



**ACTA DE CONSEJO ASESOR DE EQUIDAD DE GENERO**  
**Sesión Ordinaria Nº 3**

Fecha :miércoles 11 de diciembre 2024

Lugar: sala de reuniones DEG

Horas inicio: 11:10 horas

Hora Termino: 13:20 horas

**Asistentes:**

Bárbara Eytel Pastor	Directora de Equidad de Género
Leonardo Castillo Cárdenas	Representante Estamento Funcionario
Elizabeth Yáñez Solorza	Representante Estamento Académico
Emma Bensch Tapia	Representante Consejo Académico
Nicole Droully Yurich	Representante ATMA
Claudia González Carrillo	Representante Mujeres Proequidad
Luis Gallardo Villalobos	Representante estamento estudiantil.
Ruth Aedo San Martin	Abogada Dirección Jurídica

**Ausentes:**

Sol Kaechele Mellado	Invitada permanente representante de la Seremi de la Mujer y Equidad de Género, quien presenta excusas insistencia.
----------------------	---

**Invitadas:**

Carolina Aguilar Villegas; profesional Coordinación de Acogida y Seguimiento de casos (CASC).

Camila Rojas Sánchez, profesional Dirección Equidad de Género.

Andrea Neira Faundez, profesional Dirección Equidad de Género.

Felipe Muñoz Contreras, profesional Dirección Equidad de Género.

## **TABLA DE LA SESIÓN**

- 1.- Aprobación del acta numero 2 sesión ordinaria de fecha 11 de julio de 2024
- 2.- Presentación de resultados del proceso participativo de construcción del Plan de Igualdad y Equidad de Género.
- 3.- Puntos varios

Se inicia la sesión, siendo las 11,10 am, preside la Directora de Equidad de Género, doña Barbara Eytel Pastor, quien saluda y da la bienvenida a las y los miembros presentes. Actúa como secretaria Carolina Aguilar Villegas.

Se reciben las excusas se la Seremi de la Mujer y Equidad Genero doña Sol Kaechele.

### **1.- Acta Sesión Ordinaria N°2 de fecha 11 de julio de 2024**

**Sra. Directora:** Somete a aprobación acta. La consejera Elizabeth Yáñez en relación al punto numero 1 Cuenta Directora, referida la movilización y petitorio estudiantil de fecha 14 de junio de 2024, solicita dejar constancia en el Acta que como consejeras no tuvieron acceso a dicho petitorio ni a su contenido y respuesta y repara además la ausencia de académicos y personal administrativo en la mesa de trabajo

Sobre el mismo punto, la directora clarifica e informa que la responsabilidad de negociación con los estudiantes se asignó al Director de Desarrollo Estudiantil, y en tal calidad el designo un equipo de trabajo; por lo que se le hará llegar la inquietud formulada por la consejera Yáñez.

Respecto a la auditoria comprometida en la respuesta del petitorio, clarifica que la auditoria se realizó a esta Dirección, en lo especifico a la correcta aplicación de procedimientos y normativas.

Aclaradas ambas observaciones, los y las consejeras aprueban el Acta en forma unánime.

### **2.- Presentación de resultados del proceso participativo de construcción del Plan de Igualdad y Equidad de Género.**

Antes de presentar el Plan, La directora señala que ha existido muchas dificultades de reunión para realizar el proceso participativo comprometido para definir el Plan de Igualdad y se ha debido reagendar varias veces.

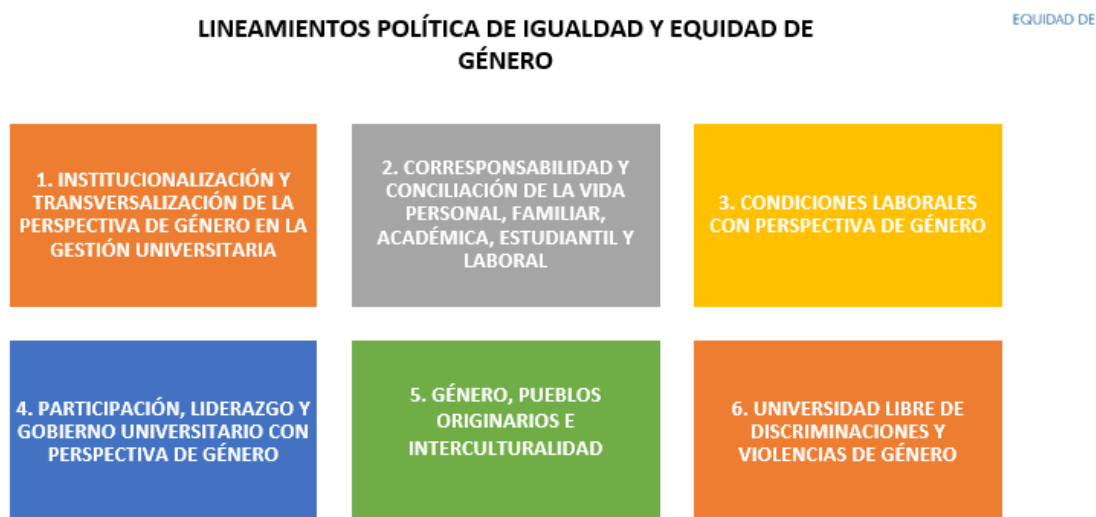
Se envió un formulario de Google a los participantes y solo se recibieron 3 respuestas.

Hoy se presenta al consejo el proceso y la metodología utilizada, con el objetivo de recibir sugerencias respecto a su avance; el proceso ha ido variando básicamente por la situación económica que vive la Universidad y que también ha afectado a los recursos comprometidos en el mismo. La consejera Yáñez, observa la falta de planificación económica de la Dirección y critica el hecho que en la construcción del plan no se respetó la triestamentalidad. Se aclara a la consejera

que lo que se presentara no es el plan, si no el proceso que se ha realizado y para definir como se continúa.

Los consejeros Luis Gallardo y Leonardo Castillo, concuerdan en la necesidad de espera para que se normalice la situación de La Universidad para continuar con el Proceso.

No obstante, las observaciones formuladas, la directora plantea la necesidad de mostrar el trabajo realizado, ya que es importante que el Consejo tome conocimiento de la presentación realizada por los profesionales de la Dirección Andrea Neira, Camila Rojas y Felipe Muñoz.



La consejera Droully, le parece una propuesta muy académica , por lo que no debiera utilizarse el termino triestamentalidad sino estamentalidad. Se aclara que el objetivo de esta presentación es precisamente recoger sugerencia e ideas para alimentar el proceso y se reitera que lo que se aborda en este trabajo apunta a la construcción del Plan de Igualdad. Los consejeros reiteran la importancia de la participación triestamental.

Se hace presente que la participación, no es algo fácil de lograr en la Universidad, las y los funcionarios son reacios a ocupar los espacios que se otorgan para manifestar sus visiones o puntos de vista. Se intercambian opiniones respecto a la falta de participación y se formulan ideas para que ello se logre.



## Porcentaje de participación

Integrantes mesas PIEG por sexo y estamento						
		Estamento			Total	
		Administrativo	Académico	Estudiantil		
Sexo	Hombre	5	4	2	11	44%
	Mujer	4	4	6	14	56%
	Total	9	8*	8*	25	100%
	% Asistencia	70%	84%	81%	78%	

\*Se realizó invitación a 2 representantes de AGA y a 2 representantes de Consejo de Presidentes, sin embargo participó 1 representante de cada instancia

# Sistematización de resultados



## Metodología cualitativa de análisis

### Proceso de codificación - Técnicas

(Bonilla-García, 2016)

#### Codificación abierta → Agrupación de Acciones similares

Los datos que comparten las mismas características se agrupan; se les asigna un rótulo o nombre determinado que indica el concepto al que pertenecen (Acciones)

#### Codificación axial → Generación de categorías o familias (Estrategias)

A partir de la codificación abierta se realiza la codificación axial. Ésta consiste en la búsqueda activa y sistemática de la relación que guardan los códigos entre sí para formar categorías (Se agrupan las Acciones en categorías más amplias: Estrategias).

INSTRUMENTOS DE MONITORIA Y EVALUACION  
EQUIDAD DE GÉNERO

# Sistematización de resultados

**337**  
acciones  
propuestas  
en total

**100**  
acciones  
propuestas  
sistematizadas

**39**  
estrategias

**14**  
objetivos  
operativos

Lineamiento Política	Objetivo específico Política	Objetivo operativo	Indicador/es	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Estrategias	Responsables
-------------------------	---------------------------------	-----------------------	--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------	--------------

Antes de que la consejera Droully se retire de la sesión por asuntos médicos , la directora sugiere acordar la fecha siguiente sesión , para aprobar la Memoria y ver avance del procesos del Plan .

Se solicita incorporar en la Memoria el presupuesto aprobado para la Dirección y que se incorpore un consolidado de los sumarios con los resultados y tiempos utilizados para su conclusión en cada caso.

Se fija como fecha 23 de enero de 2025 , para realización sesión, con ambos puntos.

### 3. PUNTOS VARIOS

la consejera Droully respecto a situación de crisis que vive la Universidad y precisamente con la no renovación de contratos, plantea la necesidad e importancia que en dichos procesos se incorpore el enfoque de género al momento de determinar las no renovaciones de contratos y que se respete la Política de Igualdad y equidad, ya que no se ha tenido a la vista en el actual Proceso.

la consejera Yáñez señala que como Mujeres Proequidad también hicieron presente observaciones al proceso.

Se plantean algunas situaciones que afectan a funcionarios específicos.

Siendo las 13:06 se retira la consejera Droully

Se continua el punto, las consejeras coinciden en lo doloroso y triste que ha resultado el proceso

Al cerrar la sesión la directora puntualiza los siguientes compromisos de la dirección:

- 1.-Realización sesión en enero de 2025, cuyos puntos serán la presentación de la Memoria de la Dirección y se recibirán las propuestas de las consejeras y consejeros de metodología de trabajo para la participación triestamental del Plan de Igualdad.
- 2.- Escribir al vicerrector de administración y finanzas, dando a conocer la preocupación y malestar de cómo se abordó al plan de no renovación personal, partiendo de la base que la Dirección nunca fue consultada, lo que resulta en extremo grave y preocupante.
- 3.- Solicitar a la Coordinación de Sumarios, lo solicitado por la consejera Droully, datos que serán incorporados en la Memoria en caso de no ser suficientes los datos entregados por la Coordinación de acogida.

Se cierra la sesión siendo las 13:22