

## Hacia la equidad de género en la PUCV

Saludos iniciales: (Sr. rector, Sr. gran canciller, sres decanos, etc, ect...) Apreciados colegas y miembros de este claustro.

Estar aquí, de pie en este claustro, me hace pensar sobre el valor intrínseco de la universidad en cuanto a la universalidad que convoca, tema que ha sido arena de debate durante lo que ha transcurrido este 2018. ¿Quiénes son los convocados a hacer universidad? ¿Desde dónde se convoca? ¿a quiénes se invisibiliza? ¿Quiénes están llamados a tomar decisiones y quiénes no? ¿Es equitativa la universidad? ¿quiénes quedan incluidos y quiénes quedan excluidos?.

Querámoslo aceptar o no, es en el marco de estas preguntas que el movimiento feminista ha golpeado a todas las universidades de manera transversal y aunque inicialmente caricaturizado como “la gran queja de las mujeres”, ha logrado permear las agendas universitarias y públicas.

Al interior de la PUCV han sido las estudiantes las que han demandado una educación no sexista. No ha sido fácil ensayar respuestas para aproximarnos a entender qué es una educación no sexista. Nuevamente han sido las estudiantes las que nos han mostrado que la educación no sexista guarda relación con la posibilidad de garantizar igualdad en las condiciones de aprendizaje con independencia del género, la raza, la clase social, etc. Nos han mostrado que hay carreras femeneizadas y masculinizadas. Que existe un correlato entre el tipo de carrera, el género, los salarios, el tipo de trabajo que se realiza y la posibilidad de tomar decisiones que construyan futuro. Así, la carreras femeneizadas, son carreras donde mayoritariamente estudian mujeres, donde los salarios de las egresadas son menores y donde las funciones guardan relación con el servicio o cuidado del otro.

La movilización de las estudiantes interpeló a las académicas de la PUCV y puso la reflexión al centro de nuestras trayectorias y nuestro quehacer. Aún cuando la UNESCO haya reconocido que “la mayor facilidad de acceso de las mujeres a los estudios superiores **no siempre se ha traducido en una mejora de sus oportunidades profesionales**, sobre todo en cuanto a la posibilidad de dedicarse a la investigación después de obtener el doctorado”, en nuestro contexto cercano seguimos funcionando como si las mujeres académicas tuviéramos igualdad de oportunidades en el desarrollo de la academia. Sólo para entregar evidencia que haga visible que las mujeres no hemos tenido esas oportunidades, valga recordar que de las 56 universidades existentes en Chile, solo 8 (14%) han alcanzado algo parecido a paridad de género en sus plantas de contratación académica. Ninguna del CRUCH, por cierto.

Al interior de la PUCV esto se repite. Si recorremos la trayectoria histórica de nuestra universidad, podemos recordar tan solo una vicerrectora en 90 años de existencia. De los actuales cargos de toma de decisiones (Comité de Rectoría) nombrados por el Rector, ninguno lo ocupa una mujer. En cuanto a los cargos democráticos en la PUCV sólo hay una mujer entre las 9 decanaturas (11%); 1 en el Consejo Superior y lo mismo en el Capítulo Académico. En cargos de Dirección de Escuelas e Institutos el porcentaje sube a un 31%. Esto evidencia que no existe paridad en cargos relevantes en la toma de decisiones y representatividad de la comunidad universitaria.

En el universo de académicos y académicas PUCV el porcentaje de mujeres está entorno al 30%. La situación no mejora si se analiza la totalidad de Direcciones y Jefaturas administrativas donde la participación de las mujeres es de cerca del 27%, ocupando principalmente jefaturas.

Si accedemos al plano de la investigación, constatamos que entre los años 2005 y 2015 tan sólo un 28% de los proyectos de investigación financiados por Conicyt eran liderados por mujeres. Sabemos que ganar proyectos con financiamiento externo no sólo permite contar con los recursos necesarios para desarrollar la investigación que queremos, sino que proyecta nuestra carrera académica al facilitar la construcción de redes internacionales y de la publicación.

Si atendemos ahora a los mandos medios; es decir a aquellos cargos de jefatura que ejecutan la toma de decisiones realizada en la cúpula, la literatura nos dice que esos cargos están femeneizados. Condición que se reproduce en nuestra Universidad.

Por lo tanto, es equívoco seguir sosteniendo que en nuestra universidades no tenemos sesgo de género cuando casi no existe mujeres rectoras en nuestro país, no existen mujeres en cargos de toma de decisiones en la PUCV, no existe un alto porcentaje de mujeres que acceda a proyectos de investigación; a la vez que, el trabajo intermedio, el trabajo de ejecución y el de no de toma de decisiones lo realizan mujeres.

Ahora, si hablamos de la meritocracia, quiero señalar que la PUCV está llena de mujeres competentes, mujeres comprometidas, mujeres trabajadoras, mujeres con intereses políticos, mujeres íntegras, entonces, ¿qué planteamos desde la Red de Académicas PUCV?

Queremos ser académicas de una universidad donde los desafíos de equidad de género sean trabajados como una oportunidad en una mirada transversal, demostrando así a la sociedad que ésta mantiene este ideal de universalidad. En concreto significa trabajar en los siguientes ejes:

1. Horizonte de democratización: participación de académicas en la toma de decisiones en diferentes instancias y niveles, orientado hacia una paridad de género efectiva.
2. Valor referido a la trayectoria académica: revisar y promover la inclusión de académicas jerarquizadas en los claustros académicos.
3. Formalización de relaciones de género: incorporara un eje específico en el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad, con indicadores que evidencien la equidad de género y la educación no sexista.
4. Disposición ética y formas de relacionamiento cotidiano: reconocer el valor que tiene el aporte de las mujeres a la comunidad universitaria.

Como ven, esto es más que un problema de cupos o cuotas. Es reconocer que “Las estructuras de funcionamiento institucional reproducen las desigualdades incluso cuando sus estructuras se han planeado sin la intención de generar efectos negativos sobre los individuos que se rigen por la normatividad institucional”.

Yo puedo hablar desde este lugar, porque muchas mujeres antes que yo lo han hecho posible y así es mi herencia hacer que las que vengan después que yo puedan trabajar en espacios democráticos universales, de reflexión académica y capaces de desafiar las estructuras de pensamiento binario: individuo/sociedad; empatía/indolencia; gratuidad/lucro y tantas más con las que podemos no sentirnos a gusto y transformar nuestros espacios en formas de pensamiento más complejos, vinculantes, pluralistas e inclusivos.

Así, reconociendo(nos) con múltiples posibilidades, desde mi compromiso femenino en la construcción de una universidad transformadora, se hace necesario avanzar, fundado en el respeto y la dignidad como innato al hacer académico, hacia una universalidad en las formas de pensar y hacer el mundo, enriqueciendo nuestra identidad universitaria.

Finalmente a todas las académicas de la PUCV las invito entusiastamente a unirse a nuestro trabajo y desafíos.

**Claudia Altamirano Gómez**  
**Red de Académicas PUCV**