

## COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

<b>ACTA</b>		<b>Nº 3</b>		<b>Elaborada por:</b> Gabriela Muñoz Nieto, abogada Dirección Jurídica	
<b>TEMA:</b>	<b>SEGÚN TABLA</b>	<b>FECHA</b>	<b>5/05/2022</b>	<b>INICIO:</b>	<b>14:34</b>
<b>LUGAR:</b>	<b>TEAMS</b>			<b>TÉRMINO:</b>	<b>16:28</b>

<b>TABLA:</b>	
1.	exposición realizada por la Directora del Programa de Género y Equidad (en adelante, "PGE"), Sra. María Claudia Ormazabal respecto del contexto social y cultural de género.
2.	Trabajo en grupos: Conversatorio para analizar las principales problemáticas del contexto nacional y universitario, y para analizar el estado deseado y la forma de lograr ese estado.

<b>ASISTENCIA</b>	
Se inicia la sesión con la asistencia de las siguientes personas integrantes de la Comisión.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sra. Yohanna Palominos Marín, Jefa de Gabinete de Rectoría</li> <li>2. Sra. María Claudia Ormazabal, del Programa de Género y Equidad, en calidad de Vicepresidenta de la Comisión.</li> <li>3. Sr. Hugo Durney Wassaf en representación del Consejo Superior</li> <li>4. Sra. María Pía Galaz (<b>SUPLENT</b>) en representación del Consejo Superior</li> <li>5. Sr. Juan Oscar Martínez Barajas, Vicerrector Académico</li> <li>6. Sra. Carmen González Henríquez, Vicerrectora de Investigación y Postgrado</li> <li>7. Sra. Carolina Sepúlveda Pizarro (<b>SUPLENT</b>) en representación del Vicerrector de Administración y Finanzas</li> <li>8. Sr. Enrique Maturana Lizardi, Decano Facultad de Administración y Economía</li> <li>9. Sr. Víctor Poblete Pulgar Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento Territorial</li> <li>10. Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social</li> <li>11. Sr. Hilda Liliana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía)</li> <li>12. Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)</li> <li>13. Sra. Sara Rojas Aldea (<b>SUPLENT</b>) en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)</li> <li>14. Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial)</li> <li>15. Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente)</li> <li>16. Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación)</li> <li>17. Sra. Nathaly Pizarro Vidal en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM 2.0)</li> <li>18. Sra. Elizabeth Luzmira Aguilera Rojas en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM)</li> <li>19. Sra. Valentina Quiroga Canahuate, Directora DGAI</li> <li>20. Sra. Thiare Vasquez Valdés (<b>SUPLENT</b>) en representación de estamento estudiantil (Campus Macul)</li> </ol>	

**21. Sra. Macarena Faundez en representación de estamento estudiantil (Campus Providencia)**

A su vez, asisten:

1. Sra. Javiera Valdebenito
2. Sr. Exequiel Bustos
3. Sra. Karla Escobar Martínez
4. Sra. Macarena Jofré
5. Sra. Javiera Vallejos
6. Sra. Gabriela Muñoz Nieto

Por último, justifica su asistencia el Decano Sr. Manuel Jeria.

**COMENTARIOS Y OBSERVACIONES**

La **Directora del Programa de Género y Equidad** (en adelante, "PGE"), **Sra. María Claudia Ormazabal**, inicia esta sesión con sus palabras de bienvenida y comunica la modalidad de trabajo del día de hoy.

Comienza su exposición señalando que se tomarán elementos de contexto social y cultural. Así señala ciertos datos a nivel país.



- Envejecimiento de la población
- Aumento de migraciones
- Inserción de la mujer en la fuerza laboral (48%) se concentran en empleos de menor calificación y remuneración
- Volatilidad en la posición política de las personas
- Pérdida de confianza en las instituciones (partidos políticos)
- Protagonismo ciudadano (movimientos sociales, feministas)
- Proceso constituyente

A su vez, indica que, mirando el escenario actual, es necesario poder no perder de vista a los jóvenes del día de hoy, porque precisamente son los jóvenes quienes hoy están en las aulas:

## ¿Qué caracteriza a los jóvenes de hoy?



**Personas nacidas entre 1981 y 1995**

**Hiperconectados(as), hiper importancia a lo que sucede en RRSS**

**Individuos antes que gente**

**Las necesidades y objetivos de esta generación son globales.**

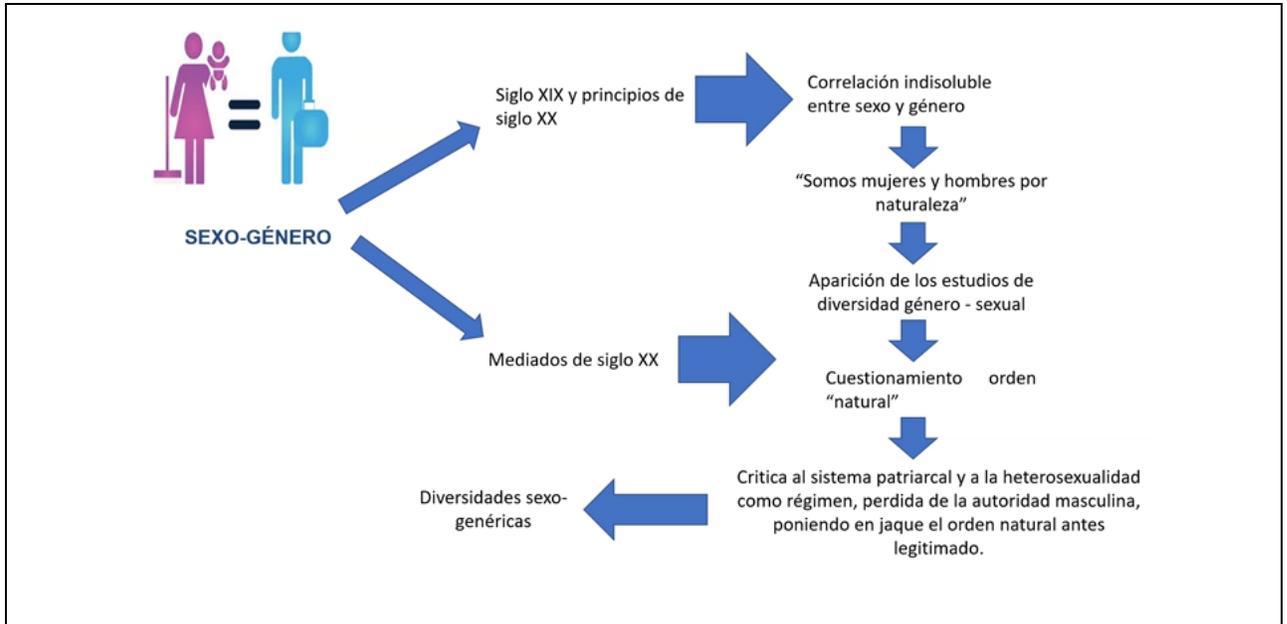
**Con ganas de vivir la vida**

**Emprendedoras**

**No se amoldan al estilo de vida tradicional especialmente en lo laboral**

**Temas de preocupación: Globalización, medio ambiente, refugiados, feminismo, comunidad LGBTQI+ (Deloitte, 63% de esta generación dona a organizaciones sin fines de lucro)**

En relación con la comunidad LGBTQI+, procede a hacer un análisis de la relación sexo-género:



Complementa indicando qué es lo que la prensa hoy nos comunica respecto al género. Así, señala que se ven noticias de diversas sociedades y países, por ejemplo:

El Pleno del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) ha aprobado este miércoles su informe preceptivo -pero no vinculante- muy crítico sobre el Anteproyecto de Ley para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.



Censo 2022 en Argentina incluiría preguntas sobre identidad de género por primera vez en la historia.

<https://radiomitre.cienradios.com/sociedad/censo->



¿Hasta cuándo normalizamos fingir no tener hijos en el trabajo?

Maternidad secreta: así se le llama a la práctica constante de omitir las labores de crianza en un entorno laboral. Algo que la pandemia ha destrabado, con el teletrabajo, cuando fue imposible dejar de pretender que la maternidad y el trabajo son ámbitos divididos.

<https://www.latercera.com/paula/hasta-cuando-normalizamos-fingir-no-tener-hijos-en-el-trabajo/> 03/05/2022

A 13 días de las elecciones en la Universidad de Chile: Cómo es la votación y quiénes aspiran llegar a la rectoría. Dos académicas y dos profesores serán votados el próximo 12 de mayo por sus pares, para elegir al próximo rector que reemplazará la figura de Ennio Vivaldi, abriendo la posibilidad de que la casa de estudios tenga por primera vez una mujer al mando en sus casi 180 años de historia.

Fuente: Emol.com - <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2022/04/28/1059182/elecciones-rectoria-universidad-de-chile.html> (28/04/2022)



Alumnas denuncian a la Universidad Católica por violencia de género y discriminación durante investigación de acoso

<https://www.elmostrador.cl/braza/2022/05/03/alumnas-denuncian-a-la-pontificia-universidad-catolica-por-violencia-de-genero-y-discriminacion-durante-investigacion-de-acoso/>



En relación a los organismos internacionales en materia de género, esgrime que se puede evidenciar lo siguiente:



Algunas de las 9 metas comprometidas al 2030:

- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.
- Poner fin a todas las formas de discriminación y de violencia contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país



**CEPAL**

**Observatorio de Igualdad de Género** de América Latina y el Caribe

- ❑ **Pone a disposición de los gobiernos indicadores estratégicos de género y herramientas analíticas para la formulación de política.**
- ❑ **Mantiene actualizado el seguimiento de la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres, relevantes para la igualdad de género.**



Desarrolla programas, políticas y normas con el fin de defender los derechos humanos de las mujeres y garantizar que todas las mujeres y las niñas alcancen su pleno potencial.

Por otra parte, indica que, si me mira al género dentro de la política interna, existe un cambio inédito en este gobierno en incorporar la perspectiva de género en todos los ministerios.

**¿Cuáles son las prioridades que marcan la agenda de género:**

- **Impulsar la inserción del empleo femenino**
- **Sistema Nacional de Cuidados**
- **Urgencia a la Ley Integral contra la Violencia**

A su vez, señala que en el proceso constituyente también se ha agregado la temática de género.

Asimismo, expone que, en el quehacer universitario también ha cambiado la cantidad de rectoras mujeres.

Por otra parte, explica que, en el ingreso, se muestra los siguientes datos:

**Evolución de la Matrícula en Universidades Chilenas según sexo**

Sexo	2017	2018	2019	2020	2021	% Variación 2017 - 2021	% Variación 2020 - 2021	Distribución Matrícula 2021
Mujeres	359.079	368.687	368.605	361.345	380.843	6,1%	5,4%	55,1%
Hombres	306.727	309.526	308.479	298.845	310.537	1,2%	3,9%	44,9%
Total general	665.806	678.213	677.084	660.190	691.380	3,8%	4,7%	100,0%

**Aumento matrícula femenina en el sistema de educación superior**

¿Cómo ha evolucionado la Matrícula UTEM 2007-2021?

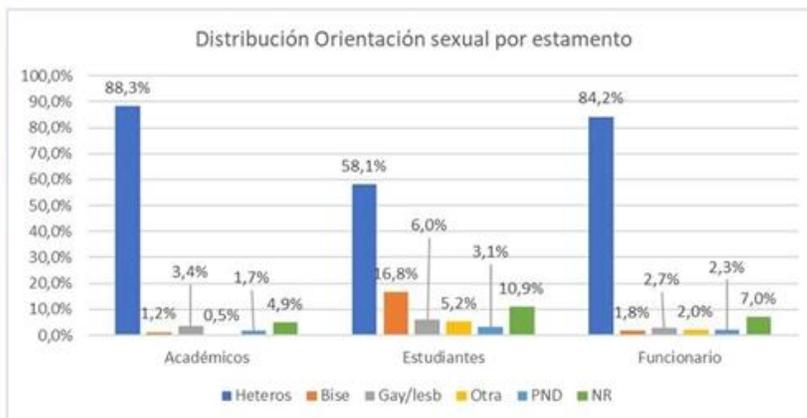
Matrícula Primer año				
AÑO	Mujeres	Hombres	Total	%M/T
MAT_2007	1503	1920	3423	43,9%
MAT_2008	916	1323	2239	40,9%
MAT_2009	698	1053	1751	39,9%
MAT_2010	600	1041	1641	36,6%
MAT_2011	760	1184	1944	39,1%
MAT_2012	642	1062	1704	37,7%
MAT_2013	702	1189	1891	37,1%
MAT_2014	708	1267	1975	35,8%
MAT_2015	829	1426	2255	36,8%
MAT_2016	891	1505	2396	37,2%
MAT_2017	817	1371	2188	37,3%
MAT_2018	847	1507	2354	36,0%
MAT_2019	752	1199	1951	38,5%
MAT_2020	806	1259	2065	39,0%
MAT_2021	707	1087	1794	39,4%

➔ 55,1% matrícula de mujeres en universidades

En relación con la política de género en la UTEM señala que, esta debe ser realizada en base a la evidencia según estudio realizado por la Consultora que fue contratada para estos fines.

De esta manera, expone lo siguiente:

### Predomina la orientación heterosexual en académicos(as), funcionarios(as) y estudiantes



El 88,3% de los/as académicos/as encuestados se reconoce heterosexual, porcentaje que desciende al 84,2% en funcionarios y a 58,1% en estudiantes. Ello tiene implicancias en materias de políticas de igualdad de género y currículo de educación sexual y afectiva.

La Directora del PGE, hace la prevención que estos porcentajes es en relación a quienes respondieron la encuesta de género. Así, esgrime que estos resultados tienen impacto en la forma de crear el currículum de la universidad.

Además, señala que es relevante que la Universidad Tecnológica Metropolitana existe una segregación vertical de tipo piramidal, según muestran los datos 2021:

## Existe una menor proporción de mujeres en las jerarquías académicas superiores

En la planta académica regular existe una **segregación vertical**, de **tipo piramidal**, con menor proporción de mujeres en las categorías más altas (29,6% de profesoras titulares y 30,9% de profesoras asociadas) y mayor proporción en las más bajas (37,5% de profesoras asistentes), excluyendo la categoría Instructor/a, que tiene sólo cuatro hombres.

Planta académica regular por sexo, según categoría académica, índice de feminidad, 2021

Jerarquía	Mujer	Hombre	Total	%M/T	Índice Fem (*)
Titular	8	19	27	29,6	0,42
Asociado/a	34	76	110	30,9	0,45
Asistente	18	30	48	37,5	0,60
Instructor/a	0	4	4	0	0
	60	129	189	31,7	0,47

(\*) Índice de feminidad expresado en número de mujeres por cada hombre

## Más hombres académicos que mujeres con contrato de planta

Un mayor porcentaje de académicos hombres tiene contrato de planta (13,6% versus 11,8%), mientras las mujeres tienen mayoritariamente contrato a contrata (55,5%) y menor porcentaje a honorarios (32,7%).

Planta académica general por tipo de contrato según sexo (2021)

	Planta		Contrata		Honorarios		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mujeres	31	11,8	146	55,5	86	32,7	263	100,0
Hombres	83	13,6	284	46,6	243	39,8	610	100,0
Total	114	13,1	430	49,3	329	37,7	873	100,0

En relación con la representación de mujeres en órganos superiores se puede indicar lo siguiente:

## Menor representación de mujeres en órganos superiores aunque se ha avanzado en relación a 2020

Participación en órganos colegiados, por sexo, 2020				
Órgano colegiado	Mujer Nº	Hombre Nº	Total Nº	%M/T
Consejo Superior	2	9	11	18,2
Consejo Académico	1	9	10	10,0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>14,3</b>

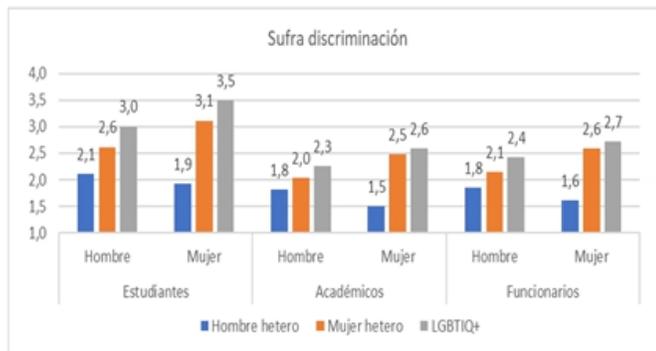
Participación en órganos colegiados por sexo 2022				
Órgano colegiado	mujer	hombre	total	%M/T
Consejo Superior	4	8	12	33,30
Consejo Académico	3	7	10	30
<b>total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>31,60</b>

Cargos Académicos	hombres	mujeres	total	%M/T
Decanos	5	0	5	0
Secretarios(as) de facultad	2	3	5	60,0
Directores(as) de departamento	16	5	21	23,8
Directores(as) de escuela	12	6	18	33,3
Jefes(as) de carrera	8	2	10	20,0

Respecto a la Discriminación Arbitraria, explica que, los estudiantes son más conscientes de que las mujeres están más discriminadas, además, los hombres heterosexuales no perciben ni experimentan esa Discriminación Arbitraria – fenómeno de techo de cristal-.

## Percepción sobre discriminación en la UTEM

¿Qué tan probable es que una persona sea discriminada en la UTEM?



La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción "muy en desacuerdo", el valor 2 "en desacuerdo", el valor 3 "de acuerdo" y el valor 4 "muy de acuerdo".

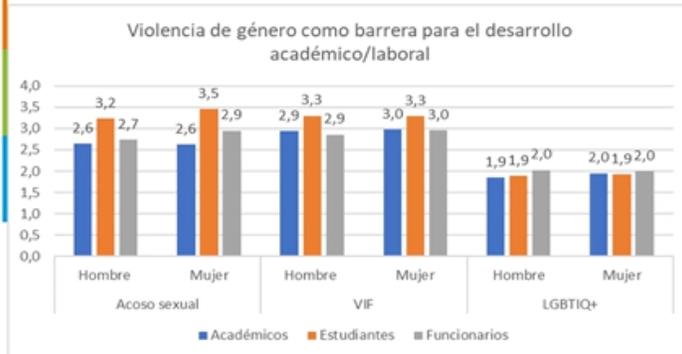
En los tres estamentos existe la percepción de que las personas LGBTIQ+ y las mujeres tienen mayores probabilidades de ser **discriminadas/es** en comparación a los hombres heterosexuales.

El estamento estudiantil es quien refiere la mayor percepción de posibilidad de discriminaciones en **mujeres y diversidades sexo-genéricas**. A su vez, las **mujeres** encuestadas son quienes perciben las mayores posibilidades de discriminación.

Ahora bien, explica que en especial las mujeres estudiantes y luego las mujeres funcionarias son quienes perciben el acoso sexual como una barrera para su desarrollo académico/laboral.

## Desigualdad y trato discriminatorio

¿Considera la Violencia de Género como barrera para el desarrollo académico/laboral?



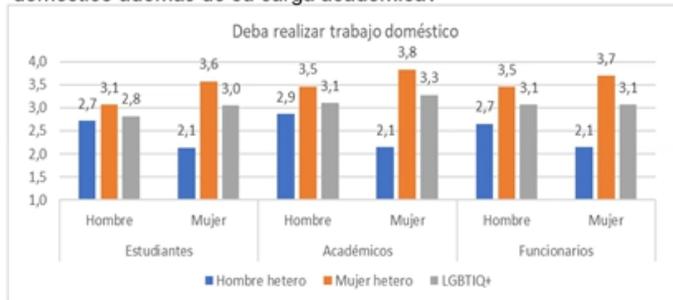
La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción "muy en desacuerdo", el valor 2 "en desacuerdo", el valor 3 "de acuerdo" y el valor 4 "muy de acuerdo".

Los tres estamentos coinciden que la diversidad sexual no se percibe como una barrera, mientras que la **violencia intrafamiliar** es relevada por los tres estamentos como una barrera importante. El **acoso sexual** es percibido como una barrera muy frecuentemente por estudiantes, en especial las mujeres, seguidas por las funcionarias.

Ahora bien, esgrime que en las tareas domésticas no remuneradas existe mayor invisibilización de las inequidades de género, respecto de las mujeres que de hombres. Para lo anterior, procede a mostrar los siguientes datos:

## Desigualdades en la distribución de tareas domésticas

¿Qué tan probable que un hombre heterosexual, una mujer heterosexual o una persona LGTBIQ+, deba realizar trabajo doméstico además de su carga académica?

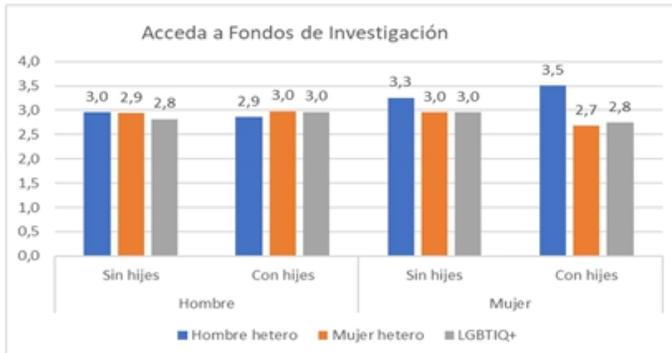


La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción "muy en desacuerdo", el valor 2 "en desacuerdo", el valor 3 "de acuerdo" y el valor 4 "muy de acuerdo".

Las mujeres realizan trabajo doméstico además del trabajo remunerado o de los estudios en forma más frecuente que los hombres heterosexuales y que las personas de la diversidad sexual, lo cual es menos percibido por parte de los hombres heterosexuales, es decir se **invisibilizan las inequidades de género**.

## Desigualdades en el desarrollo académico

¿Qué tan probable que un hombre heterosexual, una mujer heterosexual o una persona LGTBQ+, acceda a fondos de investigación?

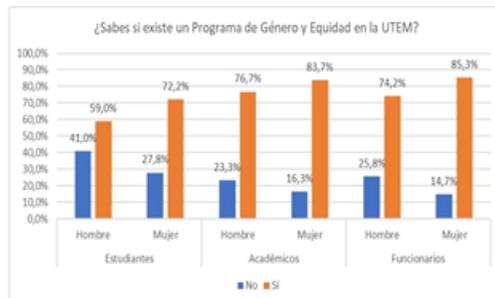


La escala de 1 a 4 corresponde a una escala tipo Likert, de expresión de desacuerdo a acuerdo, donde el valor 1 representa la opción "muy en desacuerdo", el valor 2 "en desacuerdo", el valor 3 "de acuerdo" y el valor 4 "muy de acuerdo".

Las **académicas con hijos/as** son quienes perciben más la **brecha** en el acceso a los fondos de investigación, respecto de los hombres heterosexuales, considerando que sus colegas hombres tienen bastante más posibilidades que ellas de acceder a dichos fondos, distancia que es percibida como menor por las académicas sin hijos/as y no percibida en absoluto por los académicos. Ello da cuenta que la carga doméstica y de cuidado (trabajo reproductivo) compite con el tiempo requerido para realizar estas aplicaciones.

## DE GÉNERO Y EQUIDAD

### Percepción sobre la institucionalidad de género en la UTEM



En los tres estamentos, las mujeres reportan mayor conocimiento del Programa de Género y Equidad, especialmente las funcionarias. Entre varones estudiantes se observan los menores auto reportes de conocimiento del programa.



Mayoritariamente, el estudiantado no sabe a quién recurrir, 6 de cada 10 estudiantes no saben, mientras que entre académicos, los varones son quienes reportan mayor conocimiento (67,4%), seguidos por las mujeres funcionarias (66,5%).

Indica que el resultado de este diagnóstico está a disposición de todas las personas que lo requieran conocer en el sitio web institución. De esta manera, señala que las conclusiones se pueden resumir en lo siguiente:

## Las brechas y las barreras

Desigual distribución y ejercicio del poder en la UTEM

Tensión entre trabajo, desarrollo académico, profesional y estudio con tareas de cuidado y reproductivas.

Invisibilización de la desigualdad y discriminación en razón del género

## Fortalezas

Primer diagnóstico de relaciones de género

Primer objetivo estratégico en el PDI

Primera Autoridad universitaria mujer

Política institucional de género para los próximos años

Protocolo de acoso

Programa de Género y Equidad

**Sra. Elizabeth Troncoso Ahués**, en el chat de la reunión complementa que, se puede mencionar como fortaleza UTEM la adjudicación y actual ejecución del Proyecto InES Género para el Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el ámbito de la I+D+i+e en Instituciones de Educación Superior, cuyo título es: "Comunidad Mujer: Implementación de una estrategia institucional para el desarrollo integral y sostenible de la igualdad de género en I+D+i+e en la Universidad Tecnológica Metropolitana"

Se pone término a la exposición de la Directora del PGE.

**Se procede a iniciar el trabajo en grupos, señalando que se dividirá la Comisión en 4 grupos con moderadoras. Trabajo de 30 minutos. Luego del trabajo en grupo, se vuelve a conformar el plenario de la Comisión y se expone el resultado del conversatorio de la siguiente manera:**

### **GRUPO 2:**

**Expositora:** Sra. Thiare Vásquez Valdés

#### Pregunta N° 1. Problemáticas

1. Elecciones que no tengan que ver con el género, sino con capacidades.
2. Que mujeres no sean discriminadas por las labores de cuidado, por ejemplo, en licencias por hijos. En ese sentido, se debiese ajustar para que sean compartidas
3. Observar la institucionalidad permanentemente relacionada a las mujeres
4. Inquietan los números asociados a las matrículas de las mujeres

#### Pregunta N° 2

*Estado deseado y de qué manera:*

1. Corresponsabilidad
2. Posnatal mujeres y hombres
3. Cupos e ingresos especiales para lograr equidad de género en mujeres especialmente en carreras de ingeniería.
4. Mayor participación y democracia a través de la discriminación positiva hacia mujeres
5. Resoluciones como letra muerta
6. Temas de violencia abordados por el PGE

### **GRUPO N° 1:**

**Expositora:** Sra. Macarena Reyes

#### Pregunta N° 1. Problemáticas

1. Cantidad desigualdad de académicas y estudiantes mujeres
2. Desigualdad en el ingreso y en cargos de poder.
3. Labores de cuidado deben ser incorporados para la conciliación con la realización laboral
4. La desigualdad de género debe ser tratada con políticas públicas
5. En la universidad se debe hacer modificaciones en el medio interno y externo. La política institucional de género debe aportar al desarrollo de políticas públicas.
6. Promoción para que las mujeres tengan mayor participación
7. Promoción de una cultura no sexista
8. Sociabilización en temas de género.
9. Socio educación para la comunidad universitaria

#### Pregunta N° 2:

*Estado deseado:*

1. Inclusión de género
2. Enfoque de género en la universidad
3. Equidad de género
4. Universidad diversa

*De qué manera:*

1. A través de difusión de conocimientos en género y equidad
2. Trabajar en métodos y estrategias de procesos y resultados de calidad integrando el enfoque de género que define la excelencia como resultado, agregando valor. Asegurar que los procesos tengan mayor valor incorporado el enfoque de género.

3. Interdisciplinariedad metodológica, incorporar enfoques inclusivos para los procesos y medir resultados
4. Considerar 3 aspectos: equidad en la docencia y resultados del proceso formativo; gestión estratégica y recursos institucionales: vinculación con el medio.

### **GRUPO N° 3**

**Expositora:** Sra. Valentina Quiroga

#### Preguntas N° 1: Problemáticas

1. Desigualdad laboral, falta de equidad contractual y remuneracionales. Una mujer que haga la misma labor o el mismo trabajo, en alguna de las disciplinas o unidades, ocurre que recibe menos sueldo. Es una de las quejas que se ha recogido. Acceso a cargos
2. Violencia de género. Educación, prevención y capacitación, con el fin de evitarla, erradicarla en sus distintas manifestaciones.
3. Invisibilización de las labores de cuidado. Incompatibilidad de trabajo versus maternidad. Existen problemas dado que las mujeres son las que responden históricamente a las labores asociadas al cuidado. Se visualiza discriminación a las mujeres.

#### Pregunta N° 2:

<b>Estado Deseado</b>	<b>¿De qué manera?</b>
1. Equidad de género e inclusión	1. Contemplar criterios de acreditación
2. Que no exista discriminación, con participación equilibrada, propendiendo a la paridad en los distintos cargos y estamentos	2. Mecanismos de afirmación positiva, para la incorporación y promoción de las mujeres de la comunidad universitaria
3. Compatibilidad laboral y corresponsabilidad para las labores de cuidado	3. Acciones de Prevención y sensibilización de toda la comunidad universitaria, educación en torno a las políticas de género
4. Violencia de género erradicada. Derecho a denunciar, derecho a la no revictimización	4. Incentivar estudio e investigación a mujeres estudiantes, académicas, funcionarias, especialización
	5. Horarios de trabajo flexibles
	6. Garantizar medidas de protección a la persona que denuncia

### **GRUPO N° 4:**

**Expositora:** Sra. Carmen González Henríquez

#### PREGUNTA N° 1. Problemáticas

1. Invisibilización de las inequidades de género y diferente percepción de estas.

2. Falta de mirada común de las problemáticas de género.
3. Problemática de género es multifactorial con diversas expresiones.
4. Visibilizar el género como un componente social, cultural, político, económico
5. Brecha entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en trayectorias profesiones
6. Mujeres cuando son madres no toman cargos administrativos altos
7. En la Jerarquización y grados no hay sensibilización ni distintas estrategias para todas las realidades.

Pregunta N° 2:

Estado Deseado	¿De qué manera?
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igualdad de oportunidades</li> <li>2. No discriminación. Igualdad de trato</li> <li>3. Justicia</li> <li>4. Respeto de género. Lo anterior se relaciona con una temática cultural.</li> <li>5. Se cuente con una cultura, una forma de relacionarnos que permita potenciar el tema de género como una forma de relacionarse. Cultura institucional.</li> <li>6. Paridad en departamentos, en investigación</li> <li>7. Sensibilizar instrumentos de evaluación a los distintos contextos (ej. Labores de cuidado).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hay muchos niveles, por lo que, por ejemplo, la igualdad de oportunidades en términos académicos es distinto al desarrollo académico de estudiantes.</li> <li>2. Espacio para potenciar el cómo desde la visión cultural se establece la forma de relacionarse entre hombres y mujeres.</li> <li>3. Fortalecer espacios para que culturalmente se puedan cambiar las conductas y patrones de relaciones que están instaladas.</li> <li>4. Disminuir carga horaria a mujeres con hijos</li> <li>5. Equidad en el acceso a departamentos (ej. Concursos de mujeres)</li> </ol>

**Directora del PGE**, señala que la Secretaría Técnica hará un consolidado en un documento de lo expuesto por los grupos en esta sesión. A su vez, indica lo que se expondrá en la siguiente sesión. Agradece la participación y aporte de todas y todos.

**Sra. Elizabeth Troncoso**, señala que es importante revisar los estándares de acreditación de la CNA por lo que, es amplia la mirada a nivel institucional. Por lo anterior, comparte el link para que los y las integrantes de la Comisión puedan verlo:

[https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta\\_criterios\\_y\\_estandares/universidades.pdf](https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta_criterios_y_estandares/universidades.pdf)

Se pone término a la sesión.

ACUERDOS
1.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1.		