



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Avanzando hacia
**UNA CULTURA
ACADÉMICA
CORRESPONSABLE**
en la UC

Pontificia Universidad Católica de Chile
Vicerrectoría de Investigación
Vicerrectoría Académica
Año 2024

Ilustración y diagramación: Vicerrectoría de Comunicaciones y Extensión Cultural



Este material ha sido elaborado en el marco del Proyecto INGE210011 “Hacia la institucionalización de Equidad de Género en I+D+i+e en la Pontificia Universidad Católica de Chile”

Introducción

Las universidades católicas han buscado formar comunidades auténticamente humanas que se caractericen por el respeto recíproco, el diálogo sincero y por la tutela de los derechos de cada persona (*Ex Corde Ecclesiae*, 2011). En consonancia con esta búsqueda, uno de los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo 2020-2025 de nuestra Universidad es el cuidado de su comunidad, promoviendo una cultura del bienestar y el desarrollo personal y profesional de todos y todas quienes la integran. Para promover dicho desarrollo, se torna clave reconocer que una de las principales barreras para la participación igualitaria de las mujeres en el ámbito laboral es la sobrecarga en los trabajos asociados al cuidado. Por eso, un paso importante para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es visibilizar los trabajos de cuidado y promover una conciliación corresponsable, desmitificando así la asignación estereotipada de roles de género.

En la Pontificia Universidad Católica de Chile hemos avanzado de manera significativa en la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, fomentando la corresponsabilidad en nuestros entornos educativos y laborales. En el estamento académico, esto se refleja -entre otras acciones- en la publicación del documento [“Construyendo relaciones corresponsables en la UC”](#), que releva la necesidad de una conciliación corresponsable, visibilizando las labores de cuidado en el contexto de crisis sanitaria. Anterior a este hito, cabe destacar apoyos académicos, como resoluciones¹ que consideran las posibles circunstancias personales que pueden incidir en el desempeño, como la maternidad y/o la paternidad; y apoyos laborales, como el acceso a salas cuna, jardines infantiles y programas de cuidados².

Para seguir avanzando en estas materias, y en el marco de la ejecución del proyecto InES Género UC, que tiene el objetivo de disminuir las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e, se elabora el presente documento. De esta forma, queremos invitar a toda la comunidad académica a promover una cultura corresponsable, recorriendo así colectivamente el camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¹ Por ejemplo, la resolución [VRA n°107/2016](#), que establece la posibilidad de solicitar de manera voluntaria la prórroga de la categoría académica Asistente para académicas con permiso maternal; y la resolución [VRA n°76/2021](#), que establece una pauta para implementar la normativa de las comisiones asesoras para la incorporación, promoción y calificación de la planta académica, teniendo en cuenta las posibles dificultades personales que pueden afectar en el desempeño académico.

² Ver todos los apoyos en Anexo 1.

Corresponsabilidad, conciliación y labores de cuidado

En términos generales, el principio de **corresponsabilidad** se refiere a la coparticipación y al reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado de las personas, tal como se señala en el documento [“Construyendo relaciones corresponsables en la UC”](#). Bajo este entendido, para avanzar hacia la corresponsabilidad es necesario fomentar una redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.

En la misma línea, la **conciliación responsable** supone avanzar en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, alcanzando un equilibrio entre el desarrollo de la vida profesional, familiar y personal, de modo que los trabajos para el cuidado y para el sostenimiento de la vida no afecten negativamente al desarrollo profesional de las personas, y viceversa (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020).

Finalmente, cabe señalar que las **labores de cuidado** hacen referencia a las tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado y bienestar de otras personas, brindando apoyo emocional y/o físico a niñas y niños, a personas mayores, a personas con discapacidad y/o a personas con algún tipo de dependencia.

Lineamientos para avanzar hacia una cultura académica corresponsable en la UC

A continuación, se presentan dos lineamientos para avanzar hacia una cultura académica corresponsable en la UC.

Este documento está dirigido a toda la comunidad académica. Sin embargo, las personas que tengan responsabilidades directivas o se encuentran en alguna posición de liderazgo son las llamadas a trabajar activamente en la implementación de sus recomendaciones. Es fundamental considerar los siguientes lineamientos, propiciando la construcción de vínculos corresponsables, fomentando la conciliación entre la vida académica, familiar y personal, y permitiendo el desarrollo académico de todos y todas.



1. Favorecer el desarrollo y la reinserción de académicas y académicos con responsabilidades de cuidado

La sobrecarga de responsabilidades de cuidado o una ausencia prolongada, ya sea por licencias parentales o por cuidados a terceros en la esfera familiar, puede afectar el desarrollo académico de quienes las experimentan, impidiendo compatibilizar ambos mundos. Ante esto, se sugiere generar instancias de planificación de temas académicos y/u operativos junto con la autoridad de la unidad académica que corresponda, en donde se consideren las circunstancias particulares asociadas al cuidado y se responda de forma anticipada ante ciertos escenarios.

Ejemplo 1

En caso de académicas en etapa de gestación se recomienda:

- Planificar fechas de ausencia, pudiendo ser revisadas permanentemente.
- Planificar tareas a ser cubiertas.
- Dar opción de eximirse de actividades académicas que impliquen riesgo para la salud de académicas en periodo de gestación y/o su hijo/a, (como investigación que usa solventes nocivos para la salud, isótopos radioactivos, salidas a terreno, docencia con exigencias físicas, etc.).

Ejemplo 2

En caso de académicos y académicas que se reintegren después de un posnatal parental o una ausencia prolongada por labores de cuidado, se sugiere:

- Flexibilizar o rebajar horas de docencia.
- Evitar asignar cargos de gestión.
- Dar prioridad en la definición o selección de horarios de docencia.
- Dar prioridad o favorecer la adjudicación de concursos internos que permitan retomar actividades de investigación.
- Aplicar una evaluación de acuerdo con el periodo en que la persona estuvo activa.

Ejemplo 3

En caso de personas con labores de cuidado en general se sugiere:

- Planificar fechas de ausencia y tareas a ser cubiertas.



2. Propiciar la comunicación y el diálogo sobre apoyos para labores de cuidado y corresponsabilidad en la comunidad académica

La Universidad cuenta con un número importante de beneficios para personas de la comunidad académica con labores activas de cuidado. Ante esto se sugiere, por un lado, generar instancias de entrega de información o difusión de los apoyos e infraestructura existentes para la comunidad académica periódicamente. Esto puede realizarse a través de comunicados, correos electrónicos, reuniones, campañas de difusión, entre otros, por parte de las unidades que otorgan los beneficios o unidades intermediarias (Dirección de Equidad de Género, Dirección de Desarrollo Académico, Dirección de Investigación, Dirección de Personas, unidades académicas correspondientes).

Por otro lado, se recomienda que toda la comunidad académica promueva la importancia de mantener relaciones corresponsables, manteniéndose informada respecto a sus beneficios en esta materia.

Ejemplo

Entregar información y mantenerse informado/a sobre:

- Periodos de posnatal parental para madres y padres.
- Resoluciones VRA (prórroga voluntaria de la categoría académica Asistente para académicas con permiso maternal y consideración de posibles dificultades personales que pueden afectar en el desempeño académico).
- Periodos de postulación para financiamiento adicional por labores de cuidado en concursos internos (como concursos VRI, VRA o de diferentes unidades académicas).
- Periodos de postulación a salas cuna y/o jardines infantiles.
- Ver todos los apoyos en Anexo 1.

También se recomienda que las unidades académicas propicien instancias de diálogo, reflexión y retroalimentación con personas que tienen o han tenido responsabilidades de cuidado para conocer sus experiencias y explorar la necesidad de incorporar apoyos adicionales, así como también considerar otras iniciativas o lineamientos que permitan fomentar una cultura de corresponsabilidad en la universidad, promoviendo el bienestar de todas las personas.

Anexo 1

Apoyos UC para fomentar la corresponsabilidad en la comunidad académica

Al hacer un recorrido por los avances de la UC en torno a la corresponsabilidad en la comunidad académica, es posible distinguir un número importante de iniciativas que van desde políticas y lineamientos hasta apoyos académicos y no académicos. A continuación, se describen dichos avances.

Políticas y lineamientos		
Iniciativa	Descripción	Dónde dirigirse
Promoción de la mujer en el desarrollo académico y el proyecto educativo de la universidad	El Decreto de Rectoría n° 149/2019 establece directrices para la promoción de la mujer en el desarrollo académico y el proyecto educativo de la universidad. Entre dichas directrices se encuentra el promover acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal. Además, se crea la Dirección de Equidad de Género , con el objetivo de desarrollar, revisar e implementar las políticas y directrices que promuevan la equidad de género.	Dirección de Equidad de Género
Prórroga de categoría académica Asistente en caso de permiso maternal	En 2016 se publica la Resolución 107/2016 , que establece la posibilidad de solicitar de manera voluntaria la prórroga de la categoría académica Asistente para académicas con licencia maternal (pre y postnatal).	Decanatura
Apoyos académicos		
Iniciativa	Descripción	Dónde dirigirse
Concurso de Pasantía Breve en el Extranjero - VRA	Las personas con hijos/as menores de 12 años podrán postular al fondo de "Apoyo al cuidado de hijos/as", el cual financiará hasta un monto máximo de \$500.000 (pesos), dependiendo de la duración de la pasantía en el extranjero.	Dirección de Desarrollo Académico , Vicerrectoría Académica
Concurso de Asistencia a Congresos en el Extranjero - VRI	Asignación adicional de \$30.000 al día para académicas que tengan hijos/as que no superen los 12 años (deberán adjuntar certificado de nacimiento). Según disponibilidad presupuestaria, se evaluarán también las solicitudes de académicos que estén al cuidado exclusivo de sus hijos/as y que requieran este beneficio.	Dirección de Investigación , Vicerrectoría de Investigación
Concurso de Apoyo a la Docencia o Investigación- VRI-VRA	Otorga financiamiento de un o una ayudante, que debe ser estudiante de la UC, para que colabore en tareas de investigación o docencia a académicos y académicas con labores activas de cuidado.	Dirección de Investigación , Vicerrectoría de Investigación

Concurso PREI (Premio a la Excelencia en Investigación) - VRI	Los años para incluir publicaciones se extienden/o en caso de pre y postnatal parental.	Dirección de Investigación , Vicerrectoría de Investigación
Concurso Investigación Interdisciplinaria - VRI	En el caso de un pre o postnatal que se extienda durante el periodo de ejecución del proyecto, se congela el proyecto por dicho periodo y se extiende durante el mismo plazo, una vez terminado el postnatal.	Dirección de Investigación , Vicerrectoría de Investigación
Concurso de Creación y Cultura Artística, Línea Creación - VRI	En el caso de un pre o postnatal que se extienda durante el periodo de ejecución del proyecto, se congela el proyecto por dicho periodo y se extiende durante el mismo plazo, una vez terminado el postnatal.	Dirección de Artes y Cultura , Vicerrectoría de Investigación
Concurso de Creación y Cultura Artística, Línea Investigación - VRI	En el caso de un pre o postnatal que se extienda durante el periodo de ejecución del proyecto, se congela el proyecto por dicho periodo y se extiende durante el mismo plazo, una vez terminado el postnatal.	Dirección de Artes y Cultura , Vicerrectoría de Investigación
Concurso de Creación y Cultura Artística, Línea Interartes - VRI	En el caso de un pre o postnatal que se extienda durante el periodo de ejecución del proyecto, se congela el proyecto por dicho periodo y se extiende durante el mismo plazo, una vez terminado el postnatal.	Dirección de Artes y Cultura , Vicerrectoría de Investigación
Concurso de Arte y Sustentabilidad - VRI	En el caso de un pre o postnatal que se extienda durante el periodo de ejecución del proyecto, se congela el proyecto por dicho periodo y se extiende durante el mismo plazo, una vez terminado el postnatal.	Dirección de Artes y Cultura , Vicerrectoría de Investigación
Beca Ayudante e Instructor Becario - VRI	Pago de la beca durante el período de embarazo: beneficio para alumnas regulares, becarias VRI, que consiste en el pago de manutención por concepto de pre y postnatal, hasta por un máximo de 6 meses en total.	Escuela de Graduados , Vicerrectoría de Investigación
Foros académicos internacionales - VRI	En caso de foros internacionales en Chile, fuera de la residencia habitual, por una semana o más se permite viajar con menores de 2 años junto con una persona a su cuidado a solicitud del académico/a asistente.	Dirección de Investigación , Vicerrectoría de Investigación

Apoyos laborales

Iniciativa	Descripción	Dónde dirigirse
Pago de licencias médicas, pre y postnatal, postnatal parental	La Universidad pagará los reajustes y beneficios que correspondan a las trabajadoras que estén haciendo uso del feriado legal o acogidas a licencia médica como si estuvieran prestando servicios. Se pagará la compensación voluntaria por sobre el tope imponible hasta por un plazo de 6 meses. En el caso de las licencias maternas, de pre y postnatal y permiso postnatal parental, se pagará la compensación voluntaria por sobre el tope imponible sin límite de tiempo. Así también en los casos que sea el padre funcionario UC quien utilice el beneficio del permiso postnatal parental.	Asistentes Sociales , Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, Dirección de Personas, Vicerrectoría Económica

Apoyos laborales

Iniciativa	Descripción	Dónde dirigirse
Pago de licencias médicas, pre y postnatal, postnatal parental	La Universidad pagará los reajustes y beneficios que correspondan a las trabajadoras que estén haciendo uso del feriado legal o acogidas a licencia médica como si estuvieran prestando servicios. Se pagará la compensación voluntaria por sobre el tope imponible hasta por un plazo de 6 meses. En el caso de las licencias maternas, de pre y postnatal y permiso postnatal parental, se pagará la compensación voluntaria por sobre el tope imponible sin límite de tiempo. Así también en los casos que sea el padre funcionario UC quien utilice el beneficio del permiso postnatal parental.	Asistentes Sociales , Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, Dirección de Personas, Vicerrectoría Económica
Salas de lactancia	La Universidad cuenta con salas de lactancia en Campus San Joaquín, Casa Central, Campus Oriente (al interior de los jardines infantiles) y Lo Contador (en la oficina de la DAE).	
Salas cunas	La Universidad pone a disposición salas cuna en Campus San Joaquín, Campus Oriente y Casa Central, y otorga acceso gratuito para que las académicas puedan dejar a sus hijos e hijas durante la jornada de trabajo. Para los Campus Lo Contador y Villarrica se generan convenios con salas cunas cercanas.	
Jardines infantiles	El jardín infantil es una prolongación de la sala cuna, para que los hijos e hijas de académicas y académicos de entre 2 y 4 años, con un arancel mensual rebajado por la Universidad. También existe una Beca parcial para financiar el arancel de jardín.	
Programa después del colegio	Este programa abre un espacio de cuidado y apoyo en las tareas escolares para que los hijos e hijas de académicos y académicas que estén entre prekínder y 4º básico después de su jornada escolar, durante la jornada de trabajo.	
Talleres de verano/ invierno	Talleres que se ofrecen en los meses de enero y julio para que los hijos e hijas de académicos/as entre 4 y 9 años puedan compartir en un espacio de cuidado y recreativo durante la jornada de trabajo de sus padres.	
Programa de Familiares Cuidadores	Este programa está enfocado en personas que trabajan en la UC y que están al cuidado de familiares con enfermedades crónicas y/o invalidantes, o discapacidades. Este Programa, que ya tiene 13 versiones, a la fecha cuenta con alrededor de 220 graduados que conforman la comunidad de Familiares Cuidadores.	
Permisos con goce de sueldo y asignaciones	Para los eventos de matrimonio, acuerdo de unión civil, fallecimiento de cónyuge (o conviviente civil) o hijo/a, hijo/a en gestación, fallecimiento de padres y nacimiento, además de los permisos legales de días remunerados, la Universidad les entrega una asignación económica.	

Apoyos laborales

Iniciativa	Descripción	Dónde dirigirse
Celebración de la Navidad UC	Esta celebración incluye diferentes actividades y beneficios para los/as académicos/as, tales como la entrega de un obsequio familiar de preparación para la Navidad – Adviento para quienes tienen hijos/as menores de doce años y la Mañana/Tarde recreativa a fin de celebrar la Navidad en familia, la que se realiza una vez al año.	Asistentes Sociales , Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, Dirección de Personas, Vicerrectoría Económica
Feriado anual	La Universidad entrega 20 días hábiles de vacaciones.	Jefatura directa



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Avanzando hacia
**UNA CULTURA
ACADÉMICA
CORRESPONSABLE**
en la UC

