

Mg. Claudia Vásquez Rivas asumió como directora general de Géneros y Equidad



El viernes 10 de diciembre asumió como directora general de Géneros y Equidad la académica Mg. Claudia Vásquez Rivas, reemplazando en el cargo a la Dra. Fancy Castro Rubilar, recientemente electa decana de la Facultad de Educación y Humanidades. La nueva directora general es psicóloga titulada en la Universidad de La Frontera, magíster en Psicología clínica infantojuvenil de la Asociación Española de Psicología Conductual y magíster en Terapias de Tercera Generación. El año 2007, ingresó a la Universidad del Bío-Bío, donde actualmente desarrolla labores docentes en la carrera de Psicología. Adscrita al Departamento de Ciencias Sociales, ha enfocado su trabajo en la línea del mindfulness, fortalecimiento de habilidades parentales, psicoeducación y salud mental universitaria. En marzo de 2020 inició el Doctorado en Psicología en la Universidad del Aconcagua de Mendoza, estudios que ahora suspendió para abocarse a su trabajo en la DIRGEGEN.

¿Cuál es su aproximación a la equidad de géneros?

La equidad de géneros implica tener una apertura y un conocimiento no sólo de la mujer, sus derechos y la importancia de superar las brechas, sino también generar una cultura organizacional de respeto a la diversidad sexual y propiciar la construcción de espacios de vida laboral y académica en los que el sexo, el género o la opción sexual no sean un tema. Queremos apoyar la creación de espacios libres, respetuosos y seguros para toda la comunidad educativa, que es también lo que nos mandata la ley.

¿Cuáles son las tareas más urgentes a las que se abocará en la conducción de la DIRGEGEN?

La implementación de la ley de acoso, discriminación y violencia de género. Debemos instalar una política institucional, procedimientos y mecanismos de seguimiento, además de ir transversalizando el tema de género e integrándolo al modelo educativo, de tal manera que impregne el currículo. Vamos a enfrentar un año que es trascendental en la generación de la política de género que exige la ley y que forma parte también de lo comprometido por la Rectoría. La invitación es a que la comunidad universitaria se haga partícipe del proceso, colaborando en el levantamiento de información y concurriendo a los grupos de discusión.

Como directora de la DIRGEGEN me corresponde igualmente la representación institucional en la red de igualdad de género del Consejo de Rectores, así como trabajar en el proyecto que, a través de un convenio de desempeño en innovación, fomentará la investigación en temas de género y la presencia de la mujer en el desarrollo de las ciencias.

¿Cómo espera que sea la relación con las agrupaciones de mujeres que existen en la Universidad?

Espero mantener una estrecha colaboración, para ir recogiendo insumos y los aportes que ellas han levantado como temas significativos para la Universidad. La DIRGEGEN tiene un comité técnico asesor, que también nutre y debe ser parte de la elaboración de la política institucional de género, la que tiene que construirse participativamente: Desde la academia y otros estamentos, con las vocalías de género de las organizaciones estudiantiles e incluso con quienes son parte de las empresas externas que prestan servicios a la Universidad.

¿Cuál es el sello que pretende imprimir a su gestión en la DIRGEGEN?

Es importante para mí mantener la disposición y apertura al diálogo. Me gustaría facilitar los procesos, lograr acercar posturas y generar avances en el cambio cultural de la organización. Siempre nos vamos a encontrar que hay espacios o grupos más reflectarios. Sin embargo, podemos impulsar aperturas de conocimiento, mayor información o evidencia en torno a que los procesos de denuncia son acompañados de manera respetuosa y responsable. En definitiva, ir mostrando a esos grupos más resistentes que el tema de género es trascendental para todas las instituciones y que vale la pena aproximarse a esa perspectiva.

Y, en lo personal, ¿qué significa asumir la conducción de la Dirección General de Géneros y Equidad?

El tema de género es importante para mí, pero lo había visto más bien en el ámbito de mi quehacer docente y en cómo me relaciono con los demás. Yo no he sido activista, pero a veces uno tiene la oportunidad de decidir si mirar que las cosas sucedan o hacerse parte y contribuir desde su postura y visión. Y yo tomé la decisión de hacerme partícipe de este cambio cultural, porque quiero que el cambio suceda y tengo la convicción de que hay una necesidad que debe plasmarse y que necesita acciones en distintos planos, desde el ámbito directivo, pero no desvinculado hasta con las unidades más pequeñas como pueden ser las vocalías de género. Creo que generar esos espacios de diálogo y acercamiento es una de las habilidades que puedo aportar para avanzar en conjunto.

¿Cómo se acopla su quehacer académico con el área de acción de la DIREGEGEN?

Cuando comencé a especializarme en salud mental universitaria pude dimensionar las diferencias que existen y las brechas que hay en los estados de mayor ansiedad, de mayor estrés, de las universitarias y de los hombres, que tienen otras maneras de canalizar o evidenciar su malestar psicológico. De alguna forma el tema de género estuvo allí en función de cómo entiendo o cómo explico o cómo puedo proponer algún tipo de intervención que permita que estas situaciones de diferencia de las formas de mirar la vida no sean tema, sino que se generen espacios de sanidad y de seguridad, independiente del sexo o género, para propiciar mejores procesos de enseñanza-aprendizaje y un pasaje por la universidad con mayor apoyo. También he tenido la experiencia de trabajar con personas trans que han visto afectada su salud mental muy negativamente, por condicionantes culturales en los contextos familiares. Entonces aquí aparece este elemento común, el mindfulness, que no tiene género ni sexo, sino que se orienta a la persona.

¿Cómo visualiza que podría ser el retorno a la presencialidad desde el ámbito que concierne a la DIRGEGEN?

Yo creo que hay que tener una medida de preparación para la presencialidad en los aspectos psicológicos. Van a cambiar las manifestaciones en torno a la doble presencia, los ajustes que deberán hacer los y las estudiantes a cómo han conducido sus procesos de enseñanza aprendizaje y cómo volvemos a establecer el contacto en lo cotidiano. O sea, hay temas transversales para la salud mental de las personas. Desde el género, creo que debemos tener mucho cuidado en las condiciones laborales y acompañar a las mujeres en su recuperación de estos espacios ligados al mundo laboral, separados del hogar, y cómo puede ser que este tránsito sea difícil porque hay muchas mujeres que se han hecho cargo de elementos de educación de sus hijos. Habrá un período de cambio y de ajuste.