

**D.J. (224)**

**SANTIAGO, 30 MARZO 2022**

**RESOLUCIÓN N° 0719 EXENTA**

**VISTOS:** Lo dispuesto en la Ley N° 19.239; en el D.S. N° 86 de 2021; en la letra d) del artículo 11 y 12 del D.F.L. N°2 de 1994, ambos del Ministerio de Educación; la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales; la Ley N° 21369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; en la Resolución Exenta N° 2040/2018 que crea el Programa de Género y Equidad; la Resolución Exenta N° 2689 de fecha 19 de noviembre de 2020 que aprueba el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana; y lo solicitado por correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2022 por la Directora del Programa de Género y Equidad Sra. María Claudia Ormazábal Abusleme;

**CONSIDERANDO:**

- 1.** Que conforme al artículo 2 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado N°18.575 y el artículo 38 de la Constitución Política de la República, los órganos de la administración deberán someter su acción a la Constitución y las leyes.
- 2.** Que la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales, concibe a estas últimas como instituciones de Educación Superior de carácter estatal, creadas por ley para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y el territorio, con la finalidad de contribuir al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura.
- 3.** Que, a su vez, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales indica en su artículo 5 cuáles son los principios que deben guiar el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, siendo ellos el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento. A su vez, indica que dichos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.
- 4.** Que de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 19.239, la Universidad Tecnológica Metropolitana es una Institución de Educación Superior del Estado, concebida como un organismo autónomo y con patrimonio propio. Por su parte, el artículo 2° de la misma ley señala que su objeto fundamental será ocuparse, en un nivel avanzado de la creación, cultivo y transmisión de conocimientos por medio de la investigación básica y aplicada, la docencia y la extensión en tecnológica y de la formación académica, científica, profesional y técnica orientada preferentemente al quehacer tecnológico
- 5.** Que es un principio consagrado en la Carta Fundamental el hecho que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, lo cual repercute en todos los ámbitos de su vida.
- 6.** Que, con el fin de fortalecer la institucionalidad universitaria en materia de Igualdad y equidad de género como asimismo aportar a la construcción de espacios educativos respetuosos, igualitarios y garantes de los derechos de todas y todos sus integrantes

tes, mediante Resolución Exenta N°3173 de 2015 se aprobó el Procedimiento de Denuncia de Acoso Laboral y Sexual, y en el mismo sentido, mediante la Resolución Exenta N° 2689 de fecha 19 de noviembre de 2020 que aprueba el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

**7.** Que, en tal sentido, se busca proteger a los y las integrantes de la Comunidad Universitaria, de los eventuales hechos que constituyan violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria que pudieran sufrir al interior de esta Institución.

**8.** Que, a mayor abundamiento la temática de género es un factor relevante para avanzar y profundizar en los cambios que requiere la sociedad toda. En este sentido, el desafío es resolver las brechas de igualdad de género existentes a nivel Universitario, como asimismo generar mecanismos, compromisos y medidas institucionales destinadas a disminuir las inequidades y alcanzar de cierta forma la equidad de género, lo que sin duda se puede lograr generando instancias participativas a nivel comunitario.

**9.** Que, la existencia de tratados internacionales y convenciones internacionales del sistema interamericano permite, en la actualidad, contar con un marco normativo que garantiza los derechos de las mujeres y que dan pautas para la formulación de políticas públicas que lo promueven. Entre ellas, podemos encontrar la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer; la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer o CEDAW; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención Belém do Pará, entre otras.

**10.** Que, a su vez, 30 de agosto de 2021 se promulgó la Ley N° 21369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, estableciendo en su artículo 3° lo siguiente: "Las IES deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior".

**11.** Que, en este sentido, el plazo para que la Institución tenga una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género es hasta el día 15 de septiembre 2022.

**12.** Que, mediante correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2022, la Directora del Programa de Género y Equidad Sra. María Claudia Ormazábal Abusleme, se solicitó la elaboración del presente acto administrativo con el objeto de formalizar la aprobación del documento signado "Metodología de elaboración de la política institucional de género", aprobado en sesión del día 28 de marzo de 2022 por el comité de gestión de la Universidad, que tiene por objeto elaborar una política institucional de género para la Universidad Tecnológica Metropolitana construida con la participación de las diferentes actorías de la comunidad, por tanto;

#### **RESUELVO:**

- 1. APRUÉBESE** el documento denominado "Metodología de elaboración de la política institucional de género" de la Universidad Tecnológica Metropolitana según el texto que da cuenta el Anexo N°1.
- 2.** La metodología de la Política Institucional de Género tendrá los siguientes aspectos:

#### **2.1. Estructura de contenidos de la política:**

- Introducción: Contextualización e importancia de contar con una política institucional de género para la UTEM y su vinculación con el PDI Institucional.
- Fundamentación: Aspectos del diagnóstico de relaciones de género, Compromiso Mineduc, Criterio 7 de los Nuevos criterios y estándares de acreditación, Cumplimiento de la Ley 21.369.
- Marcos normativos: Resumen breve de las consideraciones y obligaciones del marco legal y normativo atinente al ámbito universitario nacional e internacional.
- Principios y enfoques: Valores que inspiran la política y enfoques teóricos sobre los cuales se sustenta como lo es el Enfoque de Derechos Humanos, la interseccionalidad, entre otros, asegurando permanentemente la consistencia con los valores institucionales declarados en el PDI.
- Objetivo General: Propósito de la política.
- Lineamientos estratégicos: Definiciones o intervenciones a realizar para el logro el propósito. También considera los ámbitos o áreas sobre las cuales se desarrollará la política; Estamento funcionarios académico, funcionarios no académicos y estudiantil.
- Responsable: Estructura responsable compuesta por todas las unidades involucradas en la implementación y mantención de la política según lineamientos de acción.
- Unidad a cargo del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.
- Glosario.

## 2.2. Principios orientadores:

El requisito para la elaboración de la política institucional de género es la participación de los diferentes actores y estamentos de la institución. En dicho sentido, los principios en los cuales se inspira la metodología son:

- Transparencia de información ante la comunidad.
- Participación de la comunidad enfocada al resultado.
- Definición de responsabilidades.
- Involucramiento del equipo directivo.

## 2.3. Aspectos metodológicos:

La política institucional de género es un instrumento que debe ser aprobado por el Honorable Consejo Superior, a partir de una propuesta que la rectora de la Universidad le presenta. La metodología detalla la forma en que la rectora ha definido elaborar la propuesta que presentará a dicho Consejo, incorporando la representatividad y participación de la comunidad y asegurando el cumplimiento de las exigencias legales, tanto de contenidos como de plazos.

Para lo anterior, la rectora conformará una Comisión de diseño de la política institucional de género, cuya principal función será elaborar una propuesta de contenido para la política y representar a la comunidad universitaria en dicho proceso. Esta comisión, será acompañada y apoyada por una secretaria técnica. Finalmente, la rectora será quien sancionará la propuesta de contenido definitiva que será sometida a la aprobación del Consejo Superior.

**a) Comisión de diseño de la política institucional de género:** Esta comisión estará conformada por 25 integrantes, debiendo considerar suplentes cuando los integrantes titulares no puedan asistir. Esta medida es para velar por el quórum necesario:

- Presidenta: Rectora
- Vicepresidenta: Directora Programa de Género y Equidad
- 2 Consejeras/Consejeros en representación del Consejo Superior (elegidos por el propio Consejo con paridad de género)

- 2 Vicerrectoras y 2 Vicerrectores
- Directora DGAI
- 5 Decanos
- 1 Académica o académico por facultad (puede considerar cargo directivo). 5 académicos en total, 3 de los cuales deben ser mujeres.
- 3 Representantes estudiantiles, uno por Campus, dos de los cuales deberán ser mujer.
- 3 Representantes del personal no académico, dos de los cuales deberán ser mujer.

El nombramiento de las y los integrantes de la Comisión será formalizado por la Rectora, con foco en la equidad de género y diversidad. La Presidenta podrá invitar a otros miembros de la comunidad o actores externos para sesiones específicas de la Comisión.

**Funciones:**

- Elaborar una propuesta de política institucional de género para presentar a la rectora de la universidad.
- Representar las ideas, reflexiones e inquietudes de cada actor y estamento participante.
- Evacuar información a las bases en forma permanente (Facultades/Asociaciones)
- Sesionar semanalmente o en la periodicidad que sea necesaria, ya sea en forma presencial y/o virtual en horario a convenir entre sus integrantes para lo cual deberá existir quórum para sesionar y quórum representativo para aprobar considerando la posibilidad de reemplazo cuando se justifique
- Designar un(a) secretario(a) que levante acta de los acuerdos en el minisitio web de la política.

**b) Secretaría Técnica:** Instancia conformada por 8 integrantes de las unidades de la institución que se vinculan, por su quehacer directo, con las temáticas de género. Cada unidad designará a su representante:

- Dirección del Programa de Género y Equidad, instancia que ejercerá como coordinación de la secretaría técnica.
- Dirección Jurídica.
- Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.
- Programa de Derechos Humanos.
- Vicerrectoría de Investigación y Posgrado (Proyecto INesGénero).
- Vicerrectoría Académica.
- Dirección de Asuntos Estudiantiles.
- Dirección General de Análisis Institucional.

**Funciones:**

- Apoyar a la comisión de diseño de la política institucional de género en todo el proceso.
- Apoyar a la comisión de diseño de la política institucional de género en la sistematización de documentos.
- Resguardar el alcance jurídico de la Ley 21369, Ley 21091, Ley 21094, Criterios y estándares de acreditación alusivos a equidad de género y otros marcos normativos nacionales e internacionales vigentes.
- Incorporar los aportes de la comunidad participante en las instancias establecidas dentro de los plazos contemplados.
- Aclarar dudas presentadas por la comunidad participante.
- Sesionar semanalmente o en la periodicidad que sea necesaria, ya sea en forma presencial y/o virtual desde la fecha de constitución y en horario a convenir entre sus integrantes, debiendo existir quórum para sesionar.
- Designar un secretario(a) que publique las actas de cada sesión en el minisitio web de la política de género.
- Publicar los avances en minisitio web de la política de género.

**c) Participación abierta a la comunidad:** Existirá un acceso permanente al link de participación virtual en minisitio web de la política de género, habilitado en forma estable durante todo el proceso de elaboración. La función de este espacio es opinar abiertamente sobre los documentos emanados por la comisión de diseño en un plazo establecido en el minisitio web.

#### 2.4. Inducción en temáticas de género a integrantes de ambas mesas

Con el propósito de asegurar un conocimiento homogéneo de aspectos esenciales para la elaboración de la política institucional de género, se efectuará un proceso de inducción a todas las actorías participantes en los siguientes temas:

- Perspectiva de género y su impacto en las IES.
- Conceptos: Igualdad y Equidad de género, Violencia de Género, Tipos de violencia, Acoso sexual, Discriminación por género, Conciliación trabajo-tareas de cuidado.
- Resultados del Diagnóstico de relaciones de género UTEM y análisis comparado con las 18 universidades estatales.
- Alcances de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación por género.
- Estructura, funcionamiento y quehacer del PGE.

#### 2.5. Etapas involucradas

<b>ETAPA 1</b>	<b>Validación metodología para el diseño de la política institucional de género</b>
Objetivo	Definir y aprobar la metodología que se usará durante todo el proceso de elaboración de la política institucional de género
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico de Relaciones de Género UTEM</li> <li>- Diagnóstico de género 18 universidades del Estado</li> <li>- Compromiso Mineduc</li> <li>- Criterios y estándares de acreditación institucional</li> <li>- Ley 21369</li> <li>- Propuesta metodológica elaborada por PGE</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación de propuesta por DGAI</li> <li>- Aprobación de la metodología</li> </ul>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PGE</li> <li>- Comité de gestión</li> <li>- Dirección Jurídica</li> </ul>
Productos	Metodología de trabajo aprobada por Resolución exenta
Responsable decisio- nal	Rectoría
Plazos	31 de marzo 2022

<b>ETAPA 2</b>	<b>Constitución de comisiones, proceso de inducción en enfoque de género y levantamiento de expectativas de la comunidad.</b>
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituir las comisiones que trabajarán en el diseño de la política institucional de género: comisión técnica y comisión de diseño de la política institucional de género.</li> <li>- Preparar a los comisiones en conceptos básicos del enfoque de género, en los principales resultados del diagnóstico institucional y en la normativa vinculada a las políticas de género.</li> </ul>
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenidos de inducción</li> <li>- Minisitio web de la política de género</li> <li>- Encuesta expectativas</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión de constitución</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones de inducción implementadas</li> <li>- Información en minisitio web de la política de género</li> <li>- Aplicación encuesta</li> </ul>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PGE</li> <li>- Secretaría técnica</li> <li>- Comisión de diseño</li> </ul>
Productos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de diseño y secretaría técnica constituidas</li> <li>- Proceso de inducción implementado</li> <li>- Resultados encuesta de expectativas</li> </ul>
Responsable decisio- nal	Rectoría Secretaría Técnica
Plazos	30 de abril 2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión de constitución (semana 11 de abril)</li> <li>- Sesiones de inducción implementadas (30 de abril)</li> <li>- Información en minisitio web de la política de género (30 de abril)</li> <li>- Aplicación encuesta 30 de Abril 2022</li> </ul>

<b>ETAPA 3</b>	<b>Proceso de Elaboración de la política</b>
Objetivo	Elaborar propuesta de la política institucional de género.
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico de relaciones de género</li> <li>- Ley 21.369</li> <li>- Otras Normativas vinculadas</li> <li>- Políticas de género de IES a nivel nacional e internacional</li> <li>- Resultados encuesta sobre expectativas de la política</li> <li>- Sugerencias/comentarios/observaciones de la comunidad.</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de contenidos de la política</li> <li>- Revisión de otras políticas de IES</li> <li>- Revisión de los resultados de la encuesta</li> <li>- Revisión de sugerencias/comentarios/observaciones de la comunidad.</li> </ul>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaría Técnica</li> <li>- Comisión de Diseño</li> </ul>
Productos parciales	Primer documento: a) Introducción b) Fundamentación c) Marcos normativos d) Principios y enfoques Segundo documento: a) Objetivo General/Propósito de la política. b) Lineamientos estratégicos. Tercer documento: a) Responsables b) Unidad a cargo del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política. c) Glosario.
Responsable decisio- nal	Comisión de Diseño
Plazos	Primer documento: 30 de mayo 2022 Segundo documento: 30 de julio 2022 Tercer documento: 15 de agosto 2022

<b>ETAPA 4</b>	<b>Redacción del Documento final: Política institucional de género</b>
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redactar el documento final que será presentado al Consejo Superior.</li> </ul>
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Borrador Informe final</li> </ul>

Actividades	- Redacción del informe final
Actores involucrados	- Secretaría técnica - Comisión de diseño
Productos	Informe Final editado
Responsable decisonal	Rectoría
Plazos	30 de agosto 2022

<b>ETAPA 5</b>	<b>Aprobación de la Política institucional de género</b>
Objetivo	Aprobar la política institucional de género
Insumos	Documento política institucional de género
Actividades	Redacción del informe final
Actores involucrados	- Secretaría técnica - Comisión de diseño - Dirección Jurídica
Productos	Política institucional de género aprobada por Resolución
Responsable decisonal	Honorable Consejo Superior
Plazos	10 de septiembre 2022

El documento signado como ANEXO N° 1, se acompaña a la presente resolución, formando parte integrante de la misma para todos los efectos legales.

Regístrese y Comuníquese



**Mario Ernesto Torres Alcayaga**  
Firmado digitalmente por Mario Ernesto Torres Alcayaga  
Fecha: 2022.03.31 09:41:45 -03'00'

**MARISOL PAMELA DURAN SANTIS**  
Firmado digitalmente por MARISOL PAMELA DURAN SANTIS  
Fecha: 2022.03.31 08:43:40 -03'00'

DISTRIBUCIÓN

SECRETARIA GENERAL (CON ANEXO 1)  
RECTORÍA (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO (CON ANTECEDENTES COMPLETOS).  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES (CON ANEXO 1)  
GABINETE DE RECTORÍA (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN JURÍDICA (CON ANEXO 1)  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN DE DOCENCIA (CON ANEXO 1)  
SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3) (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN ACADÉMICA (CON ANEXO 1)  
VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA (CON ANEXO 1)  
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO (CON ANEXO 1)  
VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN (CON ANEXO 1)  
DIRECCIÓN DE FINANZAS (CON ANEXO 1)  
UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO (CON ANEXO 1)  
SECRETARÍA GENERAL (CON ANEXO 1)  
CONTRALORÍA INTERNA (CON ANEXO 1)  
PROGRAMA DE GÉNERO Y EQUIDAD (CON ANEXO 1)  
**PCT**  
PCT/GMN



## METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA

### I. ANTECEDENTES

El diagnóstico de relaciones de género<sup>1</sup> efectuado entre 2020 y 2021 en nuestra institución arrojó resultados que evidencian la existencia de brechas de equidad, así como barreras que dificultan avanzar hacia la igualdad de género.

A nivel de brechas, se aprecia una segregación vertical, es decir escasos espacios de participación de mujeres en la toma de decisiones y espacios de poder. En efecto, la participación femenina es minoritaria (20%) en ambos cuerpos colegiados, Consejo Superior y Consejo Académico, así como en cargos directivos de nivel central (23,1%)<sup>2</sup>. Por su parte, existe una menor participación de mujeres en carreras STEM (38,4%). En las jerarquías académicas existe una segregación vertical, de tipo piramidal, con menor proporción de mujeres en las categorías más altas, no existiendo mujeres decanas. Este tipo de segregación es naturalizada en la institución y por tanto no es visibilizada como una brecha.

Respecto a las barreras que las mujeres encuentran para su desarrollo académico o laboral, la información cualitativa señala que el ser víctima de maltrato y/o acoso sexual o laboral es una de las situaciones más probables. Por su parte, la segregación horizontal se evidencia en el hecho que ser mujer constituye una barrera para desarrollarse en la universidad, ya sea como docente, investigadora, o en la administración, cuestión que se agudiza en periodo de maternidad y luego cuando existen hijos/as.

La conciliación trabajo-familia-tareas de cuidado es otra barrera importante para las mujeres. El tener hijos/as a cargo es percibido como una tarea o responsabilidad que recae sobre las mujeres, al igual que tener a personas dependientes a cargo, tener acceso a sala cuna o jardín infantil y realizar trabajo doméstico extra a su carga estudiantil o laboral.

---

<sup>1</sup> Ver documento: Diagnóstico de Relaciones de Género en la UTEM. Resumen Ejecutivo. 2022  
<https://www.utem.cl/universidad/genero-y-equidad/diagnostico-de-relaciones-de-genero-en-la-universidad-tecnologica-metropolitana-resumen-ejecutivo/>

<sup>2</sup> Es importante precisar que la UTEM en enero de 2021, siendo rector Don Luis Pinto, se suscribe compromiso con MINEDUC “HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN ÓRGANOS DIRECTIVOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”, lo cual implica: a) Adoptar medidas e implementar programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional, erradicación de barreras que desfavorezcan el desarrollo de las mujeres en la academia y garantizar la igualdad de oportunidades, b) Incorporar medidas de acción afirmativa cuyo fin sea propiciar que las IES aseguren un porcentaje mínimo de presencia femenina entre sus autoridades (40% representación en órganos superiores) y c) Contar con un Observatorio de equidad de género bajo la dirección del MINEDUC que entregue información fidedigna y comparada acerca de la igualdad de trato en relación al género en el conjunto del sistema.

Finalmente, las y los estudiantes, señalan que el trato discriminatorio se da principalmente en el aula, donde no solo la discriminación es por género, sino también por clase social.

Este diagnóstico de brechas y barreras demanda la implantación de una política de igualdad de género como un imperativo ético fundamental para favorecer una convivencia armónica, tal como lo establecen los nuevos criterios y estándares de acreditación de la CNA en su criterio 7: Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, precisando que “La universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales”.

Desde otro ángulo, la promulgación de la Ley 21369 insta a las instituciones de educación superior a disponer de una política integral de género tal como lo establece el Artículo 3° “Las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”.

Para ello las IES tienen un año desde la publicación de la Ley para contar con la política integral, esto es el 15 de septiembre 2022. Luego, a un año desde que se implementa la política integral, se deberá realizar una evaluación participativa y cumplir las demás obligaciones de la ley. Las IES que no cumplan con lo mandatado en la Ley no podrán acceder a la Acreditación Institucional.

Con todo, los antecedentes señalados precedentemente instan a la universidad a contar con una política institucional de género.

## **II. PROPÓSITO**

Elaborar una política institucional de género para la Universidad Tecnológica Metropolitana construida con la participación de las diferentes actorías de la comunidad.

## **III. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL GÉNERO**

### **III.1. Estructura de contenidos de la política<sup>3</sup>**

- Introducción: Contextualización e importancia de contar con una política institucional de género para la UTEM y su vinculación con el PDI Institucional.
- Fundamentación: Aspectos del diagnóstico de relaciones de género, Compromiso Mineduc, Criterio 7 de los Nuevos criterios y estándares de acreditación, Cumplimiento de la Ley 21.369.
- Marcos normativos: Resumen breve de las consideraciones y obligaciones del marco legal y normativo atinente al ámbito universitario nacional e internacional.

---

<sup>3</sup> La estructura del documento es el resultado de una discusión entre el PGE y la DGAI.

- Principios y enfoques: Valores que inspiran la política y enfoques teóricos sobre los cuales se sustenta como lo es el Enfoque de Derechos Humanos, la interseccionalidad, entre otros, asegurando permanentemente la consistencia con los valores institucionales declarados en el PDI.
- Objetivo General: Propósito de la política.
- Lineamientos estratégicos: Definiciones o intervenciones a realizar para el logro el propósito. También considera los ámbitos o áreas sobre las cuales se desarrollará la política; Estamento funcionarios académico, funcionarios no académicos y estudiantil.
- Responsable: Estructura responsable compuesta por todas las unidades involucradas en la implementación y mantención de la política según lineamientos de acción.
- Unidad a cargo del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.
- Glosario.

### III.2. Principios orientadores

El requisito para la elaboración de la política institucional de género es la participación de los diferentes actores y estamentos de la institución. En dicho sentido, los principios en los cuales se inspira la metodología son:

- Transparencia de información ante la comunidad.
- Participación de la comunidad enfocada al resultado.
- Definición de responsabilidades.
- Involucramiento del equipo directivo.

### III.3. Aspectos metodológicos

La política institucional de género es un instrumento que debe ser aprobado por el Honorable Consejo Superior, a partir de una propuesta que la rectora de la Universidad le presenta. La metodología detalla la forma en que la rectora ha definido elaborar la propuesta que presentará a dicho Consejo, incorporando la representatividad y participación de la comunidad y asegurando el cumplimiento de las exigencias legales, tanto de contenidos como de plazos.

Para lo anterior, la rectora conformará una Comisión de diseño de la política institucional de género, cuya principal función será elaborar una propuesta de contenido para la política y representar a la comunidad universitaria en dicho proceso. Esta comisión, será acompañada y apoyada por una secretaría técnica. Finalmente, la rectora será quien sancionará la propuesta de contenido definitiva que será sometida a la aprobación del Consejo Superior.

- a) **Comisión de diseño de la política institucional de género:** Esta comisión estará conformada por 25 integrantes, debiendo considerar suplentes cuando los integrantes titulares no puedan asistir. Esta medida es para velar por el quórum necesario:
- Presidenta: Rectora
  - Vicepresidenta: Directora Programa de Género y Equidad
  - 2 Consejeras/Consejeros en representación del Consejo Superior (elegidos por el propio Consejo con paridad de género)

- 2 Vicerrectoras y 2 Vicerrectores
- Directora DGAI
- 5 Decanos
- 1 Académica o académico por facultad (puede considerar cargo directivo). 5 académicos en total, 3 de los cuales deben ser mujeres.
- 3 Representantes estudiantiles, uno por Campus, dos de los cuales deberán ser mujer.
- 3 Representantes del personal no académico, dos de los cuales deberán ser mujer.

El nombramiento de las y los integrantes de la Comisión será formalizado por la Rectora, con foco en la equidad de género y diversidad. La Presidenta podrá invitar a otros miembros de la comunidad o actores externos para sesiones específicas de la Comisión.

**Funciones:**

- Elaborar una propuesta de política institucional de género para presentar a la rectora de la universidad.
- Representar las ideas, reflexiones e inquietudes de cada actor y estamento participante.
- Evacuar información a las bases en forma permanente (Facultades/Asociaciones)
- Sesionar semanalmente o en la periodicidad que sea necesaria, ya sea en forma presencial y/o virtual en horario a convenir entre sus integrantes para lo cual deberá existir quórum para sesionar y quórum representativo para aprobar considerando la posibilidad de reemplazo cuando se justifique
- Designar un(a) secretario(a) que levante acta de los acuerdos en el minisitio web de la política.

b) **Secretaría Técnica:** Instancia conformada por 8 integrantes de las unidades de la institución que se vinculan, por su quehacer directo, con las temáticas de género. Cada unidad designará a su representante:

- Dirección del Programa de Género y Equidad<sup>4</sup>, instancia que ejercerá como coordinación de la secretaría técnica.
- Dirección Jurídica.
- Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.
- Programa de Derechos Humanos.
- Vicerrectoría de Investigación y Posgrado (Proyecto INesGénero).
- Vicerrectoría Académica.
- Dirección de Asuntos Estudiantiles.
- Dirección General de Análisis Institucional.

**Funciones:**

- Apoyar a la comisión de diseño de la política institucional de género en todo el proceso.
- Apoyar a la comisión de diseño de la política institucional de género en la sistematización de documentos.
- Resguardar el alcance jurídico de la Ley 21369, Ley 21091, Ley 21094, Criterios y estándares de acreditación alusivos a equidad de género y otros marcos normativos nacionales e internacionales vigentes.

---

<sup>4</sup> Los y las profesionales del PGE serán parte en forma no regular, según temáticas a abordar en cada sesión.

- Incorporar los aportes de la comunidad participante en las instancias establecidas dentro de los plazos contemplados.
- Aclarar dudas presentadas por la comunidad participante.
- Sesionar semanalmente o en la periodicidad que sea necesaria, ya sea en forma presencial y/o virtual desde la fecha de constitución y en horario a convenir entre sus integrantes, debiendo existir quórum para sesionar.
- Designar un secretario(a) que publique las actas de cada sesión en el minisitio web de la política de género.
- Publicar los avances en minisitio web de la política de género.

c) **Participación abierta a la comunidad:** Existirá un acceso permanente al link de participación virtual en minisitio web de la política de género, habilitado en forma estable durante todo el proceso de elaboración. La función de este espacio es opinar abiertamente sobre los documentos emanados por la comisión de diseño en un plazo establecido en el minisitio web.

### II.3. Inducción en temáticas de género a integrantes de ambas mesas

Con el propósito de asegurar un conocimiento homogéneo de aspectos esenciales para la elaboración de la política institucional de género, se efectuará un proceso de inducción a todas las actorías participantes en los siguientes temas:

- Perspectiva de género y su impacto en las IES.
- Conceptos: Igualdad y Equidad de género, Violencia de Género, Tipos de violencia, Acoso sexual, Discriminación por género, Conciliación trabajo-tareas de cuidado.
- Resultados del Diagnóstico de relaciones de género UTEM y análisis comparado con las 18 universidades estatales.
- Alcances de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación por género.
- Estructura, funcionamiento y quehacer del PGE.

### II.4. Etapas involucradas

ETAPA 1	Validación metodología para el diseño de la política institucional de género
Objetivo	Definir y aprobar la metodología que se usará durante todo el proceso de elaboración de la política institucional de género
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diagnóstico de Relaciones de Género UTEM</li> <li>– Diagnóstico de género 18 universidades del Estado</li> <li>– Compromiso Mineduc</li> <li>– Criterios y estándares de acreditación institucional</li> <li>– Ley 21369</li> <li>– Propuesta metodológica elaborada por PGE</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Preparación de propuesta por DGAI</li> <li>– Aprobación de la metodología</li> </ul>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– PGE</li> <li>– Comité de gestión</li> </ul>

	– Dirección Jurídica
Productos	Metodología de trabajo aprobada por Resolución exenta
Responsable decisional	Rectoría
Plazos	31 de marzo 2022

<b>ETAPA 2</b>	<b>Constitución de comisiones, proceso de inducción en enfoque de género y levantamiento de expectativas de la comunidad.</b>
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Constituir las comisiones que trabajarán en el diseño de la política institucional de género: comisión técnica y comisión de diseño de la política institucional de género.</li> <li>– Preparar a los comisiones en conceptos básicos del enfoque de género, en los principales resultados del diagnóstico institucional y en la normativa vinculada a las políticas de género.</li> </ul>
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Contenidos de inducción</li> <li>– Minisitio web de la política de género</li> <li>– Encuesta expectativas</li> </ul>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sesión de constitución</li> <li>– Sesiones de inducción implementadas</li> <li>– Información en minisitio web de la política de género</li> <li>– Aplicación encuesta</li> </ul>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– PGE</li> <li>– Secretaría técnica</li> <li>– Comisión de diseño</li> </ul>
Productos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Comisión de diseño y secretaría técnica constituidas</li> <li>– Proceso de inducción implementado</li> <li>– Resultados encuesta de expectativas</li> </ul>
Responsable decisional	Rectoría Secretaría Técnica
Plazos	30 de abril 2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sesión de constitución (semana 11 de abril)</li> <li>– Sesiones de inducción implementadas (30 de abril)</li> <li>– Información en minisitio web de la política de género (30 de abril)</li> <li>– Aplicación encuesta 30 de Abril 2022</li> </ul>

<b>ETAPA 3</b>	<b>Proceso de Elaboración de la política</b>
Objetivo	Elaborar propuesta de la política institucional de género.
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diagnóstico de relaciones de género</li> <li>– Ley 21.369</li> <li>– Otras Normativas vinculadas</li> <li>– Políticas de género de IES a nivel nacional e internacional</li> <li>– Resultados encuesta sobre expectativas de la política</li> <li>– Sugerencias/comentarios/observaciones de la comunidad.</li> </ul>

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollo de contenidos de la política</li> <li>– Revisión de otras políticas de IES</li> <li>– Revisión de los resultados de la encuesta</li> <li>– Revisión de sugerencias/comentarios/observaciones de la comunidad.</li> </ul>
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Secretaría Técnica</li> <li>– Comisión de Diseño</li> </ul>
Productos parciales	Primer documento: a) Introducción b) Fundamentación c) Marcos normativos d) Principios y enfoques
	Segundo documento: a) Objetivo General/Propósito de la política. b) Lineamientos estratégicos.
	Tercer documento: a) Responsables b) Unidad a cargo del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política. c) Glosario.
Responsable decisonal	Comisión de Diseño
Plazos	Primer documento: 30 de mayo 2022 Segundo documento: 30 de julio 2022 Tercer documento: 15 de agosto 2022

<b>ETAPA 4</b>	<b>Redacción del Documento final: Política institucional de género</b>
Objetivo	– Redactar el documento final que será presentado al Consejo Superior.
Insumos	– Borrador Informe final
Actividades	– Redacción del informe final
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Secretaría técnica</li> <li>– Comisión de diseño</li> </ul>
Productos	Informe Final editado
Responsable decisonal	Rectoría
Plazos	30 de agosto 2022

<b>ETAPA 5</b>	<b>Aprobación de la Política institucional de género</b>
Objetivo	Aprobar la política institucional de género
Insumos	Documento política institucional de género
Actividades	Redacción del informe final
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Secretaría técnica</li> <li>– Comisión de diseño</li> <li>– Dirección Jurídica</li> </ul>

Productos	Política institucional de género aprobada por Resolución
Responsable decisonal	Honorable Consejo Superior
Plazos	10 de septiembre 2022

#### OBSERVACIONES RESPECTO A LOS PLAZOS

**a) LEY 21369:**

- Un año desde la publicación de la Ley para contar con la política integral= 15 de septiembre 2022
- 90 días (prorrogables por otros 30 días) desde que se implementan ambos modelos para las obligaciones de difusión, capacitación y la incorporación de la normativa interna sobre VG en los contratos de trabajo y otros.
- Un año desde que se implementa la política integral para realizar una evaluación participativa y cumplir las demás obligaciones de la ley.

- b) Los demás aspectos de la política de género no tienen un plazo perentorio (en algunos aspectos se alinean con la agenda del Proyecto INesGénero).