

## SECCIÓN 1. PREGUNTAS GENERALES

### **¿Cuándo y por qué surge la Dirección de Igualdad de Género?**

El 18 de abril de 2019, la Universidad de Los Lagos aprueba la creación de la Dirección de Igualdad de Género con la finalidad de disponer de políticas, planes y programas tendientes a erradicar la discriminación y permitan alcanzar la igualdad de género en las distintas instancias del quehacer universitario.

Surge a partir de diversas acciones que hasta antes del 2019 ya se venían desarrollando al interior de la Institución, por medio de las Mesas de Género, entre otras instancias. La movilización feminista del año 2018 fue un impulso importante, porque exigía una educación no sexista y buscaba que las IES sean espacios seguros que promuevan el derecho a una vida libre de violencia.

Todo lo anterior redundó en la materialización de una política integral hacia la igualdad de género y la construcción de espacios de desarrollo con pleno respeto y promoción de los derechos humanos al interior de cada universidad.

### **¿Cuál es el objetivo de la Dirección de Igualdad de Género?**

La Dirección de Igualdad de Género tiene como objetivo general 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 Políticas de igualdad de género.

# EJES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Política de Igualdad de la Universidad de Los Lagos declara siete ejes como ámbitos de acción para lograr una igualdad sustantiva:

## EJE 1



### **AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN, ABUSO Y MALTRATO DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

Objetivo: 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.

## EJE 2



### **APORTE DE LAS MUJERES EN EL SABER Y QUEHACER UNIVERSITARIO**

Objetivo: Promover y visibilizar los tipos y formas de conocimiento desarrollados por las mujeres y que son un aporte para el quehacer universitario.

## EJE 3



### **REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL QUEHACER UNIVERSITARIO**

Objetivo: Fomentar el desarrollo de las mujeres y su participación en los diversos quehaceres y estamentos de la Universidad, que les permita acceder a los mismos beneficios que sus pares varones.

## EJE 4



### **CONCILIACIÓN DE LAS LABORES UNIVERSITARIAS, FAMILIARES Y PERSONALES**

Objetivo: 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.

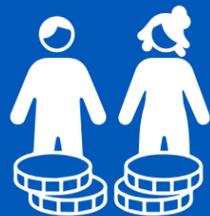
## EJE 5



### **ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

Objetivo: 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.

## EJE 6



### **ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Objetivo: 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.

## EJE 7



### **IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL TERRITORIO Y SUS COMUNIDADES ADYACENTES**

Objetivo: 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.

## SECCIÓN 2. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO

MATRÍCULA TOTAL  
(2020)



**58%**

FEMENINA

**42%**

MASCULINA

MATRÍCULA  
POSTGRADO



DOCTORADO

**22,2%**

FEMENINA

**77,8%**

MASCULINA

MAGÍSTER

**44,4%**

FEMENINA

**55,6%**

MASCULINA

ACADÉMICOS/AS  
EN CUERPOS  
COLEGIADOS



CONSEJO SUPERIOR

**45,5%**

FEMENINO

**54,5%**

MASCULINO

CONSEJO UNIVERSITARIO

**25%**

FEMENINO

**75%**

MASCULINO

PERSONAL NO  
ACADÉMICO  
POR TIPO  
DE CONTRATO  
(AÑO 2020)



CONTRATA

**56%**

FEMENINO

**44%**

MASCULINO

PLANTA

**50%**

FEMENINO

**50%**

MASCULINO

PERSONAL  
ACADÉMICO  
EN CENTROS DE  
INVESTIGACIÓN  
(2020)



CEDER

**19%**

FEMENINO

**81%**

MASCULINO

i~mar

**29%**

FEMENINO

**71%**

MASCULINO

JERARQUÍA  
PERSONAL  
ACADÉMICO  
(2020)



PROFESORADO TITULAR

**21,4%**

FEMENINO

**78,6%**

MASCULINO

PROFESORADO ASOCIADO

**36,5%**

FEMENINO

**63,5%**

MASCULINO

PROFESORADO ASISTENTE

**54,5%**

FEMENINO

**45,5%**

MASCULINO

ACADÉMICOS/AS  
CON PROYECTOS  
DE INVESTIGACIÓN  
EXTERNOS  
(2019)



INVESTIGADOR/A TITULAR

**21,4%**

FEMENINO

**76,8%**

MASCULINO

PERSONAL  
CON CARGOS  
DIRECTIVOS  
(AÑO 2020)



PERSONAL NO ACADÉMICO  
CON CARGOS DIRECTIVOS

**33,3%**

FEMENINO

**66,7%**

MASCULINO

PERSONAL ACADÉMICO  
CON CARGOS DIRECTIVOS

**39%**

FEMENINO

**61%**

MASCULINO

# Rosario García-Huidobro Munita

## DIRECTORA DE IGUALDAD DE GÉNERO

### ¿Cuáles son las principales brechas que se exhiben en igualdad de género?

Si bien actualmente en pregrado la matrícula femenina ha superado la masculina, las áreas disciplinares en donde mayoritariamente ingresan y se desarrollan las mujeres continúan siendo aquellas en donde el género femenino tradicionalmente ha estado relacionadas con las áreas del cuidado y lo reproductivo, como lo son salud y educación, específicamente en las carreras de Enfermería, Educación Básica, Educación Parvularia y Educación Diferencial. También ocurre que las áreas altamente masculinizadas son las vinculadas a las ciencias, las ingenierías y las tecnologías. Este mismo fenómeno se replica con el personal académico, lo que reproduce la desigualdad y remarca aún más los estereotipos en las áreas disciplinares. Es necesario cambiar patrones culturales y dar cuenta que sí existen mujeres en las áreas de las Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas, así como varones en las áreas supuestamente feminizadas, ya que para el estudiantado es muy relevante tener referentes que rompan con dichos estereotipos disciplinares.

Ahora, en postgrado también existe una brecha. Mientras para los Magíster tenemos una representación equilibrada entre los géneros, en los Doctorados la diferencia es notoria, puesto que realizar estudios de doctorado requiere de tiempo, también de ciertas condiciones laborales o una estabilidad laboral y familiar óptima para este tipo de estudio y, muchas veces, para mujeres madres es más difícil, lo que suele dificultar su ingreso a estos programas.

Cabe señalar que estas brechas se evidencian en general en todas las instituciones de educación superior, por lo que es un desafío a nivel país.



### ¿Cómo se logra un cambio cultural en la Universidad en los asuntos de igualdad de género?

Lo primero es tener en cuenta que todo cambio cultural es lento y requiere tiempo, más aun cuando nos referimos a brechas de género, porque responden a toda una tradición socio histórica de cómo se han configurado las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Esa misma tradición la toman y la reproducen todas las instituciones y nuestra universidad no queda al margen. Ahora, partiendo de esta dificultad, podemos pensar que para encaminarnos a los cambios culturales en temas de género se requiere un proceso de transformación de las personas, de las relaciones, de las estructuras y de la propia cultura organizacional. Para ello es imprescindible que existan políticas y planes de acción a corto, mediano y largo plazo. Nuestra Dirección implementa parte de esos planes de acción, pero también es relevante recalcar la necesidad de que todas las personas, unidades y direcciones se responsabilicen y comprometan, ya que este cambio no lo genera únicamente la Dirección de Igualdad de Género, sino que el trabajo conjunto de todas las personas, las unidades y direcciones. El cambio se debe generar desde las personas y debe verse reflejado en el trato, relaciones, funciones y propuestas de todas las unidades, direcciones, departamentos y centros.



Puedes revisar la entrevista completa de Rosario García-Huidobro Munita escaneando el siguiente código QR:



## SECCIÓN 4. ¿EN QUÉ ESTAMOS?

La Dirección de Igualdad de Género tiene múltiples desafíos, ya que las brechas entre hombres y mujeres en temas de acceso, trato y oportunidades continúan siendo importantes.

- Durante 2021, se realizarán distintos cursos y talleres. Al estamento administrativo y profesional ofreceremos el curso “Violencia de Género en contextos laborales” y el curso “Abordaje de los sesgos de género en el quehacer universitario”. Al estamento académico estamos entregando el curso “Enfoque de género en la docencia universitaria”. Al estudiantado ofreceremos dos electivos a través de Formación Integral, uno llamado “Violencia de género en contextos laborales” y otro llamado “Nuevos enfoques de género para la transformación cultural”.
- Promover más acceso de mujeres a las carreras STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas).
- Modificación del Reglamento de selección del personal académico para eliminar sesgos de género e incorporar criterios afirmativos para las mujeres en las vías de acceso. En 2021 trabajaremos el Reglamento de selección del personal profesional y administrativo, como también el Reglamento de carrera académica.
- Junto a la Dirección de Investigación convocaremos al 2do Fondo de Investigación en temas de género y diversidad sexual, pues necesitamos que nuestra universidad aumente el tipo y cantidad de estudios en estos temas para posicionar nuestro liderazgo regional en temas de género. Asimismo, se realizará un Diploma de Investigación con Enfoque de Género para que las personas que investigan puedan incorporar elementos de igualdad en los procesos investigativos. Por último, se realizarán acompañamientos para que más mujeres postulen a los fondos de investigación externos como investigadoras responsables y con esto se reduzcan las brechas en proyectos de investigación.



**TE INVITAMOS A VISITAR LA WEB**

<https://direcciondegenero.ulagos.cl/>

<http://acreditacion.ulagos.cl>

### Campus Osorno

Av. Fuchslocher 1305  
Teléfono +56 64 2333 000  
Fax +56 64 2333 774  
Osorno, Chile

### Campus Puerto Montt

Camino a Chinquihue Km 6  
Teléfono +56 65 2322 536  
Puerto Montt, Chile

### Sede Santiago

República 517  
Barrio Universitario  
Teléfono +56 02 2675 3057  
Santiago, Chile

### Sede Chiloé

Ubaldo Mansilla Barrientos 131  
Teléfono 56 65 2322 409  
**Castro**, Chile  
Eleuterio Ramírez 348  
Teléfono +56 65 2322 476  
**Ancud**, Chile



**ACREDITADA 4 AÑOS**  
PRORROGADA  
Gestión Institucional  
Docencia de Pregrado  
Vinculación con el Medio