



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
METROPOLITANA

UTEM *del Estado de Chile*

RESUMEN

Política Institucional de Género

Universidad
Tecnológica
Metropolitana



RESUMEN

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO UTEM

¿Por qué una política institucional de género para la UTEM?

- **Porque** la igualdad de género es una responsabilidad social de las instituciones de educación superior.
- Porque existen Nuevos criterios y estándares de acreditación de la CNA que aluden a una convivencia caracterizada por la equidad de género, diversidad e inclusión.
- **Porque** lo mandado en la Ley 21.369 que regula el Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de género en las instituciones de educación superior, exige contar con una política integral de género.
- **Porque** el primer diagnóstico de relaciones de género en nuestra institución arrojó resultados que evidencian la existencia de brechas y barreras que dificultan avanzar hacia la igualdad de género.
- **Porque** es un compromiso asumido por el actual gobierno universitario en su Plan de desarrollo institucional.

¿A quiénes está dirigida?

A toda la comunidad universitaria, es decir:

- **Estudiantes** que cursen programas de pregrado, educación continua y posgrado.
- **Quiénes desarrollen funciones de docencia** cualquiera sea su vínculo contractual con las institución.
- **Quiénes desarrollen funciones de administración** cualquiera sea su vínculo contractual con las institución.
- **Quiénes desarrollen investigación** o cualquier otra función relacionada con la Universidad independiente de su vínculo contractual con las institución.

¿Cómo se elaboró?

La política institucional de género fue elaborada en un proceso de construcción participativo que consideró la representación de los tres estamentos de la comunidad universitaria quienes se constituyeron en una comisión de diseño que trabajó durante 5 meses sosteniendo 19 sesiones de trabajo y recibiendo la asesoría permanente de una secretaría técnica.

¿Qué se propone?

La política de género pretende revertir las desigualdades mediante los siguientes objetivos:

General

- Garantizar la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer junto con la erradicación de las violencias y discriminación en razón del género.

Específicos

- Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.
- Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.
- Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.

¿Cuál es el marco jurídico en que se basa?

- Convenios y Tratados Internacionales a los cuales se suscribe nuestro país.
- Leyes nacionales: Tales como, la Ley N°20.609 de 2012 que establece medidas contra la discriminación arbitraria, Ley N°21.120 de 2018 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, Ley General de Educación N° 20.370 de 2009, Ley sobre Educación Superior N° 21.091 de 2018, Ley sobre Universidades del Estado N° 21.094 de 2018 y la Ley N°21.369 de 2021 viene en regular el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de educación superior.

¿Cuáles son sus enfoques teóricos?

- Enfoque basado en los Derechos Humanos
- Enfoque o Perspectiva de Género
- Enfoque de Interseccionalidad

¿Qué principios la inspiran?

- Respeto, protección y promoción de los derechos humanos
- Igualdad
- Equidad
- No discriminación
- Justicia
- Diversidad
- Responsabilidad social
- Pluralismo, democracia y participación

Ejes estratégicos y lineamientos de acción para dar cumplimiento a la política institucional de género

Objetivo específico 1

Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.

Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción	Responsables
1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria.	a) Contar con una dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos capacitados en derechos humanos y perspectiva de género para el cumplimiento de su tarea.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectoría • Consejo Superior • VRAF
	b) Asegurar la existencia de al menos dos unidades, como lo advierte la Ley 21.369, para promover la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y llevar a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectoría • Consejo Superior
2. Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional.	a) Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores considerando las competencias requeridas en cada caso.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectoría
	b) Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica, desarrollo de la investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • VRAC • VRAF • VRIP • VTTE • PGE • Dirección Jurídica • Contraloría Interna
	c) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planificación estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> • DGAI • PGE
	d) Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectoría • VRAF • Consejo Superior
	e) Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando la no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> • Rectoría • Consejo Superior
	f) Promover el enfoque de género en la gestión y administración para el desarrollo de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • VRAF (DDGP)
	g) Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • PGE - DGAI
	h) Definir estándares institucionales asociados a la igualdad de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario.	<ul style="list-style-type: none"> • PGE • DGAI
3. Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.	a) 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.	<ul style="list-style-type: none"> • VRAF(DDGP) • VRAC • PGE • Dirección Jurídica • Contraloría Interna

Objetivo específico 2

Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.

Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción	Responsables
1. Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad.	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.	• PGE • DGAI
	b) Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.	• PGE
	c) Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares mínimos.	• PGE
	d) Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.	• VRAC • VTTE • VRIP • PGE
	e) Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.	• VTTE • PGE
	f) Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.	• PGE
	g) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en materia de inclusión.	• PGE
2. Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.	a) Incorporar el enfoque de género en el modelo educativo dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.	• PGE • DCYAC
	b) Incorporar el enfoque de género en el currículo de pregrado, postgrado y educación continua.	• VTTE • PGE
	c) Implementar acciones de perfeccionamiento docente en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.	• VRAC • DDGP • PGE • Dirección de Comunicaciones
	d) Incorporar la dimensión de género en los instrumentos de evaluación de la docencia que la institución contemple	• DGAI • VRAC (DDE) • DDGP • PGE
3. Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.	a) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación.	• VRAC (DGD) • PGE
	b) Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.	• VRAC • VTTE • • PGE • Facultades
	c) Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.	• PGE • VRAC (DGD/UMD)
	d) Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.	• VRAC (DDA) • PGE • Facultades
	e) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.	• VRIP • VTTE • PGE

Objetivo específico 3

Eradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.

Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción	Responsables
1. Promoción de relaciones igualitarias y Prevención de la violencia de género.	a) Disponer de un modelo de Prevención y Promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género en miras a construir relaciones igualitarias de género dirigido todos los estamentos de la institución.	• PGE
2. Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.	a) Disponer de un modelo de Investigación y Sanción de la violencia de género dirigido a todos los estamentos de la institución.	• PGE
	b) Contar con un protocolo de actuación frente a la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos de la institución.	• PGE
3. Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.	a) Disponer de mecanismos entre las distintas unidades de intervención y gestión académica para proporcionar apoyo psicológico, médico, socioeducativo y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.	• PGEDDE • SESAES • Dirección Jurídica
	b) Diseñar e implementar estrategias que aborden el ejercicio de la violencia de género y la reinserción comunitaria.	• PGE • SESAES

¿Cómo se asegura el cumplimiento de la política institucional de género?

- Mediante una Planificación Estratégica denominada "Plan de Igualdad de género UTEM 2022-2030" cuyo horizonte de implementación comprende los periodos 2022-2025 y 2026-2030, correspondiendo al primer y segundo periodo del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), respectivamente.
- El Plan de Igualdad de género UTEM constituye un Plan Estratégico de Ámbito Prioritario (PEP) perteneciente al Sistema integral de gestión estratégica (SIGE) UTEM para el período 2021-2025.
- La política institucional de género cuenta con un conjunto de indicadores a través de los cuales se medirán los avances en institucionalización, transversalización y erradicación de la violencia.



RESUMEN

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO UTEM

Modelo de prevención y promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

¿En qué consiste este modelo?

Es un modelo basado en información situada, teórica, y normativa, orientado a la promoción de las relaciones igualitarias de género y a la prevención de actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género.

¿Cuál es el propósito del modelo de promoción y prevención?

Promover las relaciones igualitarias de género y prevenir la incidencia¹ y prevalencia² de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género a través de estrategias socioeducativas y de redes que propicien la visibilización y comprensión de dichas problemáticas en la comunidad universitaria.

1 • Incidencia: Se refiere a la frecuencia con la que ocurren nuevos casos en un período de tiempo determinado. Se utiliza en epidemiología como una forma de designar la ocurrencia de un nuevo evento por tanto no considera los casos informados anteriormente.

2 • Prevalencia: Se refiere al número de personas afectadas en un periodo de tiempo determinado. A diferencia de la tasa de incidencia contabiliza los nuevos casos y los informados previamente.

¿Qué orientación tiene?

Enfoque Comunitario por cuanto permite la articulación con la comunidad universitaria.

¿Cuáles son sus componentes?

- **Generación de conocimiento en materia de género y su divulgación:** Implica generar periódicamente instrumentos y diagnósticos actualizados, cuyos resultados deben ser divulgados en toda la comunidad.
- **Difusión:** Se refiere a entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género, sus causas, manifestaciones y consecuencias, así como campañas de prevención. La difusión considera los procesos de inducción que la institución disponga para todos sus estamentos.
- **Sensibilización:** Promueve la generación de conciencia y visibilización de la problemática de la violencia de género para propiciar cambios a nivel actitudinal y de transformación sociocultural.
- **Capacitación y Especialización:** Contempla la implementación de procesos de aprendizaje con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas en todos los estamentos que conviven en la universidad, para evitar, detectar y/o abordar tempranamente la violencia de género. Ejemplos de capacitación, son cursos, talleres, u otros formatos, los que consideran el quehacer y contexto de los diferentes estamentos. La especialización, por su parte, alude a un proceso de formación más extenso en el tiempo cuya intención es proporcionar estudios en la temática de género, como, por ejemplo, diplomados, minors, postítulos y/o grados académicos.
- **Vinculación con redes intrauniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales:** Se refiere a la acción coordinada y alianzas estratégicas con diferentes instancias para la promoción de relaciones igualitarias de género y la prevención de la violencia de género.

Lineamientos de acción por componente

Componente 1. Generación de conocimiento en materia de género y su divulgación

1. Realizar bianualmente diagnósticos de relaciones de género en la UTEM.
2. Realizar bianualmente diagnósticos que midan los riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género identificando las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la institución. Para ello se construirá un índice de riesgos.
3. Generar mecanismos de alerta de detección de espacios físicos potenciales de ocurrencia de situaciones de violencia de género (ejemplo; recorridos campus, diagnósticos territoriales), acorde a las necesidades y/o requerimientos de la comunidad.
4. Generar conocimiento teórico-práctico en materia de la violencia de género.
5. Divulgar a la comunidad los resultados de los diagnósticos periódicos en materia de género.
6. Implementar medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos periódicos.

Componente 2. Difusión

1. Realizar actividades de transmisión de conocimiento en materia de género, producido institucionalmente y dirigido a la sociedad.
2. Informar permanentemente a la comunidad respecto a las iniciativas y actividades del Programa de Género y Equidad.
3. Realizar actividades y campañas informativas permanentes en temáticas de género y que estén a disposición de la comunidad universitaria.
4. Dar a conocer políticas, planes, protocolos y reglamentos en materia de género en procesos de inducción que la institución realice en todos los estamentos de la comunidad.
5. Incluir las normativas en materias de género (protocolos, política, procedimientos, entre otros) en los contratos, convenios u otros para que sean de conocimiento de toda la comunidad.

Componente 3. Sensibilización

1. Desarrollar iniciativas de trabajo colaborativo con los distintos estamentos respecto a temáticas de promoción de relaciones igualitarias de género y de prevención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón de género.
2. Realizar actividades socioeducativas intrainstitucional y extrainstitucional, que favorezcan la sensibilización en temáticas de género, según las necesidades y/o requerimientos de la comunidad universitaria y la sociedad civil.

Componente 4. Capacitación y especialización

1. Diseñar e implementar programas de capacitación en temáticas de género para toda la comunidad.
2. Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en actividades curriculares regulares y/o electivas de pregrado, dependiendo de las necesidades de cada carrera.
3. Implementar programas académicos de especialización en temáticas de género.
4. Diseñar e implementar plan piloto de formación de promotoras y promotores que propicien el cambio sociocultural en torno a las relaciones igualitarias de género, así como en la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género al interior de la institución y en la sociedad civil.

Componente 5. Vinculación con redes intrauniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales

1. Participar de las redes internas y externas atingentes a la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género que permitan el trabajo articulado con el Programa de Género y Equidad.
2. Establecer alianzas estratégicas que nutran la intervención para la visibilización y sensibilización en temáticas de género.
3. Constituir un espacio de trabajo socioeducativo en torno a las buenas prácticas para el abordaje integral de las temáticas de género a nivel intrauniversitario e interuniversitario, desde una perspectiva de género, interseccional y comunitaria.



RESUMEN

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO UTEM

Modelo de investigación, sanción, acompañamiento y reparación.

¿En qué consiste este modelo?

El modelo de investigación, sanción, acompañamiento y reparación es un procedimiento especial iniciado a través de una denuncia por actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, el que será efectuado por un órgano con competencia especial para investigar y sancionar las conductas referidas. Asimismo, este modelo proporciona el acompañamiento psicosocial que permita propiciar la reparación.

¿Cuál es el propósito del modelo de investigación, sanción y reparación?

Disponer de un procedimiento disciplinario con perspectiva de género que contemple medidas de protección y reparación a personas víctimas de conductas de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género evitando su revictimización.

¿Qué principios tiene este modelo?

- Principio de una vida libre de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

- Principio de Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos
- Principio de autonomía administrativa universitaria para ejercer la potestad disciplinaria
- Principio de autonomía de la voluntad de la persona afectada
- Principio de protección de las víctimas
- Principio de prohibición de revictimización.
- Principio de presunción de inocencia.
- Principio del debido proceso.
- Principio de igualdad.
- Principio de proporcionalidad.
- Principio de congruencia.
- Principio de Imparcialidad.
- Principio de Celeridad
- Principio de Universalidad
- Principio de Responsabilidad.
- Principio de Confidencialidad y reserva del expediente.
- Principio de Garantía de acceso a la investigación y expediente por parte de las personas denunciantes y denunciadas.
- Principio de Derecho a la protección a la vida privada, intimidad y honra.

¿Cuáles son las materias que trata este modelo?

Violencia de Género

Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños o sufrimientos físicos, sexuales y psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada (Adaptación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Belem Do Pará de 1994).

Acoso Sexual

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada, no consentida o consentida bajo coacción por la persona que la recibe, que atente contra su

dignidad, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (Ley N°21.369 de la República de Chile, 2021).

Discriminación en razón género

Se entenderá por toda distinción, exclusión o restricción efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales ratificados por Chile, en la Constitución Política de la República y en las leyes sobre la materia, cuando se funde total o parcialmente en el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona.*

¿Cuáles son los componentes del modelo?

Componente 1: Denuncia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.

Componente 2: Investigación y sanción, con perspectiva de género, de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.

Componente 3: Atención y acompañamiento profesional a personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género y reparación de los efectos psicosociales.

Componente 4: Articulación permanente con actorías clave para la ejecución del modelo de investigación, sanción y reparación.

* (Adaptación de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf y de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf)

Lineamientos de acción por componente

Componente 1. Denuncia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.

1. Contar con un procedimiento de denuncia ante la ocurrencia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos (formulario de denuncia, denuncia propiamente tal, admisibilidad).
2. Instruir procedimiento disciplinario por parte de la autoridad que detenta la potestad disciplinaria

Componente 2. Investigación y sanción, con perspectiva de género, de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.

1. Contar con una Fiscalía especializada y dotada de independencia para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
2. Disponer de un procedimiento general de investigación y sanción que considera: a) principios, b) disposiciones generales, c) facultad disciplinaria, d) ámbito de aplicación general, e) ámbito de aplicación personal, f) ámbito de aplicación espacial, g) ámbito de supletoriedad, h) definiciones aplicables al modelo, i) personas intervinientes.
3. Disponer de un procedimiento especial de investigación y sanción para funcionarios(as) y estudiantes que considere: a) formalidades, b) secreto sumario, c) congruencia, d) plazos, e) notificaciones del procedimiento, f) comparecencia, g) medidas de protección, h) circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria, i) sanciones, j) etapa recursiva.

Componente 3. Atención y acompañamiento profesional a personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género y reparación de los efectos psicosociales.

1. Proporcionar apoyo psicológico, socioeducativo, médico y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.
2. Proporcionar medidas de protección que apunten a la interrupción de la violencia de género y a la reparación de las personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género.

Componente 4. Articulación permanente con actorías clave para la ejecución del modelo de investigación, sanción y reparación.

1. Capacitar a actorías clave focalizada en la correcta implementación del modelo de investigación, sanción y reparación (proceso de denuncia, flujo de actuación, aplicabilidad de medidas de protección, entre otros).
2. Desarrollar una coordinación con actorías clave orientada a reforzar y mejorar los procedimientos institucionales en materia de investigación y/o medidas de protección.

**El éxito de la política
institucional de
género depende de
toda la comunidad
UTEM**