

## COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

<b>ACTA</b>		<b>Nº 10</b>		<b>Elaborada por:</b> Gabriela Muñoz Nieto, abogada Dirección Jurídica	
<b>TEMA:</b>	<b>SEGÚN TABLA</b>	<b>FECHA</b>	<b>23/06/2022</b>	<b>INICIO:</b>	<b>14:40</b>
<b>LUGAR:</b>	<b>TEAMS</b>			<b>TÉRMINO:</b>	<b>16:00</b>

<b>TABLA:</b>	
I.	Objetivo general y específicos de la Política
II.	Ejes estratégicos
III.	Mesas de Trabajo Nº 6

<b>ASISTENCIA</b>
<p>Se inicia la sesión con la asistencia de las siguientes personas integrantes de la Comisión.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sra. María Claudia Ormazabal, del Programa de Género y Equidad, en calidad de Vicepresidenta de la Comisión.</li> <li>2) Sr. Hugo Durney Wasaff, en representación del Consejo Superior</li> <li>3) Sra. Carmen González Henríquez, Vicerrectora de Investigación y Postgrado</li> <li>4) Sr. Juan Oscar Martínez Barajas, Vicerrector Académico</li> <li>5) Sr. Manuel Jeria Orell, Decano Facultad de Ciencias</li> <li>6) Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social</li> <li>7) Sr. Enrique Maturana Lizardi, Decano Facultad de Administración y Economía</li> <li>8) Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)</li> <li>9) Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente)</li> <li>10) Sr. Hilda Lilibiana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía)</li> <li>11) Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente)</li> <li>12) Sra. Sara Rojas Aldea (<b>SUPLENTE</b>) en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)</li> <li>13) Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación)</li> <li>14) Sra. Verónica Lagos Chaura, (<b>SUPLENTE</b>) en representación de la Directora DGAI</li> <li>15) Sra. Nathaly Pizarro Vidal en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM 2.0)</li> <li>16) Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial)</li> <li>17) Sra. Macarena Faundez en representación de estamento estudiantil (Campus Providencia)</li> </ol>

Asimismo, asiste la Sra. María De Los Ángeles Quense Abarzua

Por parte de la Secretaría Técnica asisten:

1. Sr. Exequiel Bustos Doussangt
2. Sra. Macarena Fernanda Jofre Valenzuela
3. Sra. Constanza Puy Valdés
4. Sra. Karla Escobar Martínez
5. Sra. Gabriela Muñoz Nieto
6. Sra. Javiera Fernanda Valdebenito Zárate

Por último, asiste en calidad de invitado el Diputado Sr. Alberto Undurraga y Joaquín Orellana.

Justifica su inasistencia el Sr. Víctor Poblete Pulgar Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial

## 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.

### I. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

La **Directora del PGE**, señala que se partirá con el plenario para poder exponer los objetivos específicos y el general de la política.

Así, indica que los objetivos generales trabajados en cada grupo son los siguientes:

Propuesta de OBJETIVO GENERAL Grupo 1	Propuesta de OBJETIVO GENERAL Grupo 2	Propuesta de OBJETIVO GENERAL Grupo 3	Propuesta de OBJETIVO GENERAL Grupo 4	Análisis de la Secretaría Técnica	Propuesta para consensuar
Garantizar la remoción de barreras género que interfieren en la participación y el desarrollo pleno de todas las personas que integran la comunidad universitaria, implementando estrategias basadas en condiciones y derechos para la <b>igualdad y equidad</b> de género.	Implementar estrategias para la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la <b>transversalización</b> e <b>institucionalización</b> de la perspectiva de género y la <b>erradicación</b> de las violencias, discriminación y barreras de género en los distintos ámbitos de su quehacer.	Avanzar en <b>igualdad y equidad</b> de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la <b>institucionalización</b> y <b>transversalización</b> de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer junto con la <b>erradicación</b> de las violencias y discriminación de género.	Garantizar la implementación de estrategias para la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la <b>transversalización</b> e <b>institucionalización</b> del enfoque de género y la <b>erradicación</b> de las violencias, discriminación y barreras de género en los distintos ámbitos de su quehacer.	Las propuestas de los grupos 1 y 3 tienen un carácter más estratégico en los verbos utilizados así como en la intencionalidad de la redacción, lo cual le imprime mayor robustez como declaración de una política institucional (mediano/largo plazo) Avanzar en igualdad y equidad implica necesariamente la reducción de barreras. La propuesta del grupo 3 tiene la ventaja de incluir los lineamientos del CRUCH. La propuesta del grupo 2 utiliza un verbo menos estratégico a nivel de política y más asociado a un programa o proyecto por su nivel de concreción. La propuesta del grupo 4 es similar. La implementación de	Avanzar en igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la <b>institucionalización</b> y <b>transversalización</b> de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer junto con la <b>erradicación</b> de las violencias y discriminación de género.  Garantizar la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la <b>institucionalización</b> y <b>transversalización</b> de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer junto con la <b>erradicación</b> de las violencias y discriminación de género.

Expone el análisis de la ST de las redacciones hechas por los grupos, que consta en la columna N° 4.

Luego, en la columna N° 5, señala que, la ST ha hecho 2 propuestas que aúnan lo indicado por los grupos, por ende, esgrime que el objetivo es que el plenario deberá pronunciarse y elegir una opción.

Se abre debate:

**Sra. Liliana Calderón**, indica que le parece más acertado el vocablo de “avanzar” porque, el “garantizar” tiene muchas aristas. **Directora del PGE**, indica que es efectivo que el verbo garantizar tiene ciertos estándares que dicen más con la tolerancia cero.

**Sra. Verónica Lagos**, señala que ella entiende que, si esto es una política que ayudará a dirigir los próximos 10 años, no sirve “avanzar” sino que, se debe tener una política que garantice una igualdad y equidad de género desde la Institución. A su parecer avanzar es a corto plazo. Por otra parte, “garantiza” entrega los insumos para que la Universidad tenga una política.

**Sra. Liliana Calderón**, señala que no se debe desconocer el carácter etario de la Universidad, además, a su parecer la política de género, actual no debe tener más de 3 años de vigencia puesto que los tiempos varían mucho.

**Sra. Elizabeth Troncoso**, indica que para que sea una directriz estratégica, el garantizar da una visión más ampliada para remover las barreras en materia de género, y al ser estratégico, se relaciona más con los criterios de la CNA.

**Directora del PGE**, indica que esta comisión es propositiva según su acto administrativo que lo crea, por ende, después, es sometida a votación por el Consejo Superior, por ende, siempre se debe tener claro que podría dicho órgano hacer modificaciones.

**Se somete a votación con los siguientes resultados:**

Votación 1	Opción 1 (Vocablo “Garantizar”)	Opción 2 (Vocablo “Avanzar”)
<b>Comisionados(as)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verónica Lagos Chaura</li> <li>2. Sara Filomena Rojas Aldea</li> <li>3. María De Los Ángeles Quense Abarzua</li> <li>4. Carmen Mabel González Henríquez</li> <li>5. Enrique Alberto Maturana Lizardi</li> <li>6. Elizabeth Troncoso Ahués</li> <li>7. Hugo Durney Wasaff</li> <li>8. Nathaly Edith Pizarro Vidal</li> <li>9. Juan Oscar Martinez Barajas</li> <li>10. Macarena Rayen Faúndez Contreras</li> <li>11. Manuel Del Carmen Jeria Orell</li> <li>12. Patricia Mellado Acevedo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hilda Liliana Calderon Gonzalez</li> </ol>

	<b>13. Daniela Paz Godoy Donoso</b>	
<b>Resultado</b>	<b>13 votos</b>	<b>1 voto</b>

En consecuencia, la definición del objetivo general de la política de género elegido por la Comisión es el siguiente: *“Garantizar la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer, junto con la erradicación de las violencias y discriminaciones de género”.*

La Directora del PGE, expone que, en relación con los objetivos específicos los grupos indicaron lo siguiente:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Grupo 1)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Grupo 2)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Grupo 3)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Grupo 4)	Análisis de la Secretaría Técnica
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer la <b>institucionalidad</b> de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales que impacten en la cultura y desarrollo organizacional.</li> <li>- Fomentar la <b>transversalización</b> de la perspectiva de género a través de los ámbitos de <b>docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional</b></li> <li>- <b>Eradicar</b> las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la <b>promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer la <b>institucionalidad</b> de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.</li> <li>- Fomentar la <b>transversalización</b> de la perspectiva de género en el quehacer universitario a través de los ámbitos de <b>docencia, investigación y gestión institucional.</b></li> <li>- Contribuir a la <b>erradicación</b> de las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la <b>promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer la <b>institucionalidad</b> de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.</li> <li>- Fomentar la <b>transversalización</b> de la perspectiva de género en el quehacer universitario a través de los ámbitos de <b>docencia, investigación y gestión institucional.</b></li> <li>- Contribuir a la <b>erradicación</b> de las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la <b>promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer la <b>institucionalidad</b> de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.</li> <li>- Fomentar la <b>transversalización</b> de la perspectiva de género en el quehacer universitario a través de los ámbitos de <b>docencia, investigación y gestión institucional.</b></li> <li>- Contribuir a la <b>erradicación</b> de las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la <b>promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.</b></li> </ul>	<p>Se considera pertinente el alcance en la redacción del objetivo específico 1) efectuada por el grupo 1 “que impacten en la cultura y desarrollo organizacional”, no obstante no altera la intencionalidad de la redacción original ante la cual coinciden los otros tres grupos.</p> <p>Respecto a la redacción del segundo objetivo específico, el grupo 1 observa que no se incluyó dentro de los ámbitos, la “extensión” ni la “VCM”, por tanto se acoge su incorporación.</p> <p>Respecto a la redacción del tercer objetivo específico, el grupo 1 propone comenzar la redacción con el verbo “erradicar” a diferencia de los otros tres grupos que mantienen la propuesta original de comenzar la redacción con el verbo “contribuir”.</p>

Así, explica que en la columna N° 4, está el análisis que hizo la ST de lo expuesto por los grupos. Sin embargo, es la comisión la que debe pronunciarse respecto de la redacción final.

Se abre debate sobre estos objetivos:

**Sra. Elizabeth Troncoso**, indica que es necesario que siempre se impacte, para medir el progreso, puesto que la CNA va a medirlo en niveles, y, por ende, la evaluación del impacto será necesaria.

**Sr. Manuel Jeria**, indica que, la transformación de la cultura organización en virtud de cómo se hagan las actividades orientadas para materializar esa transformación igual puede generar impactos dependiendo como se oriente esa transformación de la cultura organizacional.

**Sra. Susana Gavilanes**, indica que, las mediciones ya están tocando techo cuando se alejan de lo cualitativo. A su parecer, es importante considerar que la “transformación” se debe tener en consideración y generar una política de transformación de las estructuras e institucionalidad.

**Sra. Elizabeth Troncoso**, indica que en la propuesta del grupo 1, la transformación se debe siempre agregar con el impacto.

Se procede a la votación del objetivo específico N° 1: de la alternativa propuesta por el grupo 1 (color amarillo) vs Grupo 2, 3, 4 (color verde)

<p>Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales que impacten en la cultura y desarrollo organizacional.</p>	<p>Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.</p>
--	---

Se somete a votación con los siguientes resultados:

Votación 2	Opción 1 (Color amarillo)	Opción 2 (Color verde)
<b>Comisionados(as)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verónica Lagos Chaura</li> <li>2. Elizabeth Troncoso Ahués</li> <li>3. Hugo Durney Wasaff</li> <li>4. Juan Oscar Martínez Barajas</li> <li>5. Patricia Mellado Acevedo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sara Filomena Rojas Aldea</li> <li>2. Maria De Los Ángeles Quense Abarzua</li> <li>3. Carmen Mabel González Henríquez</li> <li>4. Enrique Alberto Maturana Lizardi</li> <li>5. Nathaly Edith Pizarro Vidal</li> <li>6. Macarena Rayen Faúndez Contreras</li> <li>7. Manuel Del Carmen Jeria Orell</li> <li>8. Daniela Paz Godoy Donoso</li> <li>9. Hilda Liliana Calderón González</li> <li>10. Tomas Reynaldo Cárdenas Fincheira</li> <li>11. Susana Gavilanes Bravo</li> </ol>
<b>Resultado</b>	<b>5 votos</b>	<b>11 votos</b>

En consecuencia, la definición del objetivo específico N° 1 de la política de género elegido por la Comisión es el siguiente: *“Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria, a través, de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional”*.

**Objetivo Específico N° 2:**

Se procede a la votación del objetivo específico N° 2: de la alternativa propuesta por el grupo 1 (color amarillo) vs Grupo 2, 3, 4 (color verde)



- Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional

- Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario a través de los ámbitos de docencia, investigación y gestión institucional.

Se somete a votación con los siguientes resultados:

Votación 3	Opción 1 (Color amarillo)	Opción 2 (Color verde)
<b>Comisionados(as)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Verónica Lagos Chaura</li><li>2. Elizabeth Troncoso Ahués</li><li>3. Hugo Durney Wasaff</li><li>4. Juan Oscar Martínez Barajas</li><li>5. Patricia Mellado Acevedo</li><li>6. Sara Filomena Rojas Aldea</li><li>7. Maria De Los Ángeles Quense Abarzua</li><li>8. Carmen Mabel González Henríquez</li><li>9. Enrique Alberto Maturana Lizardi</li><li>10. Nathaly Edith Pizarro Vidal</li><li>11. Manuel Del Carmen Jeria Orell</li><li>12. Daniela Paz Godoy Donoso</li><li>13. Hilda Liliana Calderón González</li><li>14. Tomas Reynaldo Cárdenas Fincheira</li><li>15. Susana Gavilanes Bravo</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Macarena Rayen Faúndez Contreras</li></ol>
<b>Resultado</b>	<b>15 votos</b>	<b>1 voto</b>

En consecuencia, la definición del objetivo específico N° 2 de la política de género elegido por la Comisión es el siguiente: *"Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional."*

**Objetivo Específico N° 3:** se abre debate

**Sra. Verónica Lagos**, indica que erradicar es contundente y eso va en consonancia con garantizar.

**Sra. Liliana Calderón**, señala que erradicar te permite garantizar.

**Sr. Manuel Jeria**, indica que se debe comprometer que la política tendrá una bajada que contribuya al objetivo general.

Se procede a la votación del objetivo específico N° 3: de la alternativa propuesta por el grupo 1 (color amarillo) vs Grupo 2, 3, 4 (color verde)

- |  |  |
|--|--|
| <p>- Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.</p> | <p>- Contribuir a la erradicación de las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.</p> |
|--|--|

Se somete a votación con los siguientes resultados:

Votación 4	Opción 1 (Color amarillo)	Opción 2 (Color verde)
<b>Comisionados(as)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verónica Lagos Chaura</li> <li>2. Elizabeth Troncoso Ahués</li> <li>3. Hugo Durney Wasaff</li> <li>4. Juan Oscar Martínez Barajas</li> <li>5. Patricia Mellado Acevedo</li> <li>6. Sara Filomena Rojas Aldea</li> <li>7. María De Los Ángeles Quense Abarzua</li> <li>8. Carmen Mabel González Henríquez</li> <li>9. Enrique Alberto Maturana Lizardi</li> <li>10. Nathaly Edith Pizarro Vidal</li> <li>11. Manuel Del Carmen Jeria Orell</li> <li>12. Daniela Paz Godoy Donoso</li> <li>13. Hilda Liliana Calderón González</li> <li>14. Susana Gavilanes Bravo</li> <li>15. Macarena Rayen Faúndez Contreras</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tomas Reynaldo Cárdenas Fincheira</li> </ol>
<b>Resultado</b>	<b>15 votos</b>	<b>1 voto</b>

En consecuencia, la definición del objetivo específico N° 3 de la política de género elegido por la Comisión es el siguiente: *“Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través, de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.”*

**Sr. Hugo Durney**, señala que, es muy relevante el trabajo que hizo el PJUD con su política de género, porque los objetivos están insertos en el planteamiento de sus ejes estratégicos, en el fin y propósito.

## II. EJES ESTRATÉGICOS

**Directora del PGE** comienza su exposición de la siguiente manera:

### ¿QUÉ SON Y QUÉ FUNCIÓN CUMPLEN DENTRO DE LA POLÍTICA?

Se derivan de los principales problemas de **brechas y barreras** del diagnóstico mediante la identificación de acciones que ofrecen **alternativas de solución** para dar respuesta a los problemas.

Las líneas, lineamientos o ejes estratégicos constituyen acciones de carácter **permanentes y continuas**, diseñadas para realizarse durante periodos de tiempo prolongados (**mediano o largo plazo**).

Constituyen el punto de partida para la posterior definición de acciones de **corto plazo**, cuya formulación y articulación, da lugar a los **planes operativos**.

Fuente consultada: Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género Proyecto de Fortalecimiento de la Federación Iberoamericana del Ombudsman ejecutado por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo Alemán (BMZ)

Procede a hacer una comparación de los ejes estratégicos elegidos por las diferentes universidades:

### ANÁLISIS DE EJES Y/O LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS O LÍNEAS DE ACCIÓN: EXPERIENCIA COMPARADA

UNIVERSIDAD	EJES ESTRATÉGICOS (con un parafraseo inicial)	LÍNEAS DE ACCIÓN (Cada una tiene objetivos específicos)
UNIVERSIDAD AUSTRAL	1) Erradicación de la discriminación y la violencia de género:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización, promoción y prevención.</li> <li>- Atención y acompañamiento.</li> <li>- Investigación y sanción.</li> <li>- Reparación.</li> <li>- Uso de un lenguaje inclusivo de acceso y diseño universal.</li> <li>- Buen trato.</li> </ul>
	2) Transversalización de género:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión.</li> <li>- Docencia</li> <li>- Investigación, innovación y creación artística.</li> <li>- Vinculación con el medio.</li> </ul>
	3) Institucionalización de género:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paridad de género</li> <li>- Comité de género y diversidad.</li> <li>- Dirección de género.</li> <li>- Evaluación y seguimiento de avances en materia de género.</li> <li>- Evaluación y fortalecimiento de herramientas ADV (acoso, discriminación y violencia) presentes en la universidad.</li> </ul>
	4) Participación, reconocimiento y representatividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paridad en los puestos de representación y reconocimiento.</li> <li>- Paridad en la equidad salarial.</li> <li>- Corresponsabilidad y conciliación.</li> <li>- Respeto y promoción de los derechos del ocio y recreación.</li> </ul>

UNIVERSIDAD	EJES DE ACCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN (Cada se desagrega en un conjunto de acciones vinculadas)
UNIVERSIDAD DE ATACAMA	1) Reconocimiento:	-Reconocimiento de conductas que vulneran los derechos y producen desigualdades de género y discriminación arbitraria -Reconocimiento de las diversidades y disidencias. Ejemplo de acciones: Establecimiento de medidas efectivas asociadas a disminuir la existencia de desigualdades de género en el ámbito universitario. Modificación de la normativa existente, incorporando el principio de no discriminación.
	2) Mecanismos y procedimientos:	-Creación de normativas y procedimientos. -Modificación de la normativa interna universitaria -Implementación de una unidad de asesoría, asistencia y acompañamiento especializado.
	3) Estrategias educativas:	-Incorporación de la perspectiva de género al modelo educativo de la UDA. -Impulso de actividades académicas, investigativas, científicas, de extensión y vinculación con el medio, con perspectiva de género. -Incorporación del lenguaje no sexista e inclusivo.
	4) Promoción y prevención:	-Promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género. -Prevención de conductas de violencia, discriminación arbitraria y abuso de poder. -Estrategia comunicacional institucional sin estereotipos, discriminación y violencia. -Equilibrio de hombres y mujeres en el gobierno universitario, asociaciones y federación. -Diagnóstico permanente de igualdad de oportunidades y equidad de género. -Generación regular y sistemática de datos y estadísticas institucionales segregadas. -Incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

UNIVERSIDAD	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN	ÁMBITOS DE ACCIÓN
UNIVERSIDAD DE CHILE (POLÍTICA DE IGUALDAD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transversalización de la perspectiva de género con enfoque de derechos en el quehacer institucional.</li> <li>- Promoción de alianzas internas y externas</li> <li>- Comunicación efectiva y visibilización de las mujeres y disidencias sexuales</li> <li>- Participación de la comunidad universitaria</li> <li>- Interseccionalidad como eje articulador</li> <li>- Aprendizaje permanente y generación de conocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y adecuación de normas internas e instrumentos de planificación que favorezcan el pleno desarrollo de las personas</li> <li>- Creación de sistemas de información en torno a las relaciones de género</li> <li>- Incorporación y participación de las mujeres y diversidades sexo genérica</li> <li>- Sistemas permanentes de evaluación participativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación, docencia y aprendizaje</li> <li>- Investigación, innovación y creación artística.</li> <li>- Comunicación, extensión y vinculación con el medio.</li> <li>- Participación y representación en la academia</li> <li>- Género y trabajo</li> <li>- Acoso sexual y violencia de género</li> <li>- Corresponsabilidad social en el cuidado</li> <li>- Institucionalidad de género</li> <li>- Acceso, retención y egreso</li> </ul>

UNIVERSIDAD	LÍNEAS DE ACCIÓN
UNIVERSIDAD DE CHILE (POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD)	<p>Proveer servicios de cuidado y educación inicial a hijos de estudiantes y personal de colaboración.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la conciliación entre el desempeño de responsabilidades estudiantiles y familiares.</li> <li>- Garantizar equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica.</li> <li>- Promover la coordinación institucional para el estudio y análisis sobre maternidad y paternidad en la Universidad.</li> <li>- Planificar y desarrollar instrumentos que en el mediano y largo plazo faciliten el cuidado de familiares directos hasta tercer grado.</li> </ul>
UNIVERSIDAD DE CHILE (POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Prevención del acoso sexual y de la discriminación mediante el reconocimiento de este problema y la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes en los diversos Campus tales como: talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de este problema.</li> <li>2) Desarrollo de cursos y actividades de formación de estudiantes en temas de derechos humanos y violencia de género.</li> <li>3) Elaboración y adecuación de las normas universitarias reglamentarias y de protocolos de actuación en orden a la tipificación y sanción del acoso sexual y a establecer procedimientos para su denuncia y adecuada investigación.</li> <li>4) Asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas, aplicación de medidas reparatorias, y derivación a instancias de atención psicológica y/o judicial según corresponda.</li> <li>5) Desarrollo de cursos a funcionarios/as y académicos/as en temas de violencia de género y acoso sexual y procedimientos administrativos de investigación.</li> <li>6) Realización de estudios e investigaciones sobre temas de violencia de género y acoso sexual, sistematización de experiencias, y difusión de sus contenidos a la comunidad universitaria.</li> <li>7) Desarrollo de procesos de investigación en materia de acoso sexual que garanticen los derechos de los(as) involucrados(as), el debido proceso y que evite la revictimización de quienes denuncian.</li> </ol>

UNIVERSIDAD	EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO	- Visibilización y diagnóstico permanente de las brechas de género al interior de la UC Temuco.	No declara
	- Incorporación transversal de la perspectiva de género en los itinerarios de pre y posgrado.	
	- Promoción del uso de lenguaje no sexista en todos los espacios universitarios.	
	- Prevención y sanción de todas las formas de violencia de género. Tolerancia cero al acoso sexual.	
	- Conciliación entre la vida familiar y actividades universitarias de toda la UC Temuco.	
	- Fomento de la investigación científica con perspectiva de género.	
	- Fomento de la extensión y vinculación con el medio con perspectiva de género.	

UNIVERSIDAD	EJES ESTRATÉGICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO	- Representación y participación equitativa en el gobierno universitario.	No declara
	- Trayectoria laboral equitativa.	
	- Formación y docencia con perspectiva de género.	
	- Cultura de la no violencia de género.	
	- Investigación con perspectiva de género.	
	- Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género.	

UNIVERSIDAD	EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS
UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS	1) Aporte de las mujeres en el saber y quehacer universitario:	Promover y visibilizar los tipos y formas de conocimiento desarrollados por las mujeres y que son aporte para el quehacer universitario.
	2) Ambiente libre de violencia, discriminación, abuso y maltrato de género en la comunidad universitaria:	Eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra las mujeres y diversidad sexual, para la promoción de un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad.
	3) Representación y participación de las mujeres en el quehacer universitario:	Fomentar el desarrollo de las mujeres y su participación en los diversos quehaceres y estamentos de la universidad, que les permita acceder a los mismos beneficios que sus pares varones.
	4) Conciliación de las labores universitarias, familiares y personales:	Lograr consensuar las responsabilidades de mujeres y hombres para que puedan desarrollarse adecuadamente entre sus actividades profesionales, personales y familiares y del cuidado de otros/as.
	5) Enfoque de género en la docencia e investigación:	Incorporar el enfoque de género en todos los procesos formativos vinculados a los niveles de docencia de pregrado y postgrado, como también en la investigación, promoviendo la formación de profesionales con sensibilidad ante las problemáticas de género y la construcción del conocimiento no sexista.
	6) Enfoque de género en la cultura organizacional:	Instalar un enfoque de género y de respeto ante la diversidad en la planificación y la gestión, para el fortalecimiento de la dimensión de género en las estructuras organizacionales que favorezcan la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres y la no discriminación.
	7) Igualdad de género y de la diversidad sexual en el territorio y sus comunidades adyacentes:	Promover la igualdad de género y diversidad sexual en el compromiso social de la universidad con el territorio, a través de acciones que fomenten y visibilicen estos temas en la región.

### III. MESAS DE TRABAJO N° 6

La Comisión procede a reunirse en las 4 salas de trabajo para efectuar el análisis del objetivo específico N° 1 y el desarrollo de sus ejes estratégicos-

Se pone término a la sesión.

#### ACUERDOS

1. Se aprueba el Objetivo General, siendo su redacción la siguiente: *“Garantizar la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer, junto con la erradicación de las violencias y discriminaciones de género”.*

2. Se aprueban los tres objetivos específicos de la política de género.
- 1) Objetivo 1: *“Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria, a través, de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional”.*
  - 2) Objetivo 2: *“Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.”*
  - 3) Objetivo 3: *“Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través, de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.”*

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA CUMPLIMIENTO	DE	RESPONSABLE
1. No existen			