

## COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

<b>ACTA</b>		<b>Nº 12</b>		<b>Elaborada por:</b> Gabriela Muñoz Nieto, abogada Dirección Jurídica	
<b>TEMA:</b>	<b>SEGÚN TABLA</b>	<b>FECHA</b>	<b>07/07/2022</b>	<b>INICIO:</b>	<b>14:40</b>
<b>LUGAR:</b>	<b>TEAMS</b>			<b>TÉRMINO:</b>	<b>16:00</b>

<b>TABLA:</b>	
I.	Exposición de ex estudiantes UTEM para fortalecer políticas de género
II.	Ejes estratégicos del objetivo específico Nº 2
III.	Exposición de Karla Escobar Martínez, abogada Fiscalía de Género.
IV.	Mesa de Trabajo Nº 8: inicio modelo de prevención

<b>ASISTENCIA</b>
<p>Se inicia la sesión con la asistencia de las siguientes personas integrantes de la Comisión.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Sra. María Claudia Ormazabal, del Programa de Género y Equidad, en calidad de Vicepresidenta de la Comisión.</li> <li>2- Sra. Marisol Durán Santis, Rectora de la Universidad Tecnológica Metropolitana, en calidad de Presidenta de la Comisión.</li> <li>3- Sra. María Pía Galaz (<b>SUPLENTE</b>) en representación del Consejo Superior</li> <li>4- Sra. Carolina Sepúlveda Pizarro (<b>SUPLENTE</b>) en representación del Vicerrector de Administración y Finanzas</li> <li>5- Sr. Manuel Jeria Orell, Decano Facultad de Ciencias</li> <li>6- Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social</li> <li>7- Sr. Hilda Liliana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía)</li> <li>8- Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente)</li> <li>9- Sra. Sara Rojas Aldea (<b>SUPLENTE</b>) en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)</li> <li>10- Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación)</li> <li>11- Sra. Verónica Lagos Chaura, (<b>SUPLENTE</b>) en representación de la Directora DGAI</li> <li>12- Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial.</li> <li>13- Sra. María De Los Ángeles Quense Abarzua</li> <li>14- Sra. Elizabeth Luzmira Aguilera Rojas en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM)</li> </ol> <p>Por parte de la Secretaría Técnica asisten:</p>

- 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
- 7- Sra. Génesis Solange Quiroz Carreño

Justifica su inasistencia las siguientes personas:

- 1- Sr. Enrique Maturana Lizardi, Decano Facultad de Administración y Economía
- 2- Sr. Hugo Durney Wasaff, en representación del Consejo Superior
- 3- Sra. Claudia García Requena, Vicerrectora de Transferencia Tecnológica y Extensión
- 4- Sra. Carmen González Henríquez, Vicerrectora de Investigación y Postgrado
- 5- Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)
- 6- Sr. Alejandro Velásquez Soto Decano Facultad de Ingeniería
- 7- 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.

La **Directora del PGE** comienza la sesión indicando que la comisión comenzará a trabajar en el modelo de prevención.

### **I. BREVE EXPOSICIÓN EX ALUMNOS:**

Comienza su exposición el **Sr. David Espinoza**, quien es ex alumno UTEM y empleado de una empresa internacional de telecomunicaciones. Así, explica cuál es el estado deseado que se quiere en las materias de la Ley N° 21.369. Así, también expone las recomendaciones que él haría.

Por otra parte, expone la Sra. **Amelia Manzano**, también ex alumna UTEM, quien indica que el estado deseado sería la promoción de la participación, y la erradicación de los estereotipos de género. A su vez, señala que es necesario promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Así, además esgrime que sería necesario poner en los principios la erradicación de la violencia de género. A su vez, recomienda que la bibliografía sea igualitaria de hombres y mujeres y, además, que las bases de investigación sean con bibliografía de género y promover participación y además incentivos de matrícula para romper con estereotipos de género. Por último, desarrollar diagnósticos y estadísticas con perspectiva de género.

### **II. EJES ESTRATÉGICOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO 2:**

La **Directora del PGE**, comienza su exposición indicando que, el objetivo específico N° 2 aprobado por la Comisión es el siguiente: *Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional*

Por otra parte, indica que, los ejes estratégicos que la Comisión discutió en la sesión anterior, devino en que la ST los agrupara de la siguiente manera:

Análisis de la Secretaría Técnica frente a las Propuestas de EJES ESTRATÉGICOS asociados al objetivo específico "Fortalecer la Transversalización"
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Ejes Estratégicos propuestos por los grupos tienen <b>relación directa</b> con el objetivo específico de la política.</li> <li>- Los Ejes Estratégicos poseen un título que <b>congrega</b> un conjunto de acciones lógicamente vinculadas.</li> <li>- Se distingue en todos los grupos <b>consenso</b> que los lineamientos del CRUCH contienen un nivel de detalle que no se considera necesario a nivel de identificar acciones de la política. No obstante, constituyen aportes para los planes operativos posteriores a la política.</li> <li>- En general los grupos fueron <b>coincidentes</b> en el tipo de acciones contemplados en cada eje estratégico.</li> <li>- Con el objeto de mantener un <b>criterio común</b> respecto a las acciones asociadas a cada Eje Estratégico, se optó por enunciados que mantuviesen un mismo <b>nivel de agregación</b>.</li> <li>- Existe <b>consenso</b> en la definición del eje estratégico 1 "Promoción de una cultura de igualdad de género".</li> <li>- Se modificaron los verbos usados en las acciones por verbos más concretos, por ejemplo; La acción "<b>Valorar</b> la igualdad de trato, no discriminación e inclusión como atributo de la cultura institucional", se modificó por el verbo "<b>Promover</b>".</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La acción <b>Incorporar contenidos mínimos de género en programas de inducción a la docencia universitaria</b> estaría contenida en la letra b) "Generación de acciones socioeducativas ...", al igual que otras acciones de la estrategia 1 del CRUCH.</li> <li>- En el Eje estratégico 2 se <b>agruparon</b> acciones que estaban contenidas en los lineamientos CRUCH, las cuales se expresan en las letras a) y b).</li> <li>- En el Eje estratégico 3 (investigación), el proyecto <b>InesGénero</b> contempla una <b>política específica de I+D+I+e</b>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un grupo propuso un Eje estratégico <b>Gestión institucional</b>, lo cual está contenido en el Objetivo 1, específicamente en el Eje estratégico 1 <b>Institucionalización</b>.</li> <li>- Un grupo propuso un Eje estratégico de <b>Extensión y VcM</b>, lo cual se integró como una acción en el Eje Estratégico 1 <b>Promoción de una cultura de igualdad de género</b>.</li> </ul>

## Objetivo específico N° 2:

1. **Eje estratégico 1:** de los análisis de los 4 grupos la ST procedió a sistematizar las propuestas quedando de esta manera:

Eje Estratégico 1: Promoción de una cultura de igualdad de género	<b>ACCIONES:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Promover la <b>igualdad y la no discriminación de género</b> en todas las áreas del quehacer institucional.</li> <li>b) Generar <b>acciones socioeducativas</b> en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.</li> <li>c) Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través <b>del cumplimiento de estándares</b>.</li> <li>d) Considerar la <b>interseccionalidad</b> como criterio de análisis en diagnósticos, informes, planes u otros que consideren la dimensión género como categoría.</li> <li>e) Implementar un <b>plan comunicacional</b> para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.</li> <li>f) Incorporar la perspectiva de género en las <b>acciones de extensión académica y vinculación con el medio</b>.</li> <li>g) Fomentar el uso de <b>lenguaje inclusivo y no sexista</b> en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.</li> </ol>
---	---

Se abre debate:

**Sra. Verónica Lagos**, indica que, haría sólo un cambio de orden: generar, promover e implementar.

**Sra. María Pía Galaz**, señala que le llama la atención que una de las recomendaciones es fomentar la participación del género femenino y grupos minoritarios. **Decano Sr. Tomás Cárdenas**, señala que el comentario anterior está contenido en la letra a). **Directora del PGE** dice que, además, está contenido en el objetivo N° 1 sobre la institucionalización.

**Rectora Sra. Marisol Durán Santis**, señala que, si el eje es promoción de una cultura, por ende, abarcaría todo el quehacer institucional y de toda la comunidad universitaria. Sin embargo, indica que, la interseccionalidad como acción, no le hace sentido. Además, la letra f) tampoco le hace sentido, porque se supone que siempre es en todas las áreas de la Universidad. Por último, la letra g) no se parece que esté redactado desde la acción. **Directora del PGE**, la letra f) está explicitado así, porque en el eje estratégico 2 está orientado a los temas de formación y docencia. En relación

con la interseccionalidad como criterio de análisis importante para fomentar la igualdad. Respecto del uso del lenguaje inclusivo, se puede hacer énfasis en los documentos e instrumentos que consideren esa expresión.

**Sra. María Pía Galaz**, consulta en relación con los estándares contenidos en la letra c). **Directora del PGE**, indica que, respecto al objetivo estratégico N° 1, una de las labores que se deben realizar es, definir estándares que no estarán contenidos en la política, pero sí se deben identificar.

**Decano Sr. Victor Poblete**, hace una precisión para sistematizar de mejor manera para que quede de mejor manera establecida la acción.

**Rectora**, indica que le parece bien y que incluso en la letra a) si se está hablando de la igualdad y no discriminación, quizás se podría agregar “con enfoque de interseccionalidad”.

	ACCIONES:
Eje Estratégico 1: Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la interseccionalidad	a) Promover la igualdad y la no discriminación de género en todas las áreas del quehacer institucional.
	b) Generar acciones socioeducativas en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.
	c) Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares.
	d) Considerar (Utilizar la interseccionalidad como criterio de análisis en diagnósticos, informes, planes u otros que consideren la dimensión género como categoría (Propuesta
	e) Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.
	f) Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.
	g) Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.

En consecuencia, se aprueba la redacción de la siguiente forma:

**1) Eje estratégico 1:** Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad.

Acciones:

- a. Promover la igualdad y la no discriminación de género considerando el enfoque de género y la interseccionalidad en todas las áreas del quehacer institucional.
- b. Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.
- c. Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares mínimos.
- d. Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.
- e. Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.
- f. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.
- g. Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en materia de inclusión.

## 2. Eje estratégico 2:

<p>Eje estratégico 2: Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado (educación continua):</p>	<p>a) Incorporar el enfoque de género en el <b>modelo educativo</b> dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.</p> <p>b) Incorporar el enfoque de género en el <b>currículo de pregrado y postgrado (educación continua)</b>. I</p> <p>c) Implementar acciones de <b>perfeccionamiento docente</b> en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.</p> <p>d) Incorporar la categoría de género en los <b>instrumentos de evaluación docente</b> que la institución contemple.</p>
---	---

Se abre debate:

Se acuerda incluir educación continua

**Decano Sr. Tomás Cárdenas**, señala que el punto b) ya se incluye.

**Rectora** indica que en el punto d) se incluye también la evaluación de la “docencia” o si es sólo referido a la evaluación docente.

Decano Sr. Manuel Jeria, indica que en las evaluaciones que hace los estudiantes si está incluida la dimensión de género, equidad e inclusión. **Decano Sr. Tomás Cárdenas**, señala que ese es otro eje estratégico, porque este N° 2 es solo de formación.

<p>Eje estratégico 2: Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua:</p>	<p>a) Incorporar el enfoque de género en el <b>modelo educativo</b> dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.</p> <p>b) Incorporar el enfoque de género en el <b>currículo de pregrado, postgrado y educación continua</b>.</p> <p>c) Implementar acciones de <b>perfeccionamiento docente</b> en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.</p> <p>d) Incorporar la categoría de género en los <b>instrumentos de evaluación de la docencia</b> que la institución contemple.</p>
---	---

En consecuencia, la comisión acuerda la siguiente redacción:

**2) Eje Estratégico 2:** Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.

Acciones:

- a. Incorporar el enfoque de género en el modelo educativo dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.
- b. Incorporar el enfoque de género en el currículo de pregrado, postgrado y educación continua.
- c. Implementar acciones de perfeccionamiento docente en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.
- d. Incorporar la dimensión de género en los instrumentos de evaluación de la docencia que la institución contemple.

## 3. Eje estratégico N° 3:

Eje Estratégico 3: Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.	<b>ACCIONES:</b>
	a) Incorporar la perspectiva de género en las bases de los fondos con financiamiento interno de investigación.
	b) Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.
	c) Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.
	d) Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.

Se abre debate:

**Decano Sr. Tomás Cárdenas**, señala que se podría hacer un guiño a la política que está haciendo la VRIP en InesGenero.

**Rectora** pregunta si está considerado el desarrollo académico. **Directora del PGE**, dice que, está en el objetivo específico N° 1.

**Sra. Daniela Godoy**, señala que, las jerarquías piden actividad y publicación científica en los últimos 5 años, pero entremedio tuvo permiso postnatal, por ende, no estaba claro el criterio si se tomaba en consideración, por eso a su vez, debe quedar señalado siempre expresamente el desarrollo de la carrera académica. **Rectora** indica que hoy se está reformando el Reglamento de carrera académica. Pero a su parecer, igual debería quedar expresamente. **Directora** dice que esta en el objetivo específico 1.

**Decano Sr. Manuel Jeria**, indica que, a su parecer el caso de la jerarquización es relevante porque ahora está la Comisión de carrera académica funcionando que está estudiando el Reglamento de jerarquización. **Directora del PGE**, señala que lo relevante es que acá quede claro, pero no ser tan específica.

**Sra. Elizabeth Troncoso Ahues**, indica que, en la Comisión de Carrera Académica si se está hablando. Además, propone que, en el primer eje, se considere en el desarrollo de todos los estamentos de la Universidad, la perspectiva de género. Así, se pueden integrar la perspectiva de género en línea con las acciones de la unidad académica a fin.

Se aprueba de la siguiente manera:

**3) Eje estratégico 3:** Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.

Acciones:

- a. Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación.
- b. Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.
- c. Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.
- d. Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.
- e. Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.

### III. EXPOSICIÓN FISCAL DE GÉNERO SRA. KARLA ESCOBAR MARTÍNEZ

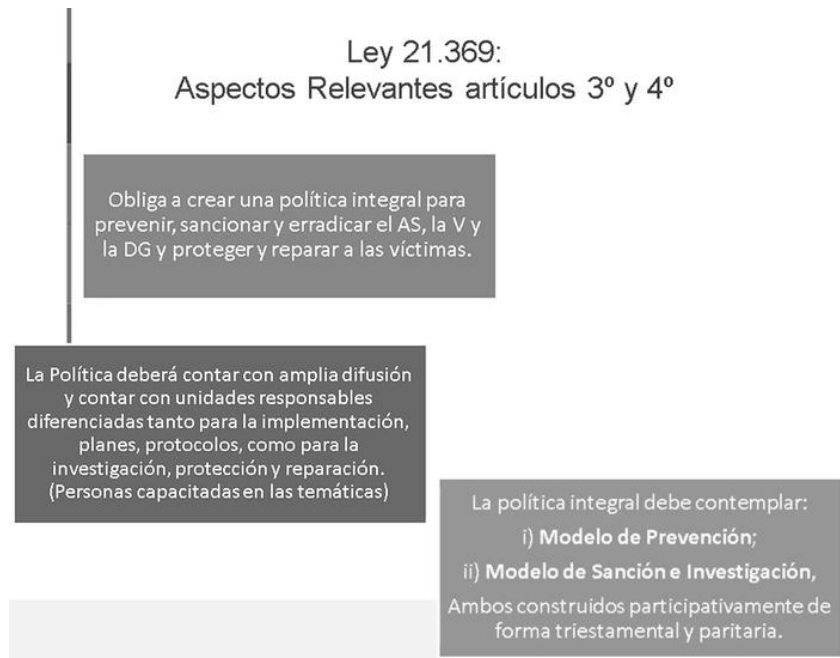


Abogada del PGE, Sra. Karla Escobar Martínez, señala que la Ley N° 21.369 tiene la siguiente finalidad.

## Ley 21.369: Finalidad

Establecer **ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género**, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual

Asimismo, prosigue indicando que, la Ley nos obliga a tener un modelo de prevención y otro de sanción.



Asimismo, indica que, es relevante que, lo que debe contener el modelo de prevención que es lo siguiente:

## Modelo de Prevención (Art. 5º)

- Diagnósticos de actividades, procesos e interacciones que generen o incrementen el riesgo de AS, VG, DG
- Medidas de prevención de riesgo y asegurar espacios libres de VG
- Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información
- Programa de capacitación y especialización a toda la comunidad
- Incorporación contenidos de Derechos Humanos y Violencia y Discriminación de Género en planes curriculares
- En proceso de inducción a personas de la comunidad dar a conocer política, planes, protocolos y reglamentos

**Directora del PGE** señala que hoy hay diversos instrumentos sobre la materia, por lo que no se parte de cero.

1. Campañas y actividades permanentes de **sensibilización** (Boletines mensuales, Live Instagram, cartillas digitales, talleres de sensibilización por el buen trato (iniciado con personal de portería).
2. Charlas de **inducción** en temáticas de **género** a funcionarios/as nuevos/as.
3. Charlas de **inducción** sobre el quehacer del PGE a estudiantes de primer año.
4. **Curso** "Monitores(as) para la prevención de la VG" dirigido a estudiantes (3ª versión)
5. Curso "DDHH y perspectiva de **género**" dirigido a los estamentos funcionario académico y no académico (3ª versión)
6. Curso "Incorporación de la perspectiva de **género** en la educación superior", dirigido al estamento académico en formato auto instruccional (a iniciarse el 25/07/2022).
7. Recorridos a los Campus y Sedes con participación triestamental para identificar factores de riesgo de violencia y discriminación de **género** (por finalizar).
8. Trabajo colaborativo con estudiantes con acciones dirigidas a la promoción de espacios y relaciones respetuosas e igualitarias y la prevención de violencia y discriminación de **género** (1º producto: Campaña Consentimiento Sexual)
9. Primer diagnóstico de relaciones de **género**.

En relación con los aspectos que faltan indica que son los siguientes:



1. Diagnóstico que identifique actividades, procesos e interacciones que incrementen el riesgo de vivir VG (Trabajo colaborativo con UAH, UMCE).
2. Desarrollo de programas permanentes de capacitación (Aún cuando se efectúan en la actualidad se deben institucionalizar).
3. Incorporar contenidos de DDHH, violencia y discriminación de género en los planes curriculares (Actualmente en cursos electivos, se debe promover en nuevos planes de estudio).
4. Difundir la reglamentación vinculada a la ley.
5. La normativa interna en esta materia, deberá incorporarse a los Contratos, convenios u otros.
6. Otras acciones pertinentes al diagnóstico recogido desde la comunidad universitaria (visitas y/o recorridos, otras)

#### IV. **MESAS DE TRABAJO N° 8:**

La Comisión procede a consensuar el envío por correo electrónico de la matriz N° 8 para efectuar el análisis inicial del modelo de prevención.

Se pone término a la sesión.

#### **ACUERDOS**

1. Se aprueban las acciones y los tres ejes estratégicos del segundo objetivo específico relativo a *“Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional”*:

**1) Eje estratégico 1:** Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad.

Acciones:

- h. Promover la igualdad y la no discriminación de género considerando el enfoque de género y la interseccionalidad en todas las áreas del quehacer institucional.
- i. Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.
- j. Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares mínimos.
- k. Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.

- l. Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.
- m. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.
- n. Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en materia de inclusión.

**2) Eje Estratégico 2:** Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.

Acciones:

- e. Incorporar el enfoque de género en el modelo educativo dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.
- f. Incorporar el enfoque de género en el currículo de pregrado, postgrado y educación continua.
- g. Implementar acciones de perfeccionamiento docente en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.
- h. Incorporar la dimensión de género en los instrumentos de evaluación de la docencia que la institución contemple.

**3) Eje estratégico 3:** Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.

Acciones:

- f. Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación.
- g. Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.
- h. Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.
- i. Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.
- j. Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. No existen		