



Propuesta

Dirección de Igualdad de Género - Facultad de Medicina

Diciembre 2018

Antecedentes

- Presencia de temáticas sobre igualdad de género en el espacio de educación superior en la última década en Chile y Latinoamérica
- UNESCO promueve para el espacio de educación superior : (Bonder, 2011)
 - o superar estereotipos de género en el contenido de los planes de estudios, la pedagogía y las interacciones, así como,
 - o combatir la violencia de género en los entornos educativos
 - o superar los prejuicios sexistas y la discriminación, en particular en ciencia y tecnología
- Academias persisten como espacios estructuradores y reproductores de las desigualdades de género (De Armas y Venegas, 2014)
- Para promover el cambio se requiere compromiso por el diagnóstico del contexto local, la concientización de las desigualdades de género (desnaturalizar) y promover la transformación (De Armas y Venegas, 2014)
- Universidad de Chile: compromiso con el tema, generación e implementación de políticas dirigidas a solucionar la inequidad y violencia de género existente, tanto a nivel del personal académico y no académico como en el estamento estudiantil (Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026)
- Implementación en la realidad, en cada contexto local para garantizar derechos y principios en contra de la desigualdad entre hombres y mujeres (Política de prevención del Acoso Sexual)
- Facultad de Medicina: PDI 2016 – 2025 compromete “erradicar la segregación y cualquier tipo de discriminación, a través de la formulación de una política de igualdad e inclusión” (objetivo estratégico Bienestar, Calidad de Vida y Sentido de Comunidad)
- Reglamento General de Facultades e Institutos, Artículo 4 “El quehacer de la Facultad será complementado mediante organismos de apoyo y asesoría integral a la gestión del Decano, tanto en lo académico y estudiantil, en lo económico y administrativo, como en investigación y extensión. Estos organismos de asesoría integral se denominarán: Dirección Académica, Dirección Estudiantil, Dirección Económica y Administrativa, Dirección de Investigación y Dirección de Extensión respectivamente. No obstante, el Decano puede proponer al Rector, previo acuerdo del Consejo de Facultad, la creación de nuevas direcciones o la fusión de alguna de ellas acorde a las características propias de cada Facultad”
- Se ha trabajado desde agosto a noviembre en forma participativa con personas interesadas desde la comunidad de la Facultad de Medicina, para la generación de la

propuesta, que recoge los lineamientos de la DIGEN de Rectoría y el acuerdo suscrito entre estudiantes y decanato en julio de este año.

Dirección de Igualdad de Género Facultad de Medicina

Se propone la creación de la Dirección de Igualdad de Género como un organismo de apoyo y asesoría integral a la gestión del Decano, en coordinación con su homónimo de rectoría, con los siguientes propósitos y funciones:

A. Propósitos

1. Fortalecer la institucionalidad de la Facultad de Medicina en materia de igualdad de género
2. Contribuir en la prevención de casos de violencia sexual y de género al interior de la comunidad de la Facultad de Medicina.
3. Brindar asesoría integral al Decanato en temas relacionados con igualdad de género.

B. Funciones

1. Impulsar e instalar, a nivel local, políticas universitarias antidiscriminatorias que garanticen los mismos derechos y oportunidades entre las personas, independientes de su género u orientación sexual.
2. Gestionar y colaborar en el diagnóstico del contexto local, levantando la evidencia indispensable para la toma de decisiones.
3. Proponer a las autoridades y organismos correspondientes actividades, normativas y medidas destinadas al cumplimiento de estos propósitos.
4. Establecer mecanismos para la orientación, acompañamiento y seguimiento en casos de discriminación arbitraria, acoso y violencia en todas sus formas, que afecten a las personas que conforman la comunidad de la Facultad de Medicina.
5. Promover las relaciones respetuosas y equitativas entre las personas, sin discriminación de género u orientación sexual, en la comunidad de la Facultad de Medicina y en su relación con las otras comunidades a las que se vinculan.
6. Favorecer políticas y medidas de corresponsabilidad social que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral y estudiantil a las personas que conforman la comunidad de la Facultad de Medicina.



C. Operatividad

Para llevar a cabo las actividades requeridas para cumplir los propósitos, la Dirección de Igualdad de Género con un consejo triestamental.

Consejo triestamental

Es un organismo que colaborará con el/la directora/a en implementar el plan de trabajo definido para alcanzar los propósitos establecidos por la Dirección de Igualdad de Género. Será convocado por el/la Directora y sesionará al menos una vez al mes durante el año académico.

Este organismo será conformado por 12 consejeros: 4 representantes de cada estamento: académico, estudiantil (pre y postgrado) y personal de colaboración. Sesionará una vez al mes y sus miembros tendrán horario dedicado para esta participación.

Cada estamento decidirá la manera en que selecciona a sus representantes, considerando que, al menos, el 50% de sus miembros sean mujeres.

Deben elegirse, además, 6 miembros suplentes (2 por cada estamento)

Dentro de las funciones del Consejo triestamental están:

- Gestionar instancias que involucren a la comunidad de la Facultad de Medicina en las iniciativas de la dirección
- Generar un plan de trabajo anual acorde a los lineamientos estratégicos de la dirección
- Evaluar continuamente el funcionamiento de la dirección
- Comunicar los resultados de su gestión en la cuenta pública anual que la Dirección de Igualdad de Género debe entregar al Decano y a la comunidad.

D. Comisión de trabajo

Agradecemos la participación del grupo de miembros de la comunidad de la Facultad de Medicina, académicos, personal de colaboración y estudiantes que fueron parte de la elaboración de esta propuesta:

Personal Académico (17)	Personal no Académico (12)	Estudiantes (6)
Loreto Pantoja Manzanares	Mari Trini Caso	Diego Ramos Medina
Jame Rebolledo Sanhueza	Andrea Aedo Inostroza	Yaritza Galleguillos G.
Ricardo López Pérez	Felipe Beñaldo	Gabriela Rubio
María Carmen Molina	Carolina Carstens	Gabriela Jadue
Leonor Villacura	Rocío Betancourt Morales	Sophie Esnouf
Carlos Güida Leskevicius	Daniela González Aristegui	Michelle Neuburg Kuhnow
Denisse Quijada Sánchez	Rosa Eliana Sáez Silva	
Maribel Mella Guzmán	Alejandra Jaimovich	
Fanny Berlagosky Mora	Nora Bustamante Pallaiman	
Gabriela Huepe Ortega	Sandra Jiménez	
Daniel Egaña Rojas	Susana Llantén Guevara	
Ximena Lee Muñoz	Jordi Cucurella	
Paulina Larrondo		
Pamela Eguiguren Bravo		
Bielka Carvajal Gutiérrez		
Patricia Grau		
Antonio Mondaca		

Diversas Unidades

Depto. Promoción de Salud de la Mujer y el Recién Nacido (3)	Depto. Atención Primaria y Salud Familiar (2)	Escuela de Postgrado (2)
Escuela de Postgrado (3)	DAEC (6)	CEMERA (3)

Escuela de Salud Pública (2)	Departamento de Kinesiología	DECSA (2)
Depto. de Bioética y Humanidades	Programa de Fisiopatología e Inmunología ICBM	Estudiantes Medicina (2)
CES - SESEGEN	Depto. de Psiquiatría y Salud Mental Oriente	Estudiantes Terapia Ocupacional (3)
Departamento de Enfermería (2)	Dirección de Investigación y Tecnología	Estudiante Nutrición
Dirección de Pregrado		

Multiprofesional

Socióloga/o (5)	Enfermera	Kinesióloga
Filósofo	Terapeuta Ocupacional	Profesor/a (2)
Matrona (2)	Psicóloga (2)	Odontóloga
Médico/a	Administrador Público	

E. Referencias Bibliográficas

Bonder G. (2011) “Las cuestiones de género en el ADN de la enseñanza de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) – Una perspectiva latinoamericana” Cátedra regional de la UNESCO sobre la mujer, la ciencia y la tecnología en América Latina

De Armas T., Venegas C. (2014) “Patriarcado y capitalismo académico” en Educación No Sexista: Hacia una Real Transformación. Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres. Santiago de Chile.

Facultad de Medicina (2016) Proyecto Desarrollo Institucional Facultad de Medicina 2016-2025

U. de Chile (2016) Plan de Desarrollo Institucional Universidad de Chile 2017-2026