

COMPROMISOS 100 PRIMEROS DÍAS Perspectiva de género

Principio orientador: Reglas justas para trayectorias académicas diversas

La Universidad no puede seguir evaluando de la misma forma trayectorias que se han desarrollado en condiciones distintas. Las reglas actuales han sido construidas sobre supuestos de neutralidad que, en la práctica, no reconocen adecuadamente situaciones como la maternidad, las responsabilidades de cuidado o trayectorias académicas no lineales, generando efectos que terminan afectando especialmente a las mujeres. Corregir esto no implica bajar estándares, sino ajustar criterios que hoy reproducen desigualdades en los resultados.

Este enfoque no reemplaza el mérito, sino que busca redefinir sus condiciones de evaluación, de modo que este sea valorado en contextos que sean comparables y justos. Una universidad que reconoce trayectorias diversas fortalece su legitimidad, mejora la calidad de sus decisiones y proyecta de mejor forma el desarrollo académico de toda su comunidad. En esa línea, estas medidas para los primeros 100 días apuntan a introducir ajustes concretos en los procesos institucionales donde hoy se generan mayores brechas y donde es posible actuar de manera inmediata.

1. Evaluación académica con criterios justos y comparables

Compromiso: Ajustar los criterios de evaluación académica para que reconozcan de manera efectiva la diversidad de trayectorias, incorporando factores como maternidad, responsabilidades de cuidado y trayectorias discontinuas justificadas, evitando que estas condiciones se traduzcan en desventajas estructurales en procesos de calificación, promoción y acceso a oportunidades.

Medidas primeros 100 días:

- Definir lineamientos comunes a nivel institucional para el reconocimiento de períodos de cuidado en productividad académica (investigación, docencia y gestión).
- Aplicar ajustes en comisiones relacionadas mediante lineamientos institucionales obligatorios de evaluación y concursos internos, asegurando criterios homogéneos entre unidades.
- Iniciar el proceso formal de modificación reglamentaria de la carrera académica con estos criterios incorporados.

Impacto: Reduce inequidades inmediatas en procesos de evaluación, evita la penalización de trayectorias académicas interrumpidas por responsabilidades de cuidado y mejora la consistencia institucional en la toma de decisiones, fortaleciendo la legitimidad de los sistemas de promoción y desarrollo académico.

2. Sistema institucional de datos y brechas de género con impacto en la gestión

Compromiso: Integrar el Observatorio de Género y Diversidad a la toma de decisiones institucional, asegurando que la información sobre brechas de género deje de ser un insumo aislado y pase a formar parte de los procesos de evaluación académica, planificación y gestión en toda la Universidad.

Medidas primeros 100 días:

- Articular el actual Observatorio de Género y Diversidad con el sistema institucional de indicadores (CIDI), integrando sus datos en una plataforma común de gestión.
- Establecer la obligación de incorporar indicadores de género en procesos clave: evaluación académica, concursos, planificación de unidades y seguimiento institucional.
- Publicar un reporte institucional de brechas de género con foco en su uso para gestión, no solo como diagnóstico.

Impacto: Desplaza la política de igualdad de género desde un enfoque declarativo hacia uno operativo, donde la información incide efectivamente en decisiones institucionales. Reduce la fragmentación entre unidades, mejora la coherencia en la gestión universitaria y permite que la información tenga efecto real en decisiones institucionales.

3. Prevención y gestión efectiva del acoso y la violencia laboral

Compromiso: Fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, investigación y resolución frente al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, asegurando procesos oportunos, criterios claros y condiciones que resguarden a todas las partes involucradas.

Medidas primeros 100 días:

- Actualizar el protocolo institucional vigente incorporando plazos definidos para las Unidades a cargo de los procesos, medidas intermedias y criterios homogéneos de actuación.
- Consolidar y formalizar el uso del sistema institucional de gestión y seguimiento de casos, asegurando su aplicación obligatoria, trazabilidad, control de tiempos y criterios homogéneos en toda la Universidad.
- Capacitar a jefaturas y fiscales en la aplicación de los protocolos, asegurando criterios comunes en toda la Universidad.

Impacto: Reduce la incertidumbre y la discrecionalidad en la gestión de situaciones de acoso y violencia, mejora la confianza en los mecanismos institucionales y permite avanzar hacia entornos laborales más seguros, con reglas claras y procesos que resuelvan oportunamente situaciones que hoy generan desgaste y desprotección en la comunidad universitaria.

4. Desarrollo de la carrera académica con enfoque de equidad

Compromiso: Incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en el desarrollo de la carrera académica, asegurando que las reglas de promoción, evaluación y progresión reconozcan trayectorias diversas y se apliquen con criterios homogéneos en toda la Universidad.

Medidas primeros 100 días:

- Iniciar el proceso de actualización del reglamento de carrera académica, incorporando criterios de equidad y reconocimiento de trayectorias diversas.
- Definir lineamientos institucionales transitorios para orientar procesos de promoción y jerarquización mientras se tramita el nuevo reglamento.
- Levantar un diagnóstico de brechas en progresión académica (ingreso, promoción y permanencia) desagregado por género y unidades.
- Establecer criterios comunes para la conformación de comisiones académicas, resguardando diversidad y evitando sesgos en la evaluación.

Impacto: Permite avanzar en condiciones más equitativas para el desarrollo académico, reduce diferencias injustificadas entre unidades y fortalece la coherencia institucional en la aplicación de la carrera académica, mejorando la confianza en los procesos de promoción y jerarquización.

5. Condiciones institucionales para la conciliación y el cuidado

Compromiso: Establecer condiciones institucionales que permitan compatibilizar el desarrollo académico y laboral con responsabilidades de cuidado, evitando que estas se traduzcan en desventajas en la productividad, permanencia o progresión dentro de la Universidad.

Medidas primeros 100 días :

- Implementar criterios institucionales comunes para la aplicación de flexibilidad laboral en casos de cuidado, evitando discrecionalidad entre unidades.
- Incorporar extensiones automáticas de plazos en procesos académicos internos (evaluaciones, proyectos, becas) por maternidad y responsabilidades de cuidado.
- Levantar un diagnóstico institucional sobre carga laboral y condiciones de conciliación, con foco en unidades críticas.
- Definir lineamientos para que las unidades académicas integren formalmente estas condiciones en la planificación del trabajo académico.

Impacto: Reduce barreras que hoy afectan la continuidad y desarrollo de trayectorias académicas, mejora la equidad en las condiciones de trabajo y disminuye la dependencia de decisiones discrecionales, avanzando hacia un entorno institucional más predecible, corresponsable y compatible con las distintas realidades de la comunidad universitaria.

6. Formación en liderazgo y gestión con enfoque de género

Compromiso: Fortalecer las capacidades de liderazgo institucional para que las decisiones académicas y administrativas se adopten con criterios claros, evitando prácticas que reproduzcan desigualdades o generen conflictos evitables en la gestión de equipos.

Medidas primeros 100 días:

- Incluir en el programa de formación para jefaturas académicas y administrativas en liderazgo y gestión universitaria propuesta por esta candidatura, formación con perspectiva de género, permitiendo a la comunidad una mayor aplicación de la normativa institucional y políticas en esta materia.
- Priorizar la capacitación, propuesta en el punto anterior, para unidades con mayores niveles de conflicto o alta dotación de personal.
- Establecer criterios institucionales base para la gestión de equipos, incorporando buenas prácticas en convivencia laboral y toma de decisiones.
- Incorporar los criterios antes señalados, como contenidos en los programas institucionales de formación en liderazgo y gestión universitaria.

Impacto: Mejora la calidad de la gestión interna, reduce conflictos derivados de prácticas inadecuadas y fortalece la coherencia en la conducción de equipos, contribuyendo a entornos laborales más estables, predecibles y alineados con los principios institucionales.

Las medidas propuestas para los primeros 100 días no buscan instalar una agenda paralela, sino corregir aspectos concretos del funcionamiento institucional que hoy generan brechas y afectan el desarrollo de la comunidad académica. Se trata de ajustes acotados, viables y alineados con el programa, que permiten avanzar desde el diagnóstico a la implementación.

Avanzar en esta dirección no implica cambiar el proyecto académico de la Universidad, sino fortalecerlo. Reglas claras, criterios comparables y mejores condiciones de desarrollo no solo reducen desigualdades, sino que mejoran la calidad de las decisiones y la legitimidad institucional. Esa es la base para una universidad más justa, pero también más sólida en su proyección académica.

Cristian Muñoz Canales

Candidato a Rector

Universidad de Santiago de Chile

2026-2030