



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
SECRETARÍA GENERAL
DECRETACIÓN

**Aprueba Plan de Igualdad y Equidad de Género
de la Universidad de La Frontera.**

TEMUCO, 30 de diciembre de 2025

RESOLUCIÓN EXENTA 3726/2025

VISTO:

- Ley N°21.094, Ley sobre Universidades del Estado.
- DFL N°17 de 1981 del MINEDUC que crea la Universidad de La Frontera.
- DFL N°25 de 2024 del MINEDUC que aprueba Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- D.S. N°155 de 2025 en trámite, que aprueba nombramiento del Sr. Rector de la Universidad de La Frontera.
- D.U. N°314 de 2010 que aprueba nombramiento de Secretario General de la Universidad de La Frontera, y

CONSIDERANDO:

1. Que, por Resolución Exenta N°2340, de fecha 14 de septiembre de 2022, se aprobó la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, cuyo Título V dispone que dicha política se materializará a través de un Plan de Igualdad y Equidad de Género, construido sobre la base de sus principios y lineamientos estratégicos.

2. Que, la Universidad de La Frontera, en su calidad de universidad estatal, socialmente responsable e inspirada en el pleno respeto de los derechos y garantías fundamentales de las personas, ha asumido un compromiso institucional con la igualdad y la equidad de género, orientado a promover una cultura universitaria libre de exclusiones, discriminaciones, violencias y brechas de género, en todos los ámbitos de su quehacer.

3. Que, dicho compromiso se ha expresado progresivamente mediante la creación y fortalecimiento de la institucionalidad de género, destacando la creación de la Dirección de Equidad de Género y la aprobación de su reglamento orgánico, así como la dictación y actualización de protocolos, reglamentos y modelos orientados a la prevención, abordaje y sanción de la violencia y discriminación de género, en concordancia con la normativa vigente y con especial énfasis en la separación de funciones entre acompañamiento, prevención, investigación y sanción.

4. Que, el marco normativo que sustenta este compromiso institucional se encuentra, entre otros, en la Ley N°21.094 sobre Universidades del Estado y en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, así como en los estándares de calidad para la acreditación institucional definidos por la Comisión Nacional de Acreditación, particularmente en lo relativo a convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.

5. Que, en conformidad a lo dispuesto en el Título VI de la Política de Igualdad y Equidad de Género, se mandató a la Dirección de Equidad de Género como unidad responsable de coordinar el diseño y puesta en marcha del Plan de Igualdad y Equidad de Género, debiendo para ello generar instancias participativas y desarrollar propuestas fundadas en evidencia institucional, validadas por las autoridades competentes de las distintas unidades.

6. Que, el proceso de construcción del Plan de Igualdad y Equidad de Género se inició en el año 2023, mediante un trabajo articulado entre la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional, orientado a la definición de objetivos operativos por cada uno de los lineamientos de la Política, los que fueron posteriormente ajustados y validados por las unidades académicas y de gestión involucradas.



7. Que, dichos objetivos operativos fueron presentados y aprobados por el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género con fecha 3 de enero de 2024 y por el Comité de Rectoría con fecha 26 de febrero de 2024, constituyéndose en la base técnica para el desarrollo del Plan.

8. Que, durante el año 2024 se desarrolló un proceso de socialización y participación triestamental, con equilibrio de género, incorporando a representantes de facultades, campus, asociaciones gremiales y estudiantiles, así como a unidades responsables de la futura implementación del Plan, fortaleciendo su pertinencia institucional. Comisión de trabajo que se formalizó mediante Resolución Exenta N°3951, de fecha 29 de noviembre de 2024.

9. Que, atendidas las observaciones formuladas por el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género con fecha 11 de diciembre de 2024 respecto de la necesidad de reforzar el carácter triestamental del proceso, la Universidad reformuló la metodología, incorporando una encuesta abierta a la comunidad universitaria y una sesión participativa triestamental, en coherencia con los principios de participación y mejora continua.

10. Que, la encuesta triestamental de validación del Plan de Igualdad y Equidad de Género, aplicada entre el 2 y el 16 de septiembre de 2025, evidenció altos niveles de acuerdo y respaldo por parte de la comunidad universitaria, lo que da cuenta de su legitimidad y pertinencia institucional.

11. Que, con fecha 2 de octubre, se realizó una sesión abierta a la comunidad universitaria, desarrollada a través de la plataforma Zoom, la cual fue coordinada por la Dirección de Equidad de Género, contando con la colaboración de la Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional, la Dirección de Calidad y la Dirección de Trayectoria Formativa, tanto en la elaboración de la propuesta metodológica como en la ejecución de dicha instancia. La convocatoria fue de carácter abierto y se efectuó mediante comunicación institucional dirigida a toda la comunidad universitaria, así como a las personas integrantes de las comisiones estamentales que participaron en el proceso durante el año 2024.

12. Que, este Plan fue conocido y visado por las personas responsables de las unidades académicas y de gestión que asumirán responsabilidades para su implementación, en cuanto a indicadores y metas establecidos para cada lineamiento:

- RECTORÍA
- SECRETARÍA GENERAL
- VICERRECTORÍA ACADÉMICA
- VICERRECTORÍA DE PREGRADO
- VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
- DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES
- DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO
- DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL
- DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
- DIRECCIÓN ACADÉMICA DE POSTGRADO
- DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA
- DIRECCIÓN ACADÉMICA DE PREGRADO
- DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

13. Que, en consecuencia, el Plan de Igualdad y Equidad de Género constituye el instrumento operativo destinado a implementar la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, estableciendo objetivos, indicadores, responsables y mecanismos de seguimiento, en coherencia con la normativa vigente y los lineamientos estratégicos institucionales.



14. Que, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución N°36 de 2024 de la Contraloría General de la República sobre toma de razón, la presente resolución se encuentra exenta del trámite de toma de razón.

RESUELVO:

APRUEBASE EL PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA, en la forma que se indica a continuación:

1) PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

Lineamientos	Objetivo Específico Política	Objetivo Operativo	Indicador	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Responsables
1. Institucionalización y transversalización del enfoque de género en la gestión universitaria	1.1 Incorporar de manera transversal los principios de igualdad y equidad de género en las prácticas y estructuras institucionales que organizan la vida universitaria	1.1.1 Incorporar datos desagregados por sexo y género en los sistemas de registro institucional para facilitar el análisis de género en los distintos ámbitos de la planificación y gestión institucional	Porcentaje de tableros de indicadores institucionales que incorporan la variable género.	86%	90%	100%	DADI CALIDAD
		1.1.2 Identificar, visibilizar y monitorear los recursos (materiales y humanos) destinados a la igualdad y equidad de género en el presupuesto de la institución	Informe anual a la autoridad correspondiente	-	50% de las unidades de gestión administrativa identifican presupuesto anual destinado a la igualdad de género	80% de las unidades de gestión administrativa identifican presupuesto anual destinado a la igualdad de género	VRAF
		1.1.3 Incorporar perspectiva de género en las comunicaciones institucionales internas y externas.	Existencia y actualización anual de la Guía de Comunicaciones: comunicar para la igualdad y equidad de género	-	100%	100%	DIRCOM DEG



			Porcentaje de campañas institucionales que incluyen análisis de sesgos de género en su diseño	-	100%	100%	DIRCOM DEG
			Porcentaje de vocerías institucionales en columnas de opinión equilibradas por género	-	70%	100%	DIRCOM DEG
		1.1.4 Identificar y monitorear anualmente la brecha salarial de género para la discusión del presupuesto institucional	Informe anual a la autoridad correspondiente	1	1	1	VRAF
	1.2. Desarrollar investigación, docencia de pregrado y postgrado, vinculación con el medio y transferencia de conocimiento incorporando la perspectiva de género y/o criterios de género	1.2.1 Incorporar y monitorear la perspectiva de género en el área Curricular del Modelo Educativo	Porcentaje de carreras y programas de pregrado que incorporan perspectiva de género en el currículo explícito (lineamientos institucionales RES. 2763), a través de rediseños y ajustes curriculares.	8% (4 carreras)	29% (14 carreras)	41% (20 carreras)	Dirección Académica de Pregrado
1.2.2 Incorporar y monitorear la perspectiva de género en el área Pedagógica del Modelo Educativo		Número de docentes capacitados en perspectiva de género al año	55	66	79	Dirección Académica de Pregrado Dirección Académica de Postgrado DEG	
		Número de estudiantes ayudantes capacitados	80	96	115	Dirección Académica de Pregrado	



			dos en perspectiva de género al año.				Dirección Académica de Postgrado DEG
		1.2.3 Incorporar y monitorear la perspectiva de género en el área de Vida Universitaria del Modelo Educativo	Definición y/o de lineamientos que intencionan y promueven la perspectiva de género en el área de vida universitaria.	-	1	1	VIPRE VRAC (DDE)
		1.2.4 Incorporar criterios de género en las convocatorias de proyectos de investigación, innovación y creación, asegurando su aplicación en las bases, procesos de evaluación y seguimiento	Porcentaje de convocatorias internas que incorporan criterios de género en su evaluación	75%	87,50%	100%	DINV
			Nº proyectos vigentes (internos y externos) liderados por mujeres	140	150	180	DINV
			Porcentaje de publicaciones anuales con mujeres en primera autoría	29%	35%	45%	DINV
			% de proyectos adjudicados (internos y externos) liderados por mujeres en I+D+i	45%	48%	50%	DIIT



			% de convocatorias de I+D+i internas que incluyen acciones afirmativas (extensiones, bonificaciones, cupos) en sus bases concursables	100%	100%	100%	DIIT
			Nº activos intangibles liderados por mujeres (patentes, derechos de autor, marcas, etc)	35	40	45	DIIT
		1.2.5 Promover la producción de conocimiento en materia de igualdad de género en proyectos de investigación, innovación y creación	Continuidad de convocatoria anual de Proyectos con Enfoque de Género y/o Mujeres en Ciencias	1	1	1	DINV
			Número de reportes generados a partir de la Implementación de una herramienta de análisis de proyectos de I+D+i que tengan perspectiva de género	0	1	1	DIIT
			Nº de actividades formativas sobre género e innovación	0	1	3	DIIT
		1.2.6 Desarrollar e implementar	Número de iniciativas de vinculación con	5	10	15	VCM



		<p>iniciativas de vinculación con el medio que incorporen la perspectiva de género, facilitando el intercambio bidireccional de conocimientos y experiencias entre la universidad y actores externos para avanzar en la igualdad de género</p>	<p>el medio con perspectiva de género implementadas, que incluyan intercambio de experiencias con actores externos.</p>				
<p>2. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, académica, estudiantil y laboral</p>	<p>2.1. Incorporar en la orgánica institucional la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, laboral, estudiantil y académica, determinación que no podrá afectar el respeto de los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad universitaria, especialmente su derecho a la intimidad, la vida privada y la honra</p>	<p>2.1.1 Ejecutar mecanismos o iniciativas pertinentes a cada estamento de la comunidad universitaria que fomenten la conciliación y corresponsabilidad</p>	<p>Número de iniciativas que promueven la conciliación y/o corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral y estudiantil en la comunidad universitaria</p>	7	10	12	DGDP DDE
<p>3. Condiciones laborales con perspectiva de género</p>	<p>3.1. Incorporar los criterios de género en las condiciones académicas y laborales de acceso, permanencia y egreso de la Universidad</p>	<p>3.1.1 Implementar criterios de igualdad y equidad de género en todos los procesos de ingreso laboral de los estamentos académicos y administrativos</p>	<p>Elaboración y difusión de una guía de recomendaciones para la incorporación de criterios de género en los procesos de reclutamiento y selección de personas</p>	1	1	1	DGDP
			<p>Porcentaje de nuevas contrataciones que</p>	50%	50%	70%	DGDP



			participa de Jornadas de inducción con contenidos de género				
			Cantidad de autoridades universitarias formadas en temáticas de género	30	30	50	DGDP VRAC DEG
		3.1.2 Implementar criterios de igualdad y equidad de género en todos los procesos de desarrollo laboral de los estamentos académicos y administrativos	Cantidad de personal funcionario administrativo y académico certificado en cursos con temáticas de género	60	70	100	DGDP DEG
			Informe anual de avance de criterios de género en la carrera académica	-	1	1	VRAC
		3.1.3 Implementar criterios de igualdad y equidad de género en todos los procesos de egreso de los estamentos académicos y administrativos	Informe de mecanismos implementados para el egreso del personal universitario, con perspectiva de género	-	1	1	DGDP VRAC
4. Participación, liderazgo y gobierno universitario con perspectiva de género	4.1. Impulsar la representación de género equilibrada en las estructuras académicas y administrativas y en los órganos unipersonales y colegiados de toma de decisiones de la Universidad	4.1.1 Garantizar el equilibrio de género en instancias formales de participación y toma de decisión para todos los estamentos	Porcentaje de mujeres en los cuerpos colegiados	33%	35%	40%	Secretaría General VRAC
			Porcentaje de mujeres en la gestión directiva y administrativa	37%			Rectoría
			Porcentaje de mujeres en direcciones de carrera	52%			Facultades
			Porcentaje de mujeres en direcciones de departamento	50%			Facultades
			Porcentaje de mujeres en equipos directivos de Facultad	32%			Facultades
5. Género,	5.1	5.1.1 Articular	Informe de	-	1	1	VRAC



pueblos originarios e interculturalidad	Desarrollar una perspectiva intercultural de género en la Universidad, con especial consideración al Pueblo Mapuche	los lineamientos de la Política de Igualdad y Equidad de Género y la Política de Relaciones Interculturales, a través de iniciativas conjuntas	articulación de lineamientos de las políticas de igualdad y equidad de género y de relaciones interculturales				DEG
6. Universidad libre de discriminaciones y violencias de género	6.1 Prevenir, erradicar y sancionar las distintas formas de violencia y discriminación de género en la Universidad, dentro de las cuales se considera el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género	6.1.1 Establecer mecanismos institucionales de evaluación continua que permitan revisar, ajustar y fortalecer el Protocolo de Prevención y el Reglamento de Convivencia Universitaria (RCU) en relación con situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, asegurando su eficacia, pertinencia y actualización permanente en función de las necesidades de la comunidad universitaria.	Evaluación anual de todas las instancias relacionadas a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género del Protocolo de Prevención	1	1	1	DGDP (Protocolo de Prevención) Secretaría General (Procedimientos disciplinarios) DEG
			Evaluación bianual participativa, triestamental, y con paridad de género de la normativa interna de acoso sexual, violencia y discriminación de género establecida en el Reglamento de Convivencia Universitaria (RCU)	1	1	-	Secretaría General (Procedimientos disciplinarios) DEG
		6.1.2 Implementar un modelo de reparación para todas las personas que pertenezcan a la comunidad universitaria que hayan sufrido situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género	Elaboración e implementación de un modelo de reparación para personas de la comunidad universitaria que hayan sido afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género	-	1	1	DEG DDE DGDP
	6.2 Desarrollar acciones de capacitación a los integrantes de la comunidad universitaria sobre	6.2.1 Socializar normativa interna y sensibilizar con respecto a violencias, acoso sexual y discriminación de género con los distintos	Cantidad de personas participantes en instancias de socialización y sensibilización con respecto a	1.080	1.300	1.500	DEG DGDP (Protocolo de Prevención)



	cuestiones de género y sobre las repercusiones de las conductas con sesgo de género	estamentos de la comunidad universitaria en concordancia con el protocolo de prevención	normativa interna de género en la Universidad				
--	---	---	---	--	--	--	--

2) EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN

Para efectos de la implementación y el adecuado seguimiento, y tal como lo establece el Protocolo de Gestión de Políticas Institucionales, Res. Ex. 4013 de 2023, los objetivos, indicadores y metas del presente Plan de Igualdad y Equidad de Género se incorporarán en el Cuadro de Mando Integrado UFRO para el período 2026-2027, en el marco de los compromisos y metas establecidos en el PED 2030. Lo anterior, permitirá que las propuestas contenidas en el Plan sean incorporadas, de forma automática, en los planes de acción anual de las unidades identificadas como responsables de los objetivos del Plan, asegurando de esta forma un seguimiento cuatrimestral de su cumplimiento.

Este conjunto de acciones permite el monitoreo sistemático de la implementación del presente Plan cuyos resultados serán socializados periódicamente con las autoridades universitarias y con la comunidad en general.

3) PROCESO DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

La implementación de la Política será evaluada mediante procedimientos públicos y participativos cada cinco años, contando este periodo a partir de la creación e implementación del Plan de Igualdad y Equidad de Género, lo que será puesto en conocimiento del órgano colegiado superior de la Universidad. Asimismo, se establecerá un procedimiento de seguimiento e hitos anuales de monitoreo de ambos instrumentos, con participación triestamental representada por el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género. Si durante algunos de los hitos anuales de monitoreo se observa incumplimiento sustantivo del Plan de Igualdad y Equidad de Género, el Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género, podrá solicitar reducir el periodo de evaluación a tres años, mediante solicitud fundada dirigida al Rector o Rectora.

ANOTESE Y COMUNÍQUESE

PLINIO DURAN GARCIA
SECRETARIO GENERAL

JUAN MANUEL FIERRO BUSTOS
R E C T O R

JFB/PDG/CMI/fhb

Distribución:

- Rectoría
- Secretaría General
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Investig. y Postgrado
- Vicerrectoría de Pregrado
- Vicerrectoría Adm. y Fzas.
- Contraloría Universitaria
- Decanos de Facultad
- Vicedecanos de Facultad
- Direcciones de Pregrado
- Directores de Campus
- Directores de Instituto
- Secretarios de Facultad
- Directores Administrativos
- Directores Deptos. Académicos
- Directores de Carrera
- Direcc. Registro Ac. Estudiantil
- Jefes de División
- Jefes de Sección
- Jefes de Oficina
- Sra. Ruth Aedo San Martín