esta política interna tendrá como objetivo establecer compromisos, metas y acciones que resguarden y promuevan la equidad de género.



Segundo.- Las instituciones de educación superior 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.

Tercero.- Las instituciones de educación superior deberán tener representación femenina dentro de sus órganos superiores de gobierno. De esta manera, la conformación de directorios, consejos superiores, juntas directivas o cualquier otra forma de denominación del órgano colegiado de administración superior, cuando sea conformada por miembros designados o elegidos entre candidatos, deberá incluir al menos un 40% de mujeres.

Cuarto.- Las instituciones de educación superior deberán asegurar que en los procesos de búsqueda de candidatos para la designación o elección del rector o de la máxima autoridad unipersonal equivalente, ya sea mediante la conformación de ternas o de grupos de candidatos, se incluya al menos una candidata mujer.

Quinto.- Anualmente, las instituciones de educación superior 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 son 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.

Sexto.- Las instituciones de educación superior 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 correspondiente período;
- b) En el caso de las académicas que acrediten el nacimiento de más de un hijo en el mismo período, 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.

COMPROMISO:

Hacia la equidad de género
en órganos directivos
de la Educación Superior



c) En el caso de que la carrera académica se encuentre normada por algún reglamento interno, deberá ser adaptado para que refleje los puntos anteriores.

Séptimo.- Las instituciones de educación superior deberán establecer en su respectiva reglamentación académica facilidades y/o medidas afirmativas para el ingreso de académicas y/o investigadoras al claustro académico.

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.

Noveno.- Las instituciones de educación superior suscriben el compromiso de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos anteriores dentro del plazo máximo de dos años contados desde su firma, salvo en el caso del artículo tercero, al que se dará cumplimiento dentro de un plazo de tres años o bien en el proceso de renovación que siga inmediatamente al cumplimiento de aquel plazo. Adicionalmente, se comprometen a publicar en sus respectivos sitios web una copia del presente compromiso.

Décimo.- El presente documento de compromiso, una vez suscrito por la Institución de Educación Superior, deberá ser remitido a la Oficina de Partes del Ministerio de Educación, que deberá dictar un acto administrativo que lo apruebe. Dicha resolución será notificada a la Institución de Educación Superior 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.

* Se incluye documento editable en formato word a fin de que la Institución de Educación Superior complete y firme para adherir al compromiso antes señalado.