



UNIVERSIDAD
DE CHILE
E16056

RECIBIDO
SENADO UNIVERSITARIO

28 AGO 2017



APRUEBA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD
SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS
RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS
ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS

RESOLUCIÓN EXENTA N° 01073

SANTIAGO, 19 de julio de 2017

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido la siguiente Resolución:

VISTOS: Lo dispuesto en el D.F.L. N°3 de 2006, texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153 de 1981, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; el Decreto Supremo N°266 de 2014, de la citada Secretaría de Estado; el D.U. N°2358 de 1996; el D.U. N°5140 de 1995; el D.U. N°1939 de 2015; la Ley N°20.370, General de Educación, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado a través del D.F.L. N°2 de 2009, con las normas no derogadas del D.F.L N°1 de 2005, ambos del Ministerio de Educación; el D.S. N°789 de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; la Ley N°19.880; el Informe de la Comisión de la Comisión de Estamentos y Participación del Senado Universitario sobre propuesta de Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Académicas, de fecha 8 de junio de 2017; el Certificado N°015/2017 del Sra. Senadora Secretaria del Senado Universitario, de fecha 15 de junio de 2017; el Oficio N°083/2017 del Sr. Vicepresidente del Senado Universitario, de fecha 19 de junio de 2017; y la Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que, primero, cabe tener presente que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer garantiza en su artículo 5, literal b), el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

2° Que, en el ámbito laboral, es dable mencionar que el Código del Trabajo reconoce derechos irrenunciables e irremplazables de las trabajadoras y trabajadores, aplicables a funcionarios y funcionarias de esta Universidad, incluyendo permisos de pre y post natal, subsidios a la maternidad, fuero maternal, entre otros, además de hacer posible la adopción de instrumentos colectivos sobre corresponsabilidad parental, equidad de género y conciliación del trabajo con responsabilidades familiares, a partir de la Ley N°20.940.

3° Que, fuera de lo anterior, es necesario considerar que las y los estudiantes tienen derecho a una educación que les ofrezca oportunidades para su formación y desarrollo integral, conforme al artículo 10, literal a), de la Ley N°20.370, General de Educación.

4° Que, para cumplir con su misión institucional, esta Casa de Estudios se orienta por los principios de pluralismo, la participación de sus miembros en la vida institucional, la equidad y la valoración del ingreso a la Institución, en su promoción y egreso, el respeto a las personas y



bienes, el compromiso con la institución y el desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, contenidos en el artículo 4 de sus Estatutos Institucionales.

5° Que, en tal sentido, la Universidad de Chile promueve una cultura solidaria a objeto de acabar con las desigualdades de género, asumiendo desafíos en pos de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las materias, especialmente respecto de las labores de maternidad y paternidad, desarrollando mecanismos para impedir que sus costos afecten el desarrollo integral de quienes integran la comunidad universitaria.

6° Que, atendido lo anterior, un Informe emanado de la Comisión de Estamentos y Participación del Senado Universitario, relativo a la Política que en esta oportunidad se aprueba, evidencia las tensiones trabajo-familia en los distintos estamentos y en los procesos para avanzar en las distintas jerarquías universitarias, advirtiendo de manera general la falta de políticas y mecanismos institucionales para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares con el trabajo, dificultades que en su mayoría afectan a mujeres.

7° Que una Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias permitiría a académicas y académicos, personal de colaboración y estudiantes con responsabilidades familiares, cumplir sus funciones y labores sin mermar su participación en la Universidad, comprometiéndose esta Institución a garantizar la igualdad de oportunidades en el contexto universitario, desarrollando medidas para favorecer la corresponsabilidad social mediante el establecimiento de un marco normativo permanente al contexto educativo.

8° Que, a mayor abundamiento, una Política de Corresponsabilidad Social emana de las responsabilidades provenientes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con especial atención en lo establecido en la citada Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, en torno al principio de responsabilidad familiar equitativa, evitando el menoscabo de derechos de la mujer y condenando cualquier tipo de discriminación en su contra, estableciendo así una protección jurídica efectiva sobre una base de igualdad entre mujeres y hombres.

9° Que, de acuerdo al artículo 24 de los Estatutos de esta Casa de Estudios, el Senado Universitario es el órgano colegiado encargado de ejercer la función normativa de la Institución, cuya tarea fundamental es establecer las políticas y estrategias de desarrollo institucional, así como los objetivos y metas que conduzcan al cumplimiento de aquellas; en tanto que su artículo 25 letra a) señala que corresponde a dicho órgano aprobar, a proposición del Rector o por iniciativa de al menos un tercio de sus integrantes, toda norma de carácter general relativa a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad.

10° Que, según lo establecido en el inciso séptimo del artículo 3° de la Ley 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos, los actos administrativos de los órganos pluripersonales se llevan a efecto por medio de resoluciones de la autoridad ejecutiva de la entidad, atribución que en este caso corresponde al Rector, a quien compete dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de esta Casa de Estudios, conforme a lo señalado en el artículo 19 literal b) del Estatuto Institucional.

11° Que esta Rectoría acompañó al Senado Universitario una propuesta de "Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias", documento emanado de la Vicerrectoría de Extensión y

Comunicaciones (VEXCOM), a través de su Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, con la participación de las Vicerrectorías de Asuntos Académicos (VAA) y de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC), la organización Madres y Padres Universitarios (MAPAU) la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECh), la Dirección Jurídica e integrantes del Senado Universitario.

12° Que, sobre la base de la aludida propuesta, en Sesión Plenaria N°449, efectuada con fecha 15 de junio de 2017, el Senado Universitario aprobó la versión definitiva de la referida “Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias”, conforme al referido Informe de su Comisión de Estamentos y Participación, documento cuyo contenido y anexos, para todos los efectos, cabe entender formar parte integrante del presente acto administrativo aprobatorio.

RESUELVO:

1. Apruébase la Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias, en los términos que se indican a continuación:

POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DE ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS

Aprobada por el Senado Universitario el 15 de Junio de 2017

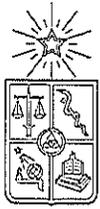
1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Chile desde su fundación ha estado comprometida con el desarrollo del país. En su constante labor de generación de conocimiento y de formación de personas, ha trabajado por la erradicación de las desigualdades sociales y de género tanto en nuestra propia Institución como en Chile, las que al persistir, limitan el desarrollo inclusivo propio de un país más justo y moderno.

En este camino se han desarrollado importantes iniciativas, entre las que destacan la Política de Equidad e Inclusión estudiantil, la feminización de los títulos profesionales, el Programa de Equidad de la Facultad de Ingeniería, la creación de los Centros de Estudios de Género, de la Comisión y de la Oficina de Igualdad de Género, la aprobación de la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile, entre otras.

Problematizar las relaciones de género en el contexto universitario implica, por una parte, develar los modos en que hombres y mujeres se posicionan en ellas, los lugares que ocupan en las jerarquías universitarias, las formas en que se distribuye el poder y la toma de decisiones, esto es, mirar la construcción cultural de la Universidad. Por otra parte, implica modificar los rasgos culturales y las estructuras injustas y discriminatorias que se reflejan en la menor participación de mujeres en la academia, en su sub-representación en los niveles de decisión y en las jerarquías superiores, en las brechas salariales por sexo, en las barreras para conciliar el desarrollo profesional o estudiantil con las responsabilidades familiares, por nombrar algunas expresiones.

Todos estos rasgos, derivados del sistema de género que organiza las relaciones sociales entre hombres y mujeres, se pretenden erradicar de la cultura institucional para que de este modo la Universidad de Chile siga avanzando en la senda de la equidad.



Transformaciones de esta magnitud requieren de acciones sistemáticas y persistentes, de miradas críticas y de políticas universitarias transformadoras en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y la gestión interna. Desarrollar políticas de equidad para construir igualdad entre hombres y mujeres es uno de los mayores retos que hoy enfrenta la Universidad.

Uno de los temas prioritarios en este desafío se refiere a enfrentar las barreras que experimentan las mujeres –producto de sus roles tradicionales de género– para asumir las exigencias derivadas del desarrollo de sus carreras laborales o estudiantiles. En efecto, la división sexual del trabajo que caracteriza a la sociedad se expresa también en la realidad de los actores universitarios y, si bien se avizoran cambios culturales, es un hecho que las responsabilidades familiares, la crianza y, en general, el cuidado de las personas, sigue siendo una tarea fundamentalmente femenina, con la consiguiente recarga del tiempo de trabajo de las mujeres.

2. ANTECEDENTES

2.1. La corresponsabilidad social en el cuidado.

El cuidado de las personas (adultas mayores, discapacitadas, enfermas, niños y niñas), implica la gestión de bienes y servicios que les permiten *“alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio... [el cuidado] puede ser desarrollado en la esfera doméstica, dentro de la propia familia, pero también incluye el que se ejerce en la esfera no doméstica, en que operan el Estado, las empresas, los organismos sin fines de lucro y las sociedades.”*¹

Si bien se trata de una labor que genera valor para la sociedad en su conjunto y para quienes se benefician directamente de ella, las concepciones culturales consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres y no una necesidad de las sociedades. Por tanto, las tareas del cuidado adscritas a los roles de género se desarrollan de manera gratuita y significan donación de tiempo y energía por parte de las mujeres.

En las últimas décadas las profundas transformaciones sociodemográficas ocurridas en el país han cuestionado el tipo tradicional de organización familiar. Por una parte, las familias se nuclearizan y diversifican sus estructuras, su tamaño medio disminuye, aumenta la presencia de adultos mayores, se incrementan los hogares con jefatura femenina. Por otra parte, se produce una masiva incorporación de las mujeres a la educación y al trabajo remunerado², en un contexto de cambios en los sistemas de organización del trabajo caracterizados por jornadas más intensas y extensas, horarios no habituales, sistemas de pago variables, entre otros.

Todo ello ha ido generando una crisis en los mecanismos tradicionales de conciliación entre trabajo y familia. *“Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas”*³.

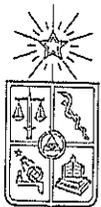
Frente a esta situación, las políticas públicas han quedado un tanto rezagadas en dar respuestas a las necesidades de las familias, dado que no se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios de cuidados ni se ha logrado reorganizar la vida social para asumir estas tareas.

Es por ello que la mayor participación laboral y educacional de las mujeres, si bien tiene un

¹Lupica C. “Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: Desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina”. OIT 2014.

² La tasa de participación laboral femenina alcanza un 41.9% al año 2010 (Instituto Nacional de Estadísticas 2015). La matrícula de mujeres en la educación superior alcanza un 52% el año 2014 (Mineduc, 2014).

³ “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. PNUD, OIT, 2009.



correlato positivo en su desarrollo personal y su autonomía económica, limita su tiempo de descanso y ocio, afecta su salud, deteriora su calidad de vida y está en la base de las discriminaciones y desventajas que experimentan en el mercado de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, actualmente la sociedad chilena se enfrenta a una “*crisis del cuidado*” caracterizada como “*un momento histórico en que se reorganiza simultáneamente el trabajo salarial-remunerado y el doméstico no-remunerado, mientras se mantiene rígida la división sexual del trabajo en los hogares y la segmentación de género en el mercado laboral*”⁴.

Para abordar el problema descrito en el ámbito universitario, lo que se propone es desarrollar una política universitaria que permita la conciliación entre vida laboral, familiar y personal desde una perspectiva de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombres, mujeres y esta Casa de Estudios.

2.2. El principio de la corresponsabilidad social.

La conciliación trabajo-familia en la Universidad ha de basarse en el principio de corresponsabilidad social en el cuidado de las personas, el que implica reconocer el cuidado como una prerrogativa de quienes lo requieren y de sus cuidadoras(es), velando por que la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos, entre hombres y mujeres. A la Universidad de Chile, en tanto organismo del Estado, no debe resultar ajeno este principio.

En tal sentido, dicho principio es coherente con la vocación institucional de esta Universidad, pionera a lo largo de su historia en promover una sociedad y una cultura de solidaridad en la que no existan barreras ni discriminaciones sociales, de género, etnia, edad, religión ni cultura. En materia específica de la desigualdad que afecta a las mayorías nacionales –las mujeres– y que se expresa también en el ámbito universitario, las autoridades universitarias han reconocido que “*debemos abordar el por qué el sistema socio cultural de género sigue encasillando a las mujeres en determinados roles. Debemos dejar de relacionar ciertas profesiones con ciertos géneros o, peor aún, tener distintas expectativas respecto a la carrera que se realizará al interior de una profesión en función del género... Esa tarea, esos cambios imprescindibles, son parte fundamental de las responsabilidades que hoy deben guiar a nuestra Universidad de Chile*”⁵.

Esto plantea nuevos desafíos que esta Institución debe acoger en el cumplimiento de su misión y compromiso con el desarrollo de un país con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las materias. En la esfera de las labores de maternidad y paternidad, implicaría reconocer la función social de estas funciones a través del desarrollo de mecanismos que impidan que sus costos sean asumidos exclusivamente por las mujeres, dificultando su desempeño laboral y el desarrollo de sus carreras.

Asimismo, asumir dicho principio permitiría garantizar el derecho de hombres y mujeres a desempeñar su trabajo y desarrollar sus carreras profesionales o estudiantiles, sin tener que renunciar por ello a una vida familiar o asumir altos costos personales y laborales. De tal manera, posibilitaría ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar, contando para ello con los necesarios apoyos institucionales.

Entendemos que “*las relaciones de género constituyen el cimiento del resto de las relaciones sociales y es por ello que cualquier institución que se autodefina por sus funciones docentes,*

⁴ Rico N. “Crisis del Cuidado y Políticas Públicas”. CEPAL, 2009.

⁵ Rector Ennio Vivaldi V. Saludo en el Día Internacional de la Mujer. Marzo, 2015.



*pedagógicas, reflexivas y de difusión a la ciudadanía de sus saberes, debe analizar los modos en que ella encarna o no las desigualdades*⁶, para enfrentarlas y corregirlas, respondiendo de esta manera al crecimiento continuo de la Institución.

Por todo esto, el desarrollo de esta política de corresponsabilidad en el cuidado permitiría plasmar los principios de equidad y de solidaridad social señalados en los Estatutos Universitarios.

2.3. Marco jurídico nacional.⁷

a) Tratados internacionales suscritos por Chile: los compromisos internacionales en igualdad de género adquirieron carácter vinculante en la legislación nacional al adoptarse la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en 1979⁸. Dicha Convención establece medidas para eliminar la discriminación en el empleo e impulsa iniciativas que permitan a ambos padres combinar sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Asimismo, Chile suscribió la Convención Internacional de los Derechos del Niño⁹, que establece a los niños y niñas como sujetos de derechos y, en particular, reconoce sus derechos de protección especial.

Por otra parte, cabe destacar el Convenio 156, ratificado en 1981¹⁰, que establece la noción de “responsabilidades familiares” y obliga a los Estados parte a adoptar políticas y medidas que:

- ✓ posibiliten a los trabajadores con responsabilidades familiares ejercer su empleo sin discriminaciones ni conflictos entre sus responsabilidades familiares y laborales.
- ✓ les permitan la libre elección de ocupación, su acceso a la formación profesional, su integración y permanencia en el empleo, y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades.
- ✓ definan que la responsabilidad familiar no debe constituirse *per se*, en una causa para terminar la relación de trabajo.

b) Normas legales sobre maternidad y responsabilidades parentales¹¹: en la legislación laboral, la protección a la maternidad cubre a toda trabajadora y trabajador, gestante, madre o padre, que dependan de algún empleador, sean de entidades públicas o privadas, y, en general, a todas las que estén acogidas a algún sistema previsional.

De tal manera, cabe destacar que el Código del ramo establece en esta materia derechos irrenunciables que no pueden reemplazarse por ningún tipo de compensación de parte del empleador, los que resultan aplicables a las funcionarias y funcionarios de esta Universidad, entre los que cabe destacar: los descansos y permisos prenatal, prenatal suplementario, prenatal prorrogado, postnatal, postnatal parental, descanso de plazo ampliado; los subsidios de maternidad correspondientes a dichos descansos y permisos; el tiempo para permitir a las trabajadoras y trabajadores alimentar a sus hijos(as) menores de dos años; el fuero maternal; la prohibición de ejecutar ciertos trabajos dañinos para la salud de la trabajadora embarazada; y el derecho a sala cuna.

2.4. La situación en la Universidad de Chile.

⁶ “Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile”. Oficina de Igualdad de Oportunidades, U. Chile, 2013.

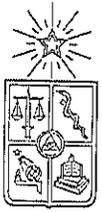
⁷Feres M. A. “Trabajo, Familia y Vida Personal. Informe Nacional” OIT 2009.

⁸ Promulgada en nuestro país a través del Decreto N°789 de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

⁹ Promulgada en nuestro país a través del Decreto N°830 de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹⁰ Promulgado a través del DS N°1907 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹¹ Libro II, Título II: De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar. Código del Trabajo.



La Universidad de Chile en tanto organismo público aplica la normativa laboral señalada respecto de sus funcionarias(os) y académicas(os), pero este conjunto de normas no da cuenta a cabalidad de la complejidad de la realidad universitaria. En primer lugar por tratarse de legislación laboral quedan fuera de su campo de aplicación las(los) estudiantes con responsabilidades familiares; en segundo término, el acceso a las medidas está generalmente restringido a las personas de planta o contrata excluyendo a las trabajadoras que tienen otras formas de contratación, como son los convenios a honorarios; en tercer lugar, hay aspectos específicos del desempeño académico que, precisamente por sus características particulares, requieren de regulaciones especiales.

En la Universidad de Chile las tensiones trabajo-familia se expresan en los distintos estamentos, aunque hay algunas diferencias entre ellos.

Las(os) académicas(os)¹² reconocen que su labor es altamente demandante, pues significa cumplir simultáneamente funciones de docencia superior, extensión, investigación y creación, sin perjuicio de las labores de administración que ocasionalmente asumen. De forma adicional, y para mantenerse actualizados, deben asistir a congresos y eventos nacionales e internacionales y, en gran parte de las disciplinas, publicar un número mínimo de artículos en revistas de corriente principal, exigencias que limitan la realización de otras actividades.

Si bien estas exigencias aplican tanto para académicos como para académicas, se coincide en que esta alta demanda de tiempo perjudica en una proporción sustancialmente mayor a estas últimas, debido a que mayoritariamente en ellas recaen las responsabilidades domésticas y de crianza.

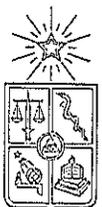
Las académicas madres afirman que este rol ha limitado su desarrollo laboral, en tanto sus carreras han tomado bastante más tiempo que las de sus colegas académicos, en especial su período de formación hasta el Doctorado, lo que se ha traducido en períodos sumamente agotadores a causa de una sobrecarga de funciones y, en algunos casos, han debido rechazar oportunidades de formación en el extranjero por razones de índole familiar, fenómeno que en general no ocurre en el caso de los varones.

Las diferencias de género se observan también en los procesos para avanzar en las distintas jerarquías universitarias. Los permisos por maternidad inciden en la menor cantidad de horas anuales de trabajo de las académicas. Asimismo, entre los elementos que se valoran para la promoción académica se cuentan la participación en proyectos de investigación o creación – ámbitos en el que se observa una menor presencia de mujeres– y las pasantías de investigación y postdoctorados, que contribuyen a la internacionalización de la carrera –requisito fundamental para llegar a ser profesor(a) titular–, lo que reditúa en invitaciones como profesor visitante a otras universidades y en integración a redes y circuitos de investigación o creación.

Las pautas, criterios, requisitos y procedimientos de las distintas instancias de evaluación y calificación se aplican, en general, por igual a hombres y mujeres, sin atender adecuadamente las diferencias de género. En igual sentido, el modelo de desarrollo de carrera académica y de evaluación de productividad de la Universidad de Chile se ha construido a partir del ciclo vital y profesional masculino, sin considerar que, en el caso de las mujeres, la época de mayor productividad coincide con la maternidad y la crianza.

Los académicos tienden a consolidar antes su carrera porque están más orientados socialmente a ello, y las mujeres, por el contrario, se ven mayormente expuestas a privilegiar entre las

¹² Id. "Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en Universidad de Chile".



responsabilidades familiares y la productividad académica. En la medida que la maternidad y las responsabilidades de crianza no se consideren adecuadamente en la medición del desempeño académico ni exista un sistema diferenciado de evaluación para equiparar las condiciones de hombres y mujeres, este proceso resulta inequitativo en desmedro de las académicas.¹³

Los(as) funcionarios(as) por su parte coinciden en que en la Universidad existe estricto apego a las normas legales de protección a la maternidad y que, no obstante, faltan políticas y mecanismos institucionales que excedan estas normas para facilitar la conciliación familia-trabajo. Ante la ausencia de estos mecanismos, las unidades académicas desarrollan estrategias que quedan al arbitrio y criterio de cada jefatura, lo que incide en tratos diferentes frente a situaciones similares.

Por otro lado, en el caso de las(os) estudiantes, la conciliación entre la maternidad/paternidad y el desempeño estudiantil se enfrenta a las altas exigencias académicas que caracterizan a la Universidad de Chile y a la ausencia de normas o criterios generales en esta materia, por lo que las soluciones a esta problemática se afrontan de forma particular con cada profesor(a), lo que genera resultados distintos en cada caso. Esto implica enormes esfuerzos personales y, en muchos casos, la alteración de las cargas académicas, la postergación de estudios y el retardo en la finalización de las carreras, la pérdida de becas y apoyos económicos que brinda la Universidad. Estas dificultades afectan de manera principal, aunque no exclusiva, a las mujeres, observándose que muchos estudiantes padres enfrentan problemas similares.

Adicionalmente, los(as) hijos(as) de estudiantes enfrentan barreras de acceso a las salas cunas públicas, pues éstas focalizan la atención en los hogares de los quintiles de menores ingresos, de acuerdo a los puntajes de la actual ficha de protección social. Este requisito de ingreso resulta excluyente para la mayoría de las estudiantes de la Universidad de Chile, aun cuando ellas tampoco cuentan con recursos suficientes para financiar los altos costos de las salas cunas privadas.

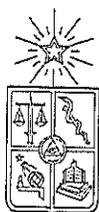
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA UNIVERSITARIA

La Universidad de Chile, en tanto institución pública y conforme a su misión institucional, guía su actuar conforme a los principios de participación de sus miembros en la vida institucional, la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso, y la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social. De tal manera, ha de adoptar un rol de corresponsabilidad social en el cuidado de los niños y niñas que permita a las(os) académicas(os), personal de colaboración y estudiantes con responsabilidades familiares compatibilizar sus distintos roles, sin afectar el desarrollo de sus carreras y funciones.

A objeto de adoptar un rol de corresponsabilidad social en el cuidado de niños y niñas que permita a las(os) académicas(os), personal de colaboración y estudiantes con responsabilidades familiares compatibilizar sus distintos roles, sin afectar el desarrollo de sus carreras y funciones, la Universidad de Chile asume los siguientes objetivos:

- Propender a la superación de las barreras culturales e institucionales que impiden un pleno despliegue, en igualdad de condiciones, de las mujeres y hombres en la Universidad y el país.

¹³ La categoría académica Ordinaria es la que agrupa al mayor número de académicos(as); 64,9% son hombres y 35.1% son mujeres. En las cinco jerarquías que la componen hay una mayor proporción de hombres; destaca que las mujeres tienen mayor participación en las jerarquías de menor rango y en la jerarquía más alta (Prof. Titular) representan sólo el 15.3%, en la Categoría Académica Docente en tanto representan sólo el 19.05% en la jerarquía Titular. (Ob. cit "Del Biombo a la Cátedra")



- Garantizar igualdad de oportunidades para la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario.
- Desarrollar medidas y acciones que favorezcan la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños y permitan conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar.
- Desarrollar un marco normativo pertinente para abordar la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños y permitan conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar, a través del estudio y análisis de la normativa universitaria vigente y su eventual modificación, así como también el estudio de la creación de nueva reglamentación y/o creación de normas generales relativas a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad.

4. LINEAS DE ACCIÓN

A objeto de cumplir los objetivos previamente señalados, esta política universitaria de corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños contempla cinco líneas de acción complementarias:

Línea de Acción N°1: proveer servicios de cuidado y educación inicial a hijos(as) de estudiantes, académicas(os) y personal de colaboración, facilitando de este modo el ejercicio de sus roles y funciones laborales o de estudio, propendiendo a la instalación de salas cunas y jardines infantiles en los diversos campus universitarios¹⁴.

De esta forma, la progresiva instalación de jardines infantiles permitiría el tránsito desde un sistema de educación inicial tradicionalmente focalizada en los hogares de menores ingresos, hacia un modelo centrado en los derechos sociales de niños y niñas, independiente de la situación socioeconómica o laboral de sus madres o padres.

Línea de acción N°2: favorecer la conciliación entre el desempeño de responsabilidades estudiantiles y familiares, mediante el establecimiento en la normativa universitaria de criterios que permitan a los y las estudiantes obtener la necesaria asistencia de las unidades académicas en el marco de la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños¹⁵.

Línea de Acción N°3: garantizar equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica, a través de la adecuación de la normativa universitaria respectiva, a efectos de permitir la igualdad de oportunidades entre académicas y académicos en las distintas instancias, considerando los efectos de la maternidad y las responsabilidades familiares en el desempeño y la productividad tanto profesional tanto profesional como académico, según corresponda.

En relación con el último punto señalado, y teniendo presente las consideraciones de la *Comisión de Género y Desarrollo Académico* y la *Comisión de Género y Diversidad Sexual, Campus Beauchef (2015)*, a través de la presente política universitaria es necesario incorporar en los proceso de calificación y jerarquización los siguientes criterios:

¹⁴ En este sentido, cabe destacar el Convenio aprobado por Resolución N°0192 de Rectoría, de fecha 10 de marzo de 2015, suscrito entre el Sr. Rector y la Sr. Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

¹⁵ Con fecha 01 de junio de 2017, en Sesión Plenaria N° 447, el Senado Universitario aprobó una modificación al Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile en lo que respecta a la inclusión en el art. 4º, numeral 8, un nuevo literal: "d) *permita conciliar actividades académicas y responsabilidades familiares como madre o padre, o futura madre o futuro padre, en igualdad de oportunidades, a través de las condiciones de corresponsabilidad social que posibiliten su desarrollo en la vida universitaria. Un reglamento especial regulará las condiciones de corresponsabilidad social y su conciliación con actividades académicas y responsabilidades familiares como madre o padre, y futuras madres y padres.*" Lo anterior, según consta en los Acuerdos SU N° 65/2017 y N° 66/2017.



- Considerar explícitamente, en cualquier evaluación cuantitativa, el efecto de la maternidad en la productividad académica. Por ejemplo, para el cálculo de valores promedio, no se incluirá el año de menor productividad post-nacimiento o adopción de un hijo(a). Para el caso de evaluación de tendencias se eliminará la singularidad causada por este acontecimiento. En un análisis más fino, se debe considerar también el caso de académicos hombres que asumen el cuidado de niños pequeños tomándose el postnatal. Estos criterios también se deben aplicar en casos de enfermedades o causas sobrevinientes.
- Con relación a los plazos de permanencia definidos para cada uno de los rangos de la carrera académica, ejecutar las modificaciones al Reglamento General de Carrera Académica (D.U. 2860 de 2001) aprobadas por el Senado Universitario en sesión Plenaria N° 323, del 10 de julio de 2014, que entre otras disposiciones establece: *“los plazos de permanencia máxima en las jerarquías se suspenderán durante el período en que, conforme a la ley respectiva, se haga uso del descanso de maternidad y del permiso postnatal parental”*. Este antecedente no se ha de considerar negativo para la carrera académica.
- Establecer en el Reglamento General de Calificación Académica que, cuando corresponda, el programa y el informe anual de actividades de cada académica considerará todo el período de duración de fuero maternal, asegurando que las actividades, funciones y horarios de trabajo que se acuerden al inicio del año académico sean compatibles con las responsabilidades derivadas de la maternidad y crianza. El programa anual podrá modificarse de acuerdo a los tiempos de vigencia del fuero maternal. (art. 33).
- En la pauta de calificación que fija los requisitos para acceder a cada nivel calificadorio consignar, cuando corresponda, la situación de fuero maternal en la que se encuentra la académica, lo que le permitirá adecuar las exigencias de actividades académicas y funciones a realizar durante dicho período (art. 35).
- Realizar modificaciones en el número de horas efectivamente trabajadas durante un año en el formulario para postular a la AUCAI y en otros que sean pertinentes, ya que se deja sin posibilidades de cumplir los requisitos a las académicas que han hecho uso de su pre y postnatal, aunque cumplan con los requisitos en el período trabajado.

En igual sentido, se destaca que la maternidad conlleva un período irrenunciable y prolongado de licencia pre y post natal, durante el cual la académica se aleja de sus labores de docencia e investigación, incidiendo directamente en la productividad científica más allá del período de licencia. Al respecto, cabe mencionar que, desde el año 2007, Conicyt considera este efecto al evaluar proyectos de académicas, considerando que por cada licencia maternal se incluyen dos años adicionales a los considerados en la evaluación curricular. Esta medida ha impactado de manera positiva la asignación de proyectos Fondecyt, esto es, la relación igualitaria entre de proyectos postulados y asignados a hombres y mujeres.

Línea de Acción N°4: promover la coordinación institucional para el estudio y análisis sobre la maternidad en la Universidad, mediante la socialización de estadísticas sobre esta materia entre la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y las unidades académicas, informando esto a los órganos superiores de la Universidad, así como también otros organismos universitarios.



UNIVERSIDAD
DE CHILE

De esta forma, la Universidad de Chile, puntualmente la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, podrá solicitar estadísticas a las unidades académicas para tener y centralizar datos sobre la maternidad y paternidad en la institución a todo nivel estamental y, así, poder proyectar futuras medidas sobre la corresponsabilidad entre el desempeño de responsabilidades académicas y familiares.

Línea de Acción N°5: planificar y desarrollar instrumentos que, en el mediano largo plazo, faciliten el cuidado de familiares directos hasta tercer grado o bajo tutela de los miembros de la comunidad universitaria que estén ante un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, a fin de conciliar las responsabilidades familiares con el desempeño y la productividad tanto profesional como académica.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE

Firmado Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Sr. Fernando Molina Lamilla, Secretario General (S) Universidad de Chile.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento

FERNANDO MOLINA LAMILLA
Secretario General (S)

DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Contraloría Universitaria
3. Senado Universitario
4. Consejo Universitario
5. Consejo de Evaluación
6. Prorectoría
7. Vicerrectorías
8. Facultades e Institutos
9. Hospital Clínico
10. Secretaría General
11. Dirección Jurídica
12. Oficina de Partes