

COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

ACTA		Nº 14		Elaborada por: Gabriela Muñoz Nieto, abogada Dirección Jurídica	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	21/07/2022	INICIO:	14:35
LUGAR:	TEAMS			TÉRMINO:	16:00

TABLA:	
I.	Resumen de las fortalezas y debilidades para abordar el modelo de prevención
II.	Mesa de Trabajo Nº 9 sobre Modelo de Prevención

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- Sr. Víctor Poblete Pulgar Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial 5- Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social 6- Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería) 7- Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente) 8- Sra. Sara Rojas Aldea (SUPLENTE) en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería) 9- Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación) 10- Sra. Verónica Lagos Chaura, (SUPLENTE) en representación de la Directora DGAI <p>Por parte de la Secretaría Técnica asisten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Sr. Exequiel Bustos Doussangt 2- Sra. Macarena Fernanda Jofre Valenzuela 3- Sra. Karla Escobar Martínez 4- Sra. Gabriela Muñoz Nieto 5- Sra. Javiera Fernanda Valdebenito Zárata 6- Génesis Solange Quiroz Carreño <p>Justifica su inasistencia las siguientes personas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Sr. Hilda Lilibiana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía) 2- Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (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. Resumen de las fortalezas y debilidades para abordar el modelo de prevención

La **Directora del Programa de Género y Equidad**, señala que se reunieron las opiniones de todos los grupos en relación con la matriz enviada y se pueden agrupar las fortalezas y debilidades en los siguientes grupos:

Fortalezas y Debilidades para abordar el Modelo de Prevención en la UTEM
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vinculadas a acciones y/o procesos del PGE ✓ Vinculadas a gestión institucional ✓ Vinculadas a cultura institucional ✓ Iniciativas y/o prácticas de unidades y/o direcciones que se podrían realizar.

Como primer punto, se refiere a las fortalezas y debilidades relativas al proceso del PGE:

Fortalezas Vinculadas a acciones y/o procesos del PGE	Debilidades Vinculadas a acciones y/o procesos del PGE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es un tema que está “puesto en la mesa”, no aparece sin una historia. Ya existen ciertas estructuras, equipos. (Programa de Género y Equidad y Oficina de Acompañamiento y Denuncias). Lo que no se tiene, se busca. ➤ Campañas permanentes de capacitación y sensibilización en todos los estamentos. ➤ Procedimiento institucional para formalizar el Uso del Nombre Social ➤ Inducción en temáticas de género a las nuevas contrataciones. ➤ Intentos de incorporar un lenguaje inclusivo y respetuoso, en los ámbitos profesionales y educativos. ➤ Existencia de un primer diagnóstico de relaciones de género en la institución. ➤ Existencia de un boletín de género que difunde comunicaciones y que invita a leer información ligada a la temática. ➤ Página web con un espacio dedicado a Género y Equidad (https://www.utem.cl/universidad/genero-y-equidad/), donde se comparten noticias, actos administrativos de protocolos/procedimientos y enlaces de interés. ➤ Recorrido de las sedes, para detectar puntos vulnerables. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inexistencia, hasta el momento, de evaluación de los procesos de denuncias para la mejora continua. ➤ Fortalecer procesos reparatorios. ➤ Persiste desconocimiento del PGE y del procedimiento de denuncias. ➤ Faltan mecanismos preventivos para anticipar situaciones de riesgo de violencia de género. ➤ Falta diagnósticos críticos para implementar la ley, y acciones derivadas, en temas focalizados (corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral/estudiantil, familiar y personal) que consideren a los tres estamentos de la comunidad universitaria. ➤ Considerar procesos de educación en materias de género y no únicamente capacitación.

Como segundo punto, en relación con la gestión institucional se identificó lo siguiente:

Fortalezas Vinculadas a gestión institucional

- Existencia de **protocolo institucional** que apoya la protección de integrantes de la comunidad ante hechos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria que pudieran sufrir al interior de la UTEM.
- UTEM **asume** mandato Ley 21369.

Debilidades Vinculadas a gestión institucional

- Sistemas de información institucional **débiles** para apoyar la toma de decisiones fundada y oportuna sobre todo el quehacer de la universidad y con perspectiva de género.
- Falta sistemas institucionales que monitoreen y evalúen el **impacto** de las acciones que se implementan.
- Falta considerar en los **contratos**, materias referidas a equidad de género.
- Dar a **conocer** a nuevos docentes, los avances como UTEM en esta materia.
- Falta un **plan comunicacional** efectivo que propicie mayor entendimiento y conciencia de la necesidad de erradicar las violencias y discriminación de género.

Como tercer punto se identificó lo siguiente:

Fortalezas Vinculadas a la cultura institucional

- Compromiso y esfuerzos de las autoridades para **avanzar** en los tiempos comprometidos en la generación de la política de género.
- En general, existe un **contexto actual** en la institución más **sensible** y/o consciente de la necesidad de impulsar acciones con perspectiva de género.

Debilidades Vinculadas a cultura institucional

- **Resistencia a los cambios**, se reconoce una población que ya tiene conceptos muy establecidos y cuando salen las temáticas de género, piensan que son moda.
- **Persisten** situaciones de violencia de género, por ejemplo, desde autoridades hombres que tienen conductas machistas.
- **Persisten** brechas de género en FING, cuando se llama a concursos – siempre quienes postulan son hombres
- **Sesgo** de género en el proceso de selección de académicos.
- Cultura laboral **reactiva** y sin tiempo para la reflexión
- Creer que se tiene la verdad absoluta, se trata de una **construcción colectiva**, estos temas deben ser abordados con grados de empatía, humildad, compasión, no se trata de quien sabe más o menos.
- Falta de **confianza** entre o en los equipos para poder trabajar estas temáticas de manera más abierta, dado que son temáticas sensibles en sí mismas.

Como cuarto punto, se identificó lo siguiente:

Fortalezas Vinculadas a Iniciativas y/o buenas prácticas de unidades y/o direcciones a destacar	Debilidades Vinculadas a Iniciativas y/o buenas prácticas de unidades y/o direcciones a destacar
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Algunas carreras (como TS) incorporan temáticas de género en los planes curriculares. ➤ Dictación de la asignatura de Ciudadanía y Derechos Humanos, pionero en las universidades CUECH y reconocido por el Foro Latinoamericano de Derechos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faltan mecanismos que se apliquen desde la DDGP y la DAE para la existencia y promoción efectiva de ambientes laborales y formativos dignos y que propicien de buena manera el desempeño laboral o académico requerido en comunidades de educación superior, así como también libres de sesgos de género. ➤ Insuficiente representación de mujeres y disidencias en las instancias de toma de decisión.

Ahora bien, explica que, además, se realizaron dos preguntas a la comisión:

1. ¿Qué ambientes y/o actividades propias de la Institución consideran que inciden en la violencia y/o Discriminación en razón de género?

Ámbito relaciones de género:

- Jerarquía en las relaciones sociales, se perpetúa la distribución de roles y funciones por género, insuficiente representación femenina en determinados espacios, por ejemplo, en los cargos de toma de decisiones. No hay paridad de género en todas las comisiones de decisión.
- Espacios de trabajo con personas que no tratan bien a los colegas o subalternos.

Cultura organizacional:

- Cultura tradicional que puede propiciar situaciones de discriminación y/o violencia de género. Resistencia a los cambios propuestos en temáticas de género.

Ambientes y/o actividades de la institución:

- Las clases pueden ser un ambiente propicio para la expresión de violencia y/o discriminación de género, principalmente desde un componente de “creencias y prejuicios”.
- La infraestructura no considera los requerimientos de género actuales (incorporar por lo menos dos baños mixtos), materiales de trabajo no óptimos.

2. ¿Qué acciones de promoción y prevención consideran que deberían ser las prioritarias para el desarrollo del Modelo?

- Sensibilización de las desigualdades de género que propicien la empatía y el compromiso por los cambios sociales que generen impacto en la reducción de la violencia de género.
- Formación continua en temáticas de género para toda la comunidad y en todos los niveles.
- Campañas en RRSS o lugares que se visitan cotidianamente como casinos, bibliotecas.

Generar espacios amables, seguro, respetuoso y gratos para todas las identidades de género.

A su vez, indica que el objetivo de la Ley N° 21.369 es el siguiente:

Art 1º: Promover **políticas integrales** orientadas a **prevenir, investigar, sancionar y erradicar** el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y **proteger y reparar** a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de 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.



Art 3º: Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1º 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.

De esta manera, indica que, el Modelo en realidad se debe llamar “Modelo de promoción y prevención” porque son complementarios y, por ende, su comunicación es necesaria.

Modelo de Promoción y Prevención

Un modelo de **promoción** y **prevención** para la UTEM corresponde a un diseño conceptual para promover relaciones igualitarias de género y la prevenir actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

La **promoción** genera transformaciones socioculturales que permitan alcanzar la igualdad en las relaciones de género.

La **prevención** aporta la visibilización de las problemáticas consecuentes a las relaciones desiguales de género en la comunidad universitaria.

II. MESAS DE TRABAJO N° 9:

Explica la Directora del PGE que, la forma en que se trabajará hoy es la siguiente:

TRABAJO DE GRUPO

Modelo de Promoción y Prevención de la violencia de género (Anexo)

Parte 1: Revisar y consensuar los **ejes estratégicos** vinculados al **Objetivos específico** "Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación".

Parte 2: Revisar y consensuar la redacción del **propósito** del **Modelo de Promoción y Prevención**

Parte 3: Revisar y consensuar los **componentes** del **Modelo de Promoción y Prevención**

Parte 4: Revisar y consensuar los **lineamientos de acción** de cada componente

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
No existen

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA CUMPLIMIENTO	DE	RESPONSABLE
1. No existen			