

Género	
Viernes 27 de noviembre 2020	
16:00 a 18:00 h.	
Equipo Metodológico	A B E
Participantes	Part. 1 Part.2 Part.3 Part.4 Part.5 Part.6

A: En el aspecto participativo de la reforma de estatutos tenemos varias instancias que hemos creado. Están las asambleas, están los claustros, también están los Focus Group para tratar temas que son bastante específicos y también interés de la comunidad. Sin embargo, algunos, preferimos trabajarlos de manera más profunda en esto. En la mañana se realizó uno que fue de interculturalidad e inclusión, la próxima semana vamos a tener otro de financiamiento y otros ingresos de la Universidad y luego de eso vamos a tener otro que se va a tratar acerca de calidad o sea mecanismos de aseguramiento de la calidad y este es sobre género. Por lo tanto, yo le voy a hacer un par de preguntas para incentivar la discusión. La idea es que ustedes den sus percepciones, sus experiencias, también sus propuestas acerca de este tema cómo podríamos mejorar la Universidad y cómo esto podría ir en los estatutos en relación al tema de género y diversidad ¿ya? así que por favor les voy a pedir que me levanten la mano y Braulio les va a ir dando palabra y comiencen a conversar. La primera pregunta es la siguiente ¿cuáles son los principales desafíos para la UBB en relación a los temas de género y diversidad? ¿quién quisiera partir?

B: M. y después An.

Part. 1: cuáles son los desafíos de género y de diversidad, bueno los desafíos son tremendamente importantes porque ad portas de que vamos a tener próximamente activa nuestra dirección de género y equidad, falta mucha educación sobre todo diría yo, en él académico, donde yo podría decir que existe

un poco más de resistencia en torno a aceptar la diversidad y aceptar que existen géneros, entonces el desafío en términos de auto-educarnos como Universidad es bastante grande y de ir implementando cada vez más mecanismos de promoción, de aceptación de la diversidad, porque creo que a la fecha el proyecto de dirección de género y equidad lo ha hecho sumamente rápido y muy bien porque está muy contingente. Hay otras unidades dentro de la Universidad que tratan de hablar sus temas, por ejemplo, no sé... por decir algo Piesdi u otros... u otro grupo en donde tienen un retardo muy muy muy laxo de responder a la contingencia nacional. En cambio, género... en la dirección de género, ha sido muy rápido en convocar, en dar información en lamentar hechos tremendos y creo que ese desafío de mantener ese nivel de organización y ese nivel de respuesta ante los... la contingencia social es tremenda. Yo creo que mantener ese nivel de comunicación que se tiene ahora es uno de los desafíos y educar a nuestros estamentos dentro de la Universidad.

B: Muchas gracias.

Part.2: yo estoy totalmente de acuerdo con M. o sea la parte de la educación transversal es importante en todos los niveles, o sea en de todos los estamentos, alumnos, administrativos, pero es también y principalmente el académico, porque en el fondo el académico es el que de alguna manera está dictando clases, el que está educando a las nuevas... grupos de gente que van a salir. Entonces junto con la educación, una de las que... no sé, cómo competencias de la Universidad de los alumnos es que salen... deberían tener una visión, una perspectiva de género y luego... Por otro lado, está el tema de la ausencia absoluta de presencia de mujeres en cargos directivos o complementariamente no sé... cómo se podría asegurar una paridad en aquellos órganos superiores de mujeres independientemente del tema del estamento al que pertenezcan o la representación que esos órganos tengan, independientemente del 2/3, cómo se podría de alguna manera complementar con una visión... en una visión... pero para poder llegar a ello también es importante el poder asegurar que haya personas y mujeres capaces de poder llegar a determinados estamentos o niveles directivos, es decir, si ahora tenemos un 30% de mujeres dentro de, por ejemplo, del grupo académico y empezamos a pedir las que... a un 50% de representación en los diferentes ámbitos directivos. También ahora con la pandemia, por ejemplo, han aparecido millones de comisiones no que de repente se quiere siempre haya mujeres en esas comisiones, se nos empieza sobrecargar con tareas añadidas o reproductivas no, de participar en comisiones que no...y se nos aleja de otro tipo de tareas o sea lo que quiero ver es que haya una paridad a todos los niveles y haya representación femenina también en los órganos superiores y cargos directivos y que para ello hay que promover y tener acciones afirmativas en promover una paridad y un 50% por un 50% de hombres y mujeres en los estamentos al menos ((tender)) a ello, para que haya una aseguramiento de posibilidades de poder trabajar en ese sentido y poder avanzar, gracias

Braulio: Gracias A.

Participante: ¿Puedo?

B.: Si, por favor.

Part. 3: también comparto la opinión de Ana con respecto a una paridad más equitativa en el tema de los cargos directivos entre hombres y mujeres y también falta más educación dentro de la Universidad con respecto al tema de hacer... no sé, talleres obligatorios donde todos los funcionarios tengan que conocer el tema de género para se disminuya mucho más la discriminación que hay hoy en día, si estamos claros que las generaciones ya vienen con la mentalidad más cambiada pero la gente más antigua es difícil cambiarle esa mentalidad y que conozcan las diferentes... los diferentes géneros de las personas que están hoy en día. Creo que es muy importante eso, generar talleres, generar ojalá... que sea obligatoria, ojalá que cuando llegue un funcionario nuevo y se le den la instrucción se le de un curso de género empezar por ahí, ese sería mi...

Braulio: Gracias, Víctor.

Part. 4: a mí me gustaría decir algo no sé si puedo ahora, está pedida la palabra?

B.: Ahora sí, luego O.

Part. 4: Mira, yo estoy de acuerdo con todo.. en la conversación iban a salir otros temas, también nosotros vemos que hay otros desafíos como por ejemplo que está asociado con lo que decía A. en el sentido de la corresponsabilidad. Nosotros no tenemos políticas de corresponsabilidad en la Universidad, tenemos muchos desafíos, yo sé que tenemos mucho, pero uno de ellos por ejemplo en el caso de las medidas de pre y postnatal, el apoyo a las madres y a los padres que estén a cargo de sus hijos, hijas... eh la facilidades para asistencia en programas académicos porque de pronto nosotros nos encontramos que tenemos una serie de personas y sobre todo mujeres que estás siendo afectadas porque están cumpliendo su rol ...eh digamos maternal y a veces sola, una mayoría veces sola. Entonces, como que la sociedad castiga doblemente esta situación, entonces yo digo que la Universidad tiene que abrirse también a esos caminos que es la corresponsabilidad. Obviamente que tenemos otros principios más pero me gustaría que saliera de parte del resto de las compañeras y compañeros que están acá y no decirlo yo, pero me acordé de esto a propósito de la... de que en alguna medida nosotros hemos visto que cuando tenemos situaciones así de esa naturaleza qué... que tienen que ver con la corresponsabilidad no sólo con las hijas sino con el cuidado de las personas que están a nuestro cargo, generalmente las mujeres tenemos personas mayores que están a nuestro cargo, nos hacemos cargo de varias cosas que a su vez ...eh aparte de nuestra propia vida entonces yo creo que eso tiene que ver con una forma de mirar la sociedad de otra forma porque es naturalizado, no cierto, que las mujeres tienen que hacerse cargo de los

niños, las mujeres tienen que hacer cargo de los padres o madres que estén enfermos o la familia de alguien, una persona, está como dicho, a ti te corresponde y no está entendido de otra forma, por eso tenemos que generar espacios para que haya esa esa capacidad digamos de compartir efectivamente las tareas que son de la vida familiar como también en el mundo académico y laboral se entiendan esas necesidades.

Braulio: muchas gracias. O. y después A.

Part.5: Si en realidad yo pediría una política de género como, o sea, creo que a partir desde ahora o a partir de los nuevos estatutos dejarlo establecido o sea no podríamos tener un cambio de rector si ese cambio de rector no considere paridad de género, no podría no podríamos permitirlo, más bien dicho, yo creo que eso debería en ninguna parte de los estatutos, debería decirlo y principalmente también hacer cultura dentro de la Universidad, hacer cultura entre nosotras mismas porque nosotras mismas permitimos que... que haya un jefe, que hayan tres vicerrectores, que los directores generales, son todos hombres, nosotros mismas lo hemos permitido. Entonces es el momento de que nosotros también alcemos la voz y yo creo que es el tener una dirección de géneros no va a permitir... visibilizar este tema yo creo que ahí en la dirección de género no hay... nos permite este tener estos espacios, estas... protección, yo no lo llamaría protección si no que es un derecho que deberíamos tener, eso.

B.: Muchas gracias.

Part.2: sí, quería complementar un poco lo que decía F., que el fondo también ha recogido O., es el tema de que... bueno en el día de hoy en la universidad tenemos un departamento de bienestar, pero el bienestar no es lo mismo que el hecho de que la Universidad se encargue de la dimensión de los cuidados... de los cuidados que tenemos que hacer todos y todas las personas que estamos en la Universidad. Entonces, ¿cómo de alguna manera la Universidad, se hace cargo? de que independiente de las circunstancias cada uno tiene unas labores, eso no implica que no tengamos que hacer nuestro trabajo, sino que tiene quedar de una manera... eh entender unos determinados ámbitos están ahí y que de alguna manera el tema de género y de los cuidados están transversalmente a todas las mujeres también, algunos hombres tienen que cargarse de ello. Luego las mujeres además solapamos otras asimetrías o brechas por los hombres que también dependen del estamento y de la función en la que nos encontramos y de la vinculación contractual, es decir, cuando estamos... las funcionarias administrativas tienen unas brechas que son diferentes a lo mejor de las que tenemos las académicas que se solapan a estas tareas de cuidado. En nuestro caso nosotros somos menos, tenemos menos representación y de alguna manera hay una... hay una presión en el que se nos acaba poniendo un poco dentro de las labores más reproductivas en el sentido de directora de escuela como labores en las que lleva mucho trabajo, pero que a lo mejor suma menos puntos.

Seguramente ocurre algo similar, diferente en los administrativos administrativas en las que el cuerpo de administrativas es proporcionalmente mayor y me parece que... lo hombres están siempre en cargos directivos y las mujeres que conforman el cuerpo ¿no?...lo puede corroborar, entonces yo creo que los estatutos no estructuran realmente cómo se conforma la Universidad, pero si creo que se debería asentar las bases de promover un cambio en el sentido de darle las mismas oportunidades a todos y a todas para poder cambiar esa institucionalidad de género que está ahora mismo asentada. Luego la relación contractual que alguna manera las personas que están a honorarios sobre todo las mujeres no sé, cuando se van a quedar embarazadas pierden la relación contractual entonces cómo la Universidad puede tratar de hacerse cargo de la comunidad que tienen sus... y los estudiantes también, que tiene bajo su cargo, son grandes retos.

B.: muchas gracias A.

A: A., llegó L., no sé si está por ahí

Part. 6: si estoy por acá.

A: Hola, buenas tardes

Part. 6: Hola buenas tardes

L.: Bienvenido al focus group de género

Part.6: Si

Loreto: estamos discutiendo cuáles son los desafíos que tiene la universidad, no sé si alguien más quiere aportar a lo que se dijo anteriormente (n)...

E: Es sumamente interesante la primera parte del focus porque en paralelo nosotros estamos trabajando los principios y yo no sé si en los grupos focales digamos en los encuentros que hemos tenido anteriormente se habló del principio de corresponsabilidad a mí me parece que no, yo creo que es una buena forma... yo creo que... yo creo que vamos a tener que incorporarlo en la discusión de la mesa redactora porque yo creo que eso enlaza muy bien el principio de género pero muy particularmente yo creo que el de corresponsabilidad sobre cualquier... creo que la Universidad debe estar atenta y valga la redundancia en atender y dentro de la comunidad existe un grupo de personas que por una cuestión histórica cultural que tenemos que ir de deconstruyendo gradualmente, ha tenido la particular responsabilidad de ocuparse de labores que muchas veces los hombres no consideramos como parte de nuestras responsabilidades también, como es el cuidado de los niños la participación en todo lo que significa la digamos la mantención de un hogar en general tal forma de que termino diciendo yo creo que sería bueno M., O. que no se nos olvide dentro de los principios colocar en algún lugar el tema de la corresponsable, gracias L. y B., eso quería comentar.

A.: Gracias. No se si F. está hablando...quiere decir algo, o está...

Part. 4: estaba desactivado, ahora sí, lo que sucede es que ...eh creo que hay bueno primero la estructura o la composición que tenemos como Universidad y particularmente en el cuerpo académico como en... en la población estudiantil. Nosotros tenemos un... una realidad mucho más masculinizada que cualquier otra institución... universidad, porque por las carreras... en fin. Nosotros decimos... por la naturaleza carreras y en realidad es una explicación qué... que no corresponde decirla, pero lo hemos dicho en mucho tiempo porque nosotros no tenemos programas o política. Hoy día si hay uno, y felicito eso, en ingeniería que es el ingreso a formación de pregrado y posgrado para mujer estudiantes de ciencia tecnología ingeniería y matemáticas lo que se dice es lo que se denomina ..., Nosotros estamos muy lejos de ello todavía, tenemos que hacer un esfuerzo institucional para que no...para ir generando aquí esta paridad como decía V., no sólo en la parte administrativa o en los cargos, también en la composición de la población estudiantil y en la composición del cuerpo académico... o qué una alguna manera también en la medida que se mantenga así también va a mantener una tipo... una estructura que va a ser definitivamente siempre patriarcal digamos, una estructura que el fondo nos va determinar las posibilidades o condicionar las posibilidades para avanzar en el desarrollo académico, en el caso de las académicas, en el desarrollo funcionario profesional de las distintas áreas, entonces eso tiene que ver también con una forma de mirar la estructura también de la Universidad. Eso señalarlo también y yo creo que sin duda ...eh ahí conversando con lo que dice V. que falta una formación, quizás nosotros no hemos querido apelar a la formación obligatoria porque creemos que la gente o las personas en general son más valiosas o es más valiosa su participación cuando ésta es voluntaria, pero yo creo que el tiempo y las circunstancias se le va a exigir a todas las personas tener que actualizarnos en estos contenidos. Tuvo una muy buena recepción la guía de lenguaje no sexista de parte de varias personas, ustedes... increíble me llamaban porque necesitamos que nos den un curso para usar la guía de lenguaje no sexista, otros dijeron, oye, pero nos están obligando a hablar de otra forma y la guía dice orientar no dice obligar, pero bueno por poner un ejemplo nomas eso.

B.: Gracias F,

A: bueno aquí vemos que salen varios elementos como desafíos, digámoslo así, la necesidad de una formación, la corresponsabilidad como principio, por lo mismo les quisiera preguntar que enfocáramos desde otro lado ¿cómo le gustaría que la Universidad del Bío-Bío fuera reconocida en relación a los temas de género y diversidad? si tuvieran que decir así como su sueño en relación a esto qué es lo que establecerían como elemento eh digamos eh definitorio.

Part. 3: yo creo que ser una Universidad inclusiva en el tema del género que sea reconocida a nivel nacional y se de a conocer en ese sentido, que las personas de

distinto género que hay hoy en día puedan llegar tranquilamente a la Universidad siendo estudiante funcionario académicos de lo que sea, sería bonito que cualquier persona que llegue no se sienta discriminada, independiente de su género.

B: Gracias. M.

Part. 1: sí, muy de acuerdo con V., creo que las disidencias sexuales dentro de la Universidad tienen un problema de... visibilización y creo que la no discriminación es sumamente importante. Entonces cuando hablamos de cómo nos gustaría la Universidad en términos de género, yo creo que claro que sea una Universidad diversa que permita incluir a todas las personas sin discriminación. Sólo por comentar, en mi laboratorio yo he recibido personas lesbianas y gay y a veces me sorprende escuchar como ellos en clases de posgrado son discriminados por académicos no ... violentan su...

A: Disculpen, les voy a pedir a las personas que no estén conversando que pongan en silencio sus micrófonos para poder escuchar y después poder transcribir bien lo que está expresando M., gracias.

Part.1: lo que comentaba era de que he tenido estudiantes en mi laboratorio de... de otras orientaciones sexuales que han sido tremendamente discriminados por académicos en clase y fuera de clase, donde se han hecho incluso hasta propuestas de hacer tríos y cosas por el estilo. O sea, a ese nivel estamos hablando y mis estudiantes han ido hablar conmigo a decirme qué mal me siento porque yo vengo a estudiar y mira lo que me dijo este profesor o mira este otro profesor como me miró, siento la discriminación en clase porque me ataca todo toda la clase, me está atacando, está atacando... entonces ...eh creo que si yo quisiera pensar en cómo veo a la Universidad en términos de género y en el tratamiento de las disidencias sexuales, es que sea realmente no discriminatoria. Yo creo que eso es sumamente importante porque lo he visto de primera de primera mano, eso.

B: Gracias M.

A: No sé si alguien más quiere agregar algo

Part. 2: Yo quería agregar que además creo que me gustaría que fuese reconocida como una Universidad que de alguna manera se mejore a sí misma en el sentido de que bueno ((la organización)) ha realizado un diagnóstico, en el que se han detectado inequidades tanto en número de plantas, que hayamos hecho antes, como en brechas de sueldo, por ejemplo. Entonces me gustaría que se reconociera como una Universidad que da el espacio a ese tipo de cosas no puedan pasar y que realmente en la planta... en la planta de funcionarios y de honorarios, realmente se aplica y se funciona de forma igual para todos, para los hombres y para las mujeres.

B: Muchas gracias.

A: ¿alguien más quisiera opinar acerca de cómo nos imaginamos la Universidad del Bío-Bío hacia el futuro con respecto a los temas de género? recordemos que los estatutos van a tener una vigencia de décadas, por lo tanto, tenemos que pensar cómo lo imaginamos Universidad en varias décadas más. M.

Part. 1: si, bueno y en el mismo contexto también imaginarnos la Universidad realmente con protocolos bien específicos para denunciar porque... hay no sé, tengo... tengo la vivencia de estar en un departamento muy masculino y los maltratos hacia las personas... entre ellos mismos se burlan de... en términos sexuales de todo y creo que cuando una persona se siente agredida, podría tener mecanismos muy muy claros y precisos para denunciar esos maltratos, porque a veces dicen cosas que son gravísimas y todo el mundo se ríe y la persona que es afectada realmente no tiene cómo defenderse, porque a lo más sería como acusar que mira lo que me dijo, por eso creo que la Universidad debiese avanzar hacia moderar el discurso, a moderar... los mecanismos de diálogo y a hablar correctamente. Hay mucha falta de respeto e incluso en reuniones, lo que para allá también creo debería ir un poco la educación hacia estas personas

B.: Muchas gracias.

A: O. parece que quiere decir algo, B.

Part. 5: Gracias, yo creo que la Universidad tiene un gran camino por... que hacer y sobre todo que en los estatutos, en los principios se ha declarado que sea una Universidad inclusiva. Yo creo que esa palabra es muy importante a la hora de aceptar los géneros, porque si estamos diciendo que somos inclusivos, tenemos que aceptar el tema de género. Por otro lado (n)... a lo que dice M., la universidad tiene tanto... tanto por hacer en tema de la discriminación, en el tema de los acosos, lo que ella vive en su laboratorio, porque no hay protocolos, no hay mecanismos, yo no diría reglamentos, pero conocidos por todos que esas cosas no se deben permitir, no se deben hacer. Entonces hacia allá tiene que ir nuestra cultura día a día, no es algo que vamos a construir así solamente por plasmarlo en los estatutos, sino que tenemos que hacerlo con el tiempo y día a día que nuestro... uso de estos mensajes, sobre todo los líderes, sepamos llegar a todas partes y al encontrarnos con una situación así de discriminación o poco inclusiva tener la capacidad de enfrentarlo. Yo creo que esa es una tarea que tenemos que asumir todos. La palabra inclusiva es muy importante. Gracias.

B: Muchas gracias O.

Part.1: Yo quiero comentar un poco lo que decía O, porque tal vez, como proyectarnos a lo mejor simplemente sería pensar en una unidad... Universidad que no haya denuncias, no porque nadie se haya atrevido, sino porque no los haya, no haya problemas de discriminación y para eso, te pasa por una gran

educación, por parte de todos y ahí algo que decía O. es que no sé, qué nadie lo haga porque todos los demás se echarían encima, por decir algo, por hacer un comentario que ahora en un grupo para desapercibido. Ojalá de aquí a dos años o menos, alguien haga un comentario y que todo el mundo le mire mal, porque realmente todos nos hayamos autoeducado, entonces ahí, aunque la proyección no sea tan espectacular como tener 500 artículos, yo creo que hacia el exterior, quiero decir, yo creo que el logro como interno sería mucho más importante que esas proyecciones externas que se mide y se cuantifican con números.

B.: Gracias.

A: bueno, muchas gracias, aquí se sacaron bastantes elementos ya que esto que se trata de una cultura también ya, que por escribir los estatutos probablemente haya que hacer mucho más que escribir los estatutos en ese sentido los quiero llevar un poquito como diría un amigo el área chica, cómo establecerían ustedes en estatutos y ya arrojaron bastantes elementos, todos estos deseos y proyecciones que tienen por ejemplo ustedes arrojaron la no discriminación, arrojaron la corresponsabilidad y también la inclusividad qué más nos falta para colocar el Estatuto que permita que promueva que claro que permita en el fondo que estos cambios y lleven a cabo en su periodo de tiempo, no se peleen...

Part.2: ¿la paridad?

A: La paridad, súper. Qué entenderíamos por paridad...

Part.2: Diría promover la paridad, tender a una equidistancia aproximada, no tenemos que ser más mujeres, 50% claro cuando hablamos de unas proporciones entre el 30 y el 70% en el cuerpo académico ah... hay una clara disparidad ¿no? Entonces, promoverlo para poder tener más visiones compartidas, la mitad de cuerpo.

A: ok gracias. ¿Alguien más aquí?, recapitulo tenemos: corresponsabilidad, no discriminación, inclusividad, paridad, se nos queda algo en el tintero, yo podría decir quizás equidad, se los pregunto a ustedes no lo puedo poner yo solo soy facilitadora, se los pregunto a ustedes.

B: O. está silenciada.

Part. 5: bueno, gracias lo que yo decía que lo que más deberíamos tener o declarar es el respeto hacia el otro u otra, la consideración hacia otro u otra, que mis acciones sean tal que no vaya a ofender ni dañar el otro porque cuando tu desarrollas y respetas a tu compañero o compañera lo estás valorando. También tener un poco de apertura y autocrítica porque imposible que nosotros declaramos muchas cosas y después no la cumplamos, y que la llevemos solo en el papel, tenemos que hacerla carne, no sé, tenemos que a lo mejor hacer rondas, evaluar cómo estamos cumpliendo nuestros estatutos porque puede ser que lo tengamos

muy bonito y sea letra muerta y no cumplamos con nada yo creo que eso también es muy importante visibilizar en las normas que nos rigen eso, gracias

B.: Gracias

L.: ¿alguien más? E.

E.: Si, yo comparto lo que dice Olga y creo que el Estatuto debe ser un medio que garantice que el principio, plasme en las conductas que nosotros establecemos al interior de la comunidad universitaria, intra estamentalmente e inter estamentalmente, el respeto y todo lo relacionado con la intersubjetividad yo creo que es fundamental, el respeto al otro en relación a sentirlo también cómo legítimo, como persona, eso L. gracias.

A: Aquí veo... vemos cómo eh los estatutos podríamos homologar un poco con la Constitución en el sentido de que son como una norma general ya y luego hacia abajo son las otras normas los reglamentos y se van a tener que ajustar a esta nueva Constitución por eso es tan importante que estos temas queden instalados digamos en esta norma paraguas como le decía una asesora, alguien más, alguien más quiere instalar otro tema comentar otro tema al parecer que no está muy participativo este este panel (risas), nuestro participante estrella M. (risas)

Part.1: Hago señas por acá, bueno en el mismo marco también pensar en lo extremo y jerárquico que es nuestra Universidad en el sentido de que hay como una pirámide de mando que es muy muy severa ,en donde las líneas de mando son hombres que mandan sobre mujeres en todo orden de cosas y en ese sistema jerárquico se desprestigia mucho las mujeres, te hacen correr rumores de que mira... que esta es bruja, que esta es mañosa, que esta anda, no sé, le falta un marido, dicen de todo, es increíble la cantidad de cosas que dicen para que las mujeres no accedan a estos cargos de representación, decía A. y ese exceso de jerarquía tiene que ver precisamente con lo que estaba diciendo O. y E. del respeto al otro y muchas veces yo lo veo desde la vereda de las mujeres, que ese respeto realmente prácticamente uno tiene que ganárselo. Es una cosa medida absurda de que tu tienes que mostrar sucesivamente en el tiempo que tú eres, en este caso, por ejemplo, en el caso mujer que eres académica, que tienes tu doctorado, tus publicaciones que eres vigente, que ganas proyectos, ya pero aún así aunque te ganes un montonazo de proyectos y tengo un montonazo de publicaciones tampoco eres un referente para el sistema interno Universidad, entonces tienes que estar en comisiones, en reuniones metida, en un montón de otras cosas, para que se den cuenta del valor que tiene y aún así es tan jerárquico y tan machista el sistema que aún teniendo mujeres que son excelentes dentro de la Universidad siempre se está diciendo de que desde el punto de vista más emocional se dice “es que esta es mañosa, esta es enojona” y ellos terminan tomando la jerarquía de muchos de estos cargos de representación entonces es tremendamente importante lo que dice O. y E. el respeto al otro va a permitir que

este tipo de jerarquía tan nociva se vayan eliminando de nuestra Universidad que podamos definitivamente no tener que llegar a exigir paridad de género sino que sea una cosa natural para todos.

B: Muchas gracias.

A: Bueno

Part.2: L...

A: Si, si

Part.2: Puedo incluir, no sé si se incluye como es... como ((la palabra)), pero si el tema de equidad en las oportunidades, no sé, dejar algo marcado así como en potenciar el la el tema de que todo el mundo tenga en todas las diversidades no, es diversidades, en todos los ámbitos como asegurar o garantizar la equidad de acceso a diferentes tipos de oportunidades.

A: muchas gracias, bueno continuemos con la otra pregunta que va a ser bastante redundante, cómo podemos visualizar el tema de género en la UBB, como podríamos nosotros nosotras, a parte de lo ya mencionado como educación algunas capacitaciones obligatorias a veces dijeron.

Part.2: ¿desde qué ámbito visibilizar nosotros mismos otro desde los estatutos?

A: en este caso pueden ser de los dos...desde ustedes mismos o de la comunidad universitaria o desde los estatutos.

B: M., si

Part.1: Bueno desde los estatutos partir por la base de que el lenguaje tiene que ser bien utilizado, porque ya partiendo de la base de que la ley habla solamente de un rector y no de una rectora qué estamos diciendo de que lo la ley ya nos está imponiendo un género en la rectoría. Si los Estatutos como base tienen que tener esa... esa normalización que se hable hombres mujeres y bueno entiendo que no es una norma que se hable de todes por ejemplo, pero lo más que se pueda que se utilice porque teniendo estatutos que estén bien escritos y visibilicen estas diferencias entonces nosotros vamos a partir ya obligando a que muchas personas, que todos los cargos directivos tienen que saber comunicarse, entonces claro podemos tomar cursos de lenguaje inclusivo, tomar cursos de género pero una supervisión por ejemplo en los recursos, que se dieron ayer en un claustro de la Universidad, es increíble que la alta dirección de la Universidad no maneja lenguaje inclusivo y ellos son los que están llevando, la digamos, la bandera... de que estamos sacando la dirección de género y ellos no utilizan lenguaje correcto. Entonces esa es una de las cosas que tal vez el Estatuto debiera solicitar, no solamente decir que vamos a obligar a las personas sino que al menos las personas que tomen cargos directivos sean de confianza sean de representación

por votación, elección de la manera que sean elegidos para ciertos tipos de cargo que tengan la exigencia al menos de saber escribir y hablar en un lenguaje que sea diverso para todos y de ahí se cuelgan, claro después las personas a leer el Estatuto ya se van a dar cuenta de que hay que tener un lenguaje que es basal y sobre esa base se van a empezar a utilizar el lenguaje más correcto entonces imagínate en un claustro donde las personas que presentan hablan en masculino, eso da cuenta de que incluso nuestros directivos les hace falta ...eh hacer entender estas ideas entonces creo que por ahí para partiría como base un estatuto bien escrito

A.: Muy buen punto, será alguien más quisiera agregar algo

Part.3: A mi se me ocurre una idea... pero no sé si sea muy extrema quizás de colocarlo dentro de la evaluaciones de los funcionarios, un ítem que diga que respeta el lenguaje inclusivo, o usa el lenguaje inclusivo una idea como para para fomentar que los funcionarios utilicen un respeto al género hacia la diversidad una forma de evaluación igual va a ser subjetivo, porque va a ser depender del director sí director no tiene un o sea de su jefe, si el jefe no tiene un lenguaje inclusivo ahí vamos a tener problema va a ser muy objetivo el... la evaluación pero la idea lo que dice M. está... está correcto o sea tiene que haber un dentro de la de los Estatutos un lenguaje más inclusivo.

B: Gracias V., A esta la palabra también.

Part. 2: sí que entendía que la pregunta es más visibilizar en términos generales en la Universidad no, porque tenía apuntado unos puntos que tenía por complementar aparte de todo lo dicho es empezar a usar el lenguaje próximo pero además como académicos académicas, uno introducir el tema de género en nuestras asignaturas. De hecho una labor de arquitectura se está tratando de promover, hay que hacer la renovación de todas las guías didácticas y se están solicitando hacer el esfuerzo en ese sentido, claro de lo que está en el papel, que luego cada profe, haga es un tema pero al menos... al menos tratar de hacer el esfuerzo en.. en dos sentidos, la vía, no sé, la bibliografía etc. y también en la forma en la que se maneja en el aula ¿no?, de tratar de que sea inclusivo y que todo el mundo participe. Eso como... como docente dentro del aula, luego después de visibilizar el tema de género reduciendo esos micro machismos al que M. hacía mención es pues es empoderarnos y soltarla adelante cuando te digan algo responder, para... para minimizar... para que la minimización que te están haciendo a ti, se den cuenta de que eso no puede ser, de hecho hace poco algo pasó adónde pasó particularmente o me a pasado un par de veces y he tenido que alzar la voz y la persona que ha tenido que callar yo creo que esa persona puedo asegurarte que volver a pensar dos veces antes de volver a hacer un comentario aunque lo piense volver a hacer un comentario así pero yo creo que como mujeres nos deberíamos empoderar para para frenar ese tipo de comentarios luego después como mujeres agrupadas nuestro caso tenemos el grupo de

independientemente de los cargos que tengamos de mujeres auto convocadas desde fuera de la institución monitorizamos lo que pasa en la institución y nos aseguraremos de que el próximo rector o rectora haya firmado la carta de que va a seguir promoviendo este tipo de cosas y así como el rector firmó que iba a trabajar y que iba a promover la Dirgegen y luego cómo desde mi papel de la asociación de académicos eh y académicas es creo el reto más grande de todos porque ahí ya estamos con un grupo mucho más... eh conservador en el que plantear temas de género parece que aparece no es complicado y hay que ir haciéndolo de forma sutil mucho más sutil y menos guerrera en el otro grupo, para poder llegar a introducir estos temas entonces yo creo que tenemos que acometerlo de todos los años para poder realmente no sólo a través de la educación de las personas sino a través un poco de la reacción hacer que las personas al menos también en algunas actitudes y asegurar que hay cosas que tienen una inercia Universidad y que puedan seguir pasando

B: Muchas gracias

A: Bueno, se dieron ideas bastante interesantes se ve ha pensado harto este tema, porque se ha vivido, se ha experimentado. Alguien mas quisiera agregar algo, desde los hombres. L parece que...

Part.6: sí sí mira yo veo que normalmente a nivel de colegas tanto mujeres como varones siempre se discrimina hacia el compañero. Normalmente las mujeres son más castigadoras con el mismo género y veo que normalmente se... como que se normaliza o se acepta que sus pares le den los comentarios más xenófobos, muchas veces hacia sus propias compañeras y lo veo a nivel de administrativo que nosotros no debíamos aceptar eso y que debiera de haber... que la transversalidad es hoy día mucho el norte como universidad, como decía las compañeras anteriormente ser inclusivo totalmente pero eso no te dije... y no da derecho a que tú denotes al compañero o la compañera porque se ve muy muy habitual que nuestra Universidad los rumores de que esta anda con este, es que por esto, y eso, en vez de hacernos grandes, nos minimiza como funcionario o funcionaria. Entonces ahí yo creo que podríamos poner el acento hoy día de que sea como una obligación aplicarse un reglamento o creaste de una forma en donde tú ...eh le plantes a todos los funcionarios que ingresa a la universidad, porque ya he hecho lo que están vamos a ir saliendo porque... no se hagan comentarios xenófobos desde una perspectiva de género y así va a crear una cultura de que nosotros no respetamos todo como decía O., el respeto es fundamental hoy día respetar la diversidad tanto sexual, emocional, cultural del otro cada persona tiene derecho a ser como es y no nosotros podemos estar imitando a hacer comentario para qué para minimizar al compañero compañera.

B.: muchas gracias L.

A: alguien más quisiera decir algo, alguna propuesta, creo que este es uno de los grupos menos participativo con los que me ha tocado (risas) pero de todas maneras hemos recogido bastantes elementos no sé si F. ahora que pudo volver por agregar algo no sé si alcanzaste a escuchar lo que estamos conversando F.

Part.4: No, lamentablemente no, porque me hicieron una llamada, porque justamente por el proyecto estábamos haciendo las ((afiliaciones)) del... en el proyecto, entonces me llaman para hacerle alguna pequeña corrección al texto, disculpa.

A: sí, no te preocupes mira las dos últimas preguntas y que en realidad es primero que todo ¿cuál es la visión que...o sea cómo queremos que la Universidad del bio bio sea reconocida hacia el futuro en temas relacionados con género? y la segunda es ¿cómo plasmamos aquello en los estatutos que tenemos que trabajar?

Part.4: mira es bien interesante lo que voy a decir, primero voy a ser positiva para decir lo que podría ser, que hay que asegurarse primero, nosotros somos de las pocas universidades que espero tengamos una Dirección General de género que... que prácticamente está aprobado por la Junta, solo falta detalle del proyecto que se han... han pedido distintos cambios. Eso ya te indica que estamos mostrando un camino, así nosotros estamos hablando de una Dirección General, estamos hablando de que esta unidad no está incorporada en otras unidades sino que está ligada a el equipo mayor, digamos de dirección de la Universidad, por lo tanto, eso también le va a dar una fluidez y más capacidad digamos de gestión. No quiero decir que otros no lo tengan, pero te facilita un poco más el que no tengas que depender de tanto, porque en el caso nuestro hay una dependencia directa del... del rector o rectora... eh yo creo que eso ya es interesante, lo otro es que nosotros proyectados en la visión y misión de la Universidad de PGDU 2019-2029, el enfoque de género lo hemos explicitado muy someramente, pero esta explicitado, eso también es una marca importante y ahora viene lo negativo, que no tenemos el riesgo de quedarnos en el discurso de lo escrito, no sé... allá donde no solo tenemos que ser capaces de ponerlo también dentro de la estructura y por eso que es tan importante el tema de los estatutos, porque los estatutos nos van a permitir a nosotros ...eh configurar una Universidad donde efectivamente el enfoque no sea un tema de adorno sino que sea un tema fundamentalmente centrado o comprometido en la estructura respecto de lo que nosotros estamos este diciendo o declarando. Quiero decir con esto y es muy importante que los organismos colegiados que se establezcan dentro de la Universidad a partir de los nuevos estatutos cumplan con la paridad que decía V. al principio de esta conversación y eso es muy difícil, porque como decía un estado... desde el punto de vista numérico estamos en desventaja, pero también tenemos que tener en cuenta que deben haber ciertas políticas afirmativas o de afirmación que nos permitan a nosotros eh... garantizar la participación, por

ejemplo, si nosotros decimos que todo va a estar relacionado con la jerarquía, por ejemplo la jerarquización y sabemos que el proceso de jerarquización favorece enormemente más a los varones que a las mujeres ...eh eh estamos ya en desventaja, y no es que las mujeres tengamos menos capacidades, es que las mujeres tenemos más responsabilidades por la estructura patriarcal en la que estamos, ...a partir de eso también hay que reconocer que la Universidad, todo aquello que sea... la Universidad también replica lo que la sociedad tiene como problema. Por ejemplo, todo lo que sea el servicio, las carreras de servicio están fundamentalmente actuadas o incorporadas, digamos, por mayoría de mujeres ya. En todas las carreras que no son servicios que son más de ejecución de ingeniería, de ciencia de investigación, está ocupada fundamentalmente por la población masculina, pero también en la distribución de las tareas de la Universidad. Si tú vas al estamento administrativo ahí nosotros tenemos cierta ventaja las mujeres, pero por qué porque son fundamentalmente también funciones de servicio y esto lo digo lo siguiente el caso del estamento académico, nos encontramos, que si tu llegaras a revisar los equipos de acreditación de las carreras, si tu llegas a revisar los equipos de renovación curricular, u otros equipo que signifiquen vinculación con el medio etc. que son elementos que son importantes para acreditación de la Universidad, esos servicios están, esas tareas están generalmente ocupadas por mujeres, mayoritariamente. Pero eso no vale a la hora de la jerarquización. Entonces cuando dice el Estatuto que la persona que va a venir es de las altas jerarquías de no sé qué, yo puse en la encuesta allí, no sólo como antecedente la jerarquización, también la participación en las comisiones de trabajo que están aportando tremendamente a la Universidad. Porque es una carrera, como por ejemplo en el caso de las pedagogías no acredita, es la Universidad la que se ve perjudicada, pero eso nadie lo toma en cuenta porque lo que están preocupados de escribir sus papers y a su vez de publicar, no les interesa y dicen que se queden otros haciendo ese trabajo dedicación que es largo u el otro se quede haciendo el trabajo de la renovación curricular, porque yo estoy para investigar y la Universidad me premia, me reconoce, recibo un reconocimiento monetario y además me pone un status mayor. Entonces ese tipo de prácticas tienen que ver con un funcionamiento desde una mirada patriarcal, en que la persona que estamos viendo, que las tareas no son repartidas en forma equitativa ...eh los compromisos, o sea si alguien dice yo no, no quiero trabajar, por ejemplo en el plan de desarrollo de mi departamento o de mi facultad porque se me quita tiempo investigaciones, no lo hace, adivina quién lo hace, generalmente ¿quién termina haciendo? La mayoría son las mujeres, no digo que toda, pero la mayoría son las mujeres. A eso me refiero, ahora eso tiene que el estatuto en alguna medida, y ahí tenemos que ser muy ingeniosa, de cómo incorporamos en los estatutos que no sólo los órganos colegiados sean paritarios, sino también las normativas o los requisitos... vayan variando hay un requisito que es la jerarquización bien, bien por los que están jerarquizados, pero en la Universidad nuestra, nosotros tenemos cerca de un 4%,

si no estoy exagerando, si es eso de mujeres jerarquizadas de la jerarquía más alta la Universidad. O sea el 96% restante son hombres, entonces no sé si me explico o sea el camino de la igualdad... que es el camino final que tenemos que esperar, y si tú me lo dices esperemos... qué es lo que esperamos, qué es lo que soñamos, pues no una Universidad con equidad, creo que esperamos una universidad con igualdad de género, la equidad es el camino para llegar allá, pero queremos llegar a la igualdad de género, para llegar allá vemos que hay mucho trabas en el camino perdón parece que me extendí mucho

A: No es tan bien F., muchas gracias y bueno si nadie más tiene algo que agregar a las ultimas preguntas yo creo que deberíamos ir cerrando no sé si alguien más quiere agregar algo.

E.: Me permites L., algo muy breve solamente para agradecer a los participantes a M., a A., a O., a F., a L., a V. por tener la gentileza de acceder a la invitación que se les extendió desde la coordinación del proyecto y por supuesto a L. y a B. por el apoyo y la facilitación del conversatorio grupo focal reunión o como queramos llamarlo, pero que hemos tenido insumos importantes hemos aprendido todos y yo creo eso es valioso como resultado de un encuentro en donde intercambiamos opiniones en el cual expresamos el sentir que tenemos como participantes de una comunidad que esperamos inicie un proceso de construcción no solamente de estatutos, sino que el proceso de construcción de nuevas formas de convivencia al interior de una comunidad universitaria, en donde como bien decían todos los participantes, la consideración de género es una cosa trascendental e importante, de tal forma que reitero mi agradecimiento a todos y a todas quienes han participado en la reunión y yo me contento de haberme quedado que soy un eterno aprendiz.