

VICERRECTORA PAULINA RINCÓN:

“Las mujeres podemos y debemos estar en todos los espacios y áreas del conocimiento”

La Vicerrectora Paulina Rincón destaca avances en equidad de género en la UdeC, incluyendo el Sello de Igualdad de Género para Universidades del PNUD nivel Oro y el liderazgo femenino en la institución. Los desafíos en conciliación laboral y el acceso de mujeres a áreas tradicionalmente masculinizadas son propósitos en los que la Casa de Estudios mantendrá una atención particular.

FOTO: ESTEBAN PAREDES DRAKE / DIRCOM UDEC



Noticias UdeC
contacto@diarioconcepcion.cl

La Universidad de Concepción ha demostrado un fuerte compromiso con la equidad de género a través de diversas iniciativas y logros institucionales. En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la Vicerrectora Dra. Paulina Rincón González reflexionó sobre los avances alcanzados y los desafíos que aún persisten en la comunidad universitaria.

Sobre los procesos formativos que se desarrollan en la Universidad, la Vicerrectora enfatizó en la importancia de que las instituciones incorporen una perspectiva de género más equitativa, con contribuciones en el nivel profesional y en el ámbito personal.

«Las universidades, a mi juicio, tienen un rol fundamental ya que, por una parte, desde ellas formamos profesionales que se insertan posteriormente en el mundo laboral y que —en los diversos roles que ocupan— pueden aportar a generar condiciones de equidad entre hombre y mujeres, pero además en su vida personal y familiar también pueden aportar en ello si es que han vivido un ambiente formativo justo y equitativo en que los derechos de las mujeres son reconocidos y respetados», afirmó.

No solo esta perspectiva es vital en el acompañamiento de las y los futuros profesionales, la Vicerrectora también indicó los aportes que se pueden producir a la reducción de brechas a través del conocimiento generado en investigación.

«Quienes hacen investigación y se forman como investigadores/as pueden contribuir a la reducción de brechas de género al aportar luz al conocimiento considerando los distintos sesgos de género que pueden estar presente en el trabajo de generación y transferencia de conocimiento», dijo la autoridad universitaria.

Además, destacó la relevancia de que los planes de estudio de las pedagogías incorporen avances en esta materia, ya que quienes se desempeñan en la enseñanza tienen un rol protagónico en la educación de las nuevas generaciones.

«Desde las universidades, en aquellas en que formamos profesores y profesoras, específicamente en las facultades y escuelas de educación, tenemos una tremenda responsabilidad al formar a quienes estarán en las aulas preescolares y escolares formando a las futuras generaciones. Los planes de estudios de las pedagogías deben considerar avanzar en reducción de brechas de género, así como en los otros objetivos de desarrollo humano ya que es clave el trabajo formativo temprano a nivel de estable-

cimientos preescolares y escolares», añadió.

Para la Vicerrectora, el compromiso de la Universidad con la equidad de género debe manifestarse, además de la implementación de políticas y programas, en la construcción de una comunidad universitaria más inclusiva: «Hoy es claro que las mujeres podemos y debemos estar en todos los espacios y en las distintas áreas del conocimiento».

Uno de los hitos más importantes del último año para la Universidad de Concepción ha sido la obtención del Sello de Igualdad de Género para Universidades del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Nivel Oro. Este reconocimiento posiciona a la UdeC como la primera institución de educación superior en América Latina y el Caribe en obtener esta certificación en igualdad de género.

La Vicerrectora subrayó que, más allá del reconocimiento, lo fundamental ha sido el trabajo sostenido en la implementación de acciones alineadas con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, reforzando el compromiso de la comunidad universitaria con la inclusión y la equidad de género.

«Lo que ha impactado ha sido el trabajo de estos años en términos de sistematizar acciones que vayan en la misma dirección y en línea con

nuestro Plan Estratégico Institucional y profundizar en otras. Creo que el lineamiento institucional de ser una comunidad comprometida con la inclusión y la equidad de género es algo en el que hemos asumido un compromiso genuino en distintos niveles y tenemos acciones en las distintas dimensiones misionales y que impactan a toda la comunidad, personal y estudiantado, y del que sentimos un gran orgullo», expresó.

En cuanto al liderazgo femenino dentro de la Universidad, la Dra. Paulina Rincón celebra los avances en la composición de los equipos directivos. Actualmente, tres de las cuatro Vicerrectorías están lideradas por mujeres, y en el Consejo Académico, siete de las 20 decanaturas cuentan con liderazgo femenino. A pesar de estos progresos, la Vicerrectora reconoce que aún queda camino por recorrer en la representación de mujeres en órganos colegiados superiores, como el Directorio, donde la presencia femenina aún cuenta con un margen importante de mejora.

«Afortunadamente, en nuestra Universidad hemos tenido grandes avances, si miramos, por ejemplo, lo que sucedía hace 7 años: teníamos un equipo directivo superior mayoritariamente masculino, no había ninguna Vicerrectoría liderada por una mujer, tampoco se daba aque-

llo a nivel de Jefatura de Gabinete y eran pocas las Direcciones con liderazgo femenino [...] A nivel de órganos colegiados superiores los avances no son tan notorios: si bien nos gustaría tener mayor representación femenina en el Directorio, tenemos hoy representación, lo que antes no se daba; y a nivel de Consejo Académico hoy contamos con un número importante de decanas», detalló.

A juicio de la Vicerrectora Rincón, los desafíos de conciliación entre la vida laboral y familiar siguen siendo una de las principales barreras para la participación de mujeres en cargos de liderazgo. En torno a esta materia, lamentó que la carga del trabajo doméstico y de cuidado siga recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que dificulta la posibilidad de asumir y mantenerse en roles de mayor visibilidad.

«Aún como sociedad dejamos la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado en manos de las mujeres, por tanto, la carga mental y la doble o triple jornada la vivimos fundamentalmente las mujeres. Entonces asumir un rol de liderazgo suele ser una decisión compleja y mantenerse en él muchas veces se hace difícil», sostuvo.

Destaca algunas de las iniciativas relevantes en materia de equidad de género, tales como la implemen-

tación de los programas de admisión especial +MC (Más Mujeres Científicas) y +MUdeC (Más Mujeres UdeC), dirigidos a fomentar la participación femenina en carreras con una histórica brecha de género. Aunque aún es pronto para evaluar el impacto de estos programas, la Vicerrectora señala que han sido bien recibidos en las facultades y departamentos donde se han implementado, lo que, según la Dra. Rincón, permite constatar el compromiso universitario con la reducción de estas desigualdades.

«De momento estamos recién con las primeras matriculadas gracias a estos dos sistemas de ingreso especial y vamos a tener un programa de acompañamiento en nuestro Centro al Desarrollo del Estudiante (CADE), tal como tenemos para otras vías de ingresos especiales. Al finalizar el año académico que estamos comenzando, creo que podremos tener aprendizajes que compartir», aseveró.

De cara al futuro, la Universidad de Concepción continuará impulsando acciones concretas para consolidar los avances en equidad de género. Entre ellas, destacan las modificaciones al Reglamento de Personal Académico, que permitirán la realización de concursos para el ingreso de personal del sexo subrepresentado en los departamentos.

«Tenemos ya aprobadas modificaciones al Reglamento de Personal Académico, y una de ellas es la posibilidad de concursos para sexo subrepresentado, es decir, sexo femenino o masculino, que en un Departamento específico esté en proporción inferior al 40% de la planta de esa unidad. Cuando tengamos los decretos que regulan los cambios reglamentarios que hemos aprobado, vamos a tener la posibilidad de poder llamar a estos concursos. Creemos que este es un paso importante, pues los análisis de las brechas de género en nuestra institución dejan muy claro que -a nivel de personal académico-, la brecha es de entrada, es decir, ingresan menos mujeres a la académica que hombres, 38% de nuestra planta académica es femenina, versus un 62% que es masculina», dijo la Vicerrectora.

Asimismo, también en relación con la equidad de género, se fortalecerán iniciativas de formación en pre y postgrado, medidas de apoyo a la investigación y la visibilización de los aportes a los lineamientos institucionales recogidos en el Plan Estratégico Institucional, «entre ellos», agregó la Dra. Rincón, «la visibilización de presupuestos sensibles a las materias de género».

OPINIONES
 Twitter @DiarioConcepcion
 contacto@diarioconcepcion.cl



CRÉDITO: ESTEBAN PAREDES DRAKE, DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES