



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Proyecto Estratégico N°29
Igualdad de Género

Octubre 2022



Contenido

INFORME DE SEGUIMIENTO	1
Presentación del Informe	4
Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos	5
Política de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos	6
Plan Estratégico de Desarrollo Institucional	7
Proyecto Estratégico de Igualdad de Género	8
Estado de logro y avance Proyecto Estratégico de Igualdad de Género	9
Objetivo específico 1: Visibilizar el aporte de las mujeres en el saber y quehacer universitario, promoviendo los tipos y formas de conocimiento desarrollados por las mujeres y que son un aporte para el quehacer universitario.	10
Hito 1: Adquirir bibliografía de mujeres y con enfoque de género para los programas curriculares	10
Hito 2: Promover el desarrollo de publicaciones de mujeres en la Universidad	11
Hito 3: Relevar el saber de mujeres en U Lagos por sedes y campus	13
Objetivo específico 2: Eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra mujeres y diversidad sexual, para promover un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad	15
Hito 1: Sensibilizar y concientizar a la comunidad Universitaria sobre los tipos de violencia de género	15
Objetivo específico 3: Fortalecer la representación y participación de las mujeres, fomentando el desarrollo de las mujeres en los diversos quehaceres estamentos de la Universidad, que les permita acceder a los mismos beneficios	18
Hito 1: Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad	18
Hito 2: Promover el liderazgo de las mujeres en el quehacer universitario	19
Objetivo específico 4: Lograr consensuar las responsabilidades de mujeres y hombres para que puedan desarrollarse adecuadamente entre sus actividades profesionales, personales, familiares y del cuidado de otros/as.	21
Hito 1: Garantizar los derechos del cuidado de otros/as y su conciliación laboral	21
Hito 2: Conciliar actividades laborales y de autocuidado	23
Objetivo específico 5: 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, técnicos/as y postgraduados/as con sensibilidad ante las problemáticas de género y la construcción del conocimiento no sexista.	26



Hito 1: Entregar herramientas formativas para incorporar la perspectiva de género en toda la docencia universitaria, pregrado (carreras PSU, técnicas y PSL) y postgrado	27
Hito 2. Incorporar la perspectiva de género en los planes formativos de pregrado y postgrado	28
Hito 3: Promover acciones vinculadas a la investigación con enfoque de género.....	30
Objetivo específico 6: 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.	33
Hito 1: Aplicar la perspectiva de género en las acciones de gestión vinculadas a recursos humanos y desarrollo estudiantil	33
Hito 2: Garantizar buenas prácticas que incorporen el enfoque de género en el quehacer universitario.....	35
Hito 3: Reunir los datos estadísticos desagregados por género de la Universidad de Los Lagos	38
Objetivo específico 7: 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.....	39
Hito 1: Vincular el enfoque de género y diversidad sexual en el quehacer de la universidad con el territorio.....	39
Hito 2: Visibilizar la temática de género y de la diversidad sexual en el territorio	40
Hito 3: Promover la igualdad de género en el acceso	42
Indicadores Proyecto Estratégico de Igualdad de Género.....	43



Presentación del Informe

El presente informe recoge, ordena y sistematiza todas las actividades realizadas por la Dirección de Igualdad de Género y otras unidades de la Universidad de Los Lagos entre 2020 y agosto de 2022, con el objetivo de realizar un seguimiento y análisis sobre el cumplimiento del Proyecto Estratégico N°29 de Igualdad de Género y, de esta manera, evaluar la implementación de medio término de la Política de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos.

Para la construcción de este informe, la Dirección de Igualdad de Género ha desarrollado una revisión del material, como del registro histórico de las actividades realizadas. Asimismo, se ha solicitado información a las otras unidades responsables para que pusieran a disposición la información correspondiente sobre el estado de avance de las actividades comprometidas en el Proyecto Estratégico N°29.

Se espera que a partir de este informe se pueda difundir, a la comunidad universitaria, el estado de avance, de logro y las dificultades en el desarrollo del Proyecto Estratégico de Igualdad de Género y luego, tras su evaluación, realizar los ajustes y mejoras necesarias para actualizar la Política de Igualdad de Género y el presente Proyecto. Todo esto con el fin de evaluar la gestión desarrollada en la implementación de la Política de Igualdad de Género y el posible impacto que esta tendría en la comunidad universitaria.

Rosario García-Huidobro Munita
Dirección de Igualdad de Género
Universidad de Los Lagos



Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos

La Dirección de Igualdad de Género se crea en abril del 2019 bajo los D.U.1357 y 2438, como parte de los compromisos que adquiere la universidad ante las movilizaciones feministas de 2018 y como una forma de institucionalizar los esfuerzos que esta casa de estudios se encontraba desarrollando en temáticas de igualdad de género desde sus inicios.

El objetivo y función de la Dirección de Igualdad de Género es diseñar e implementar las políticas, planes, programas, normativas y medidas destinadas a prevenir la violencia de género, erradicar la discriminación y alcanzar la igualdad de género en las distintas unidades y funciones del quehacer universitario; todo ello en conformidad con la misión y visión institucional, así como a las políticas y normas vigentes a nivel institucional y aquellas emanadas de los organismos y convenciones internacionales en materia de género y de derechos humanos (D.U. 1357).

En este contexto, durante el año 2019 la Dirección de Igualdad de Género inicia su proceso de instalación, realizando jornadas de sensibilización en temáticas de género (talleres, ciclo de charlas, difusión de guías prácticas), jornadas de capacitación (diplomas y espacios de trabajo con equipo directivo), se lanza un fondo de investigación en temas de género y diversidad sexual y se realizan jornadas participativas triestamentales en cada campus y sede para la elaboración de la Política de Igualdad de Género.

Dentro de las acciones llevadas a cabo en el año de instalación de la Dirección de Igualdad de Género se destacan:

- **Ciclo de charlas “Políticas para una educación no sexista”**, la cual abordó cuatro grandes temáticas: 1. “¿Es posible una política de género en las condiciones académicas de producción, formación y comunicación de nuestras universidades?”, 2. “Políticas corporales y educación: Arte y feminismos como estrategias de reflexión y empoderamiento”, 3. “Hacia un cambio social: Nuevas perspectivas en educación. Posibilidades para una pedagogía queer” y 4. “Lenguaje no sexista para la igualdad y la inclusión”.
- **Diploma “Perspectivas de género en la formación universitaria”**, programa dictado por la Dra. Paula Nuñez y ejecutado durante el segundo semestre del 2019.
- **Jornadas participativas para la elaboración de la Política de Igualdad y Género ULagos**: En octubre de 2019, se desarrollaron encuentros triestamentales en los campus y las sedes con el objetivo de recibir sugerencias frente a la propuesta de Política y Plan de Igualdad de Género desarrollado por el equipo de la Dirección.
- **Guía Práctica sobre el uso de Lenguaje Inclusivo para la Universidad de Los Lagos**. En octubre de 2019, se desarrolló la guía buscando ser un aporte en la construcción de una universidad más igualitaria para todas las personas, invitando a utilizar un lenguaje justo e igualitario, que aporte al trato digno, respetuoso y valorativo de toda la comunidad universitaria.
- **Fondo de investigación en temas de género y diversidad sexual**. En alianza con la Dirección de Investigación se lanza el concurso de investigación interna con foco en temas de género y diversidad sexual, asignando puntaje extra a mujeres investigadoras, como medida afirmativa buscando avanzar en materias de igualdad de género a nivel institucional.



- **Capacitación “Educación en igualdad para equipo directivo”.** La jornada tuvo por objetivo profundizar en los tipos de violencia y el uso del lenguaje inclusivo en educación superior con los equipos directivos.
- **Taller “Mujeres y Trabajo: Dilemas y Oportunidades en contextos de trabajo en equipo”**, para mujeres que trabajan dentro del espacio universitario en cargos directivos. Entre los temas que se abordaron fueron: Elementos de la perspectiva de género en el mundo del trabajo, claves feministas para la generación de estrategias dentro del espacio laboral y resolución creativa de los conflictos de género que se producen en la cotidianidad del espacio laboral.

Política de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos es una declaración y compromiso institucional con el ejercicio pleno de la igualdad sustantiva entre los géneros, que concibe a la universidad como un espacio de desarrollo pleno, integral, democrático y participativo, pluralista, respetuoso de la dignidad de las personas, garante de su autonomía, que promueve el bienestar y el cuidado de toda su comunidad universitaria, y de forma particular hacía las mujeres y la diversidad sexual.

La Política de Igualdad de Género fue diseñada a partir de los resultados del primer diagnóstico institucional de género Ulagos y además desde el desarrollo de jornadas participativas triestamentales que se realizaron en cada sede y campus durante 2019, donde se recogieron las diversas necesidades, anhelos y particularidades de los tres estamentos y sus contextos geográficos, para la construcción de una Política de Género que fuese pertinente al quehacer profesional y estudiantil de la Universidad de Los Lagos.

Dicha política fue aprobada en enero de 2020 por los cuerpos colegiados y su objetivo general es alcanzar una igualdad de género sustantiva entre mujeres, hombres y otras identidades de género, garantizando el pleno desarrollo y bienestar de la comunidad universitaria en todas sus dimensiones, en particular en las distintas unidades y funciones del quehacer universitario, a través de ejes que eliminen brechas, discriminación y toda forma de violencia de género y de la diversidad sexual, tomando en cuenta las particularidades socioculturales del territorio en el que está inserta la Universidad.

La Política de Igualdad de Género cuenta con siete ejes de acción, los cuáles orientan su quehacer institucional:

- 1) Aporte de las mujeres en el saber y quehacer universitario: Su objetivo es eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra las mujeres y la diversidad sexual, para la promoción de un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad.
- 2) Ambiente libre de violencia, discriminación, abuso y maltrato de género en la comunidad universitaria: Su objetivo es promover y visibilizar los tipos y formas de conocimiento desarrollado por las mujeres y que son un aporte para el quehacer universitario.
- 3) Representación y participación de las mujeres en el quehacer universitario: Su objetivo es 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 a sus pares varones.
- 4) Conciliación de las labores universitarias, familiares y personales: Su objetivo es lograr consensuar la responsabilidad de hombres y mujeres para que puedan desarrollarse



- adecuadamente entre sus actividades profesionales, personales, familiares y del cuidado de otros/as.
- 5) Enfoque de género en la docencia y la investigación: Su objetivo es 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: Su objetivo es 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: Su objetivo es 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.

Plan Estratégico de Desarrollo Institucional

El Plan Estratégico Desarrollo Institucional es un documento que es utilizado para comunicar a la institución los objetivos institucionales y todos aquellos elementos cruciales para la obtención de los mismos.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional Ulagos 2030, ha definido 5 ejes principales de desarrollo que permitirán proyectar el desarrollo de la Universidad en horizonte al año 2030, buscando transformar a la Universidad de los Lagos en una institución con un fuerte liderazgo en la Región de Los Lagos.

Entre los ejes definitivos se encuentra el eje IV, sobre Sostenibilidad Institucional, donde se expresa que para el cumplimiento de la misión de la universidad se necesita una organización sustentable, con sólidas bases económicas que permitan respaldar las aspiraciones, un ambiente de trabajo sano que potencie las capacidades y el bienestar de la comunidad universitaria, y además disponer de sistemas y tecnologías de información a tono con el mundo digital imperante. Ello permitirá asegurar el cumplimiento de los objetivos que se proponen.

Dentro de dicho eje estratégico de la Sostenibilidad Institucional es que se encuentra enmarcado el Proyecto Estratégico n° 29 de la Igualdad de Género, que define:

PE29 Igualdad de Género: El proyecto se propone avanzar más decididamente en una política y gestión que promueva la igualdad de género. Las principales áreas de trabajo del proyecto serán: la erradicación del acoso sexual y la violencia de género; la aceptación del nombre social de cualquier persona transgénero; la incorporación del enfoque de género en la renovación curricular; la formación de docentes en igualdad y equidad de género; la ampliación de competencias institucionales a través de la especialización internacional de directivos/as, profesionales y docentes; y el fortalecimiento de la provisión y gestión de la información que incorpore indicadores de género para la toma de decisiones.



Proyecto Estratégico de Igualdad de Género

El Proyecto Estratégico de Igualdad de Género es parte de los 30 proyectos estratégicos con los que cuenta la Universidad de Los Lagos en su “Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2030”.

Dicho proyecto fue diseñado durante el primer semestre de 2020, a partir del Plan de Igualdad de Género que fue levantado con la comunidad universitaria, en el mismo período que se diseñó la Política de Igualdad de Género. Por ende, este proyecto se encuentra en directa relación con la Política de Igualdad de Género y es asumido como el Plan de Igualdad, ya que fue construido como la implementación de la Política de Igualdad de Género.

El Proyecto Estratégico de Igualdad de Género busca fortalecer la calidad institucional a través de la instalación de un enfoque de género interseccional, que permita transversalizar la igualdad de género en todos los estamentos y ámbitos de la vida universitaria, como es docencia, investigación, gestión, cultura organizacional y vinculación con el medio (VCM), para eliminar cualquier tipo de segregación y lograr una igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y otras identidades, valorando las particularidades del territorio.

Objetivo General del Proyecto Estratégico de Igualdad de Género

Fortalecer la calidad institucional para alcanzar una igualdad de género sustantiva entre mujeres, hombres y otras identidades, asegurando el bienestar de la comunidad universitaria en sus territorios, a través de la implementación de la Política de igualdad de género y su vinculación con los ejes de ambiente libre de violencia, transversalización del enfoque de género en la docencia, investigación, gestión y vinculación con el medio, aspectos de acceso, visibilización y representación de las mujeres en el quehacer universitario y conciliación de las labores personales con las universitarias.

Objetivos Específicos

1. Visibilizar el aporte de las mujeres en el saber y quehacer universitario, promoviendo los tipos y formas de conocimiento desarrollados por las mujeres y que son un aporte para el quehacer universitario.
2. Eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra mujeres y diversidad sexual, para promover un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad



3. Fortalecer la representación y participación de las mujeres, fomentando el desarrollo de las mujeres en los diversos quehaceres estamentos de la Universidad, que les permita acceder a los mismos beneficios.
4. Lograr consensuar las responsabilidades de mujeres y hombres para que puedan desarrollarse adecuadamente entre sus actividades profesionales, personales, familiares y del cuidado de otros/as.
5. 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, técnicos/as y postgraduados/as con sensibilidad ante las problemáticas de género y la construcción del conocimiento no sexista.
6. 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. 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.

Estado de logro y avance Proyecto Estratégico de Igualdad de Género

A continuación se realiza un vaciado y sistematización de la información sobre las acciones realizadas entre 2020 y agosto de 2022, por la Dirección de Igualdad de Género y otras unidades, que tributan al cumplimiento de los siete objetivos específicos del Proyecto Estratégico de Igualdad de Género.

Finalmente se presenta el estado de avance de los indicadores que fueron construidos para medir el cumplimiento de cada objetivo específico.



Objetivo específico 1: Visibilizar el aporte de las mujeres en el saber y quehacer universitario, promoviendo los tipos y formas de conocimiento desarrollados por las mujeres y que son un aporte para el quehacer universitario.

Hito 1. Adquirir bibliografía de mujeres y con enfoque de género para los programas curriculares

Hito 2. Promover el desarrollo de publicaciones de mujeres en la Universidad

Hito 3. Relevar el saber de mujeres en ULagos por sedes y campus

Hito 1: Adquirir bibliografía de mujeres y con enfoque de género para los programas curriculares

Fecha de inicio- término: 07/2020 – 12/2024

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Creación Comité de Docencia y Género con representantes de todos los Departamentos y carreras	No Logrado	Dirección de Género	
Comité de Docencia y Género determina listado de bibliografía para los departamentos y carreras técnicas. (Anual)	No Logrado	Dirección de Género Departamentos Académicos	Año 2020: Si bien no se cumple con la actividad declarada, desde la Dirección de Igualdad de Género se envía correo a todos los departamentos para solicitar el envío de referencias Año 2021: Si bien no se cumple la actividad comprometida, desde la Dirección de Igualdad de Género se envía correo a todos los departamentos que no enviaron listado de referencias en 2020 para solicitar el envío de referencias Año 2022: No realizado
Proceso de compra de la bibliografía con enfoque de género y su ingreso a la biblioteca (Anual)	Logrado		Año 2020: Se compran 43 títulos (213 ejemplares). Todos los textos visados e ingresados al sistema de Biblioteca



		Dirección de Género Dirección de Biblioteca	<p>Carreras solicitantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingeniería en Alimentos - Arquitectura - Pedagogía en Matemáticas y Computación - Pedagogía en inglés y Traducción - Pedagogía en Educ. Media con menciones Artes Visuales y Música <p>Año 2021: se compran 30 títulos (80 ejemplares). Todos los textos visados; se encuentran en Biblioteca para ser ingresados al sistema</p> <p>Carreras solicitantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingeniería Ambiental - Terapia Ocupacional - Kinesiología - Nutrición y Dietética - Ingeniería en Alimentos - Educación Diferencial <p>Año 2022: No se realiza la compra de ejemplares ya que no se cuentan con presupuesto para realizar la adquisición de bibliografía.</p>
--	--	--	--

Hito 2: Promover el desarrollo de publicaciones de mujeres en la Universidad

Fecha de inicio – término: 05/2020 – 07/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Llamado a concurso para participar en libro “Expertas. Mujeres en STEM”	Logrado	Dirección de Género Editorial ULagos	<p>Año 2020: Se envía convocatoria a través de comunicado institucional. Participan 5 mujeres STEM de la universidad, de los campus Osorno y Puerto Montt.</p> <p>Libro “Expertas. Cinco voces femeninas en STEM” publicado el 28 de junio de 2022 en Puerto Montt.</p>



Llamado a concurso para participar en libro “Expertas. Mujeres en Salud”.	En proceso	Dirección de Género Editorial ULagos	En acuerdo con el Comité especializado de género de la Editorial de la Universidad de Los Lagos se cambió la temática a las mujeres que desarrollan investigación y creación en la universidad. Se envía convocatoria para participar en libro “Expertas. Mujeres en investigación y creación” y participan 11 mujeres U Lagos, de los campus Puerto Montt y Osorno. En abril de 2022 se envía manuscrito "Expertas. Once voces femeninas en investigación y creación" a Editorial U Lagos. Se espera que su publicación sea en 2023.
Llamado a concurso para participar en libro “Expertas. Mujeres en Educación”	En proceso	Dirección de Género Editorial ULagos	En acuerdo con el Comité especializado de género de la Editorial de la Universidad de Los Lagos se cambió la temática a Mujeres en Pandemia. En abril de 2022 se envía convocatoria para participar en libro “Expertas. Mujeres en Pandemia y actualmente están participando 8 mujeres U Lagos en el proceso de escritura. Se espera que en noviembre de 2022 se pueda enviar manuscrito a la Editorial U Lagos para su revisión y ser publicado en 2023.



Hito 3: Relevar el saber de mujeres en U Lagos por sedes y campus

Fecha de inicio – término: 03/2021 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar actos, seminarios o charlas que releven el saber de mujeres en Ulagos por sede y campus	Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación Mesas de Género	Año 2020 “Mujeres en ciencia”: Dirección de Investigación reconoce a las mujeres Ulagos que están haciendo ciencia. Dicho reconocimiento quedó registrado en la web Mujeres en Ciencias: https://www.ulagos.cl/cienciaenlaulagos/mujeresenciencia/ Año 2021 <ol style="list-style-type: none">1. Conversatorio Mayo feminista 2021 "Desde nuestros géneros: Retrospectivas, avances y desafíos en la U Lagos. Exponen académicas Daniella Gac (sede Santiago) y Diana Kiss (sede Osorno)2. Lanzamiento número especial revista Polis “Diversidad de la academia en tiempos de activismo feminista y pandemia” Participan académicas Carina Saldivia y Jael Goldsmith Weil. (se de Santiago)3. Dra. Alejandra Lazo Corvalán (sede Osorno) U Lagos, expone en Seminario Internacional “Territorios y Movilidades en Tensión” ponencia “Una mirada interdisciplinaria a los territorios y las movilidades en el Sur Austral de Chile”4. Dra. Alejandra Lazo Corvalán (sede Osorno) U Lagos, lanza su libro “La ciudad se vuelve pregunta. Proximidad y movilidad en la ciudad de Santiago de Chile”.5. Conversatorios: Día 1 Encuentro mujeres de la educación superior en la Patagonia. “Movimientos feministas en las universidades chilenas” Diana Kiss y Carina Saldivia. Día 2: “Sexismo en la Ed. superior”: Ivette Trujillo (Puerto Montt) y Valentina Torres (estudiantes- sede Chiloé)6. 8 talleres realizados a Establecimientos Educativos de la región con expositoras Ulagos (Relatoras: Camila Román (sede Chiloé), Cristina Pérez (campus Osorno), Damaris Opazo (campus Puerto Montt), Catalina Montenegro (campus Puerto Montt) y Andrea Minte (campus Osorno)



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			<p>7. Charla en el marco del Ciclo de diálogos Mujeres, Derecho y Suralidad: “Mujeres, ruralidad y patrimonio alimentario” con las académicas Sandra Ríos y Andrea Mínte. (campus Osorno)</p> <p>Año 2022</p> <p>1. Conmemoración Día Internacional de las Mujeres “Este 8M nos reconocemos todas”, participan: Nixsy Carrasco (Campus Osorno) Pía Schulze (Campus Puerto Montt) Javiera Caroca (Sede Santiago) Marcela García (Sede Chiloé)</p> <p>2. Lanzamiento libro “Expertas. Cinco voces femeninas en STEM” publicado el 28 de junio de 2022 en Puerto Montt. Autoras Ulagos: Margarita Pérez (campus Osorno) Yainé Beltrán (campus Puerto Montt) Lucía de la Fuente (campus Osorno) Mirna Brauning (campus Puerto Montt) Pilar Barría (campus Osorno)</p>



Objetivo específico 2: Eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra mujeres y diversidad sexual, para promover un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad

Hito 1: Sensibilizar y concientizar a la comunidad Universitaria sobre los tipos de violencia de género

Fecha de inicio – término: 04/2020 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Diseñar y difundir material visual y audiovisual para sensibilizar sobre los tipos de violencias, manifestaciones y sus consecuencias (anual)	Logrado	Dirección de Género Dirección de Comunicaciones	Año 2020 Se diseñó material y se repartieron flyers, dípticos y guías informativas en todas las sedes y campus de la universidad durante el último trimestre. Año 2021 Se realizaron 5 capsulas: 1. ¿Qué es el Protocolo? 2. ¿Qué es la Comisión de Acoso y Discriminación de Género? 3. Medidas provisionales 4. Acompañamiento 5. Formulario denuncia El material audiovisual se difundió por las principales redes sociales de la Universidad y quedaron fijas en la página de la DIGEN Año 2022 En proceso de creación de nuevo material
Desarrollar charlas, foros, seminarios en materias de violencia y discriminación sexual (anuales)	Logrado	Dirección de Género Mesas de Género	Año 2020 1. Cuenta Cuentos “Mi Princesito” 2. Ciclo de Actividades Mes de la No Violencia contra las Niñas y las Mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales, trans, queer: - Violencia hacia las niñas y mujeres en contextos educativos



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			<p>- ¿Cómo actuar en contextos y situaciones de violencia? Reflexiones de las violencias hacia las mujeres desde las artes Ambas actividades se realizaron presencialmente</p> <p>Año 2021 1. Mayo feminista: Conversatorio: “Sexismo en la Educación Superior” (Online- transmitido por Ulagos virtual) 2. Ciclo de actividades Mes de la No Violencia contra las niñas y mujeres: - Identificación y abordaje de las violencias de género en nuestra sociedad. - El cuerpo, territorio donde se ejerce Violencia - Conversatorio sobre transfobias, lesbofobias y violencias a otras identidades feminizadas. - Jornada artística conmemorativa mes de la no violencia (Actividades realizadas en nov. Online)</p> <p>Año 2022 Jornadas participativas triestamentales presenciales “¿Cómo prevenir el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en la ULagos?”: 16 agosto Osorno, 17 agosto Puerto Montt, 18 agosto Santiago y 19 agosto Chiloé. Además, se realizó una jornada virtual el 18 de agosto.</p>
Realizar talleres, capacitaciones o cursos en materias de violencias y discriminación sexual (Anual)	Logrado	Dirección de Género Dirección de Formación Continua	<p>Año 2020 1. Curso para profesionales “Violencia de género en contextos laborales”- Se inscribieron 43 personas y aprobaron 32. 2. Electivo de Formación Integral “Violencia en contextos laborales” 69 personas del estamento estudiantil aprobadas</p> <p>Año 2021</p>



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
		Unidad de Capacitaciones Unidad de Formación Integral	<p>1. Electivo de Formación Integral "Violencia en contextos laborales" 87 personas del estamento estudiantil aprobadas. Curso sincrónico destinado a profesionales de todas las sedes y campus de la universidad</p> <p>Año 2022</p> <p>1. Curso "Herramientas para realizar investigaciones en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género" 20 personas capacitadas. Orientado a funcionarios/as de planta y la contrata que pudiesen ejercer el rol de fiscales/as. Participan 20 personas, las cuales se certifican a comienzos de septiembre 2022</p> <p>2. Electivo de Formación Integral "Violencia en contextos laborales" 69 personas del estamento estudiantil inscritas</p> <p>3. Curso para profesionales" Violencia de género en contextos laborales", con sesiones sincrónicas y asincrónicas. Participaron 40 profesionales de todas las sedes y campus de la universidad</p>
Difundir el reglamento de actuación frente a denuncias de acoso sexual, discriminación, hostigamiento y ambiente sexista a todos los estamentos	Logrado	Comisión de Acoso Sexual (actualmente Oficina de Atención de Denuncias)	<p>Año 2020 Taller de difusión del Reglamento por cada carrera en cada sede y campus.</p> <p>Año 2021 Programa mes de la no-violencia: Taller sobre protocolo y ley de acoso sexual en espacios académicos (16 personas asistentes). Espacio protegido sin transmisión. Se levantó a partir del mes de la no violencia donde asistieron funcionarias, académicas y estudiantas de la universidad. Actividad coordinada por la ex Comisión de acoso. Difusiones del Reglamento de la Comisión en cada sede y campus</p> <p>Año 2022 Jornadas participativas triestamentales ¿Cómo prevenimos la violencia sexual, la discriminación y</p>



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			la violencia de género? Construcción del modelo de prevención de la violencia en la U Lagos Puerto Montt: 3 personas, Chiloé: 12 personas, Santiago: 6 personas, Osorno: 15 personas

Objetivo específico 3: Fortalecer la representación y participación de las mujeres, fomentando el desarrollo de las mujeres en los diversos quehaceres estamentos de la Universidad, que les permita acceder a los mismos beneficios

Hito 1. Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad

Hito 2. Promover el liderazgo de las mujeres en el quehacer universitario

Hito 1: Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad

Fecha de inicio – término: 04/2020 – 12/2024

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Incorporar criterios de género en el reglamento de carrera académica	En proceso	Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano Vicerrectoría Académica	Año 2021 Enero- D.U. 114 Reglamento para la provisión de cargos académicos con criterios de género (más D.U. 412 que modifica la pauta de evaluación) Año 2022 Proceso de incorporación de perspectiva de género en nuevo reglamento de carrera académica



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Acompañar a mujeres en la postulación de proyectos donde vayan como responsables	En proceso	Dirección de Género Dirección de Investigación	<p>Año 2021</p> <ol style="list-style-type: none"> Marzo- Jornada de Reflexiones y desafíos para mujeres en la postulación de proyectos ANID” guiada por la académica PhD. Marcela Mandiola. 12 académicas participantes Junio- Mentorías para académicas en proceso de postulación a proyectos ANID 3 mentorías a: Jael Goldsmith, Catalina Montenegro y Cynthia Urrutia. Mentorías facilitadas por la Doctora Marcela Mandiola <p>Año 2022</p> <p>No se han realizado mentorías. Esto debe ser cubierto por el proyecto InÈS Género. Se realizará una convocatoria a mujeres que postularán proyectos de investigación para solicitar el acompañamiento de una investigadora senior que colabore con la formulación o lo que requiera la postulante</p>
Capacitar y acompañar a mujeres en el desarrollo de publicación de artículos científicos, donde vayan como primeras autoras.	No logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	No se han realizado acompañamiento ni mentorías

Hito 2: Promover el liderazgo de las mujeres en el quehacer universitario

Fecha de inicio – término: 07/2020 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar charlas y capacitaciones que fomenten el liderazgo y empoderamiento de mujeres de los tres estamentos	Logrado		<p>Base- Año 2019</p> <p>Taller para mujeres del Equipo Directivo "Mujeres y trabajo: Dilemas y oportunidades en contextos de trabajo en equipo" a cargo de la especialista Dra© Alejandra Corvalán</p>



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
		Dirección de Género Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica	Año 2020 (junio y julio) 1. Programa Liderazgo para Mujeres en Cargos directivos. Programa a cargo de la especialista Lidia Heller (virtual). Se certifican 16 mujeres en cargos directivos, 5 horas de duración 2. Programa de Autoliderazgo femenino 2021: Programa para mujeres en cargos estratégicos de la Universidad a cargo de la consultora Spirala, desarrollado durante el mes de octubre y noviembre. Se certifican 19 mujeres Ulagos (virtual). Duración 36 horas Año 2021 Laboratorio de empoderamiento para investigadoras (Dirección de innovación y transferencia tecnológica). Año 2022 Taller “Encuentro de Liderazgo de Mujeres Directivas, mujeres academia e identidad: ¿Un caso de lápiz labial en el gorila? A realizar 21 de octubre con mujeres en cargos de responsabilidad Ulagos.
Diseñar y tramitar reglamento sobre paridad de género en los cargos de representación	No logrado	Dirección de Género Rectoría Dirección de Gestión del Desarrollo Humano Vicerrectoría Académica	No existe reglamento como tal en la universidad. Aún no se inicia el proceso de comisión para diseño del reglamento



Objetivo específico 4: Lograr consensuar las responsabilidades de mujeres y hombres para que puedan desarrollarse adecuadamente entre sus actividades profesionales, personales, familiares y del cuidado de otros/as.

Hito 1. Garantizar los derechos del cuidado de otros/as y su conciliación laboral

Hito 2. Conciliar actividades laborales y de autocuidado

Hito 1: Garantizar los derechos del cuidado de otros/as y su conciliación laboral

Fecha de inicio – término: 01/2021 – 07/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Habilitación de cuidado infantil durante actividades académicas presenciales (congresos) realizados en la universidad	En Proceso	Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano	Año 2021 No se realizaron congresos presenciales, con lo cual esta medida no se aplicó. Año 2022 No se han realizado congresos presenciales. Año 2023 En enero se realizará Congreso de Investigación en Educación para el cual se realizará espacio de talleres infantiles durante los días que dure el congreso.
Difusión de buenas prácticas respecto a la conciliación laboral y del cuidado de niños/as o adultos/as	En proceso	Dirección de Género Dirección de Comunicaciones	Año 2020 Se creó material de infografía y cápsulas sobre temas: buenas prácticas de conciliación laboral y familiar y material sobre corresponsabilidad. Estas fueron difundidas por las redes sociales de la universidad (Facebook e Instagram) y comunicados. Además, fueron publicadas en un sitio web de la universidad sobre conciliación laboral- familiar que se creó en pandemia y que estuvo 2020 y 2021 en la plataforma. Año 2022 No se ha creado nuevo material.



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
<p>Desarrollar actividades de recreación para la infancia, en fechas donde la comunidad universitaria sigue desarrollando labores académicas y estudiantiles</p>	<p>No logrado</p>	<p>Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano</p>	<p>Año 2021 No se realizaron actividades recreativas presenciales por pandemia</p> <p>Año 2022 Hasta la fecha no se han realizado actividades presenciales recreativas para la infancia.</p>
<p>Fortalecer los beneficios de los convenios con jardines infantiles y guarderías en las sedes y campus</p>	<p>Logrado</p>	<p>Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano</p>	<p>Año 2020 6 convenios vigentes Osorno Alexandria Barquito de papel Topolino Rayito de luz Puerto Montt Dientecito de Leche Crece 2</p> <p>Año 2021 Enero 2021 CGR mediante dictamen N°E70289, se pronunció sobre el beneficio de sala cuna del artículo N°203 del Código del Trabajo, señalando que procede entregar un monto en dinero al personal que se encuentra realizando labores en modalidad de teletrabajo y en la medida que las restricciones sanitarias lo permitieron. Las madres trabajadoras que cumplieron sus labores en teletrabajo o trabajo remoto a causa de la pandemia solicitaron la entrega del beneficio de sala cuna a través del pago de una suma de dinero que se fijó de acuerdo con el presupuesto institucional para este ítem. Accedieron a este beneficio 22 funcionarias a contrata y 6 prestadoras de servicios en calidad de honorarios.</p> <p>Año 2022 8 convenios vigentes Osorno Alexandria Barquito de papel Topolino</p>



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			Rayito de luz Paso a paso Puerto Montt Dientecito de Leche Crece Chiloé San Gabriel
Diseño, tramitación y socialización del reglamento de flexibilidad académica para estudiantes madres, padres y embarazadas	Logrado	Dirección de Género Dirección de Desarrollo Estudiantil	El DU 1727 fue aprobado en septiembre de 2020 por el Consejo Universitario y se comenzó a implementar en 2021. En 2021 se socializó el decreto en reuniones con jefaturas de carreras para que lo conozcan y lo bajaran al estudiantado
Incorporar criterios de protección maternal al reglamento de asignación de carga laboral y flexibilidad de funciones	En proceso	Vicerrectoría Académica	En proceso de modificación del reglamento N°1513 sobre carga docente, para incorporar criterios de protección maternal que reduzcan la carga docente hasta los 2 años de edad de edad del/la menor.

Hito 2: Conciliar actividades laborales y de autocuidado

Fecha de inicio – término: 03/2021 – 12/2021

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar actividades que fomenten la recreación, las relaciones interpersonales y el autocuidado durante la jornada laboral que se desarrolla al interior de la universidad	Logrado		Año 2020 1. Pausa Activa "Tu salud es movimiento" 40 PARTICIPANTES Prof Rodrigo Cárdenas Actividad impulsada por la DIAC que tuvo por objetivo entregar a los funcionarios/as de las Direcciones de Acceso, Equidad y Permanencia y Desarrollo Estudiantil una rutina de ejercicios que contribuyera a retrasar la fatiga por sobrecarga de trabajo en escritorio o en posturas mantenidas en el tiempo. Estuvo



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
		Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano Carrera Ped. En Educación Física	<p>dirigido a 120 personas con participación de 10 por cada sesión en promedio y se realizaron 24 sesiones desde el 30 de octubre al 18 de diciembre</p> <p>2. Programa Calidad de Vida U Lagos: Área de Capacitación Dirección de Desarrollo Humano. Se realizaron 7 actividades de capacitación con 58 PARTICIPANTES.</p> <ul style="list-style-type: none">- Aplicación de técnicas de prevención de estrés en el trabajo- Seguridad y salud en el trabajo- Recursos emocionales en tiempo- Gestión de felicidad trabajo- Gestión de la inteligencia emocional en el ámbito laboral- Conciliación trabajo y familia- Manejo de emociones <p>3. Talleres de autocuidado. Responsable: Servicio de Bienestar, Jubilación LIR y equipo Psicosocial 108 Participantes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Escuela de Prejubilación- Charla Primeros auxilios psicológicos- Cápsulas sobre autocuidado en YouTube dirigida a toda la comunidad Ulagos con el fin de prevención en salud mental- Taller virtual de autocuidado: 10 dirigido a integrantes de Agrupación de Adultos Mayores- Taller de Primeros Auxilios Psicológicos: 8 destinatarios: DDE, Unidad Becas y Beneficios Puerto Montt- Intervención en equipos de trabajo, dirigido al equipo de trabajo carrera de Enfermería Puerto Montt (11), ITR Campus Puerto Montt (25) y



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			<p>carrera de Fonoaudiología en Osorno (7)</p> <p>Año 2021</p> <ol style="list-style-type: none">1. “Muévete en Casa Ulagos, Activa el Confinamiento”: Ciclo 8 talleres 10 PARTICIPANTES. Prof: Rodrigo Moreno Actividad organizada por el Programa de Deportes de la DDE Campus Puerto Montt en que se desarrollaron en modalidad online mediante cápsulas audiovisuales, cada una con duración de 30 minutos.2. Programa Calidad de Vida U Lagos Unidad de Capacitación Dirección de Desarrollo Humano<ul style="list-style-type: none">- Ciclo de 5 talleres :110 PARTICIPANTESGestión de la inteligencia emocional en el ámbito laboral- Gestión del ambiente laboral y motivación en el trabajo- Gestión de la inteligencia emocional para el liderazgo de equipos- Conciliación trabajo y familia- Herramientas de agilidad emocional3. Talleres de autocuidado, Responsable: Servicio de Bienestar de Personal.Jubilación LIR y Equipo psicosocial 73 PARTICIPANTES<ul style="list-style-type: none">- Charla: "Entre Casas"- Taller de Primeros Auxilios Psicológicos- Escuela de Prejubilación: Para funcionarios/as en proceso de jubilación- Intervención en equipo de trabajo: Destinatarios: funcionarios/as Biblioteca Campus Puerto Montt- Taller “Trabajo en equipo, estrés y cambio”.



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			Estuvo dirigido al equipo de la Dirección Unidad de administración y Finanzas Chiloé - Charla "Calidad de vida "+60": Orientado a las y los funcionarios en etapa de jubilación

Objetivo específico 5: 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, técnicos/as y postgraduados/as con sensibilidad ante las problemáticas de género y la construcción del conocimiento no sexista.

Hito 1. Entregar herramientas formativas para incorporar la perspectiva de género en toda la docencia universitaria, pregrado (carreras PSU, técnicas y PSL) y postgrado

Hito 2. Incorporar la perspectiva de género en los planes formativos de pregrado y postgrado.

Hito 3. Promover acciones vinculadas a la investigación con enfoque de género.

Hito 4. Desarrollar estudios sobre temáticas de género.



Hito 1: Entregar herramientas formativas para incorporar la perspectiva de género en toda la docencia universitaria, pregrado (carreras PSU, técnicas y PSL) y postgrado

Fecha de inicio – término: 03/2020 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Diseñar guía de sugerencias sobre incorporación de la perspectiva de género en la didáctica de la enseñanza para el profesorado	Logrado	Dirección de Género Dirección de Docencia	Documento Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria. Se socializa la comunidad universitaria, a la vez. Documento base del curso PHCD en género que se dicta desde 2021
Diseñar e implementar un Programa de Habilitación de Competencias Docentes, sobre la enseñanza con enfoque de género.	Logrado	Dirección de Género Dirección de Docencia Unidad de Desarrollo Docente Dirección de Formación Continua	2021 a la fecha. Programa de Habilitación por Competencias Docentes en Género. 52 personas certificadas
Realizar taller sobre estrategias curriculares con perspectiva de género a UDEDOC y Formación Integral	Logrado	Dirección de Género	Año 2020 Curso incorporación del Enfoque de género en la docencia universitaria (Luna Subiabre – Catalina Montenegro) Aprueban 9 personas de Formación Integral y 10 personas de UDEDOC certificadas
Dictar capacitaciones que entreguen contenido de género y estrategias curriculares con perspectiva de género a todo el cuerpo docente de las carreras de pregrado y postgrado	Logrado	Dirección de Género	Año 2020 Piloto enero- Curso Docencia con enfoque de género 32 personas certificadas Año 2021- 2022 Programa de Habilitación por Competencias Docentes en Género (PHCD en Género) 52 personas certificadas
Ofrecer electivos transversales con perspectiva de género a estudiantes de pregrado y postgrado	Logrado	Dirección de Género Unidad de Formación Integral	Desde la Dirección de Género se ofrecen electivos de Formación Integral: Año 2020: Electivo Violencia de Género en Contextos Laborales Año 2021:



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			<p>Electivo Nuevos enfoques de género para la transformación cultural Electivo Violencia de Género en Contextos Laborales</p> <p>Año 2022: Electivo Violencia de Género en Contextos Laborales Electivo Nuevos enfoques de género para la transformación cultural Electivo Abordaje de género en Proyectos y Programas</p> <p>Desde Centro de Formación Integral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Electivo Mujeres en la Historia (para todas las sedes y campus) 2. Electivo: Género y el derecho a habitar la ciudad (Osorno presencial) 3. Electivo: Género y liderazgo (Osorno presencial) <p>http://cfi.ulagos.cl/inicio/electivos/</p>

Hito 2. Incorporar la perspectiva de género en los planes formativos de pregrado y postgrado

Fecha de inicio – término: 03/2020 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Incorporar enfoque de género en el Modelo Educativo de la Universidad	No logrado	Vicerrectoría Académica	Modelo Educativo fue actualizado en 2019. Dirección de Igualdad de Género realiza observaciones y ajustes al documento desde un enfoque de género, los cuales no fueron incorporados.



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Incorporar criterios de género en la evaluación docente	En proceso	Dirección de Docencia	Proceso de elaboración: Reglamento de Evaluación Docente: Dirección de Igualdad de Género es parte de la Comisión de actualización de evaluación docente.
Desarrollar asesoría para incorporar enfoque de género en los perfiles de egreso de las carreras de pregrado y postgrado	En proceso	Dirección de Género Unidad de Desarrollo Docente	Proceso de Armonización/Adecuación Curricular desde 2020 a la fecha junto a UDEDOC y la comisión correspondiente a cada programa de pregrado o postgrado. Hasta la fecha se ha trabajado con: Pregrado: <ul style="list-style-type: none">- Terapia Ocupacional- Obstetricia y puericultura- Educación General Básica- Psicología- Pedagogía en Ed Parvularia- Pedagogía en Música- Pedagogía en Artes Postgrado: <ul style="list-style-type: none">- Magister en Ciencias- Magister en Salud- Magister en Educación
Incorporar contenidos de género en las mallas curriculares de los programas de pregrado y postgrado	En proceso	Dirección de Género Unidad de Desarrollo Docente	Proceso de Armonización/Adecuación Curricular desde 2020 a la fecha junto a UDEDOC y la comisión correspondiente a cada programa de pregrado o postgrado. Hasta la fecha se ha trabajado con: Pregrado: <ul style="list-style-type: none">- Terapia Ocupacional- Obstetricia y puericultura- Educación General Básica- Psicología- Pedagogía en Ed Parvularia- Pedagogía en Música- Pedagogía en Artes Postgrado: <ul style="list-style-type: none">- Magister en Ciencias- Magister en Salud- Magister en Educación



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar asesoramiento para incorporar la perspectiva de género en todos los programas de asignatura de pregrado y postgrado	Logrado	Dirección de Género Unidad de Desarrollo Docente	Ejecución Programa PHCD en Género y Acompañamiento proceso de armonización y adecuación curricular con carreras de pregrado y postgrado

Hito 3: Promover acciones vinculadas a la investigación con enfoque de género

Fecha de inicio – término: 04/2020 – 07/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Diseñar guía de sugerencias sobre incorporación de la perspectiva de género en la investigación	Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	Año 2020 Documento Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de investigación. Se socializa el documento con toda la comunidad universitaria, se utiliza el documento en jornadas sobre la incorporación del E.G. en investigación de manera virtual
Realizar capacitaciones que promuevan la perspectiva de género en investigación	Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación Dirección de Formación Continua	Año 2020 Talleres investigación con perspectiva de género 3 grupos: 26 participantes en total Año 2021 1. Jornada con académicas investigadoras. Participan 12 de académicas 2. Diploma de Investigación con Enfoque de género. Curso de 90 horas realizado todos los viernes de 16:30 a 18:00 hrs. Dirigido a académicas/os y profesionales con interés y proyectos de investigación. Se certifican 29 personas.



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Incorporar criterios de género en las normativas y bases de los fondos concursables de investigación	Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	<p>Se han incorporado criterios de género en 14 Concursos Internos de Investigación. Los criterios incorporados son: que en los equipos exista siempre al menos una mujer, mayor puntaje cuando la IR es mujer y en caso de empate de puntaje prioridad a proyectos liderados por mujeres.</p> <p>Año 2020 Incorporación de perspectiva de género en las siguientes bases de los fondos concursable de investigación.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bases concurso interno de investigación científica y tecnológica en ciencias de la salud y actividad física2. Bases concurso interno regular de investigación científica y tecnológica3. Bases concurso interno de beca de apoyo a la finalización de tesis4. Bases concurso interno de traducción o edición de publicaciones.5. Bases concurso interno regular investigación científica en temas de género y diversidad sexual. <p>Año 2021 Incorporación de perspectiva de género en las siguientes bases a fondos concursables de investigación</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bases concurso interno de creación e investigación artística2. Bases concurso interno de traducción o edición de publicaciones <p>Año 2022 Incorporación de perspectiva de género en las siguientes bases a fondos concursables de investigación</p> <ol style="list-style-type: none">1. Proyectos de investigación Universidad de los Lagos- Universidad de la Frontera crisis sociales: desafíos emergentes para los territorios.2.



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar diagnósticos que visibilicen las relaciones de género y diversidad sexual al interior de la universidad	Logrado	Dirección de Género Dirección de Análisis Institucional Mesas de Género	Año 2019 Primer Diagnóstico de Género (cuantitativo) Año 2021 Segundo Diagnóstico de Género (cualitativo) Año 2022 Para el 2do diagnostico, se recibió la observación de ser complementado con información cuantitativa que se está recabando.
Realizar concurso interno de investigación sobre temas de género y la diversidad sexual	Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	Base año 2019- Se realiza llamado al Concurso interno regular de investigación científica y tecnológica. En línea de género y diversidad sexual, 6 postulaciones se adjudican los fondos. Año 2022 Lanzamiento concurso interno regular de investigación científica y tecnológica en línea de género y diversidad sexual 3 postulantes se adjudican el fondo.
Diseñar y publicar fondo de concurso interno “beca de apoyo a la finalización de tesis de pregrado” sobre temas de género y diversidad sexual	Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	Año 2021 Lanzamiento de las siguientes convocatorias 1. Bases concurso interno de investigación para estudiantes en temas de género y diversidad sexual, 1era. Convocatoria 2. Bases concurso interno de investigación para estudiantes en temas de género y diversidad sexual. 2da. Convocatoria
Creación de grupo de investigación sobre temas de género y diversidad sexual	No Logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	Los grupos de investigación no han sido creados. Sin embargo, están comprometidos en el proyecto Inés Género para el año 2023. Año 2022 DU N°3070- Conformar Comité Ejecutivo Proyecto INES Género.
Diseñar e implementar Observatorio de género Ulagos	No logrado	Dirección de Género Dirección de Investigación	Existe resistencia por parte de la Dirección de Investigación para implementar el observatorio, por la gestión que ello implica. Hace poco se inició el trabajo del INES de Género, y se espera que dicho proyecto absorba el diseño e implementación del Observatorio.



Objetivo específico 6: 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.

Hito 1. Aplicar la perspectiva de género en las acciones de gestión vinculadas a recursos humanos y desarrollo estudiantil

Hito 2. Garantizar buenas prácticas que incorporen el enfoque de género en el quehacer universitario

Hito 3. Reunir los datos estadísticos desagregados por género de la U Lagos

Hito 1: Aplicar la perspectiva de género en las acciones de gestión vinculadas a recursos humanos y desarrollo estudiantil

Fecha de inicio – término: 03/2021 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)		Observación
Desarrollar material que presente contenido de género como procesos de inducción a la vida universitaria de los tres estamentos	Logrado	Dirección de Género Dirección de Formación Continua Dirección de Comunicaciones	<p>Año 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración 27 gráficas para campaña comunicacional de género. Enfocada en estudiantes 2. Guía violencia de género en contextos laborales y de formación. Enfocada en los tres estamentos 3. Impresión 3000 volantes ¿qué es la dirección de género? ¿Qué es la comisión de acoso institucional? Enfocada en los tres estamentos <p>Por pandemia no se pudieron entregar todo el material disponible. Tampoco con la vuelta a la presencialidad porque cambio la institucionalidad a partir de la ley 21.369</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Impresión <ul style="list-style-type: none"> - 1500 dípticos: - 550 dípticos lenguaje no sexista - 550 dípticos 8m (mujer y trabajo) - 400 dípticos protocolo acoso



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)		Observación
			<p>- Impresión 800 regalos publicitarios: marca página violentómetros</p> <p>Por pandemia tampoco de pudieron entregar, sin embargo, con la vuelta a la presencialidad se ha ido repartiendo el material.</p> <p>Año 2022 Creación 4 cápsulas audiovisuales sobre: ¿qué es la dirección de igualdad de género?, Perspectiva de género en el quehacer universitario, Promoción programa acceso directo Más mujeres STEM, Promoción Libro “Cinco voces femeninas en STEM</p> <p>Actualmente se está creando curso de Inducción en temas de género para toda la comunidad universitaria para iniciar su implementación en 2023.</p>
Incorporar criterios de género sin discriminación en las bases de los concursos y los procesos de selección del personal y normativa vigente	En proceso	Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano	<p>Año 2021 D.U. 114 Reglamento para la provisión de cargos académicos con criterios de género (más D.U. 412 que modifica la pauta de evaluación)</p> <p>Año 2022 En proceso: Reglamento de provisión de cargos no académicos, se estima que se esté promulgado en marzo 2023 (retraso por el traspaso de funcionarios a honorarios a contrata)</p>
Incorporar medidas de pre y post natal en el convenio de honorarios que protejan la situación de contrataciones que cotizan como independientes	Logrado	Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo Humano	Desde el 03/2018, existe el Dictamen de la Contraloría: Facultades CGR, funciones, personal, protección a la maternidad, sala cuna
Desarrollar talleres para la VAF que permita incorporar criterios de género en la política de remuneraciones	Logrado	Dirección de Género Unidad de Capacitaciones	Año 2022 Jornada de Capacitación para VAF con el especialista español Cayetano Núñez (3 horas) donde asisten 26 personas de la VAF
Incorporar criterios de género en la política de remuneraciones	No logrado	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección de Género	Este año, lo que primero se va a realizar es una jornada de sensibilización con la VAF para abordar el tema de brechas en las remuneraciones, y a partir de esa sensibilización iniciar el trabajo. Hubo un error en la estrategia, ya que no se puede incorporar criterios de género en la política de remuneraciones si primero



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)		Observación
			no se sensibiliza a todo ese grupo para que se comprometa con dicho abordaje

Hito 2: Garantizar buenas prácticas que incorporen el enfoque de género en el quehacer universitario

Fecha de inicio – término: 03/2020 – 12/2024

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Elaborar material con estrategias para incorporar la perspectiva de género en las diversas labores del quehacer universitario	Logrado	Dirección de Género	<p>Año 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> Documento Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de investigación. Se socializa el documento con toda la comunidad universitaria, se utiliza el documento en jornadas sobre la incorporación del E.G. en investigación de manera virtual Documento Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria. Se socializa con toda la comunidad universitaria, a la vez, el documento es la base del curso PHCD en género que se dicta desde 2021 <p>Año 2021</p> <p>Documento Abordar los sesgos de género en el quehacer universitario. Documento base para el conversatorio realizado el 24 de marzo 2021 (alianza con Unidad de Desarrollo Humano y un estudiante de enfermería link de la transmisión: https://www.youtube.com/watch?v=OjJiqpP7svw&ab_channel=ULagosTV) A la vez, el documento es la base para la realización del curso “Abordaje Sesgos de Género en la Institución” que fue dictado dos veces durante el 2021</p> <p>Año 2022</p> <ol style="list-style-type: none"> Documento 2022 diversidad de género (documento identidades de género. PDF) 04/2022- toda la comunidad universitaria. Manual de sumarios (2020-2021)



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar charlas, foros, seminarios en temáticas de género y diversidad sexual para la comunidad universitaria	Logrado	Dirección de Género Dirección de Desarrollo Humano Escuela de Pedagogía Dirección de Pueblos Originarios	<p>Año 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acto ceremonial 8M “Relevando el saber mujeres Ulagos” (Dirección de Investigación) 2. Cuenta Cuentos “Mi Princesito” (énfasis en niñez hijos de funcionarios/estudiantes) 3. Charla “Masculinidades y Educación Superior: desafíos en tiempos de pandemia” 4. Charla “Igualdad de Género en Educación Superior” 5. Charla “Educar en igualdad en tiempos de pandemia” 6. Charla “Género y clase social: La Educación Superior en tiempos de pandemia” 7. Charla” Enfoque de Género en la Nueva Constitución” 8. Ciclo de Actividades Mes de la No Violencia contra las Niñas y las Mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales, trans, queer: “Violencia hacia las niñas y mujeres en contextos educativos” (donde participaron académicas Daniella Gac, Camila Roman, Barbara Rivera y estudiante Rocío Arriagada); “¿Cómo actuar en contextos y situaciones de violencia?”; “Experiencias de intervención e/o investigación en temas de género” donde participaron las académicas Dámaris Opazo Vega, Cristina Pérez Vásquez y Soraya Espinoza Moraga; “Reflexiones de las violencias hacia las mujeres desde las artes” <p>*Todas las actividades fueron virtuales.</p> <p>Año 2021</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acto institucional 8M (en alianza UMAG) (virtual) 2. Conversatorios Mayo feminista: “Desde nuestros géneros: Retrospectivas, avances y desafíos en la Ulagos.” Exponen académicas Daniella Gac y Diana Kiss; “Sexismo en la Ed. superior”: Ivette Trujillo y Valentina Torres (estudiantes); Entrevista “Otros feminismos: conociendo el feminismo negro” conducida por Daphne Sandoval; Encuentro de Mujeres de la Educación Superior en la Patagonia: Conversatorio “Movimientos feministas en las universidades chilenas” Diana Kiss y Carina Saldivia. (en conjunto universidad de Magallanes); Conversatorio “Abordar los sesgos de género en la institución” 3. Ciclo de actividades Mes de la No Violencia contra las niñas y mujeres: Identificación y abordaje de las violencias de género en nuestra sociedad. Presentación Juego Deconstrúyete; El cuerpo, territorio donde se ejerce violencia; Conversatorio sobre transfobias, lesbofobias y violencias a otras identidades feminizadas; Jornada artística conmemorativa mes de la no violencia 4. Charla en el marco del Ciclo de diálogos Mujeres, Derecho y Suralidad en alianza con la subdirección de arte cultura y patrimonio, Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y DIGEN. Desarrollado durante el mes de agosto 2021 (virtual)



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			<p>5. Lanzamiento del libro “Historias de una chica en pandemia” Diálogo con su autora Maite Martínez Espinoza (Conducen: Sandra Ríos y Ninoska Schenffeldt)</p> <p>6. Exhibición documental “Meli” y diálogo con su directora Ayelén Lonconao (Conducen: Karen Navarrete y Silvia Castillo)</p> <p>7. Diálogo “Mujeres, Ruralidad y Patrimonio alimentario” (Conducen: Sandra Ríos, Andrea Minte y Paula Nuñez)</p> <p>8. Diálogo Mujeres Mayores (Conduce: Karen Navarrete)</p> <p>9. Charla “Mujeres Indígenas, Derechos y su Rol Político” (Conduce: Silvia Castillo)</p> <p>10. Seminario Disciplinar: 1er Seminario Género, Afectividad y Placer: una mirada a la sexualidad desde la terapia ocupacional. (con foco en la carrera de TO)</p> <p>Año 2022 (presencial/ aforo limitados)</p> <p>1. Acto conmemorativo 8M.</p> <p>2. Lanzamiento del Libro: Expertas 5 voces femeninas en STEM: Participan: Yayne Beltrán, Margarita Pérez, Lucía de la Fuente (presencial en Puerto Montt, sugerir cambio de estrategia comunicacional)</p> <p>3. Conmemoración Día del Orgullo LGBTQ+ (Osorno)</p> <p>4. Ciclo de diálogos magistrales: Perspectivas interseccionales sobre feminismos y territorios: “El rol de la educación en el impulso de las voces y liderazgos de mujeres indígenas” Participan: Elisa Loncón, Claudia González, Sara Aucapán (Osorno)</p> <p>5. Jornada feminista: Hacia un futuro feminista. Democratizando el feminismo 2022 (organizada por las estudiantas de la carrera Psicología) (dificultades de organización)</p> <p>6. Jornadas de género e identidades trans y su abordaje en el aula (1 jornada en Osorno, 2 en Puerto Montt (Guillermo Gallardo y Chiquihue)</p>
<p>Incorporar criterios de género en todas las normativas, reglamentos y documentos de políticas institucionales</p>	<p>En proceso</p>	<p>Dirección de Género Dirección de Desarrollo Estudiantil Dirección Docente Dirección de Gestión del Desarrollo Humano Subdirección de Arte, Cultura y Patrimonio</p>	<p>Año 2020</p> <p>1. D.U.360 Decreto Política de Igualdad de Género Ulagos</p> <p>2. D.U.1727 Reglamento de flexibilidad académica para estudiantes padres/madres y embarazadas de la Universidad de Los Lagos.</p> <p>Año 2021 Política de Arte Cultura y Patrimonio</p> <p>Año 2022 En proceso</p> <p>1. Reglamento de convivencia estudiantil</p> <p>2. Reglamento de evaluación docente</p> <p>3. Reglamento de provisión de cargos no académicos</p>



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar capacitaciones sobre sesgos de género en el quehacer universitario	Logrado	Dirección de Género Formación Continua	Año 2021 1. Ejecución del Curso: Abordaje de los sesgos de género en la institución. Aprueban 18 personas 2. Ejecución del Curso: Abordaje de los sesgos de género en la institución. Aprueban 16 personas
Generar reglamento sobre desarrollo universitario con igualdad de género	No logrado	Dirección de Género Dirección de Gestión del Desarrollo	Se desarrollo documento sobre sesgos de género en la institución, no es un reglamento, pero sí un "manual" sobre desarrollo universitario con igualdad de género. Existe una falta sensibilización para llegar a ese reglamento, ya que, si no todo se vuelve muy punitivo, pero se están encaminando las acciones para llegar a cumplir con el objetivo planteado

Hito 3: Reunir los datos estadísticos desagregados por género de la Universidad de Los Lagos

Fecha de inicio – término: 03/2020 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Presentar la información desagregada por sexo en informes de Análisis Institucional e informes de autoevaluación anual	Logrado	Dirección de Género Dirección de Análisis Institucional	2019 al 2021 3 informes de datos desagregados por sexo publicados en la página del Sistema de Gestión de Información U Lagos http://sgi.ulagos.cl/informes_genero
Presentar indicadores desagregados por sexo en la página web de la universidad	Logrado	Dirección de Género Dirección de Análisis Institucional	1. Modelo de Matrículas y Retención http://sgi.ulagos.cl/indicadores/matricula 2. Modelo de Tasas de aprobación y reprobación http://sgi.ulagos.cl/notas/modelo 3. Modelo de Empleabilidad http://sgi.ulagos.cl/notas/modelo 4. Modelo de Titulados (Total de titulados y Tiempo de permanencia) http://sgi.ulagos.cl/indicadores/titulacion 5. Modelo de Personal académico http://sgi.ulagos.cl/academicos/modelo



Objetivo específico 7: 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

Hito 1. Vincular el enfoque de género y diversidad sexual en el quehacer de la universidad con el territorio

Hito 2. Visibilizar la temática de género y de la diversidad sexual en el territorio

Hito 3. Promover la igualdad de género en el acceso

Hito 1: Vincular el enfoque de género y diversidad sexual en el quehacer de la universidad con el territorio

Fecha de inicio – término: 03/2021 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Promover la temática de género a través de fondos concursables de VCM.	No logrado	Dirección de Género Dirección de Vinculación con el Medio	Hasta el momento no se han implementado fondos concursables de VCM en la temática de género. Si bien, se intentó establecer un vínculo con el director VCM, estos no prosperaron. Por otro lado, la Dirección de Arte y Cultura ha manifestado su interés en avanzar en la materia.



Hito 2: Visibilizar la temática de género y de la diversidad sexual en el territorio

Fecha de inicio – término: 03/2021 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Realizar charlas, foros o seminarios regionales de género, que permitan dar a conocer la realidad en esta temática	Logrado	Dirección de Género Carrera Pedagogía en Matemática Carrera Terapia Ocupacional Mesa de Género Escuela de Pedagogía Dirección de Pueblos Originarios	<p>Año 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conmemoración del Día de la Mujer Matemática. Exhibición online documental “Secretos de la superficie: la visión de Maryam Mirzakhani” 2. Charla «Trabajos femeninos amplificados en pandemia. Docencia, Salud y Tareas Domésticas». Dictada por la Dra. Graciela Morgade de la Universidad de Buenos Aires. 3. “Charla” Enfoque de Género en la Nueva Constitución con Sintia Orellana 4. Charla “Educar en igualdad en tiempos de pandemia”. Dra. Marina Subirats, Universidad Autónoma de Barcelona. <p>Todas las actividades fueron realizadas vía online.</p> <p>Año 2021</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seminario disciplinar: 1er Seminario Género, Afectividad y Placer: una mirada a la sexualidad desde la terapia ocupacional (virtual). 2. Conversatorio "Abordar los sesgos de género en la institución". 3. Actividades Mayo feminista: <ol style="list-style-type: none"> 3.1. "Desde nuestros géneros: Retrospectivas, avances y desafíos en la Ulagos" (virtual) 3.2. “Diversidad de la academia en tiempos de activismo feminista y pandemia” (virtual) 3.3. “Compartiendo vivencias sobre los feminismos” (actividad cerrada, sin transmisión, espacio protegido) (virtual) 3.4. “Otros feminismos: conociendo el feminismo negro” (virtual) 4. Encuentro de Mujeres de la Educación Superior en la Patagonia. 5. Actividades del Mes de la No violencia: <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Presentación Juego Deconstrúyete. 5.2. Charla El cuerpo, territorio donde se ejerce violencia: nutrición, estereotipos y género.



Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
			<p>5.3. Taller protocolo acoso (actividad sin transmisión, espacio protegido).</p> <p>5.4. Conversatorio lesbo-trans fobias.</p> <p>5.5. Taller prevención violencia en la pareja (actividad sin transmisión, espacio protegido).</p> <p>5.6. Jornada artística con “La Chinganera”.</p> <p>6. Charla Identidades de Género e Identidades trans y su abordaje en el aula.</p> <p>Año 2022</p> <p>1. Ciclo de Diálogos Magistrales Perspectivas interseccionales sobre feminismos y territorios: “El rol de la educación en el impulso de las voces y liderazgos de mujeres indígenas” (ex convencional Elisa Loncon, estudiante Sara Aucapán y académica Claudia Castillo) (actividad presencial y virtual).</p> <p>2. Lanzamiento Libro Expertas 5 voces femeninas en STEM</p>
Desarrollar coberturas periodísticas sobre las acciones de género vinculadas al territorio.	Logrado	Dirección de Comunicación	Se han realizado desde el 2018 al 2022, un total de 33 coberturas periodísticas en actividades vinculadas a las temáticas de género en la universidad y en cada territorio donde se emplaza. De estas 33 coberturas, 10 son de Puerto Montt, 2 de Chiloé, 5 de Osorno, 12 de Santiago y 4 sin localización. De las 33, 3 son de otros medios no Ulagos
Realizar cursos, talleres o charlas en temas de igualdad y violencia de género dirigidas a la comunidad o instituciones de la región.	Logrado	Dirección de Género Dirección de Formación Continua	Se han realizado en total 10 cursos y talleres dirigidos a la comunidad e instituciones de la región, según el siguiente detalle: Año 2020 <p>1. Cursos “Género Aplicado al Quehacer del Servicio E-Learning” (16 funcionarios de SERVIU certificados)</p> Año 2021 <p>1. Cursos “Género Aplicado al Quehacer del Servicio E-Learning” (15 funcionarios/as SERVIU en total certificados/as)</p> <p>2. 8 talleres dirigidos a las escuelas de la Red de Establecimientos Educacionales Ulagos (65 personas certificadas en total).</p>



Hito 3: Promover la igualdad de género en el acceso

Fecha de inicio – término: 03/2021 – 12/2023

Actividades comprometidas	Estado de avance (Logrado- En proceso- No logrado)	Unidad Responsable	Observación
Desarrollar charlas y talleres motivacionales en establecimientos educacionales para promover en niñas y mujeres jóvenes las áreas de STEM y en varones las áreas del cuidado	Logrado	Dirección de Género Dirección de Acceso y Permanencia	La Dirección de Acceso, Equidad y Permanencia (DIAC) ha realizado la “Experiencia 360” que son talleres dirigidos a estudiantado de secundaria de establecimientos educacionales parte de la RED de Escuelas Ulagos en diversas materias. El 2021 la DIGEN fue invitada a realizar los talleres vinculados a temáticas de género. Año 2021 1. 2 talleres Más mujeres en STEM (realizados por Karen Navarrete). 2. 2 talleres elección vocacional libre de estereotipos de género (realizados por Ninoska Schefendlt y Francisca Viveros). Año 2022 Inicio de implementación proyecto Red STEM Género
Campaña de promoción para igualdad en acceso a la universidad.	Logrado	Dirección de Género Dirección de Comunicaciones	Dentro de la campaña comunicacional del proceso de admisión 2020, la universidad elaboró clips radiales y 6 gráficas que promocionaban el acceso libre de estereotipos de género y la incorporación de las mujeres en la educación superior

Indicadores Proyecto Estratégico de Igualdad de Género

*Notas:

1. Para la lectura de los indicadores es importante tener en cuenta que año a año se van sumando con la base o cantidad de acciones del año anterior.
2. Los indicadores están actualizados al mes de agosto 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR		Línea	Meta	Meta	Meta	Meta
			Base	Año 1 2020	Año 2 2021	Año 3 2022	Año 4 2023
1. Visibilizar el aporte de las mujeres en el saber y quehacer universitario, promoviendo los tipos y formas de conocimiento desarrollados por las mujeres y que son un aporte para el quehacer universitario.	N° actividades que promuevan el desarrollo de publicaciones de mujeres en la Universidad	Comprometido	-	0	1	2	3
		Alcanzado	-	0	1	2	
	N° de actos, seminarios o charlas que releven el saber de mujeres en Ulagos por sede y campus	Comprometido	-	0	1	2	3
		Alcanzado	-	3	18	20	
2. Eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra mujeres y diversidad sexual, para promover un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad	N° personas capacitadas en prevención de violencia y discriminación de género	Comprometido	-	20	50	80	110
		Alcanzado	-	32	32	92	
	N° de charlas, foros, seminarios en materias de violencia y	Comprometido	-	0	1	2	3



OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR		Línea	Meta	Meta	Meta	Meta
			Base	Año 1 2020	Año 2 2021	Año 3 2022	Año 4 2023
	discriminación sexual por sede y campus	Alcanzado	-	4	10	14	
3. Fortalecer la representación y participación de las mujeres, fomentando el desarrollo de las mujeres en los diversos quehaceres estamentos de la Universidad, que les permita acceder a los mismos beneficios.	N° de acciones anuales que fomenten el liderazgo y empoderamiento de mujeres de los tres estamentos por sede y campus	Comprometido	0	1	2	3	4
		Alcanzado	1	3	4	5	
4. Lograr consensuar las responsabilidades de mujeres y hombres para que puedan desarrollarse adecuadamente entre sus actividades profesionales, personales, familiares y del cuidado de otros/as.	N° de personas participantes de actividades ejecutadas en las diversas sedes y campus	Comprometido	-	0	40	90	150
		Alcanzado	-	206	399	399	
	N° de actividades de recreación para la infancia, en fechas donde la comunidad universitaria sigue desarrollando labores académicas y estudiantiles	Comprometido	-	0	1	2	3
		Alcanzado	-	0	0	0	
		Comprometido	-	0	1	2	3



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR		Línea	Meta	Meta	Meta	Meta
			Base	Año 1 2020	Año 2 2021	Año 3 2022	Año 4 2023
5. 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, técnicos/as y postgraduados/as con sensibilidad ante las problemáticas de género y la construcción del conocimiento no sexista.	N° de nuevos beneficios en los convenios con jardines infantiles y guarderías incorporados	Alcanzado	-	6	28	8	
	N° participantes a taller sobre estrategias curriculares	Comprometido	-	0	15		
		Alcanzado	-	19	19	19	
	N° participantes en diplomas, diplomados cursos, charlas o talleres que entreguen contenido de género y estrategias curriculares con perspectiva de género a docentes de las diversas carreras	Comprometido	0	30	60	90	120
		Alcanzado	20	38	115	129	
	N° de estudiantes de pregrado y postgrado al año que han cursado electivos transversales con perspectiva de género	Comprometido		40	80	120	160
		Alcanzado		79	166	296	
	N° de personas capacitadas a través del Programa de Habilitación de Competencias Docentes de Género	Comprometido		20	40	60	80
		Alcanzado		0	45	60	



OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR		Línea	Meta	Meta	Meta	Meta
			Base	Año 1 2020	Año 2 2021	Año 3 2022	Año 4 2023
6. 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.	N° de material con contenidos de género como proceso de inducción a la vida universitaria al año	Comprometido		1	2	4	5
		Alcanzado		4	4	8	
	N° de charlas, foros, seminarios en temáticas de género y diversidad sexual para la comunidad universitaria	Comprometido		1	2	3	4
		Alcanzado		8	18	24	
	N° de decretos de normativas y reglamentos con criterios de género y lenguaje no sexista al año	Comprometido		1	2	3	4
		Alcanzado		2	3	6	
7. 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.	N° encuentros para promover áreas STEAM para niñas y jóvenes y áreas de cuidado para niños y jóvenes	Comprometido		-	3	6	9
		Alcanzado			4	6	
	N° de acciones realizadas regionalmente al año que permitan dar a conocer la realidad en esta temática	Comprometido		-	1	2	3
		Alcanzado		4	17	19	
	N° de cursos, talleres o charlas en temas de igualdad y violencia de	Comprometido		-	1	2	3
		Alcanzado					



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADOR		Línea	Meta	Meta	Meta	Meta
			Base	Año 1 2020	Año 2 2021	Año 3 2022	Año 4 2023
	género dirigidas a la comunidad o a diferentes instituciones de la región	Alcanzado		1	9		



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO