



Universidad
Central



ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

UNIVERSIDAD EN IGUALDAD
Proyecto InES Género

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE
2023



Universidad
Central

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE

Vicerrectoría Académica

Proyecto InES Género - INGE210022

Este documento es una publicación realizada en el marco del Proyecto InES Género de la Universidad Central de Chile, denominado: “*Construyendo una Universidad en Igualdad: Diseño de estrategias de equidad de género en el ámbito de la Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento, para reducir las brechas de género en la Universidad Central de Chile*”.

AUTORAS

Dalia Moreno Riquelme
Constanza Barraza Vargas

COLABORADORAS

Viviana Azúa Aros
Sofía Reyes Medina

REVISIÓN

Edith Catalán Contreras
Ángela Morales Ravest
Ximena Díaz Correa
Felipe Guevara Pezoa

DISEÑO GRÁFICO

Carlos Fuentes Torres

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons

Atribución-NoComercial-CompartirIgual

4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>





Universidad
Central



Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
e Innovación

Gobierno de Chile

ÍNDICE

PREÁMBULO	6
Conceptos Fundamentales	9
INTRODUCCIÓN	11
MARCO NORMATIVO	17
I. Tratados internacionales	17
II. Leyes Nacionales	19
MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.	23
CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

PREÁMBULO

En el marco de la ejecución del Proyecto InES Género “Universidad en Igualdad” de la Universidad Central (UCEN), se elaboró el presente documento “Orientaciones para la implementación de medidas de corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el contexto universitario”, con el fin de entregar sugerencias para **impulsar la equidad de género en el contexto universitario, mediante la incorporación de medidas para la conciliación con corresponsabilidad social.**

La instalación de las iniciativas sugeridas a continuación permitirá, a largo plazo, avanzar hacia la sustentabilidad de la vida de todas las personas que componen la comunidad UCEN, apuntando hacia una repartición equilibrada y justa de las tareas que sostienen nuestra sociedad, el entorno laboral y académico, además de los hogares.

Adicionalmente, las medidas planteadas responden también al primer objetivo específico de la Política de Género y Diversidad de la UCEN, el cual refiere a “crear las condiciones para institucionalizar la Política de Género y Diversidad en todo el quehacer universitario, por medio de normativas, instrumentos, acciones afirmativas y la gestión de financiamiento, que permitan la implementación, monitoreo y evaluación de la política”. Por lo que **buscan contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género mediante la implementación de acciones específicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos e impulsar la equidad de género en la trayectoria educativa y laboral de las mujeres** integrantes de la comunidad centralina.

En consonancia con lo anterior, **este documento se sustenta bajo la perspectiva de género**, un prisma de análisis que permite acercarse a la realidad considerando el impacto del género en el estatus, poder, oportunidades, derechos y acceso a recursos, y en cómo estas diferencias y desigualdades afectan las necesidades inmediatas y los intereses a largo plazo de las personas. Igualmente, **se incorpora un enfoque de derechos humanos**, el cual vela por la protección y respeto de las libertades, dignidad y el bienestar de todas las personas, con un especial énfasis en quienes requieren cuidados y en quienes los proveen. Por último, **se incluye una aproximación a la interseccionalidad**, es decir, se tomará en cuenta cómo las distintas formas de discriminación suelen entrecruzarse y maximizarse entre sí, impactando en la vida de las personas. Esto permitirá cuestionar los modelos y prácticas hegemónicas que reproducen estructuras sociales invisibles al (i) género, (ii) a las múltiples aristas que componen la vida cotidiana y (iii) a las diversas relaciones, familias y hogares que existen.

La primera sección, a modo de introducción, aborda de manera breve qué es **la división sexual del trabajo**, cómo se produce y reproduce a partir de los roles asignados históricamente a cada género, evidenciando tanto las consecuencias que traen en el desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres, como en la sociedad en su conjunto.

Luego, **en la segunda sección, se presenta un encuadre normativo de referencia** que resume los principales tratados internacionales y leyes nacionales que velan por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social en nuestro país. Posteriormente, en la **tercera sección, se sugiere la incorporación de medidas para promover la corresponsabilidad en la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral en el contexto universitario.

Por último, se finaliza el documento, **entregando las principales conclusiones recogidas en el mismo a fin de constatar nuevos desafíos** atinentes a las instituciones de educación superior, siguiendo el compromiso de la corresponsabilidad social.

Esperamos que este documento favorezca la construcción de una comunidad centralina comprometida e involucrada con la igualdad de género, en **donde todas las personas puedan acceder y participar de manera equilibrada y equitativa en los diversos ámbitos de la vida laboral, académica, familiar y personal**; fortaleciendo así la corresponsabilidad social en los entornos educativos.



Equipo Proyecto InES Género UCEN
“Universidad en Igualdad”

CONCEPTOS

FUNDAMENTALES

Personas dependientes

Aquellas personas que, por motivo de edad, situación de discapacidad, enfermedad o por haber sufrido algún accidente, requieren de la ayuda y asistencia de terceros para la realización de sus actividades cotidianas.

Conciliación (de la vida laboral, familiar y personal)

Equilibrio en el ejercicio de las responsabilidades y actividades propias de la vida laboral, familiar y personal, de tal manera que su desarrollo sea armonioso y no deba renunciarse al tiempo dedicado a alguno de estos ámbitos en favor de otro.

Corresponsabilidad

Planeación, reparto y participación equilibrada de las tareas domésticas, de cuidado y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar, independiente de su género. La corresponsabilidad tiene como objetivo introducir el principio de igualdad y justicia en la vida familiar y laboral, cuestionar los estereotipos y roles de género tradicionales, y cubrir adecuadamente las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes.

Personas cuidadoras

Aquellas personas que asumen la responsabilidad de ejercer tareas de cuidado de personas dependientes, ayudándoles y asistiéndoles en la realización de sus actividades diarias.

Generalmente este rol es asumido por una persona del círculo social inmediato (familiar, amigo/a o incluso vecino/a), en la mayoría de los casos mujer, quien no recibe ayuda económica ni capacitación previa para la atención del/la paciente.

Acciones afirmativas

Conjunto de medidas de carácter temporal y proporcional encaminadas a acelerar la igualdad al favorecer a personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

El objetivo principal de estas acciones es corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una institución, estructura o jerarquía determinada, remediando así los resultados de la discriminación histórica y previniéndola en el futuro.

¡Te invitamos a revisar el **Glosario de Género, Diversidad e Inclusión** creado por la **Universidad Central!**





INTRODUCCIÓN

El trabajo reproductivo es comprendido como la realización de tareas domésticas destinadas a la mantención del hogar y el cuidado de personas dependientes, éstas actividades han sido consideradas histórica y culturalmente como responsabilidades propias de las mujeres al estar ligadas a la esfera de lo privado. Por otro lado, el trabajo productivo, remunerado y fuera del hogar, se asoció históricamente a los hombres, asignándoles el papel de proveedores y jefes de familia. **Estas diferencias en roles**, inculcadas desde la primera infancia mediante la asignación de juguetes y responsabilidades diferenciadas por género, **se han mantenido incluso después de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, concibiendo todavía las tareas domésticas y de cuidado como una responsabilidad única y/o principalmente femenina**, además de no remunerada. Este fenómeno se conoce como la **división sexual del trabajo**, y es una de las principales causas de la desigualdad de género en el ámbito privado y laboral.

Lo anterior se sostiene en cifras. Según la Encuesta de Uso del Tiempo¹, en Chile una mujer destina en promedio 5,89 horas al cuidado del hogar y de personas dependientes por día, frente a las 2,74 horas que dedican los hombres a esas tareas (INE, 2015). Similarmente, **en promedio una mujer sin trabajo remunerado destina prácticamente el mismo tiempo diario a labores domésticas y de cuidado que una mujer ocupada en un día tipo** (3,08 horas y 3,05 horas, respectivamente). Ambas cifras son superiores a las de los hombres desocupados y trabajadores (1,2 horas y 1,75 horas; respectivamente) (INE, 2015).

¹ La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) caracteriza el tiempo destinado por las personas a las distintas actividades de la vida diaria, como el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y las actividades personales. Para ello, recolecta información en los principales centros urbanos de todas las regiones del país, entrevistando de manera directa a personas desde los 12 años de edad. Tiene una periodicidad quinquenal, sin embargo, a la fecha, aún está pendiente la segunda versión de la encuesta.

Igualmente, el Estudio Longitudinal Empleo-Covid 19, realizado por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (2020), indica que las mujeres dedican 14 horas más por semana al cuidado de niños y niñas y cinco horas más en la asistencia a personas dependientes que los hombres. Además, aunque el cuidado de los hijos, hijas y del hogar constituye la principal razón de inactividad laboral de las mujeres, **sólo un 1% de la inactividad masculina se explica por razones de trabajo reproductivo** (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

Las mismas tendencias se replican al interior de la comunidad universitaria. Según datos del Diagnóstico de Género y Diversidad de la Universidad Central (2022), (en adelante, el Diagnóstico), **el 26% del total de académicas y 24% del total de funcionarias encuestadas dedican más de 8 horas semanales al cuidado de niños, niñas u otras personas dependientes, en contraste con solo un 8% de los académicos y 6% de los funcionarios encuestados.** Igualmente, el 97% de las académicas que participaron del estudio señalaron dedicar al menos una hora al cuidado de la ropa, en comparación con sólo el 82% de los académicos. 68% de las funcionarias indicó destinar 3 horas semanales a la compra de víveres y



abarrotos versus solo el 51% de sus pares varones. En cuanto al estudiantado, se destaca que, aunque existe una proporción similar de madres y padres (21% y 20%, respectivamente), solo un 69% de los varones vive con sus hijos/as versus un 93% de las mujeres. Igualmente, también se rescata que el 62% de las estudiantes ha estado a cargo del cuidado de personas dependientes y menores de edad en los últimos tres años, versus un 44% de los estudiantes (UCEN, 2022).

Los estudios anteriores muestran que **la carga de las tareas domésticas y los cuidados impacta negativamente a las mujeres**. Por un lado, las trabajadoras se ven enfrentadas a una doble jornada, donde las horas que podrían dedicar al ocio y el descanso son ocupadas en suplir las necesidades de su hogar y las personas dependientes en su círculo familiar; lo que afecta su rendimiento, salud y calidad de vida. Por el otro, el sistema laboral las penaliza por ejercer estas labores, lo que se expresa en **barreras para su entrada y permanencia en el mismo, además de menores salarios, desigualdades en la promoción, dificultades en el acceso a puestos de liderazgo o diferencias en el acceso a capacitaciones**; por nombrar algunos ejemplos.

Lo que, sumado a las bajas posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar, obliga a muchas mujeres a abandonar los espacios de trabajo formal y los estudios, lo que conlleva a la dependencia y a la precarización de la situación económica femenina. Como reflejo de esto, según datos del Diagnóstico (UCEN, 2022), un 32% de las académicas, 15% de las funcionarias y 31% de las estudiantes señala percibir que el cuidado de personas dependientes ha afectado su carrera y desempeño; en contraste con un 26%, 11% y 23% de sus pares varones, respectivamente.

Adicionalmente, la desigual distribución del trabajo reproductivo, sumado al envejecimiento de la población, **genera una crisis de cuidados**. En específico, nuestro país actualmente está enfrentando una transición demográfica como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de natalidad: **las familias son cada vez más pequeñas y la proporción de personas adultas mayores está creciendo** (INE, 2022). Como consecuencia, cada vez serán más las personas que requerirán cuidados, por lo que se necesitarán quienes las cuiden. Esto además se sumará a la crisis previsional que vive el país y que en la actualidad conlleva a que un 72% de las pensiones no alcance el salario mínimo y 25% no supere la línea de la pobreza (Gobierno de Chile, 2022), lo que precariza a la tercera edad, impidiendo a las personas adultas mayores acceder tanto a servicios privados de cuidado como a los bienes y servicios más básicos. Esto, a largo plazo, podría profundizar el abandono de trabajos formales y la sobrecarga femenina, atentando contra el bienestar de la sociedad en su conjunto.

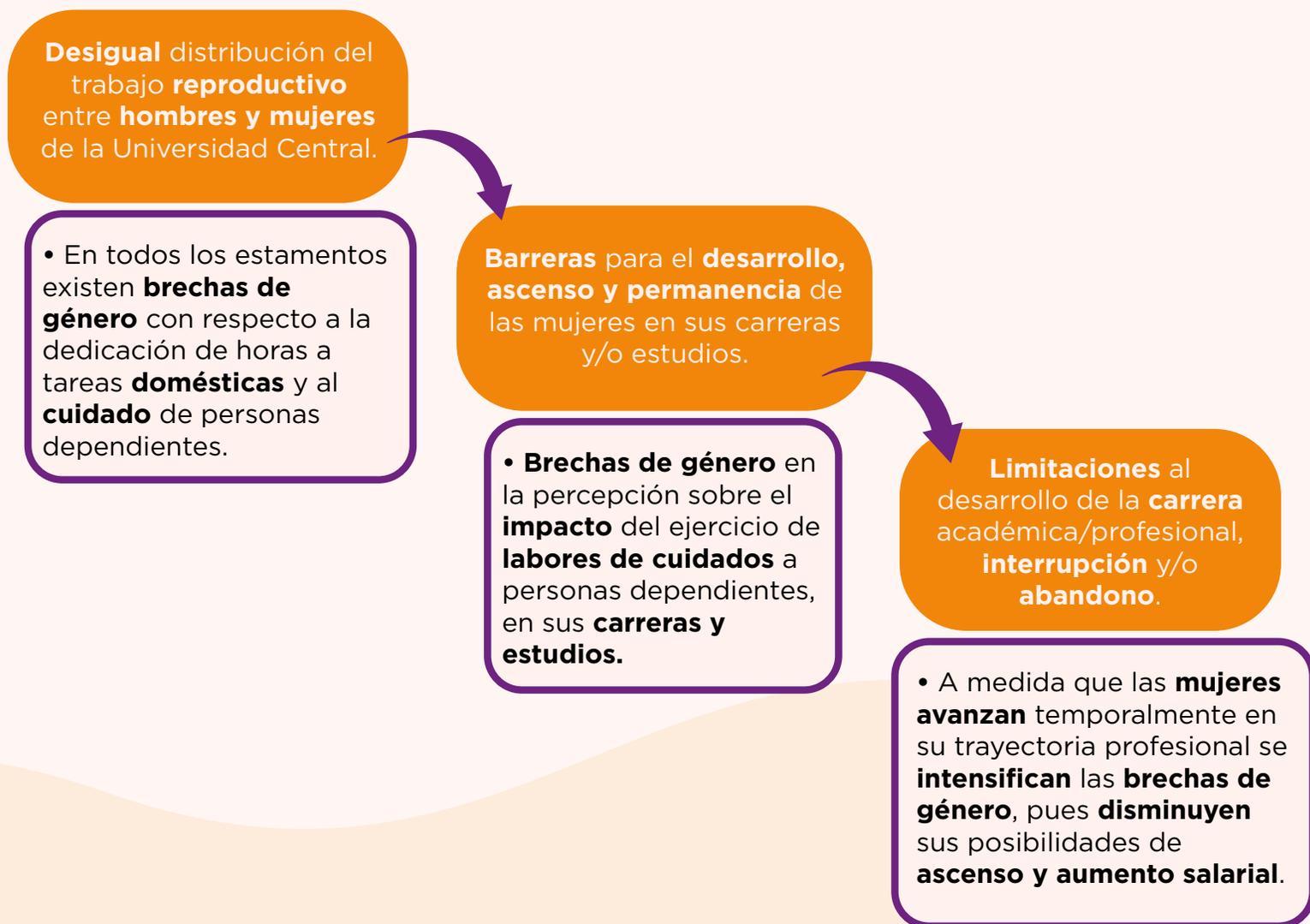


Para enfrentar estas desigualdades dos cuestiones son fundamentales. En primer lugar, es necesario que el Estado, **las instituciones y los distintos espacios de trabajo promuevan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas, de tal manera que las tareas correspondientes al trabajo productivo y reproductivo puedan llevarse a cabo de forma armoniosa y equilibrada.** Esto permitirá aumentar la calidad de vida de las y los trabajadores y de sus familias, mejorar el ambiente del trabajo, reducir el absentismo laboral y aumentar la proactividad y retención del talento en los equipos de trabajo, lo que adicionalmente disminuiría la rotación profesional y los costos por nuevos reclutamientos. Además, por sobre todo lo anterior, la conciliación permitirá a las mujeres competir en igualdad de condiciones y oportunidades dentro del mundo laboral, impulsando así la equidad de género.

En segundo lugar, es imprescindible **promover el principio de corresponsabilidad,** lo que significa no solo abogar por un reparto equitativo en las tareas domésticas y de cuidado entre las y los integrantes de un mismo hogar o núcleo familiar; sino también asumir el trabajo reproductivo como una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares. Lo anterior implica reconocer tanto el derecho de las personas dependientes de ser cuidadas, como el derecho de todas las personas de elegir suplir o no estas necesidades, trayendo finalmente justicia al ámbito familiar.



En este contexto, el presente documento **busca servir de guía para impulsar los cambios institucionales necesarios para contribuir a una distribución equitativa y equilibrada de las responsabilidades laborales, domésticas y de cuidados**, en la comunidad universitaria. A nivel general las medidas que se proponen vienen a resolver algunas de las brechas y barreras descritas anteriormente, que pueden ser sintetizadas para su comprensión en el siguiente diagrama:



MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal que vela por la corresponsabilidad social y familiar, la conciliación de la vida laboral y familiar, y los cuidados en nuestro país. En primer lugar, se detallan los principales tratados internacionales de derechos humanos a los que Chile está adscrito y que velan por proteger a las personas dependientes y a quienes les cuidan. Posteriormente, se revisan las leyes vigentes en materia de cuidados de personas dependientes y trabajo doméstico, explicando brevemente sus contenidos y beneficios asociados.

Es importante señalar que gran parte de estas normativas reproducen la división sexual del trabajo, pues otorgan las facultades y roles de cuidado a las mujeres trabajadoras por sobre los varones.

I.- TRATADOS INTERNACIONALES

Convención sobre los Derechos del Niño

Esta convención internacional, firmada y ratificada por Chile en 1990, tiene como propósito velar por la protección de los derechos, vida, seguridad y dignidad de los niños, niñas y adolescentes. Entre sus medidas establece la obligación de los Estados a asegurar la protección y cuidado necesarios para el bienestar de las y los niños (art 13), ya sea por sus padres, familiares o tutores legales (art. 7), o por servicios de protección del mismo Estado (art. 20). Igualmente, es deber de éstos prestar asistencia apropiada a las personas



cuidadoras para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza de niñas, niños y adolescentes; así como velar por brindar cuidados especiales a personas menores de edad que lo requieran por motivo de enfermedad o situación de discapacidad.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

Este tratado internacional, firmado y ratificado por Chile en 1989, establece los lineamientos necesarios para erradicar la discriminación contra las mujeres en sus múltiples formas; siendo una de las obligaciones de los Estados firmantes, la igualdad de condiciones y derechos laborales entre mujeres y hombres. Entre sus medidas prohíbe el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad; obliga a otorgar licencias de maternidad con sueldos pagados; y alienta el suministro de servicios de apoyo al cuidado para permitir que los padres, madres o tutores/as legales combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública (art. 11).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Esta convención, firmada y ratificada por Chile en 2008, vela por la protección de los derechos y el respeto a la dignidad de las personas en situación de discapacidad. Entre sus medidas apunta a otorgar los servicios sociales y apoyos necesarios para el debido cuidado de personas en situación de discapacidad que dependan de terceros, ya sea proporcionando atención alternativa (art. 23) o servicios de cuidados (art. 28).

II.- LEYES NACIONALES

- **Ley N° 19.250**

Esta ley del año 1993, traspasa al padre trabajador el postnatal de la madre, en caso de que fallezca en el parto o durante el período del permiso. También extiende al padre trabajador, a elección de la madre trabajadora, el permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año.

- **Ley N° 19.505**

Esta normativa de 1997, faculta a la madre trabajadora a cuidar al hijo o hija menor de 18 años que haya sufrido un accidente grave o enfermedad terminal, otorgándole un permiso de diez jornadas diarias, las cuales deben ser restituidas posteriormente a la empresa u organización. Si ambos padres trabajan, el permiso puede ser transferido al padre trabajador por parte de la madre. En la actualidad el derecho asiste a ambos padres indistintamente.

- **Ley N° 20.047**

Promulgada en el año 2005, establece el permiso postnatal parental de cinco días para el padre trabajador, por el nacimiento de su hijo o hija.

- **Ley N° 20.137**

Esta ley, vigente desde el año 2006, otorga siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual e independiente del tiempo de servicio, por nacimiento y muerte de parientes y/o cónyuges.

- **Ley N° 20.166**

Normativa del año 2007 que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar o dar alimento por lo menos una hora por día a sus hijas e hijos menores de dos años, exista o no sala cuna en su lugar de trabajo.

- **Ley N° 20.255**

Ley vigente desde el año 2008 que

establece la creación del bono por hijo o hija, la separación por género del seguro de invalidez y sobrevivencia, y la división del saldo acumulado en la cuenta individual en caso de divorcio o nulidad. Incrementando así, la cobertura previsional de las mujeres en reconocimiento a la situación de desventajas que estas enfrentan por asumir las responsabilidades de cuidado.

- **Ley N° 20.336**

Esta ley del año 2009 establece los días de descanso semanales de los y las trabajadoras de casa particular que vivan en la vivienda de su empleador, así como su derecho a descanso durante los feriados legales.

- **Ley N° 20.367**

Normativa del año 2009 que modifica el Código del Trabajo y hace extensivo el permiso parental a la madre, en caso de adopción de un hijo o hija menor de edad.

- **Ley N° 20.422**

Promulgada el año 2010, esta ley establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas en situación de discapacidad, promoviendo entre sus medidas la atención a las personas en situación de dependencia a través de prestaciones o servicios de apoyo. Además, señala que el cuidado de personas en situación de discapacidad que sean dependientes deberá facilitar una existencia autónoma y proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social.

- **Ley N° 20.761**

Ley del año 2014 que extiende a los padres trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos e hijas, previo acuerdo con la madre trabajadora.

- **Ley N° 20.399**

Normativa del año 2009 que extiende el derecho a sala cuna al trabajador o trabajadora a quien se le conceda el cuidado personal de una niña o niño menor de dos años.

- **Ley N° 20.535**

Esta ley de 2011 otorga permisos de ausencia a los padres, madres o personas trabajadoras que tengan a su cuidado personal a un o una menor de edad en situación de discapacidad, debidamente inscrita/o en el Registro Nacional de la Discapacidad. También se extiende el permiso en caso de mayores de edad en situación de discapacidad mental, multidéficit o que presenten dependencia severa.

- **Ley 20.545**

Esta ley de 2011 extiende el postnatal de 12 semanas a 24 o incluso a 30, en el caso de que la madre elija un postnatal parental de “media jornada”, recibiendo durante ese tiempo un subsidio, y pudiendo así compatibilizar la vida laboral con la maternidad. Este beneficio puede ser cedido al padre; y a partir de 2013 se hizo extensivo a las mujeres con trabajos estacionales o temporeras, quienes antes no tenían ningún tipo de cobertura ni resguardo a la maternidad.

- **Ley N° 20.680**

Ley de 2013 que incorpora el cuidado compartido de los hijos e hijas en caso de divorcio, en la medida que los padres y madres estén de acuerdo, modificando las reglas de la relación directa regular y dando la posibilidad de que tanto el padre como la madre puedan tener la patria potestad en caso de acuerdo. Además, le otorga criterios objetivos al juez para atribuir el cuidado personal al padre o madre en caso de que no haya acuerdo.

- **Ley N° 20.891**

La Ley de 2016, perfecciona el permiso postnatal parental a empleados y empleadas públicos, otorgándoles el beneficio de pago íntegro de remuneraciones durante este permiso.

- **Ley N° 21.063**

Normativa de 2017, conocida como Ley SANNA, que crea el seguro para padres y madres trabajadoras en el acompañamiento de hijos e hijas menores de 18 años en caso de enfermedades y afecciones graves.

- **Decreto N° 28**

Este reglamento con fuerza de ley, promulgado en 2016, crea el “Programa Pago Cuidadores de Personas con Discapacidad”, el cual establece el pago de una remuneración para quienes ejercen labor de cuidadores no remunerados o remuneradas, de personas con dependencia severa, previa inscripción en el Programa de Atención Domiciliaria a Personas con Dependencia Severa del Ministerio de Salud.

- **Resolución Exenta N° 193**

Esta normativa de la Superintendencia de Educación, dictada en 2018, establece una serie de normas para las y los sostenedores de establecimientos educacionales, reconocidos por el Estado, para asegurar el adecuado ejercicio del derecho a la educación de las alumnas embarazadas, y madres y padres que tengan la calidad de estudiantes.

- **Ley N° 21.155**

Esta ley de 2019 establece el derecho de toda persona a amamantar a sus hijos e hijas libremente en toda clase de lugares o recintos, conforme sea el interés superior del/la lactante, y sin que pueda imponérseles condiciones o requisitos que exijan ocultar el amamantamiento o restringirlo, ni efectuar cobro alguno.

- **Ley N° 21.269**

Promulgada el año 2020, incorpora a las y los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo con financiamiento de un 3% de las remuneraciones imponibles a cargo del empleador, sin distinguir la duración del contrato.

- **Ley N° 21.380**

Esta ley del año 2021 modifica la ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que las personas tienen en relación con acciones vinculadas a su atención de salud, incorporando a los

cuidadores y cuidadoras de personas como titulares del derecho, permitiendo que se les atienda preferente y oportunamente, por cualquier prestador de acciones de salud.

- **Ley N° 21.545**

Ley promulgada el año 2023, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. En ella se incorporan ciertas garantías respecto al ejercicio de los cuidados para trabajadores/as en calidad de madre, madre o tutores/as legales de menores de edad, con un adecuado diagnóstico del espectro autista.



MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

La presente sección propone un abanico de medidas orientadas a impulsar la equidad de género en el contexto universitario a la luz de la conciliación y corresponsabilidad social. La instalación de estas sugerencias permitirá, a mediano y largo plazo, **disminuir las brechas de género detectadas** por el Diagnóstico de Género UCEN (2022), **para así avanzar hacia la igualdad de relaciones entre las personas integrantes de la comunidad, potenciando que puedan acceder, participar y desarrollarse de manera equilibrada y equitativa** en los diversos ámbitos de la vida laboral, académica, familiar y personal.

En un primer apartado, se entrega un listado de estrategias que responden a la dimensión de **transversalización institucional del enfoque de cuidado**.

En la segunda parte se sugieren **medidas orientadas a la flexibilidad y adaptabilidad**. El tercer apartado propone **medidas afirmativas que apuntan a la promoción de la carrera académica de mujeres** con especial foco en la materia objetivo de este documento. Por último, en la cuarta sección se sugieren **acciones orientadas a la conciliación y corresponsabilidad** dirigidas a toda la comunidad universitaria.



1. *Transversalización institucional del enfoque del cuidado.*

Las siguientes medidas propuestas están enfocadas a sensibilizar a la comunidad de la Universidad Central acerca de la importancia de los cuidados, la conciliación en los diversos ámbitos de la vida, la corresponsabilidad social en el cuidado y los derechos laborales y beneficios institucionales para personas cuidadoras. Todas estas buscan generar un ambiente propicio para la aplicación del resto de medidas sugeridas en este documento, y promover una comunidad sensible a las desigualdades de género en torno al trabajo reproductivo.

Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 1.1 al 1.3

La Universidad requiere de acciones de difusión y formación relacionadas a la transversalización del enfoque de género en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad social en el cuidado. En este sentido, es preciso aplicar un proceso formativo que posibilite espacios de reflexión, y brinde competencias técnicas en materia de igualdad de género y de derechos humanos a funcionarias/os, académicos/as y estudiantes.



Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 1.4 y 1.5

La Institución requiere de acciones destinadas a identificar formalmente a las personas cuidadoras de su comunidad. Si bien es posible tomar conocimiento de las personas que ejercen cuidados a hijos/as por medio de la aplicación de derechos y/o beneficios estatales o internos, esto no es suficiente para dar cuenta de un diagnóstico institucional desde el enfoque del cuidado. A fin de resguardar la conciliación y corresponsabilidad de las personas pertenecientes a la comunidad, es preciso identificar a las personas que ejercen esta labor, la diversidad de personas que reciben estos cuidados y sus respectivas necesidades para apoyar su labor y corregir la desigual distribución del trabajo del cuidado.



2. Flexibilidad y adaptabilidad

Las acciones sugeridas de esta dimensión tienen como propósito construir espacios de trabajo y estudio dialogantes con la gestión del tiempo, comprendiendo las diversas necesidades y actividades que despliegan las personas que integran la comunidad centralina. Esto, con el fin de apoyar un adecuado balance en las responsabilidades familiares, personales, académicas y laborales.

Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 2.1 a la 2.5: dirigidas a académicas/os y funcionarios/as

Según el Diagnóstico de Género y Diversidad (UCEN, 2022), las mujeres declaran en mayor medida que los hombres, que el cuidado de personas dependientes ha repercutido en sus trayectorias laborales y académicas, existiendo 6 puntos porcentuales de diferencia en planta académica y 4 puntos porcentuales de diferencia en planta administrativa. Para solventar este problema se proponen las siguientes medidas:

ACCIONES

2.1 Flexibilización de labores presenciales para académicas/os y funcionarios/as que ejercen labores de cuidados a personas dependientes (por motivos de edad, enfermedad o situación de discapacidad).

2.2 Facilitar la adaptabilidad laboral del teletrabajo, para académicas/os y funcionarios/as que están incorporándose al trabajo luego de licencias postnatales y en procesos de cuidados a personas dependientes (por motivos de edad, enfermedad o situación de discapacidad).

2.3 Establecer un acuerdo en el horario de inicio y término de la jornada laboral a personas acogidas a teletrabajo, la cual puede homologarse a los horarios laborales presenciales u horarios diferidos, según sea el caso, para cumplir con la jornada laboral pactada.

2.4 Fijar reuniones y actividades relacionadas al trabajo dentro de la jornada laboral pactada, preterentemente una hora después del inicio de la jornada y una hora antes del término de la misma.

2.5 Facilitar jornadas de inducción para el retorno laboral paulatino luego de ausencias prolongadas por procesos de cuidados, uso de licencias por maternidad/paternidad, accidentes, u otra

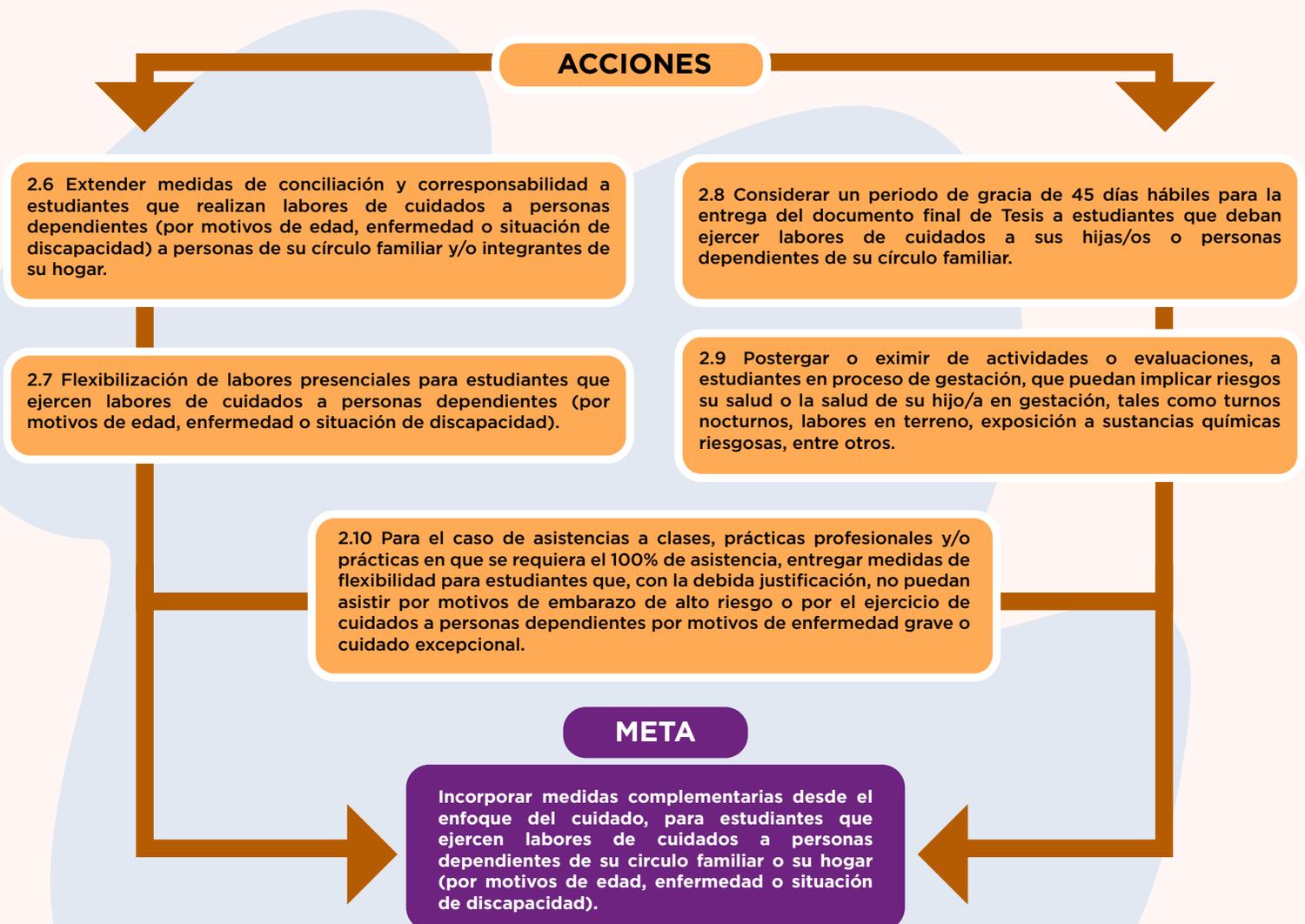
META

Impulsar la incorporación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en apoyo a académicas/os y funcionarios/as que ejercen labores de cuidados a personas dependientes.

Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 2.6 a la 2.10: enfocadas a estudiantes

Según el Diagnóstico de Género y Diversidad (UCEN, 2022) las mujeres estudiantes declaran, en mayor proporción que los hombres, que en los últimos tres años han debido estar a cargo del cuidado de personas dependientes, representando un 62% y 44% respectivamente, lo que refleja una brecha de 18 puntos porcentuales. Así mismo, las estudiantes sostienen, en mayor medida que los hombres, que el cuidado de personas dependientes ha repercutido en sus trayectorias académicas, existiendo ocho puntos porcentuales de diferencia entre ambos grupos.



3. Promoción de carrera académica de mujeres

Esta dimensión sugiere medidas afirmativas dirigidas especialmente a mujeres pertenecientes a la comunidad académica de la Universidad Central, a fin de corregir las brechas de género detectadas por el Diagnóstico de Género y Diversidad (UCEN, 2022) en el campo de la docencia e investigación, comprendiendo el impacto que tienen las labores de cuidados en el desarrollo de las trayectorias académicas. En ese contexto, algunas de las iniciativas propuestas apuntan a incentivar la productividad académica luego de la toma de licencias maternales, considerar los efectos de la maternidad/paternidad y los cuidados a personas dependientes en rúbricas y procesos de evaluación, entre otras medidas.

Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 3.1 a la 3.6

Según la Encuesta de Mujeres en la Academia (EMA, 2021) en cuanto al nivel de formación de doctorado, existe una brecha de 13 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres académicos de la Universidad Central de Chile, donde son ellas las que menos alcanzan este nivel de formación. Por otro lado, siguiendo las publicaciones al año 2020 según género de autor/a, existe una diferencia de 50 puntos porcentuales, siendo las académicas quienes tienen un porcentaje menor de publicación (UCEN, 2020). En lo que respecta a proyectos de investigación internos adjudicados, existe una diferencia de 60 puntos porcentuales entre mujeres y hombres, donde las académicas tienen un porcentaje menor de adjudicación (UCEN, 2020).



Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 3.7 a la 3.15

Siguiendo el Diagnóstico de Género y Diversidad (UCEN, 2022) la institución presenta un fenómeno de segregación de género vertical: mayor representación masculina en las dos jerarquías más altas (Profesor/a Titular y Asociado) tanto en las categorías Regular y Docente. En el caso del nivel jerárquico “Instructor Docente” se iguala la participación femenina y masculina, no obstante, en la categoría Instructor Regular la participación es mayoritariamente femenina.

ACCIONES

3.7 Las Unidades Académicas identifican e incentivan activamente la promoción de académicas que han cumplido con los criterios que establece la jerarquización que le corresponda, desde plazo mínimo solicitado (2 años) hasta el plazo máximo establecido para su promoción.

3.8 Extensión de nombramiento en la categoría de "Instructor/Asistente" de manera automática para académicas/os que gocen de licencia maternal y/o permiso parental, con posibilidad de optar a una prórroga. Este antecedente no se ha de considerar negativo para la carrera académica.

3.9 Capacitar a integrantes de la Comisión y Comité sobre sesgos implícitos de género en los procesos de jerarquización y promoción académica; evaluación de casos, elaboración de informes, entre otros.

3.10 Considerar y valorar las actividades administrativas y de gestión en las rúbricas e instrumentos de evaluación para la jerarquización académica.

3.11 Considerar criterios de evaluación cualitativa que complementen las rúbricas de evaluación para la calificación de académicas que presenten lagunas o intermitencias en sus actividades por efectos de la maternidad o cuidado de personas dependientes (por motivos de edad, enfermedad o situación de discapacidad).

3.12 Realizar evaluaciones intermedias al Convenio de Desempeño para la incorporación de ajustes al mismo. Considerando, por ejemplo, eventos emergentes que puedan interferir en el cumplimiento del compromiso.

3.13 Usar un lenguaje inclusivo en la redacción del instrumento normativo institucional "Reglamento del Académico y Sistema de Jerarquización" que represente a los diversos géneros que conforman el cuerpo docente.

3.14 Las evaluaciones de desempeño y mediciones de productividad no penalizarán las ausencias prolongadas debido al uso de licencias por maternidad o por ejercer cuidados a personas dependientes de su círculo familiar.

3.15 Asegurar la participación equitativa y/o proporcional de mujeres en cada Comité de Jerarquización y Promoción de Facultad y en la Comisión Superior de Jerarquización y Promoción. En caso de facultades con pocas o sin académicas, se recomienda: la invitación de profesoras de otras facultades que cuenten con un perfil ad hoc para la evaluación o la designación de una representante por parte del Rector.

META

Incorporar medidas sensibles al género a fin de mitigar las brechas de género detectadas en el desarrollo, promoción y trayectoria de las académicas.

Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 3.16 a la 3.25

Siguiendo el informe de Brechas de Género en Educación Superior 2022, la situación a nivel nacional respecto de la participación por sexo del personal académico da cuenta de una brecha de género de 9,4 puntos porcentuales, en las que las mujeres académicas están subrepresentadas (2023). Esta situación se replica en el contexto de la UCEN, donde la participación femenina en la planta académica alcanza un 43,2% (EMA, 2021).

Además, el Diagnóstico de Género y Diversidad UCEN (2022) evidencia un fenómeno de segregación de género horizontal: las facultades con mayores indicadores de feminización corresponden a Ciencias de la Salud y Educación y Ciencias Sociales, que cuentan con una participación femenina de 67% y 63% respectivamente. Por otra parte, las facultades que están masculinizadas, corresponden a la de Economía, Gobierno y Comunicaciones y la de Ingeniería y Arquitectura con un 75% y 55% de participación masculina. Por último, respecto a cargos de mayor jerarquía, solo en las direcciones y jefaturas de carreras la participación femenina tiende a la paridad, representando el 54% (UCEN, 2022).

ACCIONES

3.16 Promover la paridad de género en la composición de los equipos de evaluación del proceso de contratación.

3.17 Usar un lenguaje no sexista y no binario en convocatorias a concursos internos/externos para proveer cargos, en el diseño de perfiles y en la descripción del cargo.

3.18 Construir una guía para el proceso de entrevista con orientaciones para evitar la realización de preguntas discriminatorias y la reproducción de sesgos y barreras de género.

3.19 Definir plazos y cuotas de género para contratar a mujeres con dedicación a la docencia e investigación en aquellas facultades, carreras e institutos de investigación que están masculinizados.

3.20 Definir plazos y cuotas de género para contratar a hombres con dedicación a la docencia e investigación en aquellas facultades y carreras que están feminizadas.

3.21 Definir plazos y cuotas de género para contratar a mujeres en puestos de alta dirección en facultades, escuelas e institutos de investigación en los que están subrepresentadas.

3.22 Impulsar la creación de tutorías, mentorías y/o jornadas de coaching dirigidas a académicas para potenciar su liderazgo en el contexto universitario.

3.23 En el proceso de preselección de candidaturas, asegurar la presencia de personas del género subrepresentado en la terna.

3.24 Fomentar la inscripción de candidaturas de mujeres a cargos de mayor autoridad realizando: una búsqueda activa de posibles candidatas e invitaciones dirigidas reconociendo su trayectoria.

3.25 Promover en el proceso de selección de los concursos internos/externos que, a igual currículum se seleccione al género subrepresentado.

META

Impulsar la incorporación de medidas afirmativas que mitiguen las brechas de género detectadas en la conformación del cuerpo docente considerando la feminización/masculinización en las áreas de desempeño y presencia de mujeres en puestos de mayor jerarquía.

4. Conciliación y Corresponsabilidad

Esta dimensión tiene como propósito la instalación de medidas institucionales que potencien contextos laborales y educativos comprometidos con la conciliación y corresponsabilidad social en los cuidados. De esta manera, las iniciativas sugeridas en relación a la ampliación de derechos parentales y la flexibilidad y adaptabilidad del contexto universitario y laboral, entregan un gran potencial para impactar positivamente en las desigualdades de género existentes al interior de nuestras culturas organizacionales; fomentando relaciones de género más equitativas, justas y democráticas.

Inequidad, brecha o barrera de género a cuya disminución se contribuye:

Medidas 4.1 a 4.9

Actualmente la Universidad incorpora entre sus diversos instrumentos ciertas medidas de conciliación y corresponsabilidad social que están directamente relacionadas al marco normativo nacional que las sustenta. En ese contexto, se precisa profundizar, de manera inicial, la entrega de acciones que atenúen las brechas de género detectadas, impulsando además la necesaria elaboración de una Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el contexto universitario, que fortalezca el compromiso de la institución con la igualdad y equidad de género.

ACCIONES

4.1 Incentivar el uso del permiso de paternidad de cinco días a padres trabajadores, independiente del tipo de contrato, promoviendo una cultura corresponsable en materias de cuidados.

4.2 Otorgar más días del permiso por paternidad por nacimiento o adopción de un/a hijo/a para padres trabajadores y estudiantes (complementario al permiso de paternidad por 5 días).

4.3 Crear una normativa institucional que articule los reglamentos de las salas de lactancia con presencia en sedes Santiago y Coquimbo a fin de unificar criterios y procedimientos bajo la lógica de la corresponsabilidad social en el cuidado.

4.4 Extender el uso de las salas de lactancia a padres académicos, funcionarios y estudiantes a fin de que puedan alimentar al hijo o hija lactante.

4.5 Fomentar el uso del permiso por alimentación de una hora al día, dentro de la jornada laboral, para madres y padres que tengan hijos/as menores de dos años de edad. Adicionalmente, otorgar el permiso al padre trabajador para alimentar al hijo/a menor de dos años, aun cuando la madre no sea trabajadora asalariada.

4.6 Mejorar las condiciones de otorgamiento del permiso a cuidar a hijos/as de uno a 18 años por enfermedad grave, por ejemplo eliminando total o parcialmente la obligación de restituir el tiempo ocupado ampliando el rango de edad de los hijo/as cuya enfermedad causa el permiso, por sobre los 18 años.

4.7 Incentivar el uso de los permisos restituibles por enfermedad del hijo/o menor de 18 años, por los académicos y funcionarios de la institución.

4.8 Las /os estudiantes podrán disponer de, al menos, una hora al día para alimentar a su hija/o menor de dos años en la sala cuna, sala de lactancia de la universidad u otro lugar, en un horario que deberá acordar con la respectiva carrera.

4.9 En actividades oficiales que requieran la presencia de una académica/o y funcionario/a fuera de la región donde trabaja, la universidad debe proveer un servicio de pago o de cuidado para trabajadores/as con hijas/os menores de dos años (edad de acuerdo al pago por sala cuna ley N° 20.399).

META

Impulsar la incorporación de medidas de corresponsabilidad y conciliación dirigidas a toda la comunidad a fin de promover espacios de participación y desarrollo universitario más justos, igualitarios y democráticos.

CONCLUSIONES

El presente documento busca ser una guía para fomentar el reparto equitativo de las diversas actividades y responsabilidades que ejercen las personas que integran la comunidad centralina en su cotidianidad, así como también la libre y justa gestión del tiempo laboral, familiar y personal. En este sentido, **las medidas señaladas son un primer impulso para promover relaciones y espacios más democráticos**, en los que se releve la importancia tanto del ejercicio del trabajo formal y los estudios como también la valoración de los trabajos de cuidado dentro de nuestra institución. Sin embargo, **es importante destacar que avanzar en la conciliación con corresponsabilidad, y con ello en la igualdad de género, es un trabajo constante y que requiere un compromiso institucional.**

Es labor de las familias, de las instituciones educativas, del Estado y de la sociedad en su conjunto, transformar las relaciones que reproducen múltiples desigualdades de género, que sobrecargan a las mujeres, les impiden desarrollarse laboralmente y limitan su crecimiento profesional y bienestar personal. Para ello se hace necesario **repensar el trabajo remunerado y no remunerado de manera de replanificar las labores domésticas y de cuidado dentro de nuestros hogares y círculos familiares**; así como también visibilizar su impacto en la sostenibilidad de la vida y su necesaria complementariedad y valorización en los espacios públicos y privados.

Transformémonos para transformar,
construyamos en conjunto una Universidad en Igualdad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, Mónica. (2017). La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla. En Marcos Jesús Iglesias Martínez e Inés Lozano Cabezas (coords.), La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia. *Feminismo/s*, 29 (junio 2017): 17-43, DOI:10.14198/fem. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/68928>
- Baeza, Andrea y Lamadrid, Silvia (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). Universidad de Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana* 2019, 56(1), 1-17. en: <https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/23479>
- Burin, Mabel. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355/159762>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), Ley Chile. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/>
- Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. (2020). Estudio Longitudinal Empleo-Covid 19: Datos de Empleo en Tiempo Real. Disponible en: <https://www.uc.cl/site/assets/files/11364/presentacion-estudio-empleo-covid19-13082020.pdf?it=site/efs/files/11364/presentacion-estudio-empleo-covid19-13082020.pdf>
- ComunidadMujer (2022). Reducción de la jornada laboral y los desafíos para la

igualdad de género. Boletín #52. Disponible en: <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/08/Boletin-52-Reduccion-de-jornada-laboral-y-desafios-para-igualdad-de-genero.pdf>

- De Barbieri, Teresita. (2002) Acciones afirmativas: Antecedentes, definición y significados. Aportes para la participación de las mujeres en los espacios de poder.
- Universidad Central de Chile (UCEN). (2022). Estudio Diagnóstico de Género y Diversidad de la Universidad Central. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://universidadenigualdad.cl/wp-content/uploads/2022/09/Resumen-Ejecutivo-diagno%CC%81stico.pdf>
- Universidad Central de Chile (UCEN). (2022). Glosario de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (versión extendida). Disponible en: https://universidadenigualdad.cl/wp-content/uploads/2022/12/Glosario-_Universidad-en-igualdad_-version-extendida.pdf
- Gobierno de Chile. (2022). Conozca los detalles de la Reforma de Pensiones y cómo aumentará sustantivamente las jubilaciones de los chilenos. Disponible en: Gob.cl - Artículo: Conozca Los Detalles De La Reforma De Pensiones Y Cómo Aumentará Sustantivamente Las Jubilaciones De Los Chilenos (www.gob.cl)
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Disponible en: <https://historico-amu.ine.cl/enut/principales-resultados.php>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2022). Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población. Disponible en: [envejecimiento-en-chile-evolucion-y-caracteristicas-de-las-personas-mayores.pdf](https://ine.gob.cl/envejecimiento-en-chile-evolucion-y-caracteristicas-de-las-personas-mayores.pdf) (ine.gob.cl)

- Naciones Unidas (1979) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Naciones Unidas (1990) Convención Sobre los Derechos del Niño. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>
- Naciones Unidas (2008) Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (2013). Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones. Disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>
- Subsecretaría de Educación Superior, Servicio de Información en Educación Superior (2023). Brechas de Género en Educación Superior 2022. Santiago, Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social, (2015). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2015>



Universidad
Central



Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
e Innovación

Gobierno de Chile

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE

Vicerrectoría Académica

Proyecto InES Género - INGE210022



Universidad
Central



UNIVERSIDAD EN IGUALDAD
Proyecto InES Género

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE
2023