



Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

PROPUESTA

Programa de Equidad de Género en Academia P.E.G.A.

MOTIVACIÓN

El tema de las inequidades relacionadas con el género ha sido preocupación central de la Universidad y de nuestra Facultad en los últimos dos años. Existe la convicción manifiesta de que la existencia de sesgos culturales en nuestra sociedad ha limitado a las personas, históricamente, en sus opciones de elección y desarrollo.

Nuestra Facultad ha sufrido las inequidades de género a través del tiempo. Ello se manifiesta, al menos, en la baja participación de mujeres en las Ingenierías y las Ciencias afines. En efecto, la tasa comparativamente baja de mujeres (relativa a su distribución en la sociedad) que ingresan a Plan Común – del orden del 20% en años recientes y su baja participación en nuestro cuerpo académico – menor al 15% en la actualidad – son ejemplos del desequilibrio hombre-mujer que disminuye nuestro potencial de desarrollo.

Más allá de las inequidades que significa para hombres o mujeres el preservar un estado de oportunidades privilegiadas hacia uno u otro sexo, situación que con mayor frecuencia es socialmente inaceptable, existe una clara pérdida para nuestras áreas disciplinarias al ser incapaz de convocar el talento en la misma proporción en que se manifiesta en la sociedad.

En el año 2013 la Facultad tomó una decisión importante, pionera en el país, al establecer una política de discriminación positiva conducente a mejorar la participación de mujeres en el ingreso al Plan Común de la Escuela de Ingeniería y Ciencias. Esa política se plasmó en el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género, PEG, iniciativa piloto de la Universidad de Chile que en su etapa inicial se focalizó en tratar de superar la baja participación de mujeres en el campo de la Ingeniería y Ciencias afines. Para ello, se dispuso de 40 vacantes extraordinarias disponibles sólo para mujeres y más allá de la convocatoria usual a todos los estudiantes para el año 2014. Conocemos el resultado, mezcla de la política establecida y de las nuevas ponderaciones (PSU, notas) para la selección de ingreso: alrededor del 28% de la cohorte 2014 son mujeres, un mejoramiento del 8% con respecto a años anteriores.

En este documento se sugiere avanzar en el tema, enfocándonos en buscar formas de desarrollo de la academia que tiendan a superar la baja participación de mujeres en ella. Una componente femenina del 15 % entre los jornada completa no es motivo de orgullo. Para ello, se

propone hacer extensiva la política de discriminación positiva establecida por la Facultad para hacer más atractiva la participación de mujeres en la academia y aumentar su presencia entre los profesores de dedicación completa. Es, por su esencia, una acción discriminatoria que más que perjudicar a los hombres, intenta corregir una historia poco feliz de sesgos y creencias en nuestra sociedad.

P.E.G.A.

Programa de Equidad de Género en Academia

1. OBJETIVO

Aumentar la participación de mujeres en el cuerpo académico de la FCFM, especialmente entre quienes tienen dedicación de tiempo completa.

2. ACCIONES

- a. Privilegiar la contratación de mujeres, a igualdad de antecedentes y competencias, en todos los concursos públicos para posiciones académicas, cualquier tipo de jornada, en la FCFM;
- b. Invitar a mujeres, con título profesional y/o grado académico de Magíster reciente, a iniciar la carrera académica en áreas de frontera de las disciplinas cultivadas o con proyección futura en la FCFM;

3. MODELO Y OPERATIVIDAD

- a. Se crea un fondo central, su magnitud dependerá de la demanda, administrado por la Dirección Académica, que financie la contratación de académicas jóvenes – con título profesional y/o Magíster – desde el momento de su contratación y hasta 5 años o se incorporen al Departamento respectivo, después de terminada su formación. El financiamiento posterior será de cargo del Departamento.
- b. Las candidatas a cargos académicos deben tener excelentes antecedentes académicos. En particular, si son candidatas con estudios en la FCFM, se espera que tengan un rendimiento en el 20% superior de su cohorte. En el pasado se usó el criterio 10% mejor para un antiguo programa de formación de académicos. En este caso, mantener el mismo criterio disminuye considerablemente la opción de contratación de mujeres por su baja (20%) participación en las cohortes respectivas. Por ello, se propone relajar algo la condición de contratación que, de todos modos, es cualitativa.
- c. Se privilegiará a candidatas aceptadas en un programa de doctorado distinguido y con alguna fuente de financiamiento asegurada.



- d. Las académicas deberán comprometerse a seguir un programa de doctorado en el extranjero, en un plazo no menor a un año desde su ingreso a la Facultad. Los programas de doctorado nacionales no son elegibles.
- e. Las futuras académicas tienen que estar conscientes de los compromisos que se adquieren con la Universidad de Chile si gozan de los beneficios de financiamiento y Comisión de Estudios en el exterior.
- f. Los Departamentos presentarán sus programas y peticiones, en un sistema ventanilla abierta, justificando la necesidad y área, capacidad de financiamiento del cargo posterior a los primeros 5 años, y un programa de trabajo que asegure el inicio de los estudios de doctorado en un plazo máximo de 1 año.
- g. La Dirección Académica convocará al concurso público respectivo, cuya sanción recaerá en la Comisión de Concursos Académicos de la FCFM.
- h. El P.E.G.A. durará 10 años. Su continuidad dependerá del Consejo de Facultad de la FCFM.

Santiago, abril del 2014.