

COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

ACTA		Nº 11		Elaborada por: Gabriela Muñoz Nieto, abogada Dirección Jurídica	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	30/06/2022	INICIO:	14:40
LUGAR:	TEAMS			TÉRMINO:	16:00

TABLA:	
I.	Ejes estratégicos del objetivo específico N° 1
II.	Mesa de Trabajo N° 7 (Ejes estratégicos del Objetivo específico N° 2)

ASISTENCIA
<p>Se inicia la sesión con la asistencia de las siguientes personas integrantes de la Comisión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Sra. María Claudia Ormazabal, del Programa de Género y Equidad, en calidad de Vicepresidenta de la Comisión. 2- Sr. Hugo Durney Wasaff, en representación del Consejo Superior 3- Sra. Carmen González Henríquez, Vicerrectora de Investigación y Postgrado 4- Sra. Claudia García Requena, Vicerrectora de Transferencia Tecnológica y Extensión 5- Sra. Carolina Sepúlveda Pizarro (SUPLENTE) en representación del Vicerrector de Administración y Finanzas 6- Sr. Manuel Jeria Orell, Decano Facultad de Ciencias 7- Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social 8- Sr. Raúl Rosas Lozano (SUPLENTE), en representación de Decano Facultad de Ingeniería 9- Sra. Ángela Da Via Bravo (SUPLENTE), en representación de Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial 10- Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería) 11- Sr. Hilda Liliana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía) 12- Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente) 13- Sra. Sara Rojas Aldea (SUPLENTE) en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería) 14- Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación) 15- Sra. Verónica Lagos Chaura, (SUPLENTE) en representación de la Directora DGAI 16- Sra. Nathaly Pizarro Vidal en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM 2.0) 17- Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial) <p>Asimismo, asiste la Sra. María De Los Ángeles Quense Abarzua</p>

Por parte de la Secretaría Técnica asisten:

- 1- Sr. Exequiel Bustos Doussangt
- 2- Sra. Macarena Fernanda Jofre Valenzuela
- 3- Sra. Constanza Puy Valdés
- 4- Sra. Karla Escobar Martínez
- 5- Sra. Gabriela Muñoz Nieto
- 6- Sra. Javiera Fernanda Valdebenito Zárate

Justifica su inasistencia las siguientes personas:

- 1- Sra. Marisol Durán Santis, Rectora de la Universidad Tecnológica Metropolitana, en calidad de Presidenta de la Comisión.
- 2- Sra. María Pía Galaz (**SUPLENTE**) en representación del Consejo Superior
- 3- Sr. Enrique Maturana Lizardi, Decano Facultad de Administración y Economía
- 4- Sr. Víctor Poblete Pulgar Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento Territorial,

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

La **Directora del Programa de Género y Equidad** (en adelante, "PGE"), **Sra. María Claudia Ormazabal**, inicia esta sesión con sus palabras de bienvenida.

I. EJES ESTRATÉGICOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO 1

Directora del PGE comienza su exposición haciendo un resumen de los ejes estratégicos conversados en los 4 grupos en la mesa de la Sesión N° 10:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.
Análisis de la Secretaría Técnica frente a las Propuestas de EJES ESTRATÉGICOS asociados al objetivo específico "Fortalecer la institucionalidad"
<ul style="list-style-type: none">- Los Ejes Estratégicos propuestos por los grupos en general tienen relación directa con el objetivo específico de la política, en este caso "<i>Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional</i>".- Los Ejes Estratégicos poseen un título que congrega un conjunto de acciones lógicamente vinculadas.- Se distingue en todos los grupos consenso con los lineamientos del CRUCH respecto a incluir como eje estratégico, lo que dice relación con el fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria.- En general los grupos fueron coincidentes en las acciones contempladas en cada eje estratégico. Se observó distintos niveles en la formulación de las acciones (algunas van al detalle y son una suerte de desagregación de acciones más generales).- Con el objeto de mantener un criterio común respecto a las acciones asociadas a cada Eje Estratégico, se optó por enunciados que mantuviesen un mismo nivel de agregación.- Es importante precisar que esta política, una vez aprobada, se materializará a través de sus acciones dando origen a una planificación posterior (planes operativos con sus respectivas unidades responsables).

Señala que, desde la ST se hizo un análisis de lo propuesto por los 4 grupos. Así indica, que en general los ejes estratégicos propuestos van todos en relación con el objetivo específico N° 1. Además, esgrime que, todos los grupos propusieron acciones concretas derivadas de cada eje.

De esta manera, procede a indicar los tres ejes estratégicos que fueron compartidos entre los grupos y la ST lo que hizo fue resumir las acciones propuestas:

Eje estratégico N° 1:

PROPUESTA DE AGRUPACIÓN DE EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES VINCULADAS AL OBJETIVO ESTRATÉGICO: <i>Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.</i>	
Eje estratégico 1: Fortalecimiento la institucionalidad de género en la estructura universitaria	ACCIONES:
	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar una Dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos y financieros suficientes para el cumplimiento de su tarea. - Asegurar que el personal de esta dirección esté capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. - Asegurar la existencia de al menos dos unidades que promuevan la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y otra responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.

Indica que es relevante que hay acciones señaladas expresamente en la Ley 21.369.

Directora del PGE consulta si la Comisión está de acuerdo en la sistematización realizada por la ST respecto de las propuestas de los grupos.

Decano Sr. Manuel Jeria, indica que, respecto de la existencia de al menos 2 unidades, consulta si ya la Universidad ha avanzado en ello con la creación del PGE. **Directora del PGE** contesta afirmativamente.

Sra. Ángela Da Vía, señala que, en la segunda acción, quizás estaría mejor señalar “dotar a la Dirección con personal”

Decano Sr. Tomás Cárdenas, señala que a su parecer las acciones están correctas. Además, a su entender, la segunda acción cabe en la primera. **Directora PGE** consulta a la Comisión si están de acuerdo.

Sra. Patricia Mellado, señala que, en la tercera acción, hay dos unidades, por ende, sólo serían dos, no “al menos dos”.

Sra. Verónica Lagos, señala que se debe pensar en el largo plazo, por ende, no debería limitarse las unidades.

Se abre debate sobre esta temática y se procede a explicar por parte de la ST el alcance del artículo 3 inciso final de la Ley N° 21.369 respecto de la acción relacionada a las “unidades”.

Sra. Susana Gavilanes, señala que la Ley no es un recetario, por ende, la Universidad debiese interpretar el marco jurídico, por ende, a su parecer no deberíamos cerrarnos a otras interpretaciones y abrirse a la posibilidad de que van a surgir otras unidades.

En resumen, la Comisión aprueba el primer eje estratégico con sus acciones:

PROPUESTA DE AGRUPACIÓN DE EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES VINCULADAS AL OBJETIVO ESTRATÉGICO: <i>Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.</i>	
Eje estratégico 1: Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria	ACCIONES:
	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar una dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos y financieros suficientes y capacitados en derechos humanos y perspectiva de género para el cumplimiento de su tarea. - Asegurar la existencia de al menos dos unidades, una de ellas que promueva la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y la otra lleve a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.

Eje estratégico N° 2:

<p>Eje Estratégico 2: Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional.</p>	<p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores. - Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito académico, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional, incluyendo los instrumentos de planificación estratégica. - Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo. - Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando el principio de no discriminación. - Promover el enfoque de género en la gestión y administración de Recursos Humanos - Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.
--	--

Decano Sr. Tomás Cárdenas, indica su conformidad con las acciones.

Sra. Ángela Da Vía, consulta respecto a si en la segunda viñeta se incluye a los funcionarios administrativos. **Directora PGE** señala que en la gestión institucional está incluido el estamento funcionario no académico.

Sra. Susana Gavilanes, señala que, en la primera viñeta, a su parecer se debe agregar que las personas deben tener “competencias demostrables”. Además, hay una problemática relativa a los cargos de confianza.

Directora del PGE consulta a DDGP para ver la terminología más pertinente, es decir, “RRHH”, “desarrollo de personas”, etc. **Sra. Carolina Sepúlveda** señala que se debe hablar de “desarrollo de personas”.

En resumen, la Comisión aprueba el segundo eje estratégico con sus acciones:

<p>Eje Estratégico 2: Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional.</p>	<p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores considerando las competencias requeridas en cada caso. - Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito académico, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional, incluyendo los instrumentos de planificación estratégica. - Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo. - Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando el principio de no discriminación. - Promover el enfoque de género en la gestión y administración para el desarrollo de personas. - Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.
--	--

Eje estratégico N° 3:

<p>Eje estratégico 3: Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.</p>	<p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer mecanismos formales de equidad de género en los ámbitos de conciliación vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad para quienes ejercen tareas de cuidado y pertenezcan a la comunidad universitaria.
--	---

Sra. Ángela Da Vía consulta respecto a si esto está dirigido a todos los estamentos de la Universidad.

Sr. Hugo Durney, consulta en relación con la corresponsabilidad, en el sentido de poder conciliar a la persona en su vida laboral y en su vida familiar. Así a su parecer, se debe incorporar a estudiantes en sus diversidades. En ese sentido, consulta si también es la Institución quien es corresponsable. Directora del PGE, cede la palabra a la abogada Karla Escobar. Sra. Karla Escobar, se debe entender desde el ámbito laboral entre la Institución y las personas, y el compromiso de la primera en las responsabilidades, por eso en algunos estados se habla de conciliación corresponsable, aun no hay claridad de los conceptos. Sin embargo, indica que, todas las Unidades tendrán que asumir

esfuerzos para asumir la corresponsabilidad. Por eso, estos dos conceptos se deben mirar desde el ámbito humanitario.

Decano Tomás Cárdenas, señala que cuando se habla de “laboral” es quienes trabajan en la Universidad, por ende, no se ha considerado a la vida estudiantil.

Se abre debate sobre este tema en relación con quienes se les aplicaría. Además, se abre debate respecto a quienes están honorarios.

Sra. Susana Gavilanes, señala que se debería establecer la aplicación la comunidad universitaria en general, y distinguir en sus ámbitos.

Sra. Ángela Da Vía, señala que, entendiendo lo que plantea Sra. Susana Gavilanes, la segunda línea es “con quienes” no “para”.

En resumen, la Comisión aprueba el tercer eje estratégico con sus acciones:

Eje estratégico 3: Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.	ACCIONES: - Establecer mecanismos formales de equidad de género en los ámbitos de conciliación vida personal, familiar, laboral, estudiantil y la corresponsabilidad con quienes ejercen tareas de cuidado y pertenezcan a la comunidad universitaria en cualquiera de sus estamentos.
---	--

II. MESAS DE TRABAJO N° 7

La Comisión procede a reunirse en las 4 salas de trabajo para efectuar el análisis del objetivo específico N° 2 y el desarrollo de sus ejes estratégicos.

Se pone término a la sesión.

ACUERDOS

1. Se aprueban las acciones y los tres ejes estratégicos del primer objetivo específico relativo a *“Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria, a través, de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional”*:

1) Eje estratégico 1: Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria

Acciones:

- Conformar una dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos y financieros suficientes y capacitados en derechos humanos y perspectiva de género para el cumplimiento de su tarea.
- Asegurar la existencia de al menos dos unidades, una de ellas que promueva la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y la otra lleve a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.

2) Eje Estratégico 2: Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional.

Acciones:

- Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores considerando las competencias requeridas en cada caso.

- Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito académico, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional, incluyendo los instrumentos de planificación estratégica.
- Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo.
- Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando el principio de no discriminación.
- Promover el enfoque de género en la gestión y administración para el desarrollo de personas.
- Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.

3) Eje estratégico 3: Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.

Acciones:

- Establecer mecanismos formales de equidad de género en los ámbitos de conciliación vida personal, familiar, laboral y estudiantil, así como la corresponsabilidad con quienes ejercen tareas de cuidado y pertenezcan a cualquiera de sus estamentos.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. No existen		