

**ACTA CONSEJO ASESOR DE EQUIDAD DE GÉNERO**  
**SESIÓN EXTRAORDINARIA NUMERO UNO**

**Fecha:** 06 de junio de 2025

**Lugar:** sala de reuniones DEG

**Hora inicio:** 15:40 hrs

**Hora término:** 17:15 hrs

**Asistentes:**

Carolina Aguilar Villegas	Directora (s) de Equidad de Género
Leonardo Castillo Cárdenas	Representante Estamento Funcionario
Elizabeth Yáñez Solorza	Representante Estamento Académico
Nicole Drouilly Yurich	Representante ATMA
Claudia González Carrillo	Representante Mujeres Proequidad
Sol Kaechele	Representante Ministerio de la Mujer y equidad de Género
Ruth Aedo San Martín	Abogada dirección Jurídica
Andrea Neira Faúndez	Profesional DEG

**Ausentes:**

Luis Gallardo Villalobos	Representante Estamento Estudiantil

-**Carolina Aguilar** agradece la presencia y participación a los asistentes a esta sesión extraordinaria destinada a revisar la planificación del trabajo año 2025.

De acuerdo a la sesión anterior, informa del envío de un correo a los consejeros Leonardo Castillo y a Luis Gallardo, solicitando recomendaciones metodológicas, para el plan de trabajo. También señala que esta sesión tiene dos puntos: la presentación del plan de acción 2025 de la DEG.

Se presenta la planificación de acuerdo al formato que se trabaja en SEPLADI.

Se enviará la PPT con la presentación a las y los consejeros.

**1. Presentación Plan de acción anual:**

-**Carolina Aguilar** agradece la presencia y participación a los asistentes a esta sesión extraordinaria destinada a revisar la planificación del trabajo año 2025.

De acuerdo a lo comprometido en la sesión anterior, informa del envío de un correo a los consejeros Leonardo Castillo y a Luis Gallardo, solicitando recomendaciones metodológicas, para el plan de trabajo.

Se les hará llegar la presentación a las y los consejeros.

Se realiza presentación de acuerdo al formato de SEPLADI Y en base a los objetivos estratégicos:

En el **Objetivo Estratégico 1.1** la DEG aparece como **unidad colaboradora** para la realización de docencia con perspectiva de género. La Política de igualdad y equidad de género es una política base y junto a las otras unidades se deben realizar actividades en colaboración. Estas actividades se realizan en colaboración con la Dirección académica de pregrado, principalmente a través de talleres o de la elaboración de guías o documentos que puedan servir para la docencia con perspectiva de género. La responsabilidad aquí está alojada en la vicerrectoría académica y el rol de la DEG es de colaborador. ¿Por qué ocurre esto? Porque en el protocolo de elaboración de políticas, la política de igualdad y equidad de género está alojada en la rectoría, es una política base y tiene que ser transversal al quehacer universitaria. Esto implica que todas las unidades deben realizar acciones que tributen a su cumplimiento. Por esto se hacen actividades en colaboración o como responsables

En el **Objetivo Estratégico 1.1.2** desarrollar estrategias para implementar el área de vida universitaria del modelo educativo, la DEG está también como **unidad colaboradora**. En este ámbito se realizan actividades en facultades y campus en coordinación con la red de acompañamiento académico y la red de apoyo socioemocional. Por ejemplo, la aplicación del instrumento cuando los estudiantes ingresan. Estos resultados se analizan junto a la DITFO y a partir de los datos se visitan todas las facultades y así se focaliza y planifica el trabajo para el año completo. Los estudiantes podían decidir qué talleres querían recibir, por ejemplo, la normativa de género, género e interculturalidad para ir focalizando el trabajo por cada Facultad.

En el **eje 2**, que es el eje de gestión estratégica, la DEG sí es responsable directa, porque se trata precisamente de implementar la política de igualdad y equidad de género. En la sesión anterior se indicó que el principal objetivo de este año es **formalizar mediante resolución el plan de implementación de la política de igualdad y equidad de género**.

Se incorpora la obtención del sello PNUD y se engloban todas las actividades referidas a los talleres que se realizan sobre protocolo de prevención, uso de nombre social, hitos conmemorativos, cursos en prevención de violencia, **también los cursos de PREVENIR (este año se suman a los cursos de género, los de ambientes laborales saludables, acoso laboral y sexual, a partir de la ley 21643, entre otros). Estos últimos cursos se realizan en convenio con el servicio civil**, son asincrónicos y amigables, para incentivar la participación.

**Elizabeth Yáñez:** reitera su preocupación por el costo del Sello PNUD, para este año y existen otras opciones más económicas. Por ejemplo, el de la Universidad de Chile.

**Carolina Aguilar** aclara que este año no hay costos asociados al Sello, el sello aparece solo porque se obtuvo en marzo, pero el proceso culminó el año pasado.

**Carolina Aguilar** el nivel plata alcanzado por la Universidad, plantea a la universidad la mantención de los estándares, y que debe seguir avanzando para alcanzar el equilibrio de género en aquellos ámbitos en los que no se logró, por ejemplo, el equilibrio de género en los cargos de toma de decisión.

Da a conocer que la universidad está en un proyecto en red para la transversalización de género e instalación de capacidades en las instituciones de educación superior. Es una suerte de fusión entre lo que fue el sello Genera Igualdad de la Universidad de Chile y el Sello PNUD; financiado por el Ministerio y somos parte de ese proyecto en RED del CUECH.

**Leonardo Castillo** en el ámbito comunicacional es importante mencionar que el Sello PNUD no genera costos este año, sugiere que se haga en la Memoria 2025, en forma expresa, que se obtuvo el Sello y la idea es ir manteniendo estos estándares.

**Nicole Drouilly** sugiere que si el Sello se logró con un determinado nivel que sea un estándar y se haga difusión, este año o el otro informando a la comunidad que la Universidad lo mantiene y ha incorporado otros sellos.

**Carolina Aguilar** plantea que está pendiente el hito de cierre del Sello, que se realizará el segundo semestre y en esa oportunidad la idea es dar a conocer los principales avances y logros, señalar por ejemplo que la Universidad, obtuvo un 88,1% de cumplimiento, que nos podría haber dado el nivel oro, pero al no cumplir con el porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo en todos los niveles jerárquicos, se obtuvo plata.

**Elizabeth Yáñez** consulta por los hitos conmemorativos de la dirección que aparecen en el plan de acción. Se mencionan el 25 de noviembre, el día de la mujer indígena, educación no sexista, mes de las diversidades.

**Sol Kaechele** sugiere trabajar para conmemorar el 19 de diciembre, que es el día de eliminación del femicidio.

**Leonardo Castillo** sugiere incorporar estos hitos al calendario del aula virtual (se podría evaluar con VIPRE).

**Andrea Neira:** indica que se hacen hitos también en el Día de las mujeres en las ciencias, lactancia materna, salud de las mujeres, entre otros.

**Elizabeth Yáñez:** sugiere fomentar la natalidad, con responsabilidad, considerando que hay una baja a nivel país, destacar la maternidad como aquello que caracteriza a la mujer.

**Nicole Drouilly** señala que no está de acuerdo, aquello es una instancia de derechos humanos los derechos de la mujer son derechos humanos y eso implica que las personas tienen autonomía, por lo que no se puede hacer campañas fomentando la natalidad, diciendo a las mujeres lo que tienen qué hacer. Lo importante es que el Estado cree todas las condiciones en las instituciones, en sus trabajos todas las ayudas para que las personas tengan el apoyo en los cuidados, con los apoyos que aseguren el ejercicio de la maternidad en condiciones de igualdad.

**Claudia González** señala que desde ProEquidad se considera que se debe tratar de igual forma al hombre y a la mujer. Ella cree que hay mucha desigualdad hacia las mujeres y que, de acuerdo a sus creencias, hay hombre y mujer y ambos fueron creados. Y debe haber igualdad para ambos. Se piensa actualmente que tanto hombres como mujeres deben verse en igualdad, no que el hombre es superior a la mujer ni la mujer superior al hombre.

**Carolina Aguilar** plantea que la equivalencia humana no está en discusión, sino que hay grupos que históricamente han sido discriminados, pero fomentar la maternidad, no es algo que esté incluido en la línea de acción de DEG. Principalmente porque la Universidad es una institución formativa.

**Sol Kaechele**, señala que el planteamiento del Elizabeth se enmarca dentro del día por los derechos sexuales y reproductivos que se conmemora el día 28 de septiembre. Si las mujeres y personas gestantes quieren ser madres, el rol del Estado es garantizar este derecho para quienes ejercer la maternidad, así como también para quienes no lo quieren. todas estas garantías. Tanto para quienes quieren gestar como para quienes no.

**Elizabeth Yáñez** sugiere que se podría relevar la condición de la mujer embarazada. Que se hace poco en esta línea. Que se debe acompañara para que las mujeres puedan dejar a sus hijos y trabajar tranquila. Se podrían relevar estos derechos.

**Carolina Aguilar** señala que estos elementos están contenidos en el **lineamiento de conciliación y corresponsabilidad en la política de igualdad y equidad de género**, lo que se está trabajando con la DGDP y calidad de vida, insiste no es función de la DEG realizar una campaña para fomentar la natalidad y sugiere someterlo a votación.

**Nicole Drouilly** plantea que UFRO no ha avanzado el lineamiento de conciliación y corresponsabilidad . Aun no se regula el trabajo remoto. O no hay guardería después de las 17 horas. Por eso está bien que la DEG trabaje en esta área.

**Sol Kaechele** comparte la experiencia del SERNAMESG con el programa de 4 P.M. a 7 P.M. para apoyar la autonomía económica de sus madres. La idea es fomentar la corresponsabilidad porque las políticas de cuidado no deben ir solo dirigidas a las mujeres.

**Carolina Aguilar** muestra que en el objetivo 2.1 del plan de acción, se están realizando acciones en la línea de conciliación y corresponsabilidad. Se socializarán los resultados de una encuesta que se trabajó el año pasado. Se invitará a la directora de Gestión y Desarrollo de las personas Sra. Liliana Oberg a la próxima sesión ordinaria del consejo asesor, que también se podría abordar cuando se la invite.

**Elizabeth Yáñez** da su opinión respecto a la docencia con perspectiva de género, se estaría transgrediendo la libertad de conciencia y la objeción de conciencia. Porque se promueve el uso de pronombres ella, él y elle en capacitaciones a los docentes. Cuál es el rol de la DEG en esta materia,

indicando que siempre se ha pedido moderación a la DEG porque no todos comparten la visión que quiere impregnar a la Universidad. Señala que hay miembros de la comunidad que se sienten incómodas y molestas por esta normativa y que se van a empezar presentar recursos de protección. Ha habido persecución a algunos profesores por cómo piensan.

**Nicole Drouilly** indica que es un derecho y hay responsabilidad institucional de evitar la discriminación arbitraria. Hay cosas que los profesores deben hacer incluso si no están de acuerdo.

**Elizabeth Yañez** consulta a Ruth Aedo si los docentes están obligados a usar el pronombre elle, porque la ley 21120 habla de hombre y mujer. La persona debería ir al registro civil a hacer el cambio, ahí recién debería respetarse. Consulta si se va a imponer a los profesores la forma en la que tienen que hablar. Ella cree que no es sano que a los docentes en las capacitaciones se les diga que tienen que usar el elle.

**Sol Kaechele** dice que esto no es un debate, que estos temas la Universidad ya lo zanjó en su normativa interna y que como país tenemos normas en la materia. Ella dice que los profesores están obligados a respetar los derechos humanos.

**Carolina Aguilar** señala que ahora está también la política de inclusión y ahí se trabajarán estos temas de diversidades también. Se le indica que no existe una normativa interna que obligue a usar elle y que si ella lo estima igual puede consultar en los espacios que estime al respecto.

**Ruth Aedo** respondiendo a lo consultado, clarifica que el nombre social y su regulación al interior de la Universidad se aplica solo para aquellas personas que están en tránsito. Le sugiere a Elizabeth que consulte a todas las instancias que considere pertinente.

Se continúa presentando el plan de acción. El **Objetivo 2.1.6.** está referido a la línea de género e interculturalidad. Hoy se incluyó un taller en la parrilla de talleres de este año y también se realiza la conmemoración del día de la mujer indígena.

El **Objetivo 2.3.** considera los cursos de capacitación en coordinación con formación y desarrollo. Este año se socializarán los resultados de la encuesta Género, conciliación y violencia para ir sensibilizando sobre el tema y mostrar cual es la realidad UFRO. Que pasa con la flexibilidad horaria, las jornadas técnicas del jardín y otras. Estamos en proceso de análisis de los datos. Se espera que esto se realice en el segundo semestre y los resultados de la encuesta estén para el primer semestre.

**Elizabeth Yañez** plantea nuevamente en donde se puede relevar la condición de las mujeres y el tema de la maternidad. Y se sugiere que se potencie la difusión de estas actividades.

**Carolina Aguilar** indica que los temas vinculados a las mujeres embarazadas, los ve la coordinación de calidad de vida y la DEG participa como colaboradores.

**Nicole Drouilly** plantea que se debe considerar las condiciones de las mujeres embarazadas, pero estas necesidades y protección no son solo el embarazo. También hay otros aspectos, por ejemplo, los dolores menstruales o las necesidades de las mujeres en etapa de menopausia.

**Ruth Aedo**, indica que esta temática esta asignada a Calidad de Vida que actualmente eta adscrita a la División de prevención de Riesgos.

En el **eje 3** de Vinculación con el Medio Carolina plantea que la DEG igual es colaboradora. Aquí aparece la representación en instancias externas: proyecto en red, STEM, eje violencias y eje de institucionalización de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH. También el proyecto FRO sobre inclusión.

En el **eje 4** también somos colaboradores y el trabajo se hace principalmente a través del **INes género**, en donde la DEG también es parte del comité de trabajo. Se pidió invitar a la asesora jurídica a colaborar en un manual de toda la normativa interna en materia de género. También en esta línea se incluyen las mentorías.

Se concluye la presentación del plan para este año.

Finalmente, Carolina informa que continua con su función en la coordinación conjuntamente con las funciones de la dirección a pesar de la disminución en el equipo de trabajo, priorizando y reorganizando el trabajo.

## **2. REPRESENTACIÓN ESTAMENTO ESTUDIANTIL EN EL CONSEJO.**

El estudiante Luis Gallardo Lobos, ha planteado que no puede asistir antes de las 17 horas. Se le ha escrito en varias oportunidades, y se le ha pedido que pueda ver alguna excepcionalidad y que él pueda participar en algún momento, pero no ha habido respuesta a esos correos. La representación estudiantil es muy importante. Por resolución su designación está vigente hasta el 13 de septiembre de 2025.

¿Qué se puede hacer? Leonardo Castillo plantea que votan quienes pueden votar, es preferible seguir así, ya que el quorum para sesionar se cumple. Queda tan poco tiempo para una nueva elección que es preferible esperar un nuevo proceso.

**Nicole Drouilly**, hay que cambiar la resolución. Para que haya dos estudiantes o que exista suplencia.

**Ruth Aedo** sugiere reestudiar la reglamentación y hacer los ajustes necesarios. Se debe elegir un titular y un suplente para las próximas elecciones.

**Carolina Aguilar** enviará un correo nuevamente al representante estudiantil, planteándole la importancia de su participación. Lo han llamado, pero no contesta. Y ver si requiere algún permiso especial para poder asistir.

Por otro lado, desde el consejo académico también deben designar otra persona y que para las próximas elecciones se intentará prever estas situaciones.

Por ahora no se harán modificaciones en torno al tiempo que resta para el término del plazo del actual consejo asesor.



DIRECCIÓN DE  
EQUIDAD DE GÉNERO

**Elizabeth** pregunta por el presupuesto de la DEG asociado al plan de trabajo y Carolina le plantea que hasta ahora no hay claridad del presupuesto anual. Y que cuando esa información esté se informará como en la memoria.

**Se concluye la reunión a las 17:15 horas.**