



**3er Encuentro  
de la Red de  
Comunicación  
de la ODU CAL**  
Transformando la comunicación



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE



# Comunicación de Género

---

Silvana Zanlungo  
Dirección Equidad de Género  
Abril 2021

# TEMARIO

1. Historia y contexto de la Dirección de Equidad de Género (DEG)
2. Misión y Focos Estratégicos de la DEG
3. Estructura y orgánica de funcionamiento
4. Avances y desafíos
5. Comunicación con equidad de género



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Cronograma Mujer y Academia en la UC

**Comisión M&A I  
DDA-VRA  
Estudio: situación  
Académicas UC**

Sep  
2013

Ene  
2015

**Programa  
M&A  
DDA-VRA**

Mar  
2016

**Comisión M&A II  
DDA-VRA**

Jun  
2018

**Entrega Informe  
Comisión M&A I**



**Toma de la Casa  
Central UC  
Mayo 2018**



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Comisión Mujer y Academia II

Fotografía de la primera reunión de la Comisión, el 22 de Junio del 2018



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE



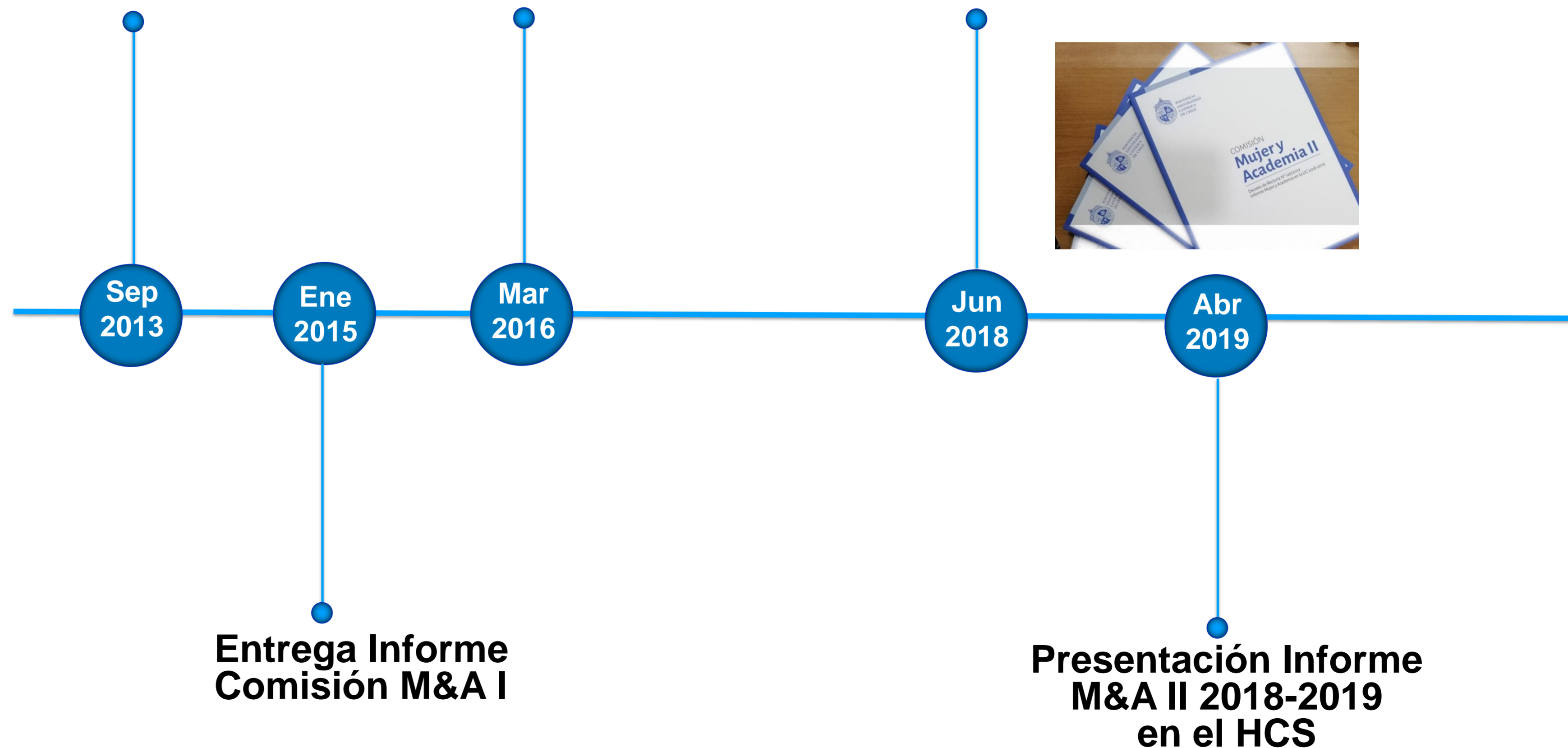
PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Cronograma Mujer y Academia en la UC

**Comisión M&A I  
DDA-VRA  
Estudio: situación  
Académicas UC**

**Programa  
M&A  
DDA-VRA**

**Comisión M&A II  
DDA-VRA**





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Recomendaciones Comisión M&A II

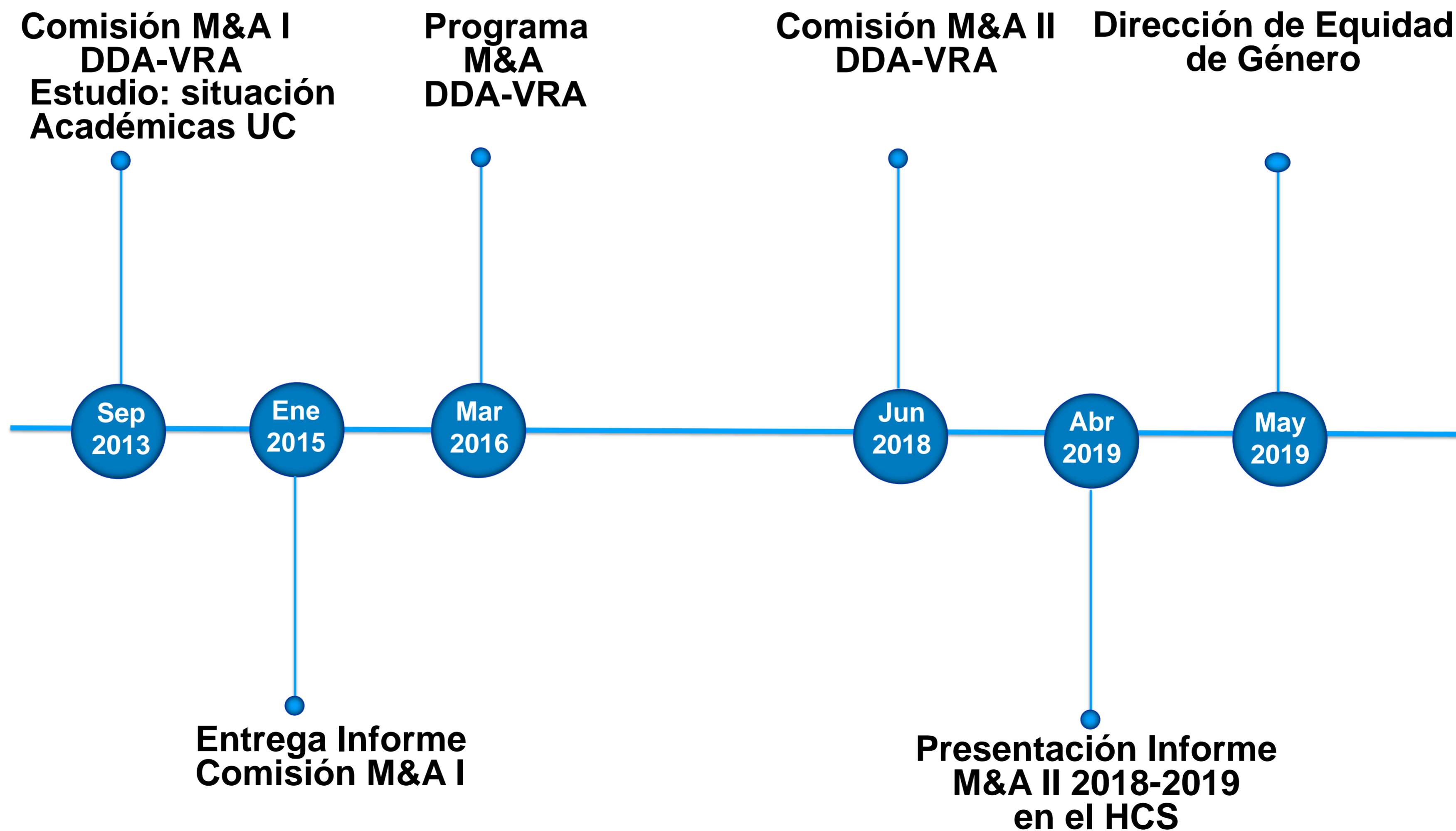
## Decreto de Rectoría N° 149 / 2019

1. Aumentar la proporción de mujeres en Planta Ordinaria y Especial, velando por la realización de **procesos equitativos** en la selección de profesores y profesoras en la **categoría Asistente**
2. Promover la Equidad de Género en las instancias de **tomas de decisiones** o de **cargos de autoridad**
3. Mejorar los procesos para asegurar el **desarrollo** adecuado de la **carrera académica** de las **mujeres**
4. Integrar la **equidad de género** en el **proyecto educativo** y las prácticas pedagógicas
5. Promover acciones que permitan la **conciliación** entre el trabajo, la familia y la vida personal
6. Crear una **Dirección de Equidad de Género** que permita implementar estas medidas



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Cronograma Mujer y Academia en la UC



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Dirección de Equidad de Género

## Equipo



**Silvana Zanlungo & Pilar Bontá**  
**Directora y Jefa**  
**Dirección de Equidad de Género**



**Consejo Asesor**



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Focos Estratégicos DEG

**Misión:** promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la planta académica y en el proyecto educativo de la Universidad.

## Trayectorias Académicas

Aumento de mujeres en la planta académica e igualdad de oportunidades para el avance en la carrera académica y la participación de mujeres en cargos de autoridad

## Conciliación Laboral – Familiar

Acciones que favorezcan la compatibilización de las demandas laborales-académicas con la vida personal y familiar de la comunidad

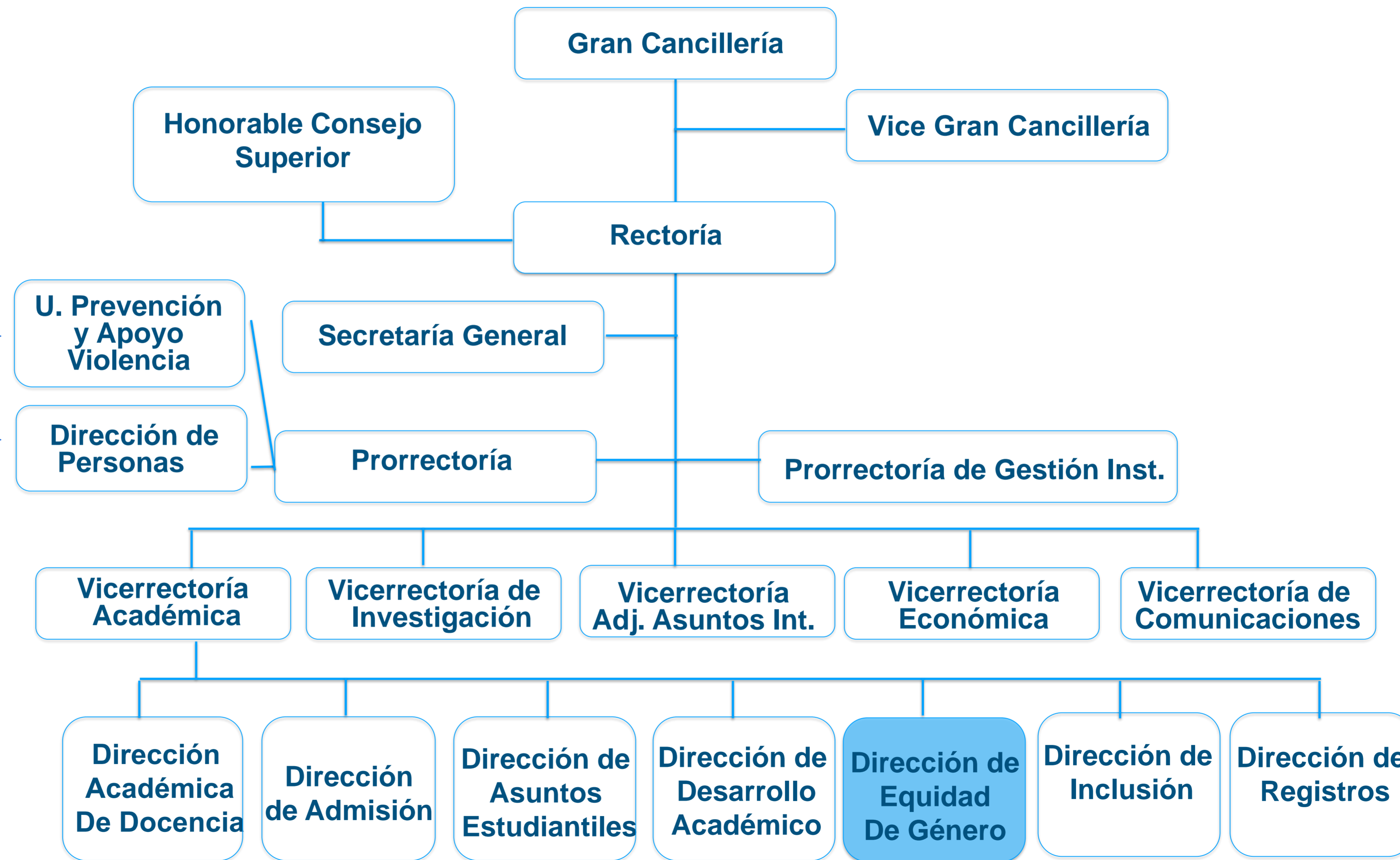
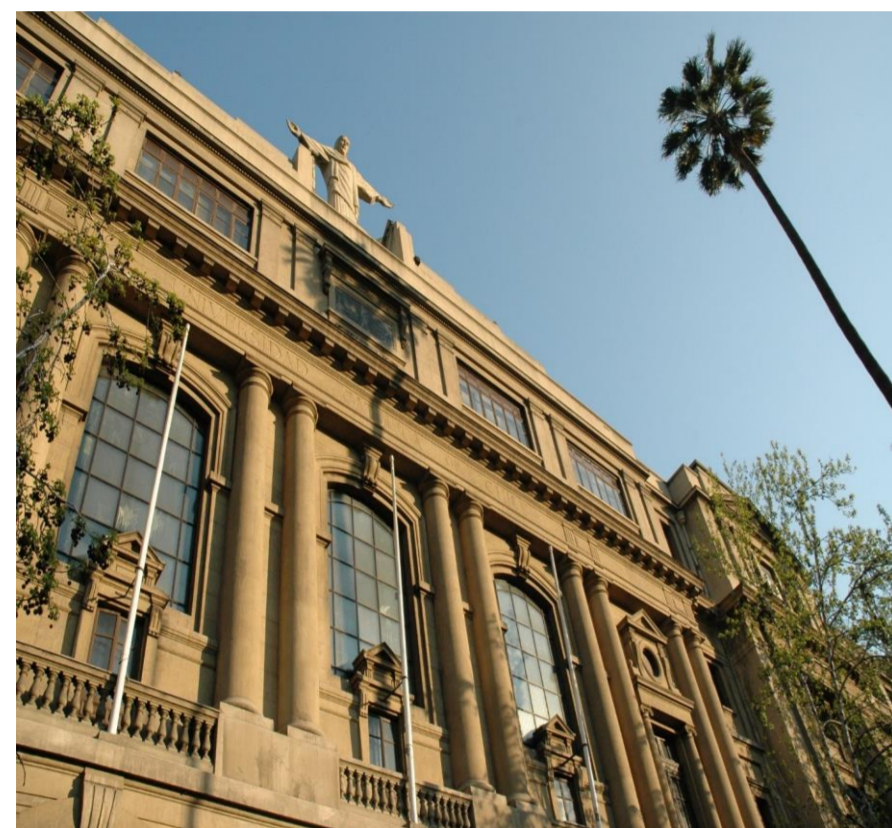
## Proyecto Educativo

Inserción paulatina de equidad de género en perfiles de egreso y planes de estudio, además de acompañamiento en procesos de enseñanza aprendizaje



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Dirección de Equidad de Género Trabajo en coordinación





# Trabajo de coordinación con otras unidades

- **Dirección de Desarrollo Académico (DDA)**
- **Dirección Académica de Docencia (DADO)**
- **Centro de Desarrollo Docente (CDDoc)**
- **Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE)**
- **Dirección de Inclusión**
- **Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual**
- **Secretaría General**



**Taller para profesores de Género y prácticas pedagógicas con equidad**



**Curso para profesores Política y lineamientos para la prevención de abuso y violencia sexual**



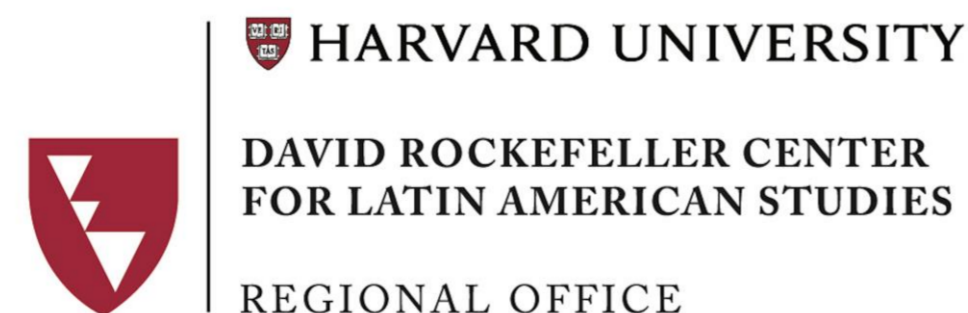


PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Dirección de Equidad de Género

## Redes y trabajo permanente

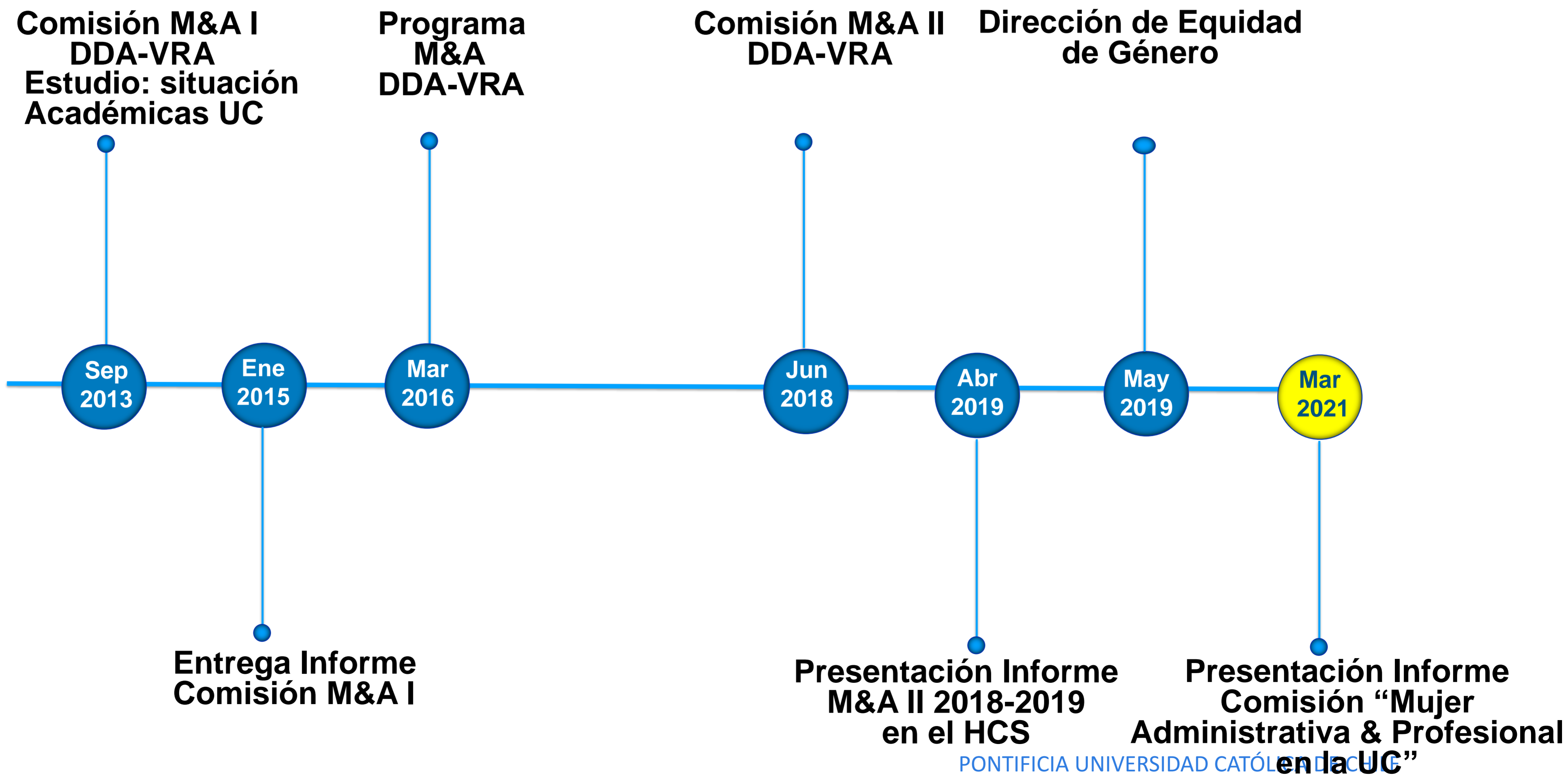
- **Comisión Igualdad de Género CRUCH**
- **Comisión Igualdad de Género RedG9**
- **Chilean Universities' Alliance for Women in Academia & Harvard Club**





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Cronograma Mujer en la UC





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Trabajo Comisión Mujer Administrativa y Profesional en la UC

**1. Conciliación trabajo, vida familiar y personal.**

**2. Beneficios y acompañamiento de la UC a la mujer administrativa y profesional.**

**3. Desarrollo de administrativas y profesionales en la UC**

**4. Política de remuneraciones y equidad interna**

**33 miembros: 28 mujeres y 5 hombres de unidades académicas y centrales. 21 profesionales y 12 de planta administrativa**

**Trabajo en 4 subcomisiones**

**Resultados y propuestas presentadas en el HCS el 5 de marzo 2021**

Gentileza: Fernanda Vicuña, Dirección de Personas



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Avances y Desafíos Equidad de Género en la UC

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



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

## Dirección de Equidad de Género

Inicio

Equipo

Directrices

Noticias

Documentos

Contacto



**Diamelel Eltit participa en la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer en la UC: “Tengo la certeza de que un horizonte igualitario para las mujeres existe”**

Conoce más



**Desafío: Observatorio**



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Contexto pandemia y elaboración de encuesta

## “Trabajo Remoto y Planta Académica”

Diversos artículos y medios, nacionales e internacionales, han profundizado en este tema, a fin de visibilizar cómo las responsabilidades de cuidado inciden en el desarrollo profesional y académico.



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

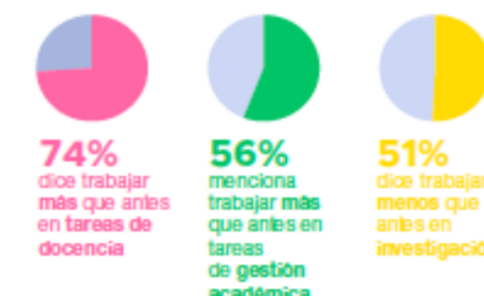
### RESULTADOS ENCUESTA TRABAJO REMOTO Y PLANTA ACADÉMICA

Recomendaciones para resguardar la conciliación entre la vida académica y la vida personal-familiar



La encuesta se aplicó de manera censal, a toda la planta académica, mediante el envío de correo electrónico. Los datos fueron recabados entre el 3 y el 14 de agosto del 2020, y se obtuvieron 1.789 encuestas completas equivalentes al 50% del total de académicos y académicas UC (año 2020).

#### TRABAJO REMOTO Y PLANTA ACADÉMICA

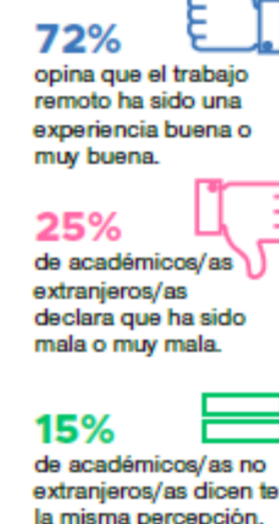


Estas cifras aumentan en quienes tienen hijos/as entre 0 y 5 años, pero se atenúa en académicos/as con hijos/as mayores de 18 años.

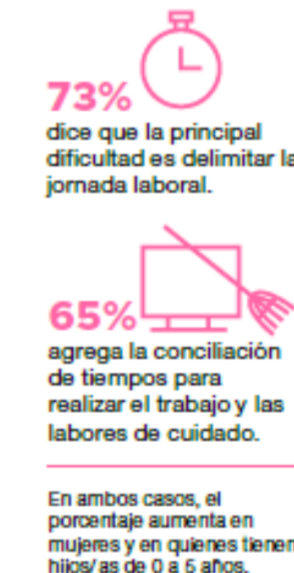
#### DISTRIBUCIÓN DE LABORES DOMÉSTICAS



#### PERCEPCIÓN



#### DIFICULTADES DEL TRABAJO REMOTO



#### PRODUCTIVIDAD Y TRABAJO

Al evaluar la productividad, considerar dificultades debido a la pandemia y recordar que no todas las personas pueden trabajar en condiciones adecuadas, más aún quienes conviven con menores o más personas que requieren cuidados especiales. El área más afectada por estos factores ha sido la investigación, en donde no se ha logrado avanzar satisfactoriamente debido a las dificultades mencionadas para conciliar trabajo remoto y tareas del hogar.



Ministerio de Educación

Gobierno de Chile

# Adjudicación de Fondo de Desarrollo Institucional

“Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC”



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

## Dirección de Equidad de Género

Inicio

Equipo

Directrices

Noticias

Documentos

Contacto



Dirección de Equidad de Género se adjudica Fondo de Desarrollo Institucional “Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC”

Conoce más →

### Objetivo general:

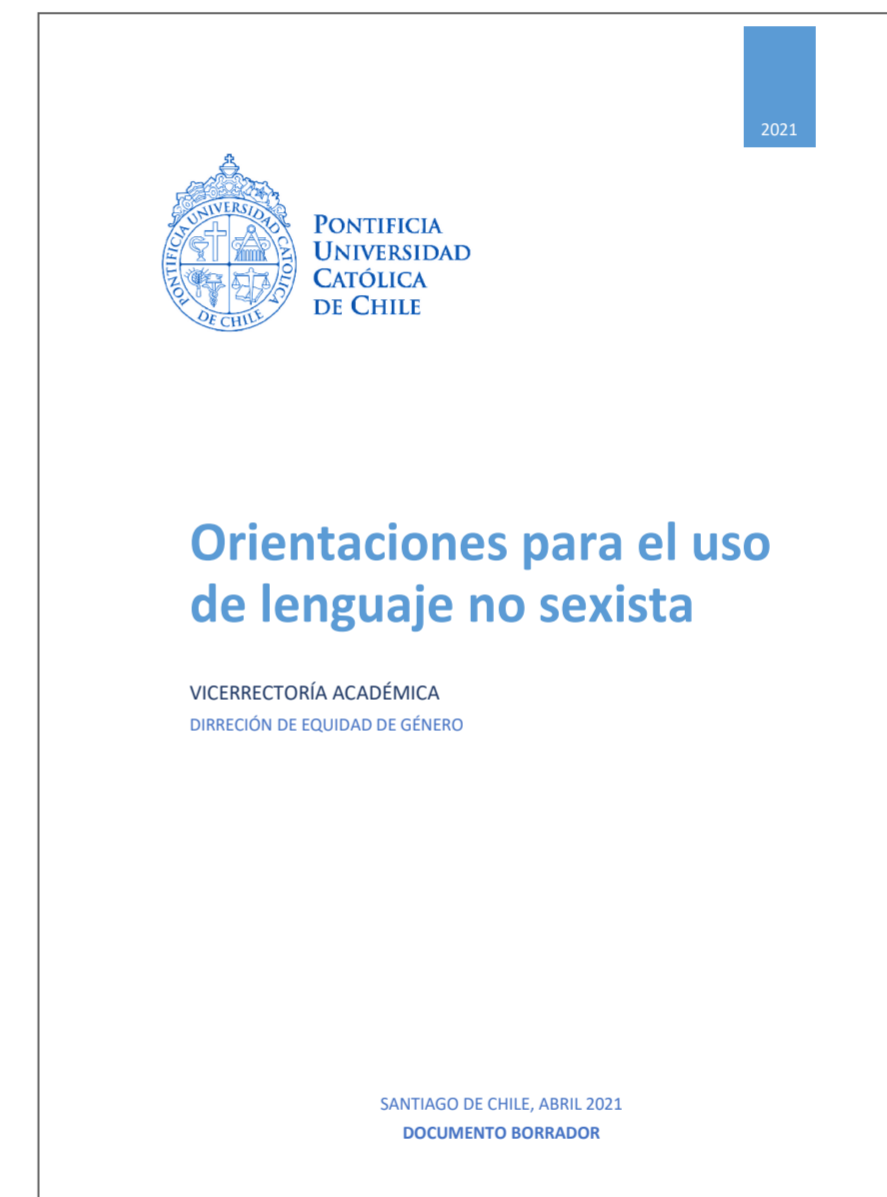
Fortalecer una cultura de equidad de género en la comunidad UC a través del diseño e implementación de programas formativos con enfoque de género dirigidos a docentes, académicos/as, estudiantes, autoridades y funcionarios/as.



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# ¿Cómo aportar a una cultura con equidad de género desde las comunicaciones?

1. Visibilizar el aporte de las mujeres en cargos de toma de decisión, seminarios, foros, entrevistas etc.
2. Propiciar el uso de lenguaje inclusivo no sexista.  
Ejemplos:  
Los adolescentes ✓ La adolescencia  
Los jóvenes ✓ La juventud  
El origen del hombre ✓ El origen de la humanidad  
Los jefes ✓ Las jefaturas  
✓ Los académicos y académicas ✓ Las personas de la planta académica
3. Propiciar el uso de imágenes sin estereotipos de género, que muestren la diversidad de personas que forman parte de la comunidad universitaria.





PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# Un lenguaje inclusivo y no sexista permite:

1. **Considerar y visibilizar a ambos sexos.**
2. **Valorar de igual manera a mujeres y hombres.**
3. **Evitar la estereotipación de las mujeres y los hombres en los roles tradicionales asignados.**
4. **Evitar el uso de expresiones verbales que den la idea de minorización de la mujer respecto al hombre.**
5. **Evitar el androcentrismo, es decir, la consideración de que el hombre es el modelo y medida para todas las cosas, incluso en el lenguaje, haciendo invisibles a las mujeres.**

**Propiciar el uso de lenguaje inclusivo y sustituir el universal masculino por sustantivos genéricos, colectivos o abstractos, a nivel escrito, oral y visual**



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

# ¿Cómo comunicar de manera inclusiva y no sexista?

## A nivel gráfico:

1. Guardar un **equilibrio numérico** entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.
2. Buscar que las imágenes muestren, en la medida de lo posible, **personas de ambos sexos que desarrollan todo tipo de actividad** (poner atención a la reproducción de roles tradicionales)
3. Tener **especial cuidado en los planos y el tamaño de las imágenes**, intentando que exista equilibrio entre mujeres y hombres.
4. Utilizar imágenes que muestren la **diversidad de las personas** en cuanto a estatura, cultura, formas físicas, entre otras.
5. Se sugiere representar la **diversidad de profesiones y roles en la sociedad**, aludiendo a la diversidad cultural y considerando que mujeres y hombres comparten multiplicidad de experiencias de vida, todas válidas y merecedoras de respeto.





# Otros aspectos a considerar

1. **Presentación de datos desagregados por sexo.** Es recomendable que todos los informes que se difundan o presenten a la comunidad consideren la desagregación de los datos por sexos, ya que los datos globales contribuyen a invisibilizar el aporte o la incidencia de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de participación, ya sea sociales, económicos o culturales.
2. **Composición equilibrada de referencias.** Se recomienda que los textos, ejemplos y referencias consideren, en la medida de lo posible, tanto la presencia de mujeres como de hombres, a fin de balancear la participación en diversos ámbitos. Este punto es especialmente relevante para las instituciones educativas.
3. **Denominación simétrica.** Se sugiere que en un mismo texto o discurso se realice el mismo procedimiento para indicar a mujeres y hombres: por ejemplo, las fórmulas de tratamiento de carácter honorífico deben ser simétricas para mujeres y hombres.
4. **Condición de dependencia.** Se debe evitar que las mujeres queden invisibilizadas a partir de la dependencia o vínculo que tengan con el hombre. Expresiones tales como “la señora de” o “la mujer de” implican un tratamiento desigual, pues presentan a las mujeres carentes de autonomía e incluso de identidad cuando se oculta su nombre.



# Algunos ejemplos...



\*Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombre y mujeres en educación.





# Algunos ejemplos...







PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE



Convencimiento institucional que la equidad de género es una tarea en común y que necesitamos del compromiso de toda la comunidad para el avance hacia una cultura más equitativa en materia de género.

---



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE