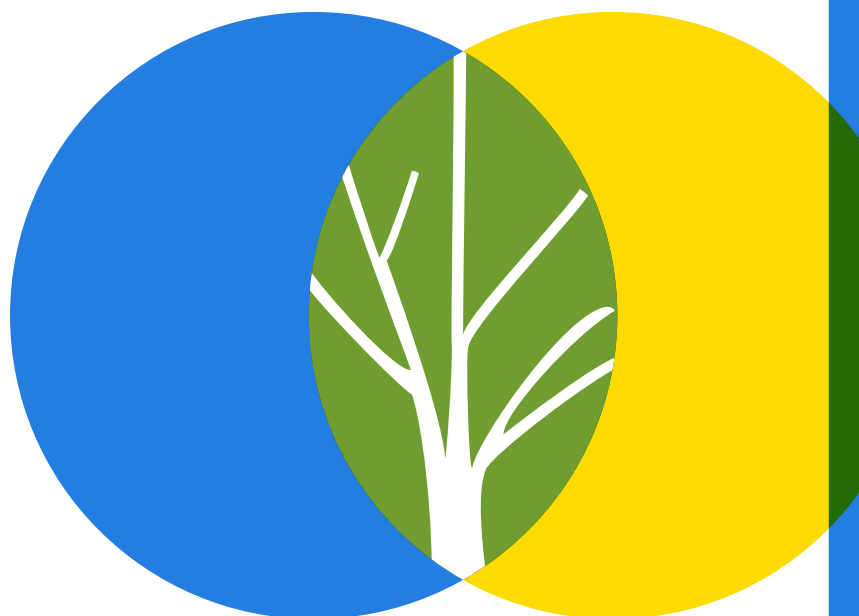




PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



POLÍTICA DE **CORRESPONSABILIDAD Y** **BIENESTAR UNIVERSITARIO**

DOCUMENTO DE TRABAJO

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

Dirección de Equidad de Género

<https://equidaddegenero.uc.cl/>

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Año 2023

CONTENIDO: Dirección de Equidad de Género

COLABORACIÓN: Agradecemos la colaboración del equipo de la Dirección de Personas UC y de las universidades que conforman La Triada.



Esta política ha sido elaborada en el marco del Proyecto PUC20102: "Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC" (2021-2023).

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	5
ANTECEDENTES	9
CONCEPTOS RELEVANTES DE LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO	16
EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO	19
POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO	20
EJE I. SERVICIOS DE APOYO AL CUIDADO	20
EJE II. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR- PERSONAL Y VIDA LABORAL-ACADÉMICA	20
EJE III. SALUD INTEGRAL	21
EJE IV. FORMACIÓN Y CULTURA CORRESPONSABLE	23
IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO	25

PRESENTACIÓN

La Universidad Católica de Chile ha asumido un compromiso con la equidad de género, entendiendo que como Institución de Educación Superior su papel no se limita únicamente a la formación de excelencia y la generación de conocimiento, sino que cumple un rol social y mantiene una preocupación constante por las diversas barreras que enfrentan las personas en la comunidad. Enmarcada en la **Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae**, los principios de la universidad señalan que la UC está convocada a contribuir al progreso cultural para las personas y para la sociedad.

El desarrollo laboral y personal de las mujeres presenta brechas de género importantes producto, entre otros factores, de la persistencia de roles y estereotipos de género en nuestra sociedad que históricamente han sido parte de las labores que ellas realizan. En ese sentido, la UC ha hecho distintos esfuerzos para abordar el bienestar de todos los actores de su comunidad educativa y avanzar en políticas conciliatorias que permitan la compatibilización y un adecuado desarrollo de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras/es y estudiantes. Así por ejemplo, en 2005 se crea el “Programa de Apoyo a Madres y Padres UC” para estudiantes de pre y postgrado que tengan hijos/as o se encuentren en un proceso de gestación. La iniciativa a cargo de la Unidad de Salud y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), ofrece distintas consejerías y talleres sobre crianza, así como actividades familiares y comunitarias. También con varios años de implementación, desde 2008 el “Programa Familiares Cuidadores UC” busca contribuir al bienestar de funcionarios/as y académicos/as que cumplan el doble rol de trabajar remuneradamente y ser cuidadores/as de un familiar. El programa es liderado en conjunto por la Escuela de Enfermería y la Subdirección de Bienestar, Calidad de Vida e Inclusión de la Dirección de Personas (DP).

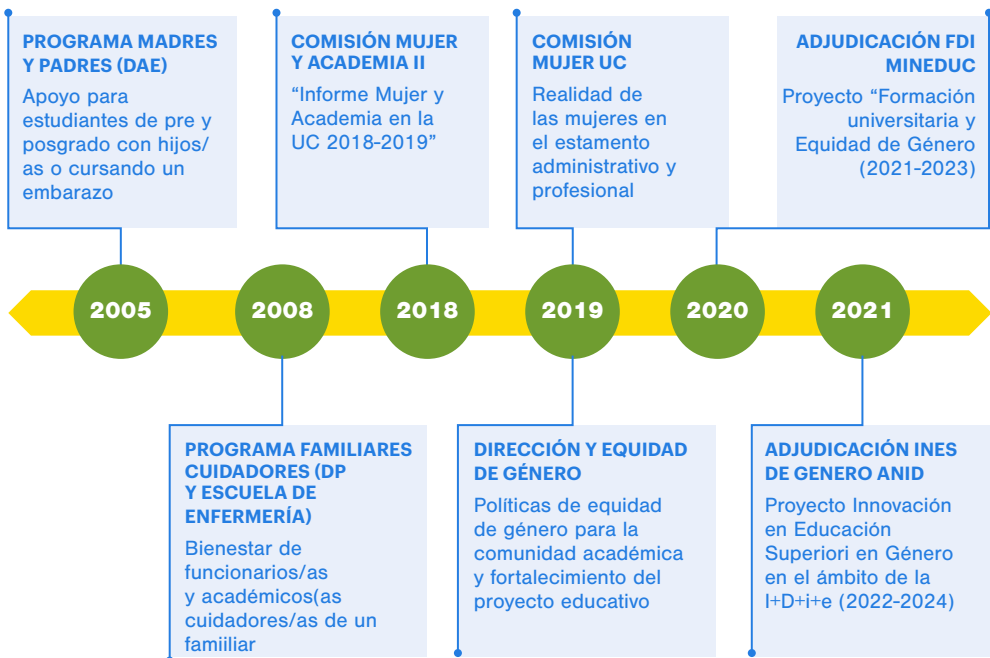
La conciliación entre la vida familiar, personal y laboral fue un tema relevante en la **Comisión Mujer y Academia II**, instancia hito en la universidad que durante 2018 y 2019 trabajó en propuestas institucionales para abordar los desafíos actuales que presenta la carrera académica de las mujeres en la UC. El documento emanado del encuentro entrega distintas recomendaciones y acciones que promueven la equidad de género al interior del estamento académico, uno de los temas propuestos en la comisión es la conciliación, considerándose fundamental dos líneas: promover una cultura que permita la conciliación de la vida académica y familiar, y apoyar la reincorporación a proyectos de investigación/creación y/o docencia luego de periodos de maternidad.

A inicios de ese mismo año, se encarga a la Vicerrectoría Económica y a la Dirección de Personas, el desarrollo de la **“Comisión Mujer UC”** centrada en la realidad de las mujeres de la planta administrativa y profesional. El objetivo de esta Comisión era indagar, analizar y generar propuestas que promovieran un entorno laboral más equitativo, razón por la cual los temas presentados mantenían estrecha relación con el ámbito de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, el teletrabajo, la flexibilidad en los horarios, la segmentación de beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional; ideas orientadas a favorecer una cultura más equitativa y de buen trato.

En 2019 y bajo este contexto, se crea la Dirección de Equidad de Género con el fin de darle continuidad a las temáticas trabajadas y promover e implementar las políticas de equidad de género en la UC. En 2020, la Dirección se adjudica el Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) del Ministerio de Educación, dando inicio al Proyecto “Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC”, y que potencia lo presentado en la Comisión Mujer y Academia II. El proyecto busca el *“fortalecimiento de una cultura universitaria con equidad de género, que contribuya a transversalizar e institucionalizar este enfoque en la comunidad, a través de la implementación de programas formativos que impacten tanto en las prácticas académicas y laborales como en el proyecto educativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile”*. Luego, en 2021, vía concurso de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), la UC se adjudica el Proyecto Innovación en Educación Superior en Género (InES de Género).

1 Concurso Áreas Estratégicas, Subsistema Universidades, Fondo de Desarrollo Institucional, Ministerio de Educación (2020).

El proyecto es liderado por la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría Académica y tiene como objetivo el diseño e implementación de un plan de desarrollo que reduzca las brechas de género en la academia y la ciencia, específicamente en el ámbito de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e) de la Universidad².



La corresponsabilidad es una de las temáticas centrales de ambas iniciativas, y en el caso del Proyecto "Formación Universitaria y Equidad de Género", se vincula directamente con el bienestar, ya que la sobrecarga en el trabajo doméstico y de cuidados supone consecuencias en la salud mental, emocional y física de quienes desempeñan labores de cuidados. En ese sentido, velar por el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria constituye un punto fundamental a atender, sobre todo considerando la pandemia por Covid-19 que reforzó la actual crisis de los cuidados y que puso de manifiesto la necesidad del cuidado de la salud mental.

De esta manera, el Proyecto "Formación Universitaria y Equidad de Género" propone la presente política con el objetivo de avanzar hacia una cultura universitaria corresponsable que cuide del bienestar de su comunidad. Lo anterior va en línea directa con nuestro **Plan de Desarrollo 2020-2025**, especialmente con el desafío de construir un proyecto educativo que *"debe partir desde la misión, principios y valores de la Universidad Católica, impulsando, a partir de los mismos, una*

2 Vicerrectoría de Investigación, Pontificia Universidad Católica de Chile, "Proyecto INGE 210011", <https://vicerrectoriadeinvestigacion.uc.cl/index.php/Proyecto-INEs/proyecto-inge-210011.html>

visión de construcción de una sociedad en donde primen virtudes como la solidaridad, la justicia, la paz, el respeto por la diversidad, la equidad de género y el cuidado de la casa común³. Así, las recomendaciones aquí presentadas se vinculan con los ejes que guiarán el desarrollo institucional hasta el 2025:

EJE DE DESARROLLO	DESAFÍO
COMUNIDAD UC	“Avanzar hacia una universidad más inclusiva, acogedora y fraterna”
DESAFÍOS E INNOVACIONES ACADÉMICAS	“Desarrollo integral de la planta académica y equidad de género”
AMPLIAR OPORTUNIDADES	“Avanzar en la construcción de una comunidad inclusiva, equitativa y diversa”
ROL PÚBLICO Y COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	“Promover el servicio al bien común como aspecto fundamental en la formación de personas”

Por otro lado, la política también dialoga con las orientaciones elaboradas para toda la comunidad universitaria en el documento **“Construyendo relaciones corresponsables en la UC”**. En tanto la corresponsabilidad constituye un aspecto fundamental para la sustentabilidad y el funcionamiento de la vida, se señala la importancia de conseguir un equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral para un mayor bienestar, y fomentar prácticas corresponsables al interior de la comunidad UC considerando que las labores de cuidado no son tarea exclusiva de las mujeres, los hombres también deben hacerse partícipes. Las orientaciones enfatizan en la relevancia de la comunicación constante con los equipos de trabajo, basada en un clima de confianza que a través de una reflexión y escucha activa, permita la retroalimentación para fortalecer medidas de conciliación y corresponsabilidad. De esta manera, como espacios de crecimiento y desarrollo integral, las Instituciones de Educación Superior podemos aportar fomentando relaciones y prácticas corresponsables, sensibilizando sobre el trabajo de cuidados, los roles de género asociados y su necesaria ruptura, y sobre la importancia de la distribución equitativa de responsabilidades entre hombres y mujeres para su pleno desarrollo ⁴.

El propósito de la política es contribuir con una guía dirigida a las personas de los estamentos que integran la comunidad UC, considerando el ámbito académico, estudiantil y administrativo-profesional. Al respecto, el trabajo colaborativo con las universidades de La Triada, alianza de la UC junto a la Universidad de Los Andes de Colombia y el Tecnológico de Monterrey, fue clave para establecer lineamientos comunes en base a la sistematización de información de las distintas medidas y acciones que cada universidad ha implementado en materia de conciliación, corresponsabilidad y bienestar ⁵. Dicha información permitió obtener un marco orientador para la elaboración de los ejes estratégicos que estructuran la política⁶.

3 Pontificia Universidad Católica de Chile, *Plan de Desarrollo 2020-2025* (2020), 34.

4 Dirección de Equidad de Género UC. “Construyendo relaciones corresponsables en la UC”. 2022.

5 En particular, fue fundamental la colaboración de la Oficina de Dignidad Humana y el Centro de Diversidad de la Universidad de los Andes, y del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana del Tecnológico de Monterrey a través del Plan de Igualdad de Género 2021-2025.

6 El Estado del Arte con las medidas de conciliación, corresponsabilidad y bienestar universitario de las Universidades de La Triada, se encuentra disponible para consulta en el siguiente enlace: https://ucc10-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/edgonza1_uc_cl/EeJArBjLdpCmuTn9AeSOQ8Bqyi8i-b4GGBIQDhka4Jw?e=x2U5d2

Resulta primordial avanzar en acciones que favorezcan la equidad de género al interior de la Universidad, y de esta manera atender de forma integral las múltiples necesidades de bienestar de nuestra comunidad. Uno de los temas cruciales en este ámbito es generar estrategias que permitan potenciar la corresponsabilidad de los cuidados. En ese sentido, la Política de Corresponsabilidad y Bienestar Universitario tiene como horizonte avanzar hacia la visibilización de esas brechas, contribuyendo a la construcción de sociedades más justas y equitativas.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD A NIVEL NACIONAL

COMPROMISOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Chile ha suscrito y formado parte de distintos tratados y encuentros internacionales que han puesto sobre la mesa las desigualdades de género y las dificultades que enfrentan en particular las mujeres para el desarrollo pleno de la vida laboral o profesional, familiar y personal. En específico respecto a corresponsabilidad y conciliación, destacan por su relevancia:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW (ratificada en 1989).
- La Convención sobre los Derechos del Niño (ratificada en 1990).
- El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado en 1994).
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, ODS N° 5 “Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas”.

LEGISLACIÓN Y PLANES ESTRATÉGICOS NACIONALES

En cuanto a la legislación nacional para la protección a la maternidad, paternidad y parentalidad, la Ley 20.545 (2011) modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso de postnatal parental⁷.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Licencia de prenatal: 6 semanas / Licencia de postnatal: 12 semanas / Fuero maternal / Permisos para la lactancia

LICENCIA DE POSTNATAL PARENTAL

12 semanas a continuación del postnatal para jornada completa, 18 semanas para media jornada / Irrenunciable y con subsidio en reemplazo de la remuneración / Uso compartido por decisión de la madre: Transferencia de las últimas semanas de su permiso a partir de la séptima semana y bajo la misma modalidad de jornada

LICENCIA DE POSTNATAL PARENTAL

Licencia de postnatal: 5 días / Extensión a 6 semanas máximo para jornada completa por transferencia del postnatal parental / Extensión a 12 semanas máximo para media jornada por transferencia del postnatal parental

7 Dirección de Equidad de Género UC. “Estado del Arte: Políticas de Conciliación, Corresponsabilidad y Bienestar Universitario”. 2023. https://uccl0-my.sharepoint.com/:b/g/personal/edgonza1_uc_cl/EeJAraBjLdpCmuTn9AeS-OQ8Bqyi8i-b4GGblQDhdka4Jw?e=x2U5d2

Sobre Planes Estratégicos a nivel nacional, el “Cuarto Plan Nacional de Igualdad 2018-2030”, tiene como propósito “Abordar las principales brechas de género mediante el fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, superando discriminaciones, prejuicios y resistencias”⁸, en coherencia con los ODS 2030 y la Agenda Regional de Género. El Plan aborda la conciliación y corresponsabilidad a través de varios indicadores.

DERECHOS ECONÓMICOS

Acceso a sala cuna para cuidado de niños, niñas, hijos/as de mujeres y hombres trabajadores / Sensibilizar sobre la desigual distribución del uso del tiempo entre mujeres y hombres / Incrementar el uso del permiso parental por parte de los trabajadores

DERECHOS SOCIALES Y CULTURALES

Políticas de protección social y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar, conocidas por la ciudadanía / Ley marco para la igualdad y la equidad de género

Por otro lado, el Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030 nace a partir del impacto de la pandemia por COVID-19 en la empleabilidad y autonomía económica de las mujeres, con el propósito de contribuir con una “hoja de ruta para el país, los organismos públicos, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía para avanzar sustancialmente hacia una transformación que permita que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, desde una perspectiva interseccional”⁹. La sobrecarga de responsabilidades de cuidados familiares que pesa sobre las mujeres es identificada como una de las mayores dificultades a superar. En temas de corresponsabilidad, se plantean los siguientes objetivos en los pilares de Sociedad y Empleabilidad¹⁰.

SOCIEDAD

Promover una cultura de corresponsabilidad: Generar acciones que permitan avanzar hacia una sociedad corresponsable en la que se distribuyan equitativamente las responsabilidades entre hombres y mujeres, y se reconozca el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado / Propiciar un ambiente laboral que promueva la conciliación entre la vida personal y laboral: Fomentar condiciones para un ambiente laboral que valore la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, como un factor de desarrollo y bienestar de la población

EMPLEABILIDAD

Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres: Implementación de medidas y políticas de apoyo a los cuidados que fortalezcan y faciliten la inserción laboral de las mujeres

8 Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (2018)*, 23.

9 Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Plan de Equidad Laboral 2021-2030 (2022)*, 2. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/PRESENTACION-C3%93N-Plan-Nacional-de-Equidad-Laboral-Final-.pdf>

10 Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Resumen Plan de Equidad Laboral (2022)*. https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021_2030.pdf

Recientemente, en julio de 2023, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género junto al Ministerio del Trabajo, anunciaron el ingreso al Senado del Proyecto de Ley “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. La iniciativa está dirigida a madres, padres y cuidadores personales de menores de 12 años o de personas con dependencia moderada y severa, y establece mediante acuerdo con el empleador las siguientes medidas:

FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO

Derecho de trabajadoras/es a solicitar jornadas híbridas, combinando trabajo remoto o teletrabajo con trabajo presencial.

Distribución de la modalidad híbrida para la jornada diaria, para parte de la semana o para semanas completas.

Derecho preferente a solicitar el uso de feriados legales, modificación del turno o de la distribución de la jornada en épocas de vacaciones escolares.

OTRAS DISPOSICIONES

Modificación del Código del Trabajo para incorporar los principios de Parentalidad Positiva, Corresponsabilidad Social y Protección a la Maternidad y Paternidad.

Obligación del empleador de evaluar las condiciones ambientales, ergonómicas y psicosociales de quienes soliciten jornadas híbridas.

La modificación de la modalidad de la jornada laboral no implicará una disminución del salario del trabajador/a.

En el ámbito educativo, destaca el Proyecto de Ley “Yo Cuido y Estudio” que protege y resguarda a estudiantes de educación superior en situación de embarazo, maternidad, paternidad o al cuidado personal de un menor o de una persona dependiente, promoviendo la conciliación de su vida académica, personal y familiar desde una perspectiva de corresponsabilidad social. De aprobarse, las Instituciones de Educación Superior deberán resguardar el derecho a la educación de estos estudiantes mediante políticas y acciones como:

LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

Periodo prenatal para estudiantes embarazadas

Periodo posnatal para estudiantes madres y padres

Inasistencias justificadas por controles médicos del embarazo o de niños/as menores de dos años

Inasistencias justificadas por enfermedad del hijo/a hasta los 12 años

FLEXIBILIDAD ACADÉMICA

Postergación o suspensión de estudios conservando condición de alumna/o regular

Postergación o eximición de actividades académicas riesgosas para la estudiante embarazada

Prioridad para la inscripción de asignaturas

Calendarización especial o flexibilización para la rendición de evaluaciones

Horario flexible para la alimentación de niños/as menores de dos años

SERVICIOS E INFRAESTRUCTURA

Sistemas de salas cuna y jardín infantil para niños/as menores de dos años

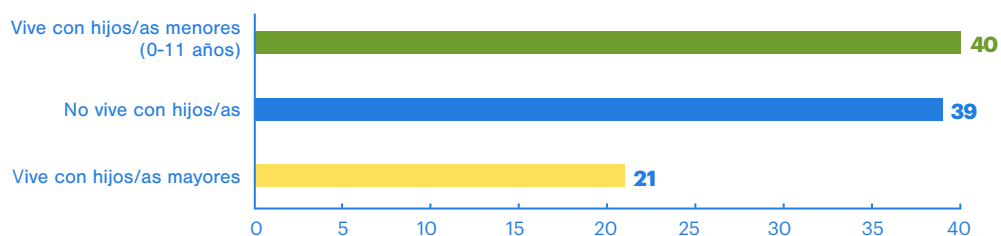
Equipamiento e infraestructura adecuada para los cuidados

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA UC

La conciliación entre la vida familiar, personal y laboral ha sido un tema recurrente en las últimas encuestas de la Universidad, lo que ha permitido conocer más sobre la situación en torno a los cuidados en cada estamento universitario.

En la planta académica¹¹, el 40% de los y las académicas vive con hijos/as menores de 11 años¹².

CARACTERIZACIÓN ACADÉMICOS. ¿VIVE CON HIJOS?



FUENTE: Elaboración propia a partir de "Encuesta de Desarrollo Académico en la UC". 2022

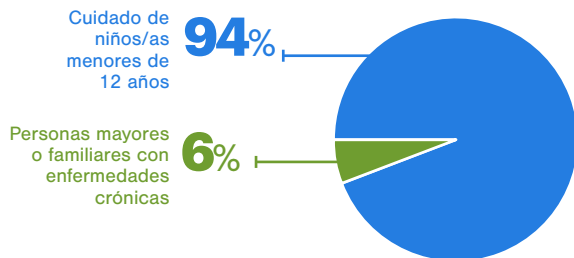
Entre quienes ejercen labores de cuidado y fueron beneficiados/as por la última versión del programa "Apoyo en Docencia o Investigación para Profesores/as UC con labores activas de cuidado", un 94% declaró cuidar a niños/as menores de 12 años, mientras que un 6% señaló estar al cuidado de personas mayores o familiares con enfermedades crónicas¹³.

11 La "Encuesta de Desarrollo Académico en la UC" (2022) fue contestada por 961 académicos/as, de un universo total de 3.601.

12 Dirección de Equidad de Género UC, Dirección de Desarrollo Académico UC, y Dirección de Estudios Sociales UC. "Encuesta de Desarrollo Académico en la UC". 2022.

13 Cifras del Observatorio de Equidad de Género UC. <https://equidaddegenero.uc.cl/observatorio/>

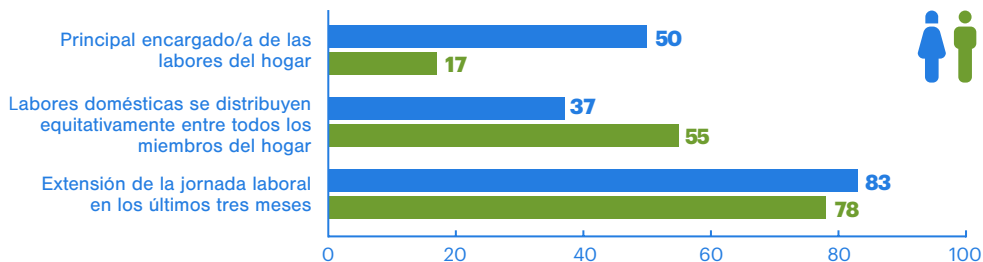
LABOR DE CUIDADO QUE REALIZA. PROGRAMA DE “APOYO EN DOCENCIA O INVESTIGACIÓN PARA PROFESORES/AS UC CON LABORES ACTIVAS DE CUIDADO”. 2022



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de Equidad de Género UC.

En la **“Encuesta de Desarrollo Académico 2022”**, el 50% de las mujeres académicas declararon ser las principales encargadas de las labores del hogar, frente al 17% de los hombres académicos que declararon lo mismo. En cambio, el 55% de los hombres académicos señaló que las labores domésticas en el hogar se distribuyen equitativamente entre sus miembros, por su parte, sólo el 37% de las mujeres académicas indicó aquello. Por otro lado, el 78% de los académicos manifestó haber trabajado más que su jornada laboral en los últimos tres meses, mientras que en el caso de las académicas, el 83% indicó haber extendido su jornada.

CARGA LABORAL: DISTRIBUCIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS Y ADECUACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO A LABORES ACADÉMICAS



FUENTE: Elaboración propia a partir de “Encuesta de Desarrollo Académico en la UC”. 2022

En el caso del estamento administrativo-profesional, actualmente 1.565 mujeres administrativas y profesionales UC son madres, mientras que 674 hombres del mismo estamento son padres¹⁴. Respecto a los y las estudiantes, entre los años 2021 y 2022 el programa “Madres y Padres UC” de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, ha contado con un total de 91 estudiantes, ya sea se encuentren en un proceso de gestación, tengan una pareja embarazada y/o ya tengan hijos/as. De este total, el 63 son mujeres y 28 son hombres¹⁵.

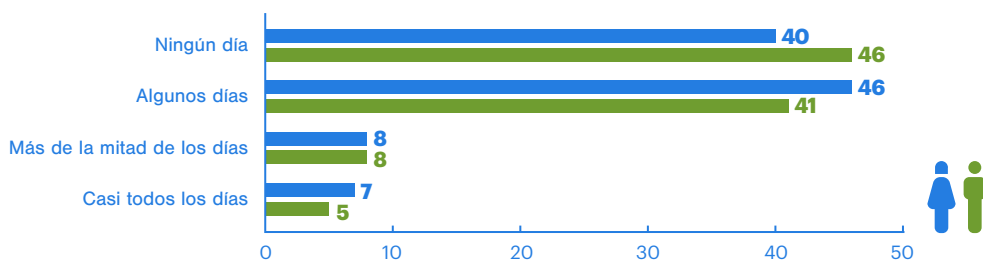
¹⁴ Datos de la Dirección de Personas actualizados al 31 de octubre de 2022.

¹⁵ Cifras del Observatorio de Equidad de Género UC.

Por otra parte, la pandemia trajo consigo una serie de complicaciones en torno a la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, así como consecuencias a nivel de la salud mental en general. En 2021 se impulsa desde Rectoría el Proyecto “Reencuentro UC: Salud mental y bienestar en tiempos de pandemia”, dirigido a toda la comunidad universitaria a propósito del retorno paulatino a las actividades presenciales luego del confinamiento durante la pandemia por Covid-19. La iniciativa se proyectó con plazo a tres años (2023) y busca *“fortalecer los lazos al interior de la comunidad, a través de la escucha y reflexión de las dificultades y temores asociados a la pandemia y al retorno presencial”* mediante una serie de actividades, charlas y eventos transversales, además de potenciar y coordinar los programas y acciones de salud mental ya existentes en la UC. Para ello se han reforzado los apoyos en los Programas de Tratamiento en Salud y Bienestar Estudiantil y Dirección de Personas, junto a una estrategia comunicacional de difusión de los recursos disponibles de la universidad. El proyecto cobró especial relevancia considerando además la alta demanda por atención de salud mental que se produjo en marzo de 2021 en Bienestar Estudiantil, un índice de demanda histórico para el servicio ¹⁶.

Si bien la vuelta a la presencialidad se ha hecho cada vez con más naturalidad, la salud mental y emocional sigue siendo un tema relevante en nuestra comunidad. Los resultados de la “Encuesta de Desarrollo Académico en la UC” muestran que un 46% de los hombres académicos manifestó que en los últimos tres meses «ningún día» se ha sentido decaído, deprimido o sin esperanzas, versus el 40% de las mujeres académicas. Por otro lado, el 41% de los hombres indicó sentirse deprimido «algunos días», mientras el porcentaje de las mujeres para esta frecuencia asciende al 46%.

SALUD MENTAL: EXPERIENCIAS. ¿CON QUÉ FRECUENCIA HA EXPERIMENTADO USTED CADA UNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES MESES?: SE HA SENTIDO DECAÍDO/A, DEPRIMIDO/A O SIN ESPERANZAS

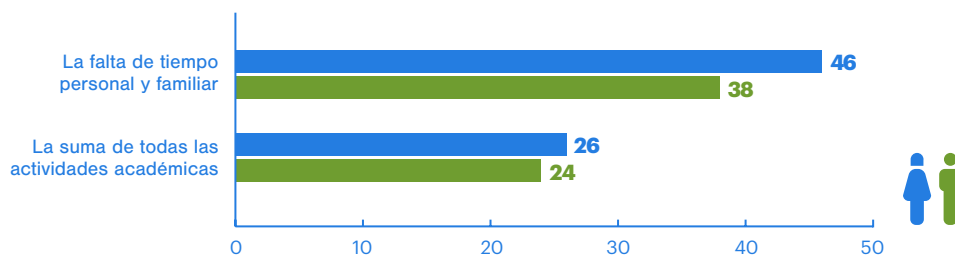


FUENTE: Elaboración propia a partir de “Encuesta de Desarrollo Académico en la UC”. 2022

¹⁶ Pontificia Universidad Católica de Chile, “Reencuentro UC fortalecerá la salud mental y el bienestar emocional de la comunidad” (28 de junio de 2021), Noticias UC, <https://backend.uc.cl/noticias/reencuentro-uc-fortalece-ra-la-salud-mental-y-el-bienestar-emocional-de-la-comunidad/>

Ahora, quienes señalaron no poder cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo dedicado a las responsabilidades laborales, son quienes indicaron con mayor frecuencia sentirse deprimidos/as casi todos los días o más de la mitad de los días en los últimos tres meses. De esta manera, las principales causas de estrés asociado al trabajo académico es la falta de tiempo personal y familiar, y la suma de todas las actividades académicas¹⁷. La falta de tiempo personal y familiar fue mencionada por el 46% de las mujeres y el 38% de los hombres¹⁸. En ese sentido, los datos revelan que las mujeres académicas se han visto más afectadas por las responsabilidades domésticas y de cuidados que los hombres.

SALUD MENTAL: ESTRÉS ASOCIADO A TRABAJO ACADÉMICO. ¿CUÁLES CREE USTED SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DEL ESTRÉS QUE HA SENTIDO RELACIONADO CON EL TRABAJO ACADÉMICO? % DE RESPUESTA MÚLTIPLE



FUENTE: Elaboración propia a partir de "Encuesta de Desarrollo Académico en la UC". 2022

17 Dirección de Desarrollo Académico UC y Dirección de Equidad de Género UC, "Conoce los resultados de la Encuesta de Desarrollo Académico", https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2023/04/Encuesta-Desarrollo-Acades%CC%81mico-OK-23_marzo-1.pdf

18 Dirección de Equidad de Género UC, Dirección de Desarrollo Académico UC, y Dirección de Estudios Sociales UC. "Encuesta de Desarrollo Académico en la UC". 2022.

CONCEPTOS RELEVANTES

DE LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO

Según los datos de la última Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT) realizada en 2015, en un día tipo en Chile, las mujeres destinan 5,89 horas promedio al trabajo no remunerado, esto es, todas aquellas actividades de trabajo doméstico y de cuidados, de apoyo a otros hogares, a la comunidad y trabajo voluntario. La cifra contrasta drásticamente en comparación con los hombres, quienes destinan en promedio 2,74 horas al mismo trabajo en un día tipo.

La presente Política de Corresponsabilidad y Bienestar Universitario considera tres conceptos clave: corresponsabilidad, conciliación del trabajo-estudios con la vida personal familiar-personal, y bienestar.

Para Karina Batthyány¹⁹, cuando se habla de cuidados se hace referencia a la *“acción de ayudar a un niño, niña o a una persona dependiente en el desarrollo y bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material, que implica un «trabajo», del cuidado económico, que implica un «costo económico», y del cuidado psicológico, que implica un «vínculo afectivo, emotivo, sentimental»*²⁰.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala como aspecto fundamental superar la feminización de los cuidados y avanzar hacia un modelo sustentado en los cuidados como tarea colectiva e igualitaria, vinculando a los hombres a estas responsabilidades cotidianas²¹. Teniendo esto en consideración, es que en la presente política la corresponsabilidad es entendida como:



Coparticipación de mujeres y hombres en labores de cuidado al interior del hogar, redistribuyéndolos equitativamente y resguardando que todas las personas que lo habitan puedan desarrollarse plenamente en todas las esferas de la vida.

19 Dra. en Sociología de la Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Francia; Directora Ejecutiva del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) (2018-); Investigadora y Docente titular en la Universidad de La República de Uruguay.

20 Karina Batthyány, *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales* (Chile: CEPAL, 2015), 10.

21 Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (Santiago: CEPAL, 2022).

Esta definición²² implica por tanto, una transformación de los roles de género tradicionales a través de la promoción de modelos alternativos de masculinidad y feminidad, y por ende, también de paternidad y maternidad, lo que permite darle relevancia a nociones como la de parentalidad. Por otro lado, también supone una revalorización del trabajo doméstico y de cuidados, así como también, que las políticas de conciliación se aborden desde un enfoque de corresponsabilidad, promoviendo que los servicios familiares y beneficios sean dirigidos y utilizados tanto por hombres como por mujeres y no sólo por éstas últimas.

De esta forma, la conciliación²³ se diferencia de la corresponsabilidad en tanto refiere a:



22 Definición propia elaborada a partir de Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Chile: OIT y PNUD, 2009); y Dirección de Equidad de Género UC, *Construyendo relaciones corresponsables en la UC* (Chile: Universidad Católica de Chile, 2022).

23 Definición propia que recoge elementos de Organización Internacional del Trabajo, "C-156-Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)"; y Servicio Civil, *Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo* (Chile: Servicio Civil, 2016).

Bienestar por último, es comprendido desde un enfoque integral y de Derechos Humanos, y para efectos de esta política se comprende como:

En ese contexto, la política aborda cuatro grandes dimensiones del bienestar²⁴ que responden a estos tres conceptos claves:



²⁴ Definición y dimensiones elaboradas considerando los lineamientos y orientaciones de Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior* (Bogotá: MINEDUCACIÓN de Colombia, 2016); y Tecnológico de Monterrey, *Plan Estratégico 2025* (Monterrey: Tecnológico de Monterrey, 2021).

EJES ESTRATÉGICOS

DE LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO

La revisión bibliográfica de recomendaciones y experiencias internacionales, además de la colaboración de las Universidades de La Triada²⁵ en el diálogo y sistematización de sus propias experiencias y buenas prácticas²⁶, permitió articular cuatro ejes estratégicos que orientan las acciones de corresponsabilidad y bienestar de esta política, y que constituyen los ámbitos de trabajo para su implementación.

Los ejes estratégicos y/o ámbitos de trabajo de la Política de Corresponsabilidad y Bienestar Universitario son:

EJE I. SERVICIOS DE APOYO AL CUIDADO

Servicios e infraestructura dispuesta en las instalaciones universitarias para el cuidado de personas dependientes.

EJE II. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR/PERSONAL Y VIDA LABORAL/ACADÉMICA

Medidas de flexibilización laboral y académica que facilitan a los miembros de la comunidad universitaria atender sus responsabilidades de cuidado.

EJE III. SALUD INTEGRAL

Acceso a servicios y beneficios relacionados con la salud física, mental y emocional de la comunidad universitaria.

EJE IV. FORMACIÓN Y CULTURA CORRESPONSABLE

Actividades formativas asociadas a temáticas de cuidados desde un enfoque de corresponsabilidad, y acciones de apoyo interno entre los actores de la comunidad que permitan avanzar hacia una cultura universitaria corresponsable y con equidad de género.

25 Alianza entre la Universidad de Los Andes de Colombia, el Tecnológico de Monterrey y la Universidad Católica.

26 En el siguiente enlace se encuentra disponible el documento Anexo: "Buenas prácticas de conciliación, corresponsabilidad y bienestar de las Universidades de La Triada", donde se presenta un resumen de esta sistematización: https://uccl0-my.sharepoint.com/:b/g/personal/edgonza1_uc_cl/ETmdsVL792VPq-3h_AktxT-GB6-iRp7XI4X-GK_zde2K8PQ?e=VWtHAE

POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO

EJE I. SERVICIOS DE APOYO AL CUIDADO



1 CATASTRO Y DIAGNÓSTICO UC EN MATERIA DE CUIDADOS

Contar con información precisa y actualizada sobre la situación de la comunidad universitaria en temáticas de cuidados constituye la base para la toma de decisiones y la entrega de servicios desde un enfoque de corresponsabilidad, que sean atingentes a las necesidades de los miembros de la UC. Así, como uno de los pilares de esta política, se recomienda la elaboración y/o actualización de diagnósticos mediante catastros a toda la comunidad, que permitan caracterizar de forma integral a las personas que ejercen labores de cuidado en todos los estamentos universitarios. Relacionado a esto, también se vuelve relevante considerar el diseño y robustecimiento de un sistema de monitoreo y de evaluación de los servicios y programas de apoyo a los cuidados existentes en la UC.

EJE II. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL Y VIDA LABORAL-ACADÉMICA



1 CONSIDERACIONES PARA FLEXIBILIZAR LA ACTIVIDAD ACADÉMICA DE ESTUDIANTES CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

La Ley 20.545 protege la maternidad, paternidad y parentalidad de los/as trabajadores/as en Chile con las licencias de pre y postnatal, y otros permisos especiales. Así también, la UC ha dispuesto distintos beneficios que van en línea directa con la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, como los permisos con asignación de bonificaciones y el pago de licencias. En ese sentido, cobra relevancia que la comunidad estudiantil de nuestra Universidad cuente también con medidas y beneficios que vayan en una línea similar, que protejan la maternidad y paternidad de los/as estudiantes, pudiendo considerar, por ejemplo, periodos de licencia estudiantil y otros permisos de flexibilidad que le permitan a estudiantes madres, padres y cuidadoras/es de personas dependientes cumplir con sus labores de cuidado sin desatender su proyecto académico.



2 CONSIDERACIONES ESPECIALES PARA FAVORECER LOS CUIDADOS

La planta académica y funcionaria de la Universidad tiene a su disposición permisos especiales ante situaciones familiares para compatibilizar la vida laboral con la vida familiar-personal, como matrimonios, nacimientos, fallecimientos, feriado anual, días administrativos y pago de reajustes de licencias médicas y de licencias de pre y posnatal, además de acceso a diversos programas de apoyo a los cuidados. Durante la primera semana de junio de 2023, ante el alza de los virus respiratorios en el país y su impacto en la población infantil, la UC ha dispuesto facilitar el trabajo y estudio a distancia para aquellas personas de la comunidad que sean padres y/o madres de niños/as menores de cinco años y que decidan no mandar a sus hijos/as a la sala cuna o jardín infantil, previa coordinación con las jefaturas directas y unidades académicas correspondientes. Siguiendo esa línea, y con el objetivo de transitar hacia medidas de flexibilización laboral y académica que acojan transversalmente a toda la comunidad UC, se sugiere avanzar de forma gradual en la flexibilización de los requisitos de acceso a los distintos beneficios y programas de conciliación, ampliar el alcance de los mismos a la comunidad estudiantil; potenciar medidas ante situaciones de emergencia ambiental y/o social que dificulten las labores de cuidado y considerar otras medidas de flexibilidad laboral que apoyen la labor de personas que cumplan un rol de cuidador/a.

EJE III. SALUD INTEGRAL



1 DIAGNÓSTICO UC SOBRE SALUD MENTAL-EMOCIONAL Y LABORES DE CUIDADOS

Tal como se requiere contar con una caracterización e información actualizada de la situación de la comunidad universitaria en torno a los cuidados, también es preciso conocer las problemáticas y necesidades sobre salud mental y emocional de nuestra comunidad bajo una visión integral. La UC ha considerado la salud mental como un tópico relevante de atender en varias de sus encuestas internas, tal es el caso de la “Encuesta de Trabajo Remoto y Planta Académica UC en contexto de Covid-19” (2020), la “Encuesta Calidad de Vida para Estudiantes UC” (2017) y la “Encuesta de Desarrollo Académico” (2022). Recogiendo dichas experiencias, se recomienda articular estos esfuerzos en un diagnóstico con enfoque de corresponsabilidad, que profundice en la incidencia de las labores de cuidado en la salud mental y emocional de la comunidad UC, y que permita generar estrategias de concientización y fortalecer prácticas de corresponsabilidad en los espacios académicos y laborales. Asimismo, es recomendable considerar el robustecimiento de los sistemas de seguimiento y evaluación de los servicios y beneficios de salud mental en funcionamiento para los distintos estamentos universitarios.



2 FORTALECIMIENTO DE BENEFICIOS Y DE LA ATENCIÓN EN SALUD MENTAL-EMOCIONAL

La UC otorga al cuerpo académico y funcionario el beneficio de bonificación de medicamentos, consultas médicas, hospitalización, exámenes y procedimientos; además de un Fondo de Salud Mental que incluye a sus cargas familiares legales, y que ofrece cobertura psicológica y psiquiátrica en caso de que las coberturas del plan de salud individual lleguen a su tope. Para los/as estudiantes, la Unidad Médica cuenta con convenios para la atención ambulatoria y de urgencia en la Red UC Christus, y la Unidad de Salud Mental tiene a disposición un equipo de profesionales para la atención psicológica y psiquiátrica. Estos beneficios constituyen un aporte importante al cuidado de la salud física y mental de los miembros de la comunidad UC, por lo que se propone su fortalecimiento en todos los estamentos, avanzando en iniciativas de atención y cobertura especialmente en el área de salud mental. En ese sentido, el *“Diagnóstico UC sobre salud mental-emocional y labores de cuidados”* (punto N°1) se visualiza como un instrumento que permitirá la implementación de acciones que vayan en la línea de fortalecer estos beneficios.



3 ESTRATEGIAS PARA FAVORECER LA ATENCIÓN EN SALUD MENTAL-EMOCIONAL

La atención y contención psicológica y/o psiquiátrica oportuna se complementa con distintos recursos gratuitos de apoyo para la comunidad UC, que aborden temáticas de bienestar mental y emocional asociado a la vida académica y laboral, pero también el bienestar necesario que subyace a las labores de cuidado y el impacto que estas responsabilidades tienen en la salud mental y emocional de cuidadoras y cuidadores. La UC ofrece consejerías en estas materias en programas como “Familiares Cuidadores UC” y “Apoyo a Madres y Padres Estudiantes UC”, instancias de capacitación y contención que es necesario mantener y replicar. Así, se sugiere complementar estos programas habilitando espacios formativos y de acompañamiento abiertos a toda la comunidad universitaria en materia de salud mental y emocional vinculada a las labores de cuidado; robusteciendo los recursos y plataformas digitales disponibles sobre salud mental; y considerando la creación de nuevos canales de comunicación físicos y/o digitales para el apoyo y acompañamiento emocional abiertos a todo miembro de la UC.



4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS DIVERSAS Y FLEXIBLES

Considerando la promoción del deporte y la actividad física como un aspecto clave en la salud y el desarrollo integral, la UC organiza distintas actividades y eventos deportivos para toda la comunidad universitaria. Al respecto, se recomienda generar instancias flexibles que faciliten un equilibrio entre el tiempo destinado a las responsabilidades académicas-laborales, a las tareas de cuidado y al bienestar personal. Así, en línea con nutrir estos espacios y su continuidad, se sugiere la diversificación de la oferta deportiva y recreativa con nuevas actividades y talleres abiertos a toda la comunidad, que favorezcan la compatibilización y asistencia de quienes son cuidadoras/es de personas dependientes, mediante la facilitación de las instalaciones UC y una programación flexible que pueda considerar alternativas horarias.

EJE IV. FORMACIÓN Y CULTURA CORRESPONSABLE



1 FORMACIÓN EN TEMÁTICAS DE CORRESPONSABILIDAD

La construcción de una cultura institucional corresponsable requiere de un proceso de sensibilización y formación continua en temáticas referidas a la equidad de género y la corresponsabilidad, proceso en el que es fundamental la colaboración de toda la comunidad UC. Derribar los patrones y roles socioculturales que sostienen las desigualdades de género implica un trabajo progresivo de desaprender y aprender nuevas concepciones sobre lo femenino y lo masculino, y nuevas formas de relacionarnos entre todos y todas. El “Programa de Apoyo a Madres y Padres Estudiantes UC” y el “Programa Familiares Cuidadores UC”, son iniciativas de larga trayectoria en nuestra universidad y en las que destacan espacios formativos. Siguiendo su ejemplo, se sugiere potenciar la realización de charlas y talleres prácticos transversales sobre cuidados de personas dependientes, maternidad, paternidad, crianza corresponsable y parentalidad, que estén dirigidos tanto a hombres como a mujeres de la UC, considerando una programación y modalidad flexible para favorecer la asistencia y compatibilización de responsabilidades.



2 REDES DE CUIDADOS UC

La conformación de redes colaborativas es un aspecto fundamental para construir una cultura institucional corresponsable. El encuentro de experiencias comunes y el apoyo entre pares pueden ser un aporte al bienestar al aliviar la carga mental y emocional asociadas a las labores de cuidado, carga muchas veces solitaria y que descansa mayoritariamente en las mujeres. De esta manera, es relevante repensar los cuidados ya no como un asunto privado e individual, sino que desde un enfoque colectivo y colaborativo de los mismos que beneficia tanto a cuidadores/as como a quienes requieren ser cuidados. Por ello, se sugiere propiciar el vínculo directo entre los Programas UC que apoyan las labores de cuidado y sus respectivas redes de apoyo (se destaca la disposición de sala cuna y jardines infantiles, que adicionalmente ofrecen el Programa “Después del Colegio”); asimismo, la promoción de la participación del estamento académico vinculado a temáticas de cuidados y corresponsabilidad, en la formulación y/o implementación de instancias formativas (punto N°1: “Formación en temáticas de corresponsabilidad”); y la promoción de prácticas profesionales de carreras afines a los cuidados y al bienestar en las unidades y servicios de apoyo al cuidado de la UC.



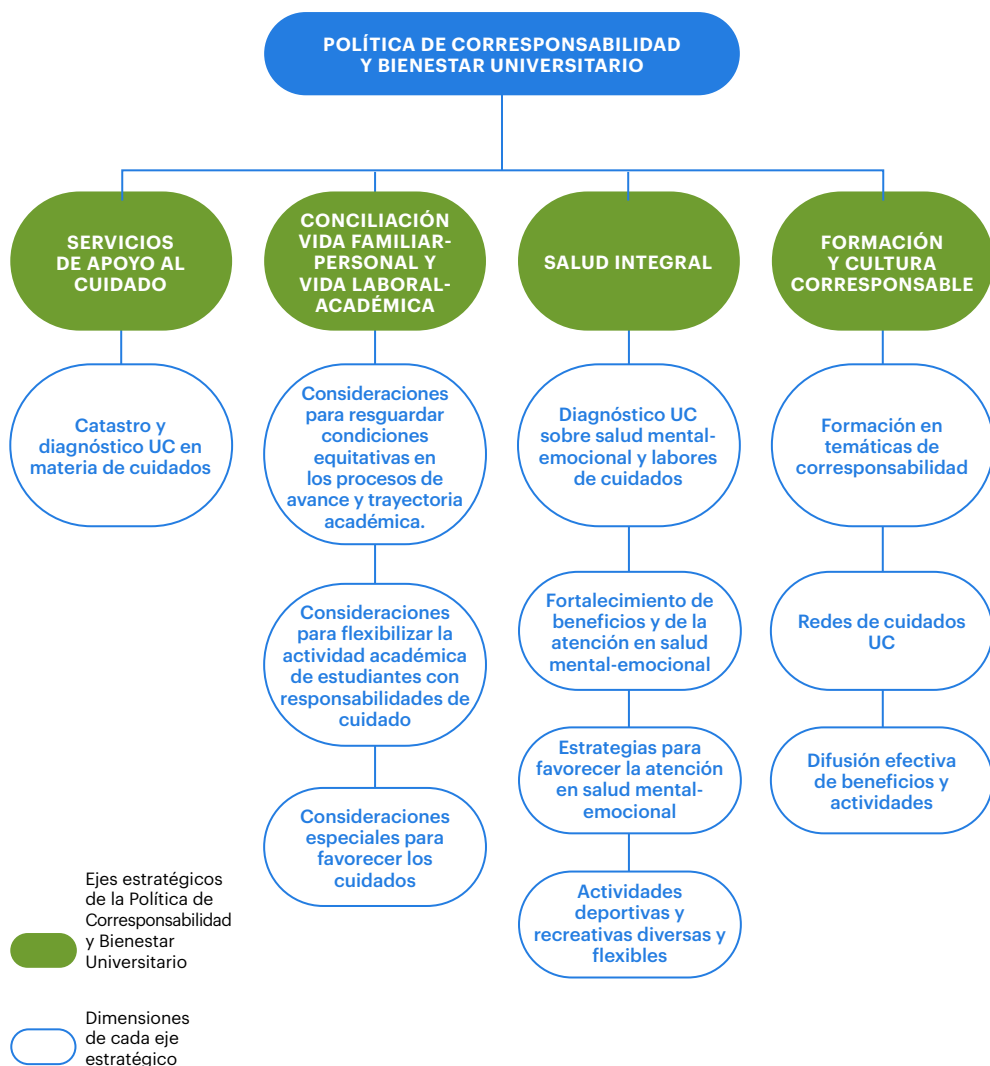
3 DIFUSIÓN EFECTIVA DE BENEFICIOS Y ACTIVIDADES

La difusión oportuna de todos los beneficios y acciones que se proponen en la presente política, es fundamental para alcanzar una comunidad universitaria comprometida con la corresponsabilidad y el bienestar de sus miembros. La difusión efectiva en este caso, depende de variables como la definición del público objetivo, y acorde a ello, los canales y medios de comunicación de uso más habitual para cada planta universitaria; los tiempos considerados para las convocatorias; y la entrega de información precisa y comprensible. Así, se recomienda el fortalecimiento de las campañas informativas y de difusión aprovechando las distintas plataformas digitales de la UC, considerando su mejor visibilidad y alcance para cada estamento. Del mismo modo, se sugiere reforzar la comunicación de medidas y beneficios a las unidades académicas; reforzar las campañas en los espacios físicos e instalaciones universitarias; y la promoción de la importancia de la corresponsabilidad con un mensaje dirigido tanto a hombres como a mujeres.

IMPLEMENTACIÓN

Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR UNIVERSITARIO

La presente Política de Corresponsabilidad y Bienestar Universitario se materializa en el contexto del Proyecto “Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC”, razón por la cual se propone que el seguimiento de las propuestas esté a cargo de una Comisión conformada por todas las áreas claves en materia de políticas de corresponsabilidad a nivel transversal en la Universidad (Dirección de Personas, Dirección de Equidad de Género, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Desarrollo Académico, entre otras). Estas unidades trabajarán de manera colaborativa para velar por la implementación transversal del bienestar universitario. De esta manera, se invita a las distintas Direcciones y equipos de trabajo a participar en las acciones sugeridas en cada ámbito de la Política.





PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

**Pontificia
Universidad
Católica de Chile**

**Dirección de
Equidad de
Género**

Vicerrectoría
Académica