D.J. (1075)

SANTIAGO, 26 OCTUBRE 2023

RESOLUCIÓN Nº 04349 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; en la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.094 sobre Educación Superior; en la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales; en la Ley N° 21.369; en la Resolución Exenta N° 3658 de fecha 12 de septiembre de 2022 que aprueba la Política Institucional de Género; en el Certificado 20/2023 del Honorable Consejo Superior de fecha 22 de octubre de 2023 que aprueba la política género en I+D+i+e y creación; y lo solicitado por el Sr. Secretario General de la Universidad Tecnológica Metropolitana con fecha 23 de octubre de 2023;

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. Qué, asimismo, el artículo 2 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio de Educación del año 1994, establece que esta Casa de Estudios goza de autonomía académica, económica y administrativa. Al mismo tiempo, el artículo 3° N° 7 de dicho cuerpo legal, habilita a esta Institución para poder dictar reglamentos, decretos y resoluciones, siempre que no sean contrarios a la Constitución, a las leyes ni al Estatuto.

3. 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. Así las cosas, lo anterior también incide en el tratamiento que se le debe dar a la materia de género, y en especial a una vida libre de violencia de género y en resolver las brechas de igualdad de género existentes a nivel de la sociedad y nivel Universitario.

4. Que, en este sentido, las sociedades han ido avanzando en darle relevancia a la temática de género, el cual constituye 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.

5. Que, es menester indicar que, en la actualidad, las problemáticas de género ocupan un lugar preponderante en la agenda de la política pública. Ejemplo de ello son los acuerdos internacionales ratificados por nuestro país en esta materia, junto a los recientes marcos regulatorios a nivel de educación superior para favorecer la equidad de género.

6. Que, así las cosas, la existencia de tratados 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.

7. Que, a mayor abundamiento la Universidad Tecnológica Metropolitana como Universidad del Estado de Chile, ha tenido relevantes avances en esta temática, 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.

8. Que, a su vez, el 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".* Así, las IES tendrán un plazo para implementar estas políticas hasta el día 15 de septiembre del año 2022.

9. Que, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 21.369, mediante Resolución Exenta N° 3658 de fecha 12 de septiembre de 2022 se aprobó la Política Institucional de Género, cuyo objetivo general es "*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."* Dicho objetivo se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

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.
2. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.
3. Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.

10. Que, por otra parte, mediante Resolución Exenta N° 5485/2021 de Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, de fecha 26 de mayo de 2021, se aprobaron las bases del "CONCURSO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA I+D+i+e EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR InES GÉNERO 2021". Posteriormente, mediante Resolución Exenta N° 28 ABRIL 2022 01092 EXENTA 2 9682, de fecha 14 de octubre de 2021 de ANID, se adjudicó al proyecto presentado por la Universidad.

11. Que, así las cosas, el equipo del Proyecto InES Género UTEM (INGE 210029) financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), elaboró un Diagnóstico institucional en relaciones de género en Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e) en la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM). Asimismo, se realizó un Diagnóstico sobre carreras científicas y fomento al liderazgo femenino y la productividad en I+D+i+e en la comunidad académica UTEM.

12. Que, así las cosas, mediante Resolución Exenta N° 1522 de 2023, se aprobó el Informe Final del Diagnóstico institucional en relaciones de género en Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e) en la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM).

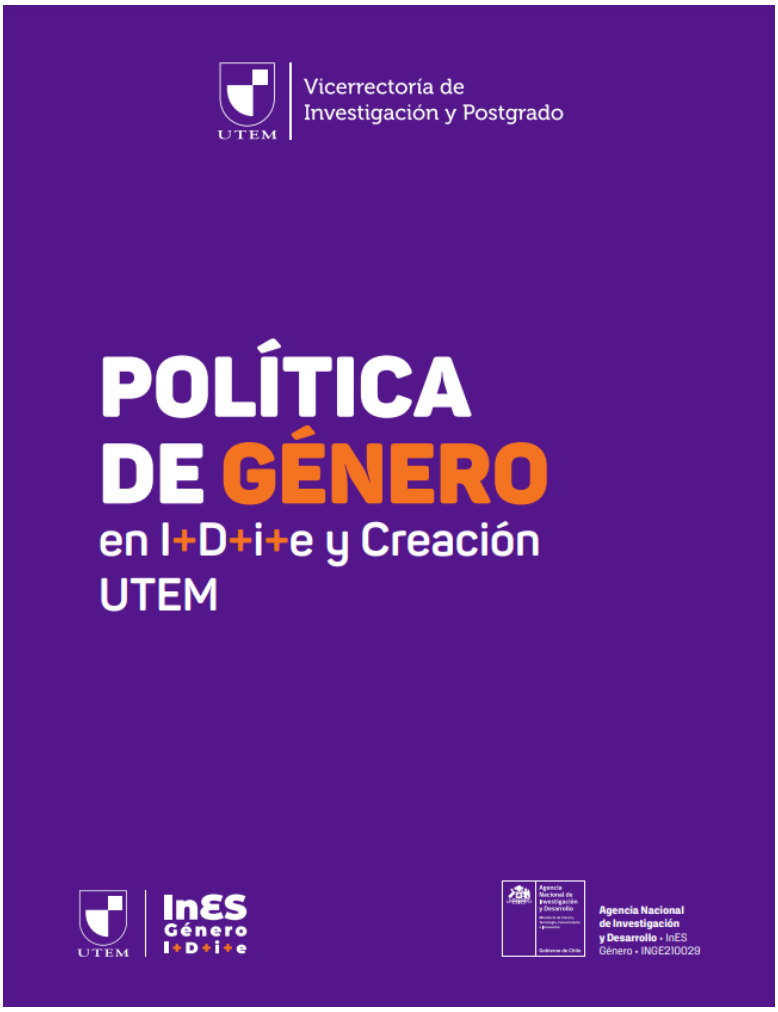
13. Que, en ese sentido, dicho diagnóstico ha sido un insumo relevante y necesario para adoptar una Política de Género en I+D+i+e y Creación, tendiente a cumplir los siguientes objetivos:

1. Institucionalizar el género en l+D+i+e y Creación
2. Transversalización de la perspectiva de género en l+D+i+e y Creación
3. Sesgos. desigualdades y discriminaciones en l+D+i+e y Creación.

14. Que, de esta manera, según consta en el Certificado 20/2023 del Honorable Consejo Superior de fecha 22 de octubre de 2023, por la unanimidad de sus integrantes, se aprobó la Política de Género en I+D+i+e y Creación, por tanto;

RESUELVO:

APRUÉBESE, la Política de Género en I+D+i+e y Creación de la Universidad Tecnológica Metropolitana.



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 1
II. FUNDAMENTACIÓN 2
2.1. Estado inicial en materia de igualdad de género en I+D+i+e y Creación en la UTEM 5
III. MARCOS NORMATIVOS 9
3.1 Marco Normativo Internacional 9
3.2 Marco Normativo Nacional 11
IV. ENFOQUES TEÓRICOS 14
4.1. Enfoque de Derechos Humanos 14
4.2. Enfoque o Perspectiva de Género 15
4.3. Enfoque Interseccional 16
4.4. Enfoque en género y ciencia 17
4.5. Epistemología de género o feminista 18
V. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO UTEM EN I+D+i+e Y CREACIÓN 19
VI. OBJETIVOS 2
Objetivo General 2
Objetivos Específicos 2
VII. EJES ESTRATÉGICOS Y LINEAMIENTOS DE ACCIÓN 21
VIII. PLAZOS DE EJECUCIÓN 25
IX. MÉTODO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO I+D+I+E Y CREACIÓN 25
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 27
XI. ANEXOS 30
12.1. Anexo 1- Plan procedimental 30
12.2. Anexo 2- Responsables institucionales 53
12.3. Anexo 3- Cuadro comparativo con política institucional de género 58

I. INTRODUCCIÓN

Como parte de los compromisos institucionales en la Política de Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM), se señala "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" (Resolución N° 04089 exenta del 2022), todo esto en concordancia con lineamientos del sistema de educación superior y en el marco de recomendaciones de organismos internacionales, que destacan la agenda de género como una vía para "mejorar las vidas y las perspectivas de las personas" (ONU, 2015). También la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación plantea que: "si queremos tener un sistema de investigación robusto, que revele realidades, genere soluciones de bien público e invente nuevos mercados para el país" (Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación, 2021), es imperioso no generar exclusiones, de disidencias sexo-genéricas o mujeres que integran más de la mitad de la población, ya que la inequidad provoca impactos en la sustentabilidad y productividad.

En este orden de ideas, la misión institucional de la UTEM señala que la relación entre la investigación y el desarrollo de las personas debe "contribuir al progreso de la sociedad y al desarrollo sustentable de la Región Metropolitana y del país, a través de la investigación, creación y transferencia del conocimiento y la formación integral de personas a lo largo de la vida, en el ámbito preferentemente tecnológico y con un fuerte sentido de responsabilidad social" (PDI-UTEM, 2021-2025), ya que se busca "desarrollar en cada persona de la comunidad el compromiso con la ética y los valores democráticos, así como la capacidad y la pasión para trabajar de manera colaborativa, creativa y efectiva para el mejoramiento de la sociedad chilena y de la humanidad" (PDI-UTEM, 2021-2025).

Por ello, la UTEM está llamada a ofrecer espacios de formación, reflexión y participación en torno a temáticas que contribuyan con esta misión, en esta tarea la perspectiva de género es fundamental como parte de la agenda institucional que se expresa en planes y programas como el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) que declara como uno de sus ejes estratégicos: "Avanzar hacia una Universidad inclusiva, con diversidad y equidad de género", por esto se elaboró y aprobó en septiembre del año 2022 (Resolución Nº03658) la Política Institucional de Género, que contempla entre sus ejes estratégicos la incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica. Lo anterior constituye el marco de

referencia para elaborar una Política de Género en I+D+i+e y Creación, la cual ha sido desarrollada de manera participativa, a través de un equipo de trabajo que incluye al cuerpo académico, directivo y a las autoridades.

El punto de partida para la elaboración de la Política de Género en I+D+i+e y Creación, fue la realización de un diagnóstico institucional de género en la investigación académica, en el marco del proyecto InES de Género, iniciativa estatal dependiente de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), que busca institucionalizar y complejizar el abordaje del género en la Educación Superior, proveyendo de financiamiento para ayudar a las universidades a formalizar la inserción de la problemática de género en I+D+i+e. Se revisaron documentos normativos, investigaciones previas y teoría asociada a la materia, con la intención de hacer una aproximación al estado del arte actual, identificando la situación particular de la Institución, sus limitaciones y oportunidades de desarrollo.

La estructura del presente documento considera la revisión de la fundamentación, marcos normativos, enfoques teóricos (considerando una breve enunciación de principios orientadores), objetivos, ejes estratégicos y lineamientos de acción. Asimismo, se realiza una descripción de los plazos de ejecución y medios de verificación y seguimiento, bajo la lógica de la metodología de evaluación de resultados. Se anexa la desagregación del seguimiento en forma de un plan procedimental sugerido, con estrategias de acción, responsables, grupos beneficiarios, logros esperados, medios de verificación y periodicidad de la evaluación. Finalmente se describen las características de las entidades principales involucradas en la política de I+D+i+e y Creación.

II. FUNDAMENTACIÓN

En Occidente ha existido un gran aumento de la pobreza y malas condiciones laborales y del servicio público, así como un gran envejecimiento de la población y la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en condiciones desiguales, lo que ha traído consigo una ruptura del modelo hegemónico y tradicional de familia nuclear. Por otra parte, fenómenos como el cambio climático, los problemas de abastecimiento de energía, entre otros, han problematizado aquello que llamamos naturaleza, lo que nos ha obligado a cuestionar nuestros límites físicos: ante este panorama surgen diversas corrientes feministas que debaten desde la corporeidad y sus implicancias, hasta la estructura patriarcal cuya prioridad es el beneficio económico individual (la economía feminista y el ecofeminismo por ejemplo), así uno de los retos hoy, es el reconocimiento y redistribución de los trabajos asociados al cuidado, que históricamente habían sido asignado a las mujeres.

Por otro lado, Gargallo (2008) plantea que es necesario proyectar una reflexión sobre cómo la educación formal podría dejar de ser un instrumento repetitivo, de asimilación y naturalización de pautas sexistas (si los sujetos de esta son preconcebidos como neutros, ocultando una naturalizada asignación de roles genéricos), para convertirse en personas sexuadas con derechos, intereses, historias individuales y colectivas y aportes propios al conjunto de la sociedad.

A nivel nacional e internacional, la desigualdad de género ha sido reconocida como una de las principales barreras para el avance en la construcción de sociedades más justas y democráticas, que consideren la diferencia como un valor (CEPAL, 2016). En este contexto, las instituciones de educación superior cumplen una función central en la transformación social, a través de la generación y transmisión de conocimientos. En este sentido, la UTEM, se propone avanzar hacia la igualdad de género desde todos los ámbitos que implican el quehacer y la vida universitaria.

Una evolución sustantiva en las instituciones de educación superior instala la transversalización de la perspectiva de género como uno de sus principales desafíos, esto implica una transformación progresiva, desde la disminución de brechas que involucren una mayor presencia de mujeres, disidencias sexo-genéricas y grupos subrepresentados, el cuestionamiento del androcentrismo en las ciencias y una relectura de las relaciones sociales, en busca de una **universidad enfocada en las personas**, que garantice que este avance se traduzca en una mayor igualdad de oportunidades, especialmente en las carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), donde las brechas son más persistentes a nivel nacional y en las áreas de I+D+i+e y Creación.

En diciembre de 2020, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación publicó el informe "Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación" (Ministerio de CTCI de Chile, 2021), en el que se evidencia:

- La matrícula en educación superior registra un menor porcentaje de mujeres en tanto se avanza en el grado académico (de pregrado, a magíster y luego a doctorado) y las ciencias básicas y tecnología, son las disciplinas que manifiestan una mayor distancia en las matrículas, en pregrado y postgrado.
- En el marco de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Chile cuenta con un 34% de mujeres respecto al total de investigadoras/es. En tanto la investigación y el desarrollo (I+D) cuenta con menor presencia de mujeres.
- Existen importantes diferencias regionales en los porcentajes de participación femenina en investigación.

- En instituciones académicas, como universidades, se observa un bajo porcentaje de mujeres en cargos de representación y hasta el momento ausencia, por falta de información, de otras identidades sexo-genéricas.
- También las mujeres de manera persistente obtienen un menor porcentaje de jornadas completas en relación con los hombres, aunque el porcentaje varía entre instituciones y áreas del conocimiento que las componen.
- Entre el 2010 y el 2019, en el mayor fondo de investigación individual chileno (FONDECYT), en investigación y desarrollo (I+D), el 68% del total de los postulantes son hombres y 32% mujeres. La diferencia se mantiene en los concursos adjudicados (mujeres 30% y hombres 70%).

Todos estos fenómenos tienen raíces sociohistóricas que pueden ser subsanadas mediante educación y sensibilización, con adecuadas investigaciones que transparenten la realidad institucional, considerando a todos los géneros sin abandonar las necesidades e importancia de cada uno, en el marco del desarrollo institucional y el cambio cultural.

También es necesario recordar que, de acuerdo al análisis que realiza la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), una de las problemáticas que se evidencia en Chile y otros países en la elaboración de políticas, es que "se observan que la aproximación al problema es desde la exclusión femenina, y no desde los sesgos androcéntricos en las ciencias, centrando las acciones en permitir el acceso a las mujeres, más que generar cambios o reformas en los propios campos…" (Muñoz, 2021), por esto, la Política de Género en I+D+i+e y Creación- UTEM, intenta abordar y disminuir ese sesgo incluyendo acciones que problematizan este aspecto.

La UTEM se propone transformar los escenarios materiales y simbólicos para promover el acceso en igualdad de condiciones, en búsqueda de la erradicación de las violencias y agravios, los obstáculos y sesgos de género en las trayectorias estudiantiles y su acceso, así como las barreras y discriminaciones de género en la carrera académica y el trato, dentro de la cual, la investigación es uno de los ámbitos de mayor segregación, constituyéndose en un especial foco para el desarrollo de esta política institucional.

Por otro lado, las políticas de I+D+i y creación de la Universidad Tecnológica Metropolitana tienen como objetivo: "Incentivar, incrementar, orientar y optimizar la actividad de I+D+i y Creación en la institución, como parte integral y relevante de su quehacer académico, destacando especialmente en las áreas científicas, tecnológicas y artísticas que le son propias" (2015: 11). En el contexto de la articulación con este marco normativo, es necesario destacar la creación como un elemento importante que debe ser relevado de manera coherente con los lineamientos institucionales precedentes.

La producción de conocimientos a través del fomento de la investigación, la innovación, el desarrollo, emprendimiento y creación, así como su vinculación con el medio, contribuyen a la ampliación y diversificación de la cultura y la mejora de la sociedad. Por lo anterior, la incorporación de la perspectiva de género al contenido y diseño de la investigación científica que se lleva a cabo en las universidades se convierte en un objetivo fundamental dentro del alcance e incidencia que esta política se propone para avanzar a ser una universidad referente de creación y desarrollo de prácticas y saberes que contribuyan a la igualdad de género, la erradicación de inequidades y brechas en la Educación Superior y el país.

2.1. ESTADO INICIAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN I+D+I+E Y CREACIÓN EN LA UTEM

Se realizó un diagnóstico de relaciones de género en I+D+i+e y Creación de la UTEM durante los meses de junio a diciembre del año 2022 (con datos de 2021), sobre la base del Modelo de Huella de Género (HG), la cual es una herramienta de diagnóstico que incluye 7 dimensiones y dentro de estas, indicadores que permiten calificar a la institución en niveles de madurez, según la información desagregada por género y las iniciativas que se desarrollan para fomentar la participación igualitaria de todas las personas (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación MCTCI, 2022). La información fue entregada por las instancias administrativas involucradas: Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DDGP), Dirección de Desarrollo Académico (DDA), Dirección de Transferencia Tecnológica (DTT), Dirección de Investigación (DINV), Programa de Comunicaciones, Programa de Género y Equidad y Proyecto Ingeniería 2030.

La evaluación realizada permitió plantear el estado de situación de la institución en materia de igualdad de género en I+D+i+e y Creación, y la discusión de los resultados, clasificada por dimensiones, las cuales se presentan a continuación:

Dimensión 1: Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación.

La Institución exhibe un compromiso explícito con la igualdad de género, expresado a través de documentos formales (actos administrativos), emitidos por la UTEM, tales como el PDI y los planes operativos anuales (POA), que incrementan el progreso de la investigación con perspectiva de género como un eje estratégico. Actualmente, se cuenta con diagnósticos que están revelando la existencia de brechas en I+D+i+e demostrando la necesidad de contar con acciones afirmativas y concretas para reducirlas. Prueba de estas acciones son las actividades de fomento, formación y difusión que implementan, tanto el Programa de Género y

Equidad, como el Proyecto InES Género. No obstante, aún queda mucho por hacer, tanto en la institucionalización de instancias que garanticen la inclusión de la perspectiva de género, como en la transversalización, por lo que esta política propone acciones a futuro, que involucra la definición de una progresión tanto investigativa como formativa, sensibilizadora y que difunda de manera constante hallazgos, información e instancias de asociatividad.

Dimensión 2: Gestión de personas (investigadoras/es) con igualdad de género

La distribución de académicas en la institución que hacen investigación es menor al 30%, con lo cual está aún lejos de alcanzarse la paridad de género. Como resultado positivo, se puede destacar la conformación equitativa entre hombres y mujeres en las comisiones evaluadoras para la contratación de académicas/os; y en niveles intermedios de la escala, la participación de académicas e investigadoras en la generación de productos de investigación. Sin embargo, hacen falta más investigaciones y desarrollo formativo transversal en esta área para generar regulaciones, tanto institucionales como internas de fomento a la inclusión de la categoría género e interseccionalidad, como factor de incidencia que mejore las posibilidades de ingreso y promoción, además de criterios que incluyan el género en la selección y permanencia, en aspectos importantes como el autocuidado, la conciliación y corresponsabilidad, la sustentabilidad y los diversos tipos de sesgos y discriminaciones presentes, entre otros.

Dimensión 3: Promoción de liderazgo de las investigadoras

Se destaca una participación importante de mujeres liderando los equipos de investigación, pero no se alcanza la paridad. Donde sí se consigue, de acuerdo con el Diagnóstico de Modelo de Huella, es en la conformación de claustros en los programas de postgrado. No obstante, es necesario implementar lineamientos y estrategias que involucren la generación de liderazgos con perspectiva de género, asociatividad y espacios de difusión que susciten la promoción de investigadoras/es, no sólo aquellas ya consolidadas, sino también quienes potencialmente puedan incorporarse al mundo de la generación de conocimiento en el futuro, en diversos estamentos, con igualdad de género y una perspectiva interseccional.

Dimensión 4: Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género

De acuerdo a los indicadores revisados en el diagnóstico "Modelo de Huella de Género", en la institución no se evidencia brecha salarial por género en la jerarquía académica, pero si es observable en la compensación vía incentivos por publicaciones indexadas en revistas de corriente principal y proyectos adjudicados como institución principal. Es decir, las mujeres publican menos. La teoría nos dice que esto puede ser generado por los roles sociales

mandatados en la sociedad contemporánea u otros fenómenos, frente a esto no existen aún investigaciones que permitan dilucidar el estado actual de la Institución. Hasta la fecha de análisis (año 2021), no existe un reglamento que limite la entrega de incentivos con igualdad de género, información que resulta relevante para la toma de decisiones. Tampoco existe registro debido a la falta de investigación sobre los usos del dinero[1] (puede considerarse el sexo oculto del dinero en términos de Clara Coria (1986) o los aportes diferenciales al capital para Silvia Federici (2018)), sin embargo, el diagnóstico de relaciones de género efectuado entre 2020 y 2021, realizado por el Programa de Género y Equidad (PGE) de la UTEM, evidencia que existen "brechas salariales en desmedro de las mujeres con diferencias en grados y asignaciones en los estamentos académico y no académico. Es así como académicas y funcionarias coinciden en que para las mujeres es más difícil acceder a posiciones más altas, en comparación con la percepción que declaran sus pares varones" (*Política Institucional de Género Universidad Tecnológica Metropolitana,* 2022, p. 11), por lo tanto, es necesario realizar más investigaciones vinculadas a este tema en la institución.

Dimensión 5: Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social

En esta dimensión es necesario implementar mejoras para alcanzar condiciones óptimas para las madres que se reincorporan a sus funciones laborales. Además, no existen políticas que apoyen a las personas académicas y/o investigadoras en cuanto a extensión de tiempo para medir productividad, solamente es mencionado para las madres investigadoras, no existen políticas de apoyo, estrategias educativas o de sensibilización para la comunidad en general que permitan entender las necesidades específicas de madres y/o padres cuidadoras/es de niñas/os menores de edad, de personas en situación de discapacidad o adultas/os dependientes, es decir, suponemos (ya que no hay investigaciones situadas hasta la fecha), que ante los antecedentes existentes a nivel nacional, no existe una cultura del cuidado, en el plano personal ni comunitario.

Dimensión 6: Promoción de ambientes laborales libres de acoso laboral sexual y acoso laboral sexista

[1] Clara Coria demuestra que la independencia económica no es garantía real de autonomía, ya que en la adquisición, administración y reproducción del dinero existe discriminación invisibilizada (por ejemplo, los sentimientos de culpa que provocan ciertas prácticas económicas, la necesidad imperiosa de ser altruistas en el caso de las mujeres, o el mandato cultural masculino de ganar mucho dinero como una manera de demostrar la virilidad, entre otros). Por otro lado, Federici plantea que el trabajo doméstico de las mujeres es en realidad un conjunto complejo de actividades desvalorizadas, que contribuyen a la reproducción de la fuerza de trabajo para el capital.

El compromiso en la erradicación de la violencia basada en género, ha sido declarado a través de documentos oficiales y se han realizado actividades de formación para la comunidad universitaria por parte del Programa de Género, sin embargo, debido a la ausencia de denuncias o casos detectables, parece no existir violencia, lo cual puede obedecer a diversas razones que se desconocen en la institución, Teoría de la indefensión aprendida, (Seligman y Walker, 1979); Ciclo de la violencia (Walker, 1979); Modelo de respuesta de la mujer ante los malos tratos (Dutton, 1992), entre otros, debido al "carácter microscópico, cotidiano, naturalizado y normalizado" (Evangelista-García, 2019) de la violencia en los espacios universitarios. Para develar esto es necesario un proceso de formación, sensibilización y estudios con metodología cualitativa o mixta, con enfoque de género, dirigiendo la mirada a todos los sesgos, discriminaciones y desigualdades que puedan estar entramadas, tanto en las disidencias sexogenéricas como en mujeres y hombres en razón del género, bajo una lógica interseccional, con énfasis en violencias habitualmente invisibilizadas, como la violencia institucional, simbólica, económica, relacional, psicológica, entre otras.

Dimensión 7: Comunicaciones estratégicas con enfoque de género

Durante la elaboración del diagnóstico no existía un cuerpo normativo, que instruyera respecto al lenguaje utilizado en los productos de investigación realizados por la UTEM (publicaciones y/o proyectos de investigación), que propendieran al uso de un lenguaje inclusivo y no sexista o a la posibilidad de uno inclusive, en la actualidad existe un manual de "Recomendaciones para uso de lenguaje inclusivo y no sexista" (2023), desarrollado por el Departamento de Género y Equidad, lo cual es un avance significativo en este ámbito, estableciendo los lineamientos institucionales que perfilan las futuras acciones al respecto: revisiones, actualizaciones y aperturas a otros idiomas o adaptaciones a formatos STEM. También es necesario socio-educar al respecto, ya que la comunicación estratégica abarca múltiples dimensiones vitales que hasta involucran la corporalidad. El diagnostico, da cuenta de la falta de un registro asociado a la participación de investigadoras/es en seminarios y conferencias, pero sí se ha construido un indicador que refleja las apariciones en medios de comunicación, tanto de voceras como voceros de todas las unidades institucionales, incluyendo a investigadoras/es.

En conclusión, los antecedentes señalados en materia de brechas y barreras, la falta de datos e investigaciones que profundicen en la realidad institucional, evidencian la necesidad e importancia de desarrollar una política que responda a las problemáticas detectadas, reflexionando en torno a la generación de conocimiento, el desarrollo, la innovación y el emprendimiento de base científica-tecnológica.

III. MARCOS NORMATIVOS

El marco regulatorio y normativo determina las obligaciones y atribuciones legales sobre las que se construye la presente política.

3.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La elaboración de políticas públicas e institucionales se basa en el reconocimiento de problemas, que requieren ser abordados, y dependen de 3 niveles de acuerdo a cada tema: valoración de apoyo, nivel de impacto sobre la realidad y, por último, la viabilidad de la solución (Subirats, 1996, en Muñoz, 2021). El género en I+D+i+e se ha instalado con fuerza durante las últimas décadas en la agenda internacional, debido a la envergadura de las brechas y la urgencia por desarrollar medidas de mitigación y cambio; el marco global que en la actualidad sostiene gran parte de las medidas locales, es el siguiente:

- Grupo de trabajo sobre género (GWG) de la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de las Naciones Unidas (UNCSTD) (1995).
- CTIM, IV Conferencia Mundial sobre la mujer, Plataforma de acción de Beijing (1995).
- Conferencia Mundial de la ciencia para el siglo XXI, Declaración de Budapest (1999).
- Reunión técnica de expertos en género, ciencia y tecnología OEA-CIM-GAB-UNCSTD (2004).
- Informe Aplicar perspectiva de género a la ciencia, la tecnología y la innovación-UNCTAD (2011).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015).
- Recomendación 36, Comité CEDAW (2017).

Ya en 1995 en torno a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, se instala un grupo de trabajo sobre género y ciencia (GWG) que propone: "i) Asegurar la equidad de género en la formación científica y tecnológica. ii) Generar medidas propicias para dar respuesta a las desigualdades de género en las profesiones científicas y tecnológicas. iii) Hacer que la ciencia esté atenta a las necesidades de la sociedad: la dimensión de género. iv) Hacer que los procesos decisorios en las áreas de ciencia y tecnología sean más "conscientes de las cuestiones de género". v) Relacionarse mejor con los "sistemas de conocimiento local". vi) Abordar las cuestiones éticas en ciencia y tecnología: la dimensión de género. vii) Mejorar la recopilación de datos desagregados por género para los formuladores de políticas. viii) Garantizar la igualdad de oportunidades para ingresar y avanzar en las disciplinas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) y los sistemas de innovación de gran escala" (Waldman, 2019, en Muñoz, 2021).

La reunión Técnica de Expertos/as en Género, Ciencia y Tecnología de la Oficina de Ciencia y Tecnología de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Comisión Interamericana de la Mujer y la Junta Asesora de Género (Gender Advisory Board, GAB) de la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de las Naciones Unidas (UNCSTD), ha propuesto una serie de recomendaciones para elaborar políticas en América con perspectiva de género, de acuerdo a Carolina Muñoz (2021), se destacan las siguientes necesidades:

1).- Fortalecimiento institucional: garantizar la inclusión de la perspectiva de género en forma de políticas en la ciencia y la tecnología, con una adecuada concesión de presupuesto, en el área académica y de toma de decisiones, para lo cual es imperioso:

– Sensibilizar y capacitar a las personas vinculadas a la ciencia y la tecnología.

– Robustecer redes y organizaciones, interconectadas y dialogantes "entre investigadores en ciencia y tecnología, especialistas en estudios de género, funcionarios responsables de la formulación de política y de toma de decisiones, y representantes de organizaciones sociales pertinentes, para acordar acciones, evaluar su desarrollo y promover, en el debate sobre políticas, la participación de instituciones representativas de la sociedad civil relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, CTIM" (Muñoz, 2021).

2).- Educación y capacitación: las instituciones que investigan, incluyendo a la comunidad académica, debe generar igualdad de oportunidades y asegurar la participación de niñas y mujeres, "renovar currículos educativos y los materiales de enseñanza y capacitar a los docentes para que integren la perspectiva de género en todos los niveles, con el fin de llevar a cabo una educación científico-tecnológica de calidad; crear programas de concientización para el público en general sobre la importancia de la ciencia y la tecnología" (Muñoz, 2021), a través de diversas estrategias que busquen la equidad[2].

Por último, cabe destacar que en América Latina y el Caribe se están desarrollando iniciativas como la Agenda Regional del Género (CEPAL, 2017), Consenso de Brasilia en 2010, Consenso de Santo Domingo en 2013, Estrategia de Montevideo 2016 y Compromiso de Santiago 2020.

Es importante mencionar que en el Consenso de Santo Domingo se visibilizan algunas áreas de especial interés considerando la realidad local, buscándose:

[2] "Recolectar datos desagregados por sexo sobre la participación de la mujer en la fuerza laboral de ciencia y tecnología, incluyendo por disciplina, sector, salario y nivel, así como datos longitudinales; iniciar políticas de empleo y de evaluación del desempeño que consideren las responsabilidades de las mujeres en su vida, el acoso sexual y el desarrollo profesional, recomendar políticas de acción que apoyen una mayor representación de las mujeres en equipos de investigación y en órganos rectores de ciencia y tecnología; implementar políticas y programas para apoyar la reinserción de las mujeres en la fuerza laboral por medio de programas puente, capacitación y actualización; implementar programas, premios y becas para reconocer y promover los logros alcanzados por las mujeres en el área de ciencia y tecnología, incluyendo a nivel internacional" (Muñoz, 2021).

- "Garantizar que, desde el sistema educativo, en todos los niveles y formas de enseñanza, se ofrezca información oportuna a las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas mayores, indígenas, afrodescendientes, rurales, LGBTTI y mujeres con discapacidad sobre los beneficios, las utilidades, la disponibilidad y las oportunidades de formación profesional en ciencias y tecnologías, que les permita una mayor autonomía personal, económica, social y política (acuerdo 38).
- Promover, realizar y difundir estudios e investigaciones sobre las mujeres en los campos de las ciencias, incluidas las matemáticas, de las tecnologías y de las ingenierías, así como ferias y congresos científicos que permitan visibilizar las competencias, la innovación y los aportes de las mujeres, las niñas, las adolescentes y las jóvenes en esos ámbitos (acuerdo 39).
- Fomentar desde el Estado y el sector privado medidas legislativas y educativas para erradicar y penalizar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación, software y juegos electrónicos, así como promover el uso de imágenes positivas y los aportes de las mujeres a la sociedad, e impulsar desde las mismas instancias relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres en el ámbito de las ciencias y la tecnología (acuerdo 46).
- Favorecer el acercamiento de las ciencias y las nuevas tecnologías a las realidades específicas de las mujeres, valorizando las dimensiones de raza, etnia, orientación sexual y edad, a fin de contribuir a la erradicación de la pobreza en las zonas de mayor exclusión social, la promoción del desarrollo y la democratización de la educación (acuerdo 50)" (Muñoz, 2021).

La Política de Género desarrollada por el Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global (IAI), tiene por objetivo propiciar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los proyectos científicos, así como en el desarrollo de capacidades, apoyando los esfuerzos regionales y a los gobiernos para el desarrollo de políticas públicas afines. Establece, además, un marco de soporte para principios en cuanto a ciencia abierta y metodologías transdisciplinarias, así como participación equitativa. Reconociendo las interseccionalidades de género en factores como etnia, estatus socioeconómico, edad u orientación sexual, instalando la no binarización del género y su construcción social, variable de acuerdo a cada contexto, como un principio básico (IAI, 2022).

3.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL

El Ministerio de Educación establece que es necesario generar la implementación de acciones para incorporar el enfoque de género en su quehacer, estableciendo "como base la convicción de que es posible construir una educación no sexista, en la cual la institucionalidad y las comunidades educativas y sus integrantes reconozcan y otorguen igual valor a las capacidades y habilidades de niños, niñas, jóvenes y personas adultas, en los distintos niveles educativos, independiente de su sexo e identidad de género. De igual modo, busca resguardar la igualdad en el ejercicio de sus derechos; la construcción de espacios de convivencia libres de discriminación y violencia de género; la inclusión de todas las identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales; y el logro de la igualdad de resultados a través de medidas de equidad que eliminen las brechas de desarrollo y desempeño" (MINEDUC, s/f).

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (2018, p. 34), tiene como objetivo instalar la igualdad y el desarrollo integral en el sistema educacional; y promover propuestas para la inclusión de la perspectiva de género. Esta iniciativa plantea que han existido progresos en la generación de políticas y programas vinculados a la incorporación de mujeres a la tecnología, la ciencia y la innovación que mejoran el acceso al mundo del trabajo, debido a "esfuerzos sistemáticos por debilitar la segregación de género en la distribución de mujeres y hombres en distintas disciplinas, en la selección de carreras, en el acceso a la ciencia y uso de la tecnología, y en las trayectorias profesionales" (MMEG 03 de agosto, 2018, p. 34), estos esfuerzos en el ingreso femenil y su permanencia, se han centrado en la discriminación positiva favoreciendo la incorporación de las mujeres en carreras masculinizadas y la elaboración de regulaciones, involucrando aspectos de la vida reproductiva y la salud.

En 2016 se redefine la "Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología" (elaborada previamente el 2013 para lograr la equidad en CIT), esta reformulación genera la "Política Institucional de Género 2017-2025" de CONICYT que consta de 3 ejes: "i) promover y potenciar la igualdad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica; ii) visibilizar el desarrollo de la Ciencia y Tecnología del país desde una perspectiva de igualdad de género; iii) instalar una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros de CONICYT" (Muñoz, 2021)[3].

La última iniciativa impulsada es la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y su plan de acción "50/50 para el 2030"

[3] "Además, dicha institución lidera durante el 2017 la organización de Gender Summit 12, primera cumbre latinoamericana de ciencia y tecnología con enfoque de género, realizada en la CEPAL. Esta política forma parte del Sistema General de Equidad de Género de CONICYT, que está compuesto por un diagnóstico de las principales barreras, brechas e inequidades de género en el mundo de la ciencia y la tecnología, la política antes señalada, el plan de acción anual, un sistema de monitoreo y seguimiento, un marco organizacional (equipo técnico) y una estrategia de difusión y sensibilización" (Muñoz, 2021).

(2021), esta normativa es promovida por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación junto al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Educación Superior y la Subsecretaría de Telecomunicaciones, su objetivo es avanzar "en la remoción de las barreras que impiden la participación y el desarrollo pleno de las mujeres en la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, con el fin de brindar mayor diversidad y creatividad al ejercicio de la investigación y desarrollo, de incrementar los talentos disponibles y últimamente, de constituir un sistema científico, académico y tecnológico justo y robusto, que integra la igualdad de oportunidades, derechos y trato de la mujer en todas sus dimensiones" (Ministerio de CTCI de Chile, 2021). Los principales focos de la política se exponen a continuación:

Ámbitos y objetivos de la política nacional de igualdad de género para la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, y su plan de acción "50/50 para el 2030"

Ámbito	Objetivos de la Política
1. Niñez inclusiva, protegida y con habilidades para el futuro	Promover la curiosidad, la exploración científica y la capacidad reflexiva en niños y niñas desde las primeras edades, invitarles a preguntarse por sí mismos y el mundo que les rodea de modo de cimentar en ellos habilidades para el futuro. Se debe cautelar que cada niña o niño pueda desplegar todo su potencial independiente de sus características biológicas y físicas y que estas experiencias de aprendizaje en CTCI busquen erradicar los estereotipos de género que han poblado los cánones culturales en nuestra sociedad.
2. Sistemas de CTCI inclusivos, transformadoras y responsables	Construir un sistema nacional de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación más diverso e inclusivo, que vele por el acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en todas las organizaciones sociales ligadas a la creación, difusión y aplicación del conocimiento.
3. Un estado comprometido con los datos, instrumentos y políticas para la igualdad de género en CTCI	Para avanzar de manera decidida hacia la igualdad de género en CTCI resulta imprescindible fortalecer a las instituciones con las I+D+i en capacidad de diseñar, monitorear, y evaluar políticas de género.
4. Ciencia, tecnología, conocimiento en innovación para resolver los impactos de la brecha de género en nuestra sociedad	La CTCI dan herramientas fundamentales para comprender nuestro entorno, y construir soluciones a los desafíos que enfrentamos. Es por ello que, para la comprensión acabada de los fenómenos complejos y el desarrollo de potenciales soluciones a éstos, es necesario tomar en consideración las particularidades del género a la hora de diseñar, medir, analizar y aplicar el conocimiento. Asimismo, las CTCI son potentes herramientas para comprender y resolver las brechas de género, así como para mitigar los impactos más apremiantes que ésta tiene en nuestra sociedad.

(Muñoz, 2021).

En línea con las políticas mencionadas, ANID ha generado fondos para impulsar proyectos concursables de fortalecimiento interno en la temática de género en I+D+i+e en las universidades, estas instancias se encuentran en curso de acción, generando procesos de institucionalización que van instalando la necesidad de generar políticas institucionales que permitan abordar el género en las carreras STEM y las ciencias desde una perspectiva transformadora.

Por su parte el CRUCH (2022) establece como lineamientos para sus integrantes una agenda de 7 acciones básicas que marcan el recorrido en la instalación de políticas de igualdad de género, las cuales son: 1. Diagnóstico de situación; 2. Estructura orgánica; 3. Establecer un protocolo de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género; 4. Generación regular de datos y estadísticas desagregadas por sexo; 5. Equilibrio de género en el gobierno universitario; 6. Política de igualdad de género; 7. Transversalidad de género en docencia e investigación.

IV. ENFOQUES TEÓRICOS

Debido a la importancia de encuadrar esta política en los marcos institucionales, se utilizan las bases teóricas establecidas por la Política Institucional de Género UTEM, sin embargo las lecturas y visiones teóricas que se abordarán en cada enfoque se diferencian sustancialmente, ya que se centran en la lógica de I+D+i+e y Creación, por lo tanto se adiciona también un cuarto enfoque que aborda el género y la ciencia y un quinto que remite a la postura epistemológica desde la cual se observará el quehacer en estas disciplinas.

4.1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son universales, indivisibles, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles y dinámicos, sin distinción alguna de sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión, género o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas, s/f) y, como sistema de protección buscan promover, proteger y garantizar el cumplimiento de libertades y estándares, para todas las personas que integran la comunidad universitaria, por esto se ha instalado en la UTEM un Programa de DDHH y Ciudadanía, que incorpora asignaturas en distintas carreras. Sin embargo, no podemos olvidar ampliar e integrar los estudios sobre las mujeres en todas las investigaciones con énfasis en los derechos y la historia sexuada ya que, "a través de la relación entre los sexos expresamos en definitiva todo lo que pasa en otras esferas" (Fraisse, 2003).

Además, es necesario poner atención en la articulación entre teoría y práctica, como engranaje medular, en la medida que la universidad es un organismo estatal con responsabilidades a nivel país, por ejemplo Geneviève Fraisse, plantea una serie de alcances entre los que se destacan la reversibilidad de los derechos de las mujeres, debido a su sistemática exclusión histórica, su vinculación con los "derechos humanos" así como la temporalidad que los determina, ya que una vez instituidos los derechos femeniles, siguen siendo discutidos y cuestionados y a veces abolidos, como ocurre con derechos como el aborto, la anticoncepción (derechos propios), o derechos como los laborales, en donde las mujeres ven continuamente peligrar sus fuentes de trabajo, observándose en muchas ocasiones y en distintos países una vuelta al ámbito doméstico, debido a cambios económicos, sociales o culturales, como ocurrió en Chile durante la última pandemia. Y es que hay un continuo olvido y postergación de los derechos de las mujeres y los grupos subrepresentados, por lo que se vuelve necesaria la mantención de regulaciones bajo la lógica de políticas que mantengan vigente las discusiones, intervenciones y propensión a la mantención del mejoramiento de las condiciones de las mujeres, divergencias sexo-genéricas y minorías marginadas de ámbitos como las I+D+i+e y Creación.

4.2. Enfoque o Perspectiva de Género

A partir de los años 60, los estudios de género han producido una gran cantidad de investigaciones que los han posicionado en el ámbito académico, revelando diversos modos de construcción de las subjetividades, en una cultura descrita como patriarcal (Scott, 1990, Amorós, 1986, De Barbieri, 1992). Esto ha generado una multiplicidad de debates, recalcando siempre la marginación y paralelamente, explorando las huellas que dejan en la constitución de las subjetividades, semejantes procesos de exclusión (Gissi, 1974).

Una de las proposiciones teóricas centrales en los estudios de género, plantea que los modos de pensar, sentir y comportarse de ambos géneros, no tienen una base natural e invariable, ya que se deben a construcciones sociales que aluden a características culturales y psicológicas asignadas de manera diferenciada a mujeres y hombres (Lamas, 1986, 1996,1999), por medio de tal asignación, a través de la socialización temprana, unas y otros incorporan ciertas pautas de configuración psíquica y sociológica, que hacen posible la feminidad y la masculinidad. Desde este criterio, el género se define como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades, que diferencian a mujeres, hombres y otras identidades sexo-genéricas.

La incorporación de la perspectiva-enfoque-categoría género, ha significado, para la disidencias sexo-genéricas y las mujeres, el comienzo del cuestionamiento de una larga historia de exclusión, evidenciando "las raíces o permanencia histórica de algunos de los problemas fundamentales en las relaciones hombre-mujer en las sociedades actuales" (Fernández, 2004, p. 1), articulando referentes simbólicos en forma de modelos que condicionan y limitan tanto la vida personal y social de los individuos, como la dinámica del sistema social.

En el plano académico, Joan Scott considera necesario replantear la definición de la categoría "género", rescatando "su carácter relacional, social e histórico" (Aresti, 2006, p. 225), con los siguientes niveles de análisis:

- Los símbolos: modelos proyectados "como deseables o rechazables" (Fernández, 2004, p. 9).
- Los conceptos normativos: la ley es diferentes para hombres y mujeres en distintos ámbitos.
- Realidad vivenciada en el campo social estudiado: la experiencia vital de hombres y mujeres.

Por otro lado, es necesario estudiar las temáticas de género de manera incluyente, cuestionando las construcciones jerárquicas y las ideas de feminidad y masculinidad, abriendo la posibilidad de cambio, debido el carácter social y variable del género.

El género cimenta políticas y viceversa, puesto que permea la sociedad y las relaciones sociales, pero a la vez es una construcción. En su abordaje es necesario considerar dos dimensiones: la Institucionalización y la Transversalización. La Institucionalización del enfoque de género involucra un conjunto de acciones y estrategias para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria, a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica. Paralelamente, la transversalización del enfoque de género implica su incorporación en los procesos para la promoción de prácticas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos y una cultura libre de discrimación, que contribuya a la transformación cultural de la Universidad y su impacto en la sociedad (CRUCH, 2022).

4.3. ENFOQUE INTERSECCIONAL

El enfoque interseccional se refiere a la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder (Viveros, 2016). Es necesaria entonces la interseccionalidad de raza, sexo, género, clase y otras categorías que no deben olvidarse al pensar el mundo, Crenshaw plantea que la interseccionalidad "revela lo que no se ve, cuando categorías como género y raza se conceptualizan separadas unas de otras" (Montanaro, 2016, p. 64). Para especificar la opresión, se debe dibujar un mapa de las

intersecciones que cruzan cada cuerpo, en las coordenadas que se establecen en la relación con otros cuerpos y el lugar geográfico en que cada mujer, disidencia sexo-genérica o grupo subrepresentado se encuentra, para así entender cada situación individual, "es necesario partir de un plano macro, entender el sentido de los mapas y la historia de los desplazamientos de los cuerpos. Luego, hay que descender a un plano micro, para atender a la ubicación de cada cuerpo en los espacios públicos y privados" (Crenshaw, 2015, en Montanaro, 2016, p. 64).

La interseccionalidad es una herramienta analítica que permite estudiar, comprender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y realidades históricas, políticas y territoriales y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y/o privilegio. El objetivo de este enfoque es descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas de la comunidad universitaria puedan hacer valer sus derechos humanos (Asociación por el derecho de las mujeres y el desarrollo, 2004).

4.4. ENFOQUE EN GÉNERO Y CIENCIA

Los estudios sobre Género y Ciencia tienen su origen en los EE. UU. durante los años 70, surgen para investigar y criticar las normas sociales de género, raza, clase, sexualidad y otras desigualdades. El estudio pionero de Rossi (1965) "Women in science: why so few?" aborda la falta de representación femenil en las carreras científicas, consolidando la necesidad de relacionar la ciencia y el género. Según Ann Ferguson este grupo de estudios se conforman como un "conjunto de aquellos proyectos de investigación cuyo objetivo es el cambio social necesario para acabar con la dominación masculina" (2019) y emergen como consecuencia del desarrollo de dos teorías de investigación: la teoría feminista y los estudios sociales de la ciencia.

"Las críticas feministas de la ciencia han evolucionado desde una postura reformista a otra revolucionaria, de unos análisis que daban la posibilidad de mejorar la ciencia que tenemos a la reivindicación de una transformación de los mismos fundamentos de la ciencia y de las culturas que le otorgan su valor" (Nuño, 1990). En un lapso histórico breve, se han reforzado las herramientas para entender la amplitud del androcentrismo en las ciencias, mediante la comprensión de su "generización" (dependen y se ven afectadas por el género).

Teresa Nuño (1990) en: "Género y ciencia. La educación científica", plantea cinco programas de investigación sobre el tema:

- Los estudios sobre la equidad han documentado la masiva oposición histórica a que las mujeres tuvieran acceso a educación, títulos y trabajos semejantes a los de los hombres

de capacidades similares; generando mecanismos psicológicos y sociales, que perpetúan la discriminación de manera informal, aunque se hayan eliminado los obstáculos formales.

- Los estudios en la biología, entre otras ciencias, han revelado cómo algunos proyectos científicos han sido utilizados con fines sexistas, racistas, homofóbicos y clasistas, justificados en la objetividad, perpetuando tecnologías, que traspasan a los hombres del grupo dominante el control que las mujeres tienen sobre sus vidas.
- En la medida que hay más investigadores la selección y definición de problemas se han inclinado hacia la percepción de los hombres sobre lo que les resulta interesante y, por otro lado, el diseño y la interpretación de la investigación se han desarrollado de forma sesgada a favor del género masculino.
- Algunas tradiciones se han abocado a estudiar la ciencia como un texto, para evidenciar los significados sociales de aquello aparentemente neutral, los referentes simbólicos ocultos, relevando el trasfondo sexista.

Las mujeres han pasado de la exclusión a la segregación (Osborn et al., 2000, p. 21), concentrándose en los "guetos de terciopelo"[4] (Guillaume y Pochic, 2009, p. 19), manteniendo una posición minoritaria en la ciencia y la técnica (Eurostat, 2014, p. 5), sin embargo, la mayoría de los estudios son producidos en los países europeos y Estados Unidos, provocando un vacío de información en la realidad regional (Vasquez-Cupeiro, 2015), debido a la falta de conocimiento situado[5], generando una nueva forma de colonización.

4.5. EPISTEMOLOGÍA DE GÉNERO O FEMINISTA

Las posturas epistémicas tradicionales plantean que las ciencias sociales, naturales y tecnológicas tienen objetos de investigación distintos, por lo tanto, el tratamiento de la objetividad y neutralidad son diferentes, "las ciencias exactas" pueden explicar los fenómenos sociales a través de los términos causales propios del método científico cuantitativo o experimental, sin embargo, la ciencia es un fenómeno social, un conjunto de prácticas significativas, y si el género es una variable fundamental en las sociedades, en las estructuras y en la diferencia entre naturaleza y cultura, ¿por qué las ciencias naturales podrían ser inmunes a su influencia?, para solucionar los problemas que esto conlleva necesitamos una epistemología consciente de los sesgos, que establezca el sustento del análisis para toda la producción científica.

---

[4] El concepto "guetos de terciopelo", hace referencia a grupos feminizados en áreas consideradas "aptas para mujeres", estas disciplinas se ven precarizadas, presentando problemáticas salariales, malas condiciones laborales y dificultades de ascenso.

[5] "Porque el conocimiento es producto de las estructuras del poder social y por eso es situado y solo una visión parcial puede ser objetiva, pues defender sujetos desencarnados, neutrales, sin prejuicios, ni valores, ni contexto específico, sería irresponsable" (Vasquez-Cupeiro, 2015).

En cuanto al androcentrismo en la ciencia, Millman y Kanter plantean como problemas fundamentales: el abandono de áreas de investigación, la priorización de aspectos más visibles, la falta de incorporación del sexo y el género como factores relevantes y los sesgos metodológicos, por ejemplo, el análisis a través de técnicas cuantitativas y foco en variables en vez de personas (Harding, 1996). Tradicionalmente se diferenciaba entre los contextos de descubrimiento y de justificación de la ciencia, siendo este último en donde se realizaba el incremento del saber, pero debido a razones políticas, es finalmente en el descubrimiento que se determina el valor de la investigación y su sesgo androcéntrico.

La ciencia es un fenómeno social, por lo que la aparente insensibilidad de algunas disciplinas a la temática de género es eminentemente falsa, algunos de los énfasis necesarios son:

1) En la objetividad característica de la generación de conocimiento académico, hay un sesgo masculino. Por ejemplo, en componentes muy abstractos, técnicas cuantitativas e interés por la racionalidad.

2) Las teorías influyentes han surgido en contextos concretos y situados, respondiendo a la necesidad histórica, por lo que en cierta forma son artificios culturales, por lo que pueden ser cuestionadas.

3) Existe una tensión intrínseca "entre las orientaciones para cambiar las ciencias que tenemos y los supuestos que se oponen en un plano fundamental a la epistemología de esas ciencias" (Harding, 1996).

Helen Longino (2004), formula una lista de valores o virtudes epistémicas feministas: la adecuación empírica, la novedad, la heterogeneidad ontológica, la interacción mutua, la aplicabilidad a las necesidades humanas y la difusión del poder, que sólo pueden implementarse de manera conjunta, en todo el proceso de la investigación, desde la elección del tema, la generación del equipo de trabajo, el proceso, la adecuación al contexto, la forma en que se presentan los resultados y las estrategias de intervención que se propongan. La finalidad de estos lineamientos es conseguir una ciencia ética y moralmente responsable.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO UTEM EN I+D+I+E Y CREACIÓN

Los principios de la Política se basan en los elaborados en la Política Institucional de Género UTEM. A continuación, se enumeran los principios orientadores de este documento:

- No discriminación.
- Equidad.
- Calidad y pertinencia de las actividades I+D+i+e.

- Sostenibilidad y Productividad.
- Igualdad.
- Diversidad.
- Pluralismo, democracia y participación.
- Proactividad y acciones afirmativas.
- Respeto, protección y promoción de los derechos humanos.
- Responsabilidad social.
- Ética.

También son importantes dos principios instalados por la Política de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) impulsado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de Chile.

- Calidad e impacto de la CTCI.
- Justicia.

Sin olvidar la transversalidad de los principios instalados en el PDI institucional que tiene como misión: "Contribuir al progreso de la sociedad y al desarrollo sustentable de la Región Metropolitana y del país, a través de la investigación, creación y transferencia del conocimiento y la formación integral de personas a lo largo de la vida, en el ámbito preferentemente tecnológico y con un fuerte sentido de responsabilidad social. Buscamos desarrollar en cada persona de la comunidad el compromiso con la ética y los valores democráticos, así como la capacidad y la pasión para trabajar de manera colaborativa, creativa y efectiva para el mejoramiento de la sociedad chilena y de la humanidad" (2022).

Además, considera los ejes estratégicos que plantea el PDI y también son principios orientadores de esta política: **Calidad** - **Sustentabilidad e inclusión** - **Tecnología e innovación** - **Complejización** - **Gestión eficiente y eficaz de personas y recursos institucionales** - **Universidad centrada en las personas**.

VI. OBJETIVOS

Objetivo General

Propiciar la igualdad y equidad de género en I+D+i+e y Creación en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género, contribuyendo a la erradicación de los sesgos, discriminación y desigualdad.

Objetivos Específicos

- Institucionalizar la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación al interior de la comunidad universitaria, a través de mecanismos formales orientados a transformar la cultura organizacional y la generación de conocimiento.

- Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación en y desde la UTEM, a partir de la identificación de brechas, su visibilización y generación de acciones orientadas a su superación.
- Generar conocimiento, intervenciones, prevención y educación, para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones (institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas) en razón del género en I+D+i+e y Creación.

VII. EJES ESTRATÉGICOS Y LINEAMIENTOS DE ACCIÓN

Objetivo específico 1. Institucionalizar la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación al interior de la comunidad universitaria, a través de mecanismos formales orientados a transformar la cultura organizacional y la generación de conocimiento.

Eje estratégico: 1.1. Creación y fomento de la institucionalidad de género y su gobernanza, en las áreas I+D+i+e y Creación, en la comunidad universitaria.

Lineamientos de acción:

1.1.1. Formalización de la instancia coordinadora que velará por el cumplimiento de la política de género en I+D+i+e y Creación.

1.1.2. Promoción e impulso del liderazgo con enfoque de género y ciencia interseccional, en las áreas académicas de I+D+i+e y Creación, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.

1.1.3. Promoción e impulso del liderazgo en I+D+i+e y Creación, con enfoque de género en quienes estudian en la UTEM, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.

1.1.4. Generación y gestión de un Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación. Con dos sub-áreas: (I+D) e (i+e y Creación).

1.1.5. Creación y gestión en el estamento estudiantil, de un Semillero o Incubadora de Género con 3 ejes: 1) investigación y desarrollo, 2) innovación y creación, 3) emprendimiento.

1.1.6. Generación de estrategias formativas institucionales: creación y gestión de Magíster en Género en I+D+i+e y Creación.

Eje estratégico 1.2. Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.

Lineamientos de acción:

1.2.1 Generar investigaciones focalizadas respecto a las necesidades asociadas a relaciones y brechas objetivas y subjetivas de género, en la I+D+i+e y Creación, para identificar líneas de desarrollo e instrumentos legales o procedimentales.

1.2.2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en las normativas institucionales, referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica y normativas internas vinculadas a I+D+i+e y Creación, para reducir las brechas por razones de género.

1.2.3 Socio-educar, en base a revisiones periódicas de lineamientos institucionales, nacionales e internacionales, en materia de uso de lenguaje inclusivo no sexista en I+D+i+e y Creación.

1.2.4 Generar normativas que garanticen la selección, evaluación, promoción y desarrollo de investigadoras/es en I+D+i+e y Creación resguardando la discriminación positiva y la paridad.

1.2.5 Investigar fenómenos que inciden en la brecha vertical de género, para así promover acciones y decisiones tendientes a garantizar la paridad de género en los cargos de representación en el ámbito de la I+D+i+e y Creación.

Objetivo específico 2. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación en y desde la UTEM, a partir de la identificación de brechas, su visibilización y generación de acciones orientadas a su superación.

Eje estratégico 2.1. Promoción de una cultura de igualdad en I+D+i+e y Creación, con enfoque de género y ciencia interseccional.

Lineamientos de acción:

2.1.1. Investigar y difundir desde una perspectiva de género interseccional, la narración sociohistórica de la UTEM en I+D+i+e y Creación.

2.1.2. Generar acciones socioeducativas para promover la I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género, con y entre stakeholders internos y externos.

2.1.3. Generar estrategias para la incorporación estudiantil en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género y ciencia y enfoque interseccional.

2.1.4 Investigar en torno a la retención estudiantil en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género y ciencia interseccional.

2.1.5. Generar estrategias para la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación desde el enfoque de género y ciencia interseccional.

2.1.6. Generación de estrategias formativas transversales: creación y gestión de cursos, talleres y Diplomado en Género y Ciencia en I+D+i+e y Creación.

2.1.7. Promover la igualdad en la diferencia de género entre quienes desarrollan actividades de I+D+i+e y Creación a través de la difusión de buenas prácticas.

2.1.8. Implementar un plan comunicacional en I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género y ciencia interseccional, con y entre stakeholders internos y externos.

2.1.9. Promover, la incorporación de la perspectiva y temática de género en la I+D+i+e y Creación, desde el enfoque de género y ciencia y la epistemología feminista.

2.1.10. Organizar y fomentar la asociatividad y su proyección en I+D+i+e y Creación con enfoque de género y ciencia interseccional, en base a la epistemología feminista.

2.1.11. Incentivar, promover y acompañar la participación y formación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.

Eje estratégico 2.2. Promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género y ciencia interseccional, en I+D+i+e y Creación.

Lineamientos de acción:

2.2.1. Investigar con perspectiva de género interseccional, en las necesidades vinculadas al cuidado y autocuidado existentes en la comunidad UTEM que trabajan en I+D+i+e y Creación.

2.2.2. Intervenir con perspectiva de género interseccional, la instalación de buenas prácticas y la promoción del cuidado y autocuidado en personas que trabajan en I+D+i+e y Creación.

2.2.3. Generar acciones socioeducativas, con perspectiva de género interseccional, en la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.

Eje estratégico 2.3. Promoción de una cultura de conciliación y corresponsabilidad efectiva en personas que trabajan en I+D+i+e y Creación, con enfoque de género y ciencia interseccional.

Lineamientos de acción:

2.3.1. Investigar en los ámbitos de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en las personas vinculadas al trabajo en I+D+i+e y Creación, que ejercen tareas de cuidado.

2.3.2. Establecer mecanismos formales y estrategias de intervención de equidad de género en los ámbitos de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, con quienes desarrollan actividades académicas y de I+D+i+e y Creación y ejercen tareas de cuidado.

2.3.3. Generar acciones socioeducativas en los ámbitos de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en la academia vinculada a I+D+i+e y Creación con perspectiva de género interseccional.

Eje estratégico 2.4. Promoción de una cultura de sustentabilidad y desarrollo sostenible con enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de la I+D+i+e y Creación.

Lineamientos de acción:

2.4.1. Investigar en la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género y ciencia, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.

2.4.2. Establecer mecanismos formales de intervención para vincular la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.

2.4.3. Generar acciones socioeducativas respecto a la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.

Objetivo específico 3. Generar conocimiento, intervenciones, prevención y educación, para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones (institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas) en razón del género en I+D+i+e y Creación.

Eje estratégico 3.1. Promoción de relaciones igualitarias y prevención de los sesgos, discriminación y desigualdad en razón del género en I+D+i+e y Creación.

Lineamientos de acción:

3.1.1. Investigar en la prevalencia los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.

3.1.2. Intervenir para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.

3.1.3. Generar acciones socioeducativas para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.

VIII. PLAZOS DE EJECUCIÓN

Se aplica como horizonte temporal durante el primer periodo, los 10 años que establece el Plan de Fortalecimiento UTEM 2020 – 2030, en este se establecerán los diagnósticos iniciales e investigaciones situadas, propuestas introductorias en sensibilización y capacitación, proveyendo a la comunidad de la información necesaria mediante la difusión, para madurar la temática de género en I+D+i+e y Creación, mientras se consolidan las acciones de institucionalización. Durante una segunda fase, se profundizará de manera progresiva en las acciones e investigaciones y se podrá dar un seguimiento exhaustivo a los impactos de la implementación de la política (de la cuál derivarán planificaciones interconectadas y operativas que tributarán entre sí).

IX. MÉTODO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO I+D+I+E Y CREACIÓN

Existen diversos métodos y estrategias para evaluar políticas institucionales y públicas, algunos modelos se instalan de acuerdo con las necesidades de abordaje otorgadas por la temática que se profundiza. La problematización sobre las metodologías de evaluación de impactos, que se deben utilizar en contextos cambiantes o complejos, ha avanzado en los últimos 20 años delineando la importancia de: "(i) abordar el desafío de generar evaluaciones con métodos alternativos al contrafactual, dada la imposibilidad de contar siempre con grupo control para determinar la influencia de determinadas acciones sobre un resultado esperado; y (ii) partir de la premisa de que los contextos de políticas son complejos (interactúan diversos actores y factores, por lo que no vale hablar de causa-efecto lineal ni unidimensional) y cambiantes (un cambio en el contexto abre o cierra oportunidades)" (Fernández, 2017).

El Método de Evaluación de Resultados en Contextos Complejos[6], supone que las intervenciones e indagaciones que instalan algunas políticas, están sujetas al cambio constante o a resistencias de parte de la comunidad, esto "resume de manera lógica las ideas e hipótesis

[6] "Por contexto o sistema complejo, entendemos que hay elementos y dimensiones interconectadas e interdependientes, cuyas interacciones dan lugar a propiedades emergentes del sistema –que pueden ser inciertas, y que los procesos de reacción-acción en el sistema pueden promover e inhibir el cambio" (Van Es, Guijt, Vogel, 2015, en Fernández, 2017).

sobre cómo ocurre un cambio, explicando cómo unas actividades producen una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos" (Fernández, 2017). Es por esto que la Política de Género en I+D+i+e y Creación evaluará su impacto a través de este modelo, asumiendo la posible evolución o transformación que se pueda generar en términos culturales, sociológicos o simbólicos, producto de la misma política, el contexto social u otros factores, permitiendo cierta plasticidad en el momento de evaluar o incluso de re-elaborar estrategias de acuerdo a las necesidades de la comunidad y problemáticas emergentes que provoquen cambios en la operatividad de la normativa. Este abordaje en la elaboración de políticas se diferencia de las perspectivas de Marco Lógico, ya que asume relaciones no lineales y caminos flexibles en el contexto de una necesaria reflexión y revisión crítica permanente. Para crear una política de evaluación por resultados es necesario identificar todas/os los/as Actores involucrados/as[7] o con intereses, poder o recursos que puedan estar relacionados/as con la política y su afectación (Fernández, 2017).

10.1. Evaluación de resultados (incidencia) y seguimiento

Medios de verificación de resultados	Derivaciones Medios de verificación de resultados	Indicadores asociados	Tipo de verificación
Actas de asistencia.		Documento-resultado.	Resultado.
Acto administrativo - Resolución.		Documento-resultado.	Resultado.
Encuesta de satisfacción.		Porcentaje de satisfacción.	Proceso.
Catastros.	Catastro de convenios.	Cantidad de convenios.	Proceso.
	Catastro de entidades.	Cantidad de entidades.	Proceso.
	Catastro de grupos sub-representados.	Cantidad de integrantes en cada grupo sub-representado.	Proceso.
	Catastro de información publicada.	Cantidad de información publicada.	Proceso.
	Catastro de vínculos y redes del observatorio.	Cantidad de vínculos.	Proceso.
	Catastro de vínculos y redes del semillero o incubadora.	Cantidad de vínculos.	Proceso.
	Catastro de vínculos.	Cantidad de vínculos.	Proceso.
	Catastro de vocerías.	Cantidad de vocerías.	Proceso.
	Catastros de investigaciones.	Cantidad de investigaciones.	Proceso.
Evaluaciones.	Evaluación de aprendizaje.	Porcentaje de aprendizaje.	Proceso.

[7] En el anexo 1 se realiza una desagregación de la Política de Género en I+D+i+e y Creación, describiendo los responsables, Actores relevantes, logros esperados, medios de verificación y periodicidad de la evaluación y seguimiento.

	Evaluación de instancia formativa.	Porcentaje de satisfacción.	Proceso.
	Evaluación psicométrica.	Porcentaje de adecuación.	Proceso.
	Evaluación de impacto de plan comunicacional.	Nivel porcentual de eficiencia.	Proceso.
Informe de investigación.	Informe de investigación.	Documento-resultado.	Resultado.
Productos.	Producto- Material didáctico.	Documento-resultado.	Resultado.
	Producto- Manual o instructivo.	Documento-resultado.	Resultado.
	Producto- Plataforma actualizada.	Cantidad de interacciones.	Proceso.
	Productos del Observatorio.	Cantidad de productos.	Proceso.
Propuestas.	Propuesta de instrumento interno.	Documento-resultado.	Resultado.
	Propuesta de normativa institucional.	Documento-resultado.	Resultado.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amorós, Celia. (1986). *Hacia una crítica de la razón-patriarcal.* Anthropos. Madrid: España.

Aresti, Nerea. (2006). La Categoría de género en la obra de Joan Scott. En *Joan Scott y las políticas de la historia*. Icaria Editorial. España.

Asociación por el derecho de las mujeres y el desarrollo (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica.* Recuperado de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

CEPAL, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. I Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe. Santo Domingo: República Dominicana. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf

Comisión Europea. (2020). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Recuperado de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN

MMEG, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030. Recuperado de https://www.minmujeryeg.cl/wp-content/uploads/2018/03/Plan-Nacional-Igualdad-2018-2022.pdf

CUECH, Consorcio de Universidades del Estado de Chile. (2022). *Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH.* Recuperado de https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS_CUECH.pdf

CRUCH, Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. (2022). *Lineamientos para establecer una Política de Igualdad de Género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH)*. Recuperado de https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf

Coria, Clara. (1986). *"El Sexo Oculto del Dinero".* Grupo Editor Latinoamericano Buenos Aires: Argentina.

De Barbieri, Teresita. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción Teórico-metodológica. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales. *Debates en Sociología*. *18*.

Eurostat. (2014). *Eurostat News Release, 36*. Recuperado de http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032014-BP/EN/3-07032014-BP-EN.PDF

Evangelista-García, Angélica. (2019). Normalización de la violencia de género cómo obstáculo metodológico para su comprensión. *Nómadas*, *51*, 85-97. Universidad Central. Santiago, Chile. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/1051/105163363006/html/

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo.* Traficantes de sueños. Madrid: España.

Fernández, Juan. (2017). *Método de evaluación de resultados de incidencia del diálogo de políticas.* Rimisp-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.

Fernández Valencia, Antonia. (2004). *El género como categoría de análisis en la enseñanza de las Ciencias Sociales*. Universidad Complutense de Madrid. Revista Formación de la ciudadanía: las TICs y los nuevos problemas / coord. por María Isabel Vera-Muñoz, David Pérez i Pérez. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1454197

Fraisse, Geneviève. (2003). *Los dos Gobiernos: la familia y la ciudad*. Ediciones Cátedra, Madrid: España.

Gargallo, Francesca. (2008). El feminismo y la educación en y para nuestra América. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 13* (31), 17-26. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316370120080002000003&lng=es&tlng=es.

Gissi, Jorge. (1974). El machismo en los dos sexos. Documento N° 29, Seminario *"La Mujer Chilena de Hoy"*, Universidad Católica de Chile. Santiago: Chile.

Guillaume, Cécile y Pochic, Sophie. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and work-life balance. *Gender, Work and Organization*, *1*, (16), Wiley Online Library. USA.

Harding, Sandra. (1996). Androcentrismo en biología y en las ciencias sociales. En *Ciencia y feminismo*. Ediciones Morata. Madrid: España.

Lamas, Marta. (1986). La antropología feminista y la categoría género, en Nueva Antropología. *Estudios sobre la mujer: problemas teóricos*, Ludka de Gortari (coord.), *30*, 173-198. CONACYT/UAM. Iztapalapa: México.

Lamas, Marta. (comp.) (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG. México.

Lamas Marta. (1999). Género, diferencia de sexo y diferencia sexual en ¿Género?. *Debate Feminista, 10*, (20), octubre, México.

Helen, Longino. (2004). How Values Can Be Good for Science. En Peter Machamer, ed. *Science, Values, and Objectivity*. University Pressw. Pittsburgh: EE. UU.

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2021). *Informe Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. Recuperado de //efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://minmujeryeg.gob.cl/wpcontent/uploads/2021/02/Radiograf%C3%ADa-de-G%C3%A9nero-CTCI.pdf

Ministerio de Educación (2017). *Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018*. Recuperado de https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf

Montanaro, Ana. (2016). *Herencias genealógicas del feminismo decolonial en América Latina: hacia la construcción de un Tercer Feminismo*. (Tesis para optar al grado de Magister en Estudios Avanzados en Derechos Humanos). Universidad Carlos III de Madrid. Madrid, España. Recuperado de http://hdl.handle.net/10016/23281

Muñoz, Carolina. (2021). *Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM): Desafíos para la autonomía económica de las mujeres y la recuperación transformadora en América Latina*. Serie Asuntos de Género, 161

(LC/TS.2021/158), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago: Chile. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47565/S2100774_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nuño, Teresa. (1992). Género y ciencia. *Revista de Psico didáctica. 9*, 2000*. 183-214*. Recuperado de https://www.ehu.eus/ojs/index.php/psicodidactica/article/viewFile/130/360

ONU Mujeres/Inmujeres (s/f). *Glosario de términos.* Recuperado de https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf

ONU (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Recuperado de https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods

Osborn, Mary et al. [dir.] (2000). Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the etan Expert Working Group on Women and Science, Office for Official Publications of the EC. Luxembourg.

Política de género en proyectos científicos y actividades del IAI. (2022). Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global. Recuperado de https://www.iai.int/administrador/assets/images/ckfinder/files/EDI_IAI-CoP-30-9-es.pdf

Políticas de I+D+i y creación de la Universidad Tecnológica Metropolitana. (2015). Universidad Tecnológica Metropolitana. Santiago, Chile. Recuperado de https://investigacion.utem.cl/wp-content/uploads/2020/05/POL%C3%8DTICAS-DE-IDi-y-Creaci%C3%B3n.pdf

Política Institucional de Género Universidad Tecnológica Metropolitana. (2022). Universidad Tecnológica Metropolitana. Santiago: Chile. Recuperado de https://genero.utem.cl/wp-content/uploads/2022/11/POLITICA-GENERO-UTEM-FINAL.pdf

Política Nacional de igualdad de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. (2021). Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Santiago: Chile. Recuperado de https://www.minciencia.gob.cl/genero/

Rossi, Alice S. (1965). "Women in science: Why so Few?". *Science. 148.* Washington: Estados Unidos.

Scott, Joan. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico,* en J. Amelang y Mary Nash (comp.)*: Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Ed. Alfons el Magnanim, Barcelona: España.

Departamento de Género y Equidad, Universidad Tecnológica Metropolitana. (2022). *Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana. Resumen Ejecutivo*. Recuperado de https://investigacion.utem.cl/wp-content/uploads/documentos/documento185/Diagnostico_relaciones_genero_UTEM2022.pdf

Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2025. PDI. (2022). Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de https://dgai.utem.cl/wp-content/uploads/2022/06/Plan_Desarrollo_Institucional_UTEM_2021-2025.pdf

Decreto 98. (26 de noviembre de 2015). Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de https://investigacion.utem.cl/wp-content/uploads/2020/12/Produc.-cientf.-tecDecreto-N%C2%BA98-2015-Asig.-Est%C3%ADm.-public.-y-proyectos-1.pdf

Vázquez-Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*, *22*(68), 177-202. Recuperado en 16 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352015000200177&lng=es&tlng=es.

Viveros, M (2016). La interseccionalidad una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, ISSN 0188-9478, Vol. 52. págs. 1-17. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6047763

XI. ANEXOS

12.1. ANEXO 1- PLAN PROCEDIMENTAL [8]

Objetivo específico 1. Institucionalizar la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación al interior de la comunidad universitaria, a través de mecanismos formales orientados a transformar la cultura organizacional y la generación de conocimiento.

Eje estratégico 1.1.- Creación y fomento de la institucionalidad de género y su gobernanza, en las áreas I+D+i+e y Creación, en la comunidad universitaria.

Estrategias de acción	Responsables	Actores relevantes	Logros	Resultados-medios de verificación	Periodicidad evaluación y seguimiento
1.1.1.- Formalización de la instancia coordinadora que velará por el cumplimiento de la política de género en I+D+i+e y Creación.					
1.1.1.1.- Institucionalización de la responsabilidad del equipo InES de género en I+D+i+e, como Programa de Género en I+D+i+e y Creación, en la permanencia de la ejecución y seguimiento de la presente Política y compromiso de mantención de la unidad por parte de la UTEM, una vez terminados los recursos ANID.	Rectoría.	Comunidad en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, validación y compromiso de permanencia de instancia que coordine la política y sus iniciativas.	Acto administrativo - Resolución.	Episódica.
1.1.1.2.- Creación, trabajo y monitoreo de comisión responsable, por facultad, en la implementación y articulación de iniciativas insertas en la Política de Género en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Comunidad en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, acompañamiento y bajada comunitaria de la política y sus iniciativas.	Acto administrativo - Resolución.	Bienal.
1.1.2.- Promoción e impulso del liderazgo con enfoque de género, en las áreas académicas de I+D+i+e y Creación, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.					

[8] El plan procedimental depende del acceso a la información, la duración de los procesos institucionales y la factibilidad de la aplicación de algunas acciones, por lo que puede sufrir variaciones en virtud de la contingencia y las necesidades situadas de la comunidad.

1.1.2.1.- Formación en liderazgo con perspectiva de género, en las áreas académicas de I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-PGE.	Académicas e investigadoras en I+D+i+e y Creación.	Generación de mujeres líderes que potencien el trabajo femenil en I+D+i+e y Creación	Evaluación de aprendizaje.	Semestral.
1.1.2.2.- Detección de liderazgos con perspectiva de género, en las áreas académicas de I+D+i+e y Creación, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- PGE.	Académicas e investigadoras en I+D+i+e y Creación.	Generación de mujeres líderes que potencien el trabajo femenil en I+D+i+e y Creación	Evaluación psicométrica.	Episódica.
1.1.2.3.- Generación de herramientas, con perspectiva de género, para potenciar el trabajo de lideres y lideresas en el plano académico en I+D+i+e y Creación, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Académicas e investigadoras en I+D+i+e y Creación.	Generación de mujeres líderes que potencien el trabajo femenil en I+D+i+e y Creación	Encuesta de satisfacción.	Episódica.
1.1.3.- Promoción e impulso del liderazgo en I+D+i+e y Creación, con enfoque de género en quienes estudian en la UTEM, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.					
1.1.3.1.- Formación en liderazgo con perspectiva de género, en estudiantes de la UTEM en I+D+i+e y Creación, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-PGE.	Estudiantes en I+D+i+e y Creación.	Generación de mujeres líderes que potencien el trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de aprendizaje.	Episódica.
1.1.3.2.- Detección de liderazgos con perspectiva de género, en el estamento estudiantil vinculado a I+D+i+e y Creación, de acuerdo con disciplinas y adscripción territorial.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-PGE.	Estudiantes en I+D+i+e y Creación.	Generación de mujeres líderes que potencien el trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Evaluación psicométrica.	Episódica.
1.1.3.3.- Generación de herramientas, con perspectiva de género, para potenciar el trabajo de lideres y lideresas que estudian en la UTEM, vinculados/as a la I+D+i+e y Creación, de acuerdo a disciplinas y adscripción territorial.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Estudiantes en I+D+i+e y Creación.	Generación de mujeres líderes que potencien el trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Episódica.
1.1.4.- Generación y gestión de un Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación. Con dos sub-áreas: (I+D) e (i+e y Creación).					

1.1.4.1.- Distribución de responsabilidades de gestión y administración en Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-PGE-comunidad académica.	Comunidad académica en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Acto administrativo - Resolución.	Episódica.
1.1.4.2.- Creación y mantención de plataformas comunicacionales para Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones-VTTE-SISEI.	Comunidad que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Producto plataforma actualizada.	Semestral.
1.1.4.3.- Articulación del Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación con otras universidades de Chile.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- Observatorio-VTTE.	Comunidad internacional y nacional que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vínculos y redes del observatorio.	Semestral.
1.1.4.4.- Articulación del Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación, con otras universidades internacionales.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Observatorio-VTTE-DANEI.	Comunidad internacional y nacional que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vínculos y redes del observatorio.	Semestral.
1.1.4.5.- Articulación del Observatorio de Género e Inclusión-UTEM en I+D+i+e y Creación, con territorios, la comunidad, el Estado y empresas privadas.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones-Observatorio- VTTE.	Comunidad internacional y nacional que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de información publicada.	Semestral.
1.1.5.- Creación y gestión en el estamento estudiantil, de un Semillero o Incubadora de Género con 3 ejes: 1) investigación y desarrollo, 2) innovación y creación, 3) emprendimiento.					
1.1.5.1.- Distribución de responsabilidades de gestión y administración en el Semillero o Incubadora de Género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE-VRAC.	Comunidad académica y estudiantil que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Acto administrativo - Resolución.	Episódica.
1.1.5.2.- Creación y mantención de plataformas comunicacionales para el uso del Semillero o Incubadora de Género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones-VTTE.	Comunidad que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Producto plataforma actualizada.	Semestral.

1.1.5.3.- Ejecución de proyectos del Semillero o Incubadora de Género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- VTTE.	Comunidad que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de investigaciones.	Anual.
1.1.5.4.- Articulación con semilleros o incubadoras de otras universidades de Chile.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones-observatorio I+D+i+e - VTTE-DANEI.	Comunidad nacional e internacional, que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vínculos y redes del semillero o incubadora.	Semestral.
1.1.5.5.- Articulación con semilleros o incubadoras de universidades internacionales.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones-observatorio I+D+i+e-VTTE-DANEI.	Comunidad nacional e internacional, que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vínculos y redes del semillero o incubadora.	Semestral.
1.1.5.6.- Articulación y trabajo con territorios, la comunidad, el Estado y empresas privadas, en base a levantamiento de necesidades, sobre temáticas o con perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-comunicaciones-observatorio I+D+i+e-VTTE.	Comunidad nacional e internacional, que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Institucionalización, visibilización, organización y difusión del trabajo femenil en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vínculos y redes del semillero o incubadora.	Semestral.
1.1.6.- Generación de estrategias formativas institucionales: creación y gestión de Magíster en Género en I+D+i+e y Creación.					
1.1.6.1.- Diagnóstico de necesidades educativas a nivel global (universidades, organismos estatales y empresa privada), para la elaboración de cursos de Magister en Género en I+D+i+e y Creación y abordaje de áreas.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE.	Comunidad UTEM, universidades, organismos estatales y empresa privada vinculada a I+D+i+e y Creación.	Orientar la institucionalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación, a las necesidades del país en el marco de su compromiso público.	Informe investigación (diagnóstico).	Bienal.
1.1.6.2.- Creación del Magíster en Género en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Personas y entidades vinculada a I+D+i+e y Creación.	Institucionalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación en la estructura universitaria.	Acto administrativo - Resolución.	Episódica.

1.1.6.3.- Implementación de un plan comunicacional, de difusión de Magíster en Género en I+D+i+e y Creación en comunidad UTEM y vinculación con el medio.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE- Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación, universidades, organismos estatales y empresa privada.	Difusión de la institucionalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación, a nivel nacional.	Impacto de plan comunicacional.	Anual.
1.1.6.4.- Establecimiento de convenios con agentes externos que requieran de la instancia formativa.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- DANEI.	Universidades, organismos estatales y empresa privada vinculada a I+D+i+e y Creación.	Difusión de la institucionalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación, a nivel nacional.	Catastro de convenios.	Semestral.

Eje estratégico 1.2. Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.

Estrategia de acción	Responsables	Actores relevantes	Logro	Resultados-medios de verificación	Periodicidad evaluación y seguimiento
1.2.1.- Generar investigaciones focalizadas respecto a las necesidades asociadas a relaciones y brechas objetivas y subjetivas de género, en la I+D+i+e y Creación, para identificar líneas de desarrollo e instrumentos legales o procedimentales.					
1.2.1.1.- Investigación en torno a las necesidades de la comunidad UTEM, respecto a normativas, en áreas de género en la I+D+i+e y Creación, identificando líneas prioritarias y secundarias de abordaje.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Detección de problemáticas en las normativas para promover la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.

1.2.1.2.- Socialización y difusión de resultados de investigaciones enfocadas en las necesidades de la comunidad en temáticas de género en I+D+i+e y Creación, como sustento para la construcción de normativas.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Bienal.
1.2.2.- Incorporar la perspectiva de género interseccional en las normativas institucionales, referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica y normativas internas vinculadas a I+D+i+e y Creación, para reducir las brechas por razones de género.					
1.2.2.1.- Realización de un análisis, desde la perspectiva de género interseccional, de todas las normativas institucionales referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Anual.
1.2.2.2.- Readecuación de todas las normativas institucionales, que necesiten de la incorporación del enfoque de género, referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica en I+D+i+e y Creación, de acuerdo con las premisas ministeriales de abordaje en la temática.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Propuesta de normativa institucional.	Anual.
1.2.2.3.- Creación de las normativas institucionales que sean necesarias, referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica en I+D+i+e y Creación, de acuerdo con las premisas ministeriales de abordaje en perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Propuesta de normativa institucional.	Anual.
1.2.2.4.- Socialización y difusión de las mejoras y elaboraciones realizadas en las normativas institucionales, referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Semestral.
1.2.3.- Socio-educar, en base a revisiones periódicas de lineamientos institucionales, nacionales e internacionales, en materia de uso de lenguaje inclusivo no sexista en I+D+i+e y Creación.					

1.2.3.1.- Revisión (con una periodicidad consensuada, en conjunto con el PGE), del Manual institucional para el uso de lenguaje inclusivo no sexista escrito en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Propuesta de instrumento interno.	Trienal.
1.2.3.2.- Capacitación en base a instructivos y recomendaciones en el uso de lenguaje escrito, oral y simbólico e inclusivo a personas vinculadas a la I+D+i+e y Creación, en los diferentes estamentos.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
1.2.3.3.- Socialización y difusión de instructivos y recomendaciones en el uso de lenguaje escrito, oral y simbólico, inclusivo a personas vinculadas a la I+D+i+e y Creación en los diferentes estamentos.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Anual.
1.2.4.- Generar normativas que garanticen la selección, evaluación, promoción y desarrollo de investigadoras/es en I+D+i+e y Creación resguardando la discriminación positiva y la paridad.					
1.2.4.1.- Elaboración de normativas que regulen la selección y evaluación de los concursos públicos, para insertar académicas o disidencias vinculadas a I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-PGE.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Propuesta de normativa institucional.	Trienal.
1.2.4.2.- Elaboración de normativas que regulen la promoción y desarrollo de investigadoras/es y disidencias en I+D+i+e y Creación, resguardando la discriminación positiva inclusiva y la paridad.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Propuesta de normativa institucional.	Anual.
1.2.4.3.- Capacitación en base a normativas y perspectiva de género a personas vinculadas a I+D+i+e y Creación, que regulen la selección y evaluación de los concursos públicos y quienes	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.

se encarguen de la promoción y desarrollo de la carrera académica.					
1.2.5.- Investigar fenómenos que inciden en la brecha vertical de género, para así promover acciones y decisiones tendientes a garantizar la paridad de género en los cargos de representación en el ámbito de la en I+D+i+e y Creación.					
1.2.5.1.- Investigación en torno a factores que inciden en el techo de cristal, piso pegajoso, presentismo laboral, síndrome de la impostora, de burnout y otras brechas vinculadas al acceso a cargos de representación, en el cuerpo académico y autoridades que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas, investigadoras y autoridades que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
1.2.5.2.- Determinación de medidas, acciones, decisiones y resguardos, para garantizar la discriminación positiva inclusiva y la paridad de género en los cargos de representación, considerando las competencias requeridas en cada caso, en áreas vinculadas a I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-VTTE.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de la igualdad y equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión relacionadas con I+D+i+e y Creación.	Propuesta de normativa institucional.	Anual.

Objetivo específico 2. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación en y desde la UTEM, a partir de la identificación de brechas, su visibilización y generación de acciones orientadas a su superación.

Eje estratégico 2.1.- Promoción de una cultura de igualdad en I+D+i+e y Creación, con enfoque de género y ciencia interseccional.

Estrategia de acción	Responsables	Actores relevantes	Logro	Resultados-medios de verificación	Periodicidad evaluación y seguimiento
2.1.1.- Investigar y difundir desde una perspectiva de género interseccional, la narración sociohistórica de la UTEM en I+D+i+e y Creación.					

2.1.1.1.- Investigación de la historia de la UTEM, desde una perspectiva de género interseccional, en el ámbito de la I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM, vinculada a I+D+i+e y Creación.	Generación de historia y antecedentes que muestren la relevancia de la reconstrucción del pasado para pensar el futuro, levantamiento de referentes femeniles, por ejemplo.	Informes de investigación.	Permanente.
2.1.1.2.- Difusión de la historia de la UTEM, desde una perspectiva de género, en el ámbito de la I+D+i+e y Creación, mediante subáreas.	Equipo ejecutor de la política-Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Difusión de la historia y antecedentes que muestren la relevancia de la reconstrucción del pasado para pensar el futuro, levantamiento de referentes femeniles, por ejemplo.	Impacto plan comunicacional.	Permanente.
2.1.2.- Generar acciones socioeducativas para promover la I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género, con y entre stakeholders internos y externos.					
2.1.2.1.- Realización de actividades formativas, (charlas, talleres, cursos de capacitación), para las y los docentes que trabajan en I+D+i+e y Creación en diversas áreas del género como disciplina en base a las investigaciones desarrolladas previamente.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Académicos/as e investigadores/as que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Semestral.
2.1.2.2.- Realización de actividades formativas (cátedras), para las y los estudiantes de postgrado en perspectivas/teorías de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Estudiantes de postgrado que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Semestral.
2.1.2.3.- Realización de actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los funcionarios/as vinculados/as al trabajo en I+D+i+e y Creación, en perspectivas/teorías de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-DDGP.	Funcionarios/as que trabajan en I+D+i+e y Creación	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Semestral.
2.1.2.4.- Generación de actividades formativas abiertas en I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género para	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE.	Comunidad y territorios vinculados a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Semestral.

territorios y comunidades, en el marco de la responsabilidad social de la UTEM.					
2.1.3.- Generar estrategias para la incorporación estudiantil en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género y ciencia y enfoque interseccional.					
2.1.3.1.- Realización de actividades de sensibilización y formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los docentes de escuelas y liceos, que trabajan en ciencias tecnología y Creación, con enfoque de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRAC-VTTE.	Instituciones vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Fomento de la incorporación estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, en el marco de la promoción de una cultura de igualdad en la diferencia.	Evaluación de instancia formativa.	Permanente.
2.1.3.2.- Realización de actividades de sensibilización y formativas- didácticas (charlas, talleres, cursos) para las y los estudiantes de escuelas y liceos, con enfoque de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRAC-PACE.	Instituciones vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Fomento de la incorporación estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, en el marco de la promoción de una cultura de igualdad en la diferencia.	Evaluación de instancia formativa.	Permanente.
2.1.3.3.- Creación de manuales y/o instructivos, sobre brechas y abordaje en escuelas de I+D+i+e y Creación con enfoque de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-VTTE.	Instituciones vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Fomento de la incorporación estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, en el marco de la promoción de una cultura de igualdad en la diferencia.	Producto-Manual o instructivo.	Episódica.
2.1.3.4.- Implementación de un plan comunicacional, para escuelas y liceos, en las áreas de I+D+i+e, con enfoque de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-Comunicaciones.	Instituciones vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Fomento de la incorporación estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, en el marco de la promoción de una cultura de igualdad en la diferencia.	Impacto de plan comunicacional.	Anual.
2.1.4.- Investigar en torno a la retención estudiantil en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género y ciencia interseccional.					
2.1.4.1.- Investigación en torno a la deserción y retención estudiantil en la UTEM desde una perspectiva de género interseccional, en el ámbito de la	Equipo ejecutor de la política, VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Fomento de la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación,	Informe de investigación.	Bienal.

I+D+i+e y Creación, mediante subáreas.			desde una perspectiva de género.		
2.1.5.- Generar estrategias para la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación desde el enfoque de género y ciencia interseccional.					
2.1.5.1.- Realización de actividades de sensibilización y formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) sobre deserción y retención, con enfoque de género y ciencia interseccional, con base epistemológica feminista, para el cuerpo académico, en el ámbito de la I+D+i+e y Creación, mediante subáreas.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Fomento de la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género.	Evaluación de instancia formativa.	Permanente.
2.1.5.2.- Realización de actividades de sensibilización y formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) sobre deserción y retención, con enfoque de género y ciencia interseccional, con base epistemológica feminista, para los/as estudiantes, en el ámbito de la I+D+i+e y Creación, mediante subáreas.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Fomento de la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género.	Evaluación de instancia formativa.	Permanente.
2.1.5.3.- Creación de manuales y/o instructivos, sobre brechas y abordaje de factores que inciden en la deserción, en carreras STEM y Creación, con enfoque de género y ciencia interseccional con base epistemológica feminista.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Fomento de la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género.	Producto-Manual o instructivo.	Episódica.
2.1.5.4.- Implementación de un plan comunicacional para la comunidad UTEM, en las áreas de I+D+i+e, sobre brechas y abordaje de factores que inciden en la deserción, con enfoque de género y ciencia interseccional, con base epistemológica feminista.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Fomento de la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género.	Impacto de plan comunicacional.	Anual.

2.1.5.5.- Generación estrategias de intervención, para la comunidad UTEM, en las áreas de I+D+i+e, sobre brechas y abordaje de factores que inciden en la deserción, con enfoque de género y ciencia interseccional, con base epistemológica feminista.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Comunidad UTEM vinculada a I+D+i+e y Creación.	Fomento de la retención estudiantil, en carreras vinculadas a la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
2.1.6.- Generación de estrategias formativas transversales: creación y gestión de cursos, talleres y Diplomado en Género y Ciencia en I+D+i+e y Creación.					
2.1.6.1.- Realización de diagnóstico de necesidades educativas a nivel global en I+D+i+e y Creación en (universidades, entidades comunitarias, organismos estatales y empresa privada), para la elaboración de cursos y abordaje de áreas.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE-PGE.	Comunidad UTEM y Universidades, organismos estatales y empresa privada vinculada a I+D+i+e y Creación.	Orientar la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación a las necesidades del país.	Informe investigación (diagnóstico).	Bienal.
2.1.6.2.- Creación y gestión de cursos, talleres y Diplomado en Género y Ciencia en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Personas y entidades vinculada a I+D+i+e y Creación.	Transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación en la estructura universitaria.	Acto administrativo - Resolución.	Episódica.
2.1.6.3.- Implementación de plan comunicacional de difusión de actividades formativas en Género en I+D+i+e y Creación, en comunidad UTEM y vinculación con el medio.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE- Comunicaciones.	Comunidad UTEM, universidades, organismos estatales y empresa privada vinculada a I+D+i+e y Creación.	Difusión de la transversalización formativa, de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación, a nivel nacional.	Impacto de plan comunicacional.	Semestral.
2.1.6.4.- Establecimiento de convenios con agentes externos que requieran de instancias formativa.	Equipo ejecutor de la política-VRIP- DANEI.	Universidades, organismos estatales y empresa privada vinculada a I+D+i+e y Creación.	Difusión de la transversalización formativa, de la perspectiva de género en I+D+i+e y Creación, a nivel nacional.	Catastro de convenios.	Semestral.
2.1.7.- Promover la igualdad en la diferencia de género entre quienes desarrollan actividades de I+D+i+e y Creación a través de la difusión de buenas prácticas.					

2.1.7.1.- Realización de actividades de sensibilización, frente a problemáticas de género para las y los académicos/as e investigadoras/es que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Académicos/as e investigadores/as que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Permanente.
2.1.7.2.- Realización de actividades de sensibilización, frente a problemáticas de género en I+D+i+e y Creación, para las y los estudiantes de postgrado.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Estudiantes de postgrado que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Permanente.
2.1.7.3.- Realización de actividades de sensibilización, frente a problemáticas de género para las y los funcionarios/as vinculados/as al trabajo en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-DDGP.	Funcionarios/as de postgrado que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Permanente.
2.1.7.4.- Generación de actividades de sensibilización abiertas, en I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género, en territorios y comunidades, en el marco de la responsabilidad social de la UTEM.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE.	Comunidad y territorios vinculados a la I+D+i+e y Creación.	Promoción de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Permanente.
2.1.8.- Implementar un plan comunicacional en I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género y ciencia interseccional, con y entre stakeholders internos y externos.					
2.1.8.1.- Generación de un plan comunicacional de visibilización y difusión de la I+D+i+e y Creación, con perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Promoción y difusión de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Anual.
2.1.8.2.- Establecimiento de vínculos con canales comunicacionales externos a la universidad: instituciones, agrupaciones, organismos, medios de comunicación de otras universidades, empresas, etc., que permitan la visibilización de las acciones en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones-VTTE-DANEI.	Entidades vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Promoción y difusión de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vínculos.	Semestral.

con perspectiva de género en Chile y el extranjero.					
2.1.8.3.- Incentivar las instancias de vocerías en académicas e investigadoras/es (panelistas, no moderadoras/es) en seminarios y conferencias en I+D+i+e y Creación, organizadas por la UTEM.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM y otras instancias académicas, vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Promoción y difusión de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vocerías.	Anual.
2.1.8.4.- Incentivar vocerías paritarias en medios de comunicación frente a temáticas relacionadas a la I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM y medios de comunicación vinculados a la I+D+i+e y Creación.	Promoción y difusión de una cultura de igualdad en la diferencia de género en I+D+i+e y Creación.	Catastro de vocerías.	Anual.
2.1.9.- Promover, la incorporación de la perspectiva y temática de género en la I+D+i+e y Creación, desde el enfoque de género y ciencia y la epistemología feminista.					
2.1.9.1.- Designación de un equipo encargado de asesorar la incorporación de la perspectiva de género interseccional, enfoque de género y ciencia y epistemología feminista, en la generación de conocimiento en I+D+i+e y Creación, cuando se requiera.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incorporar la perspectiva y temática de género en la I+D+i+e y Creación.	Acto administrativo.	Episódica.
2.1.9.2.- Generación de material didáctico que facilite el ingreso de las diversas disciplinas en I+D+i+e y Creación, a enfoques o perspectivas de género en investigación (corrientes epistemológicas, distinción entre tema y enfoque, metodologías de género, por ejemplo).	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incorporar la perspectiva y temática de género en la I+D+i+e y Creación.	Producto - Material didáctico.	Permanente.

2.1.9.3.- Articulación de la investigación con enfoque de género y epistemología feminista, en I+D+i+e y Creación con el observatorio y los núcleos o redes existentes.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Observatorios-Núcleos o redes-VTTE.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Articular y vincular la producción de conocimiento con perspectiva y/o temática de género en la I+D+i+e y Creación.	Productos del Observatorio.	Permanente.
2.1.10.- Organizar y fomentar la asociatividad y su proyección en I+D+i+e y Creación con enfoque de género y ciencia interseccional, en base a la epistemología feminista.					
2.1.10.1.- Exploración en las áreas de investigación en la UTEM, con perspectiva de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Fomentar y potenciar la asociatividad en I+D+i+e y Creación con enfoque de género.	Catastros de investigaciones.	Bienal.
2.1.10.2.- Creación y acompañamiento de redes de investigadoras, en torno a la I+D+i+e y Creación, en su conformación, funcionamiento y vínculos externos, desde una perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Fomentar y potenciar la asociatividad en I+D+i+e y Creación con enfoque de género.	Actas de asistencia.	Permanente.
2.1.10.3.- Creación y acompañamiento de núcleos, en base temáticas específicas en I+D+i+e y Creación, en su conformación, funcionamiento y vínculos externos, desde una perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Fomentar y potenciar la asociatividad en I+D+i+e y Creación con enfoque de género.	Actas de asistencia.	Permanente.
2.1.11.- Incentivar, promover y acompañar la participación y formación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.					
2.1.11.1.- Generación de catastros sobre la existencia de grupos subrepresentados en I+D+i+e y Creación, desde la perspectiva de género interseccional.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incentivar la participación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.	Catastro de grupos subrepresentados.	Bienal.
2.1.11.2.- Generación de asociatividad en grupos subrepresentados en I+D+i+e y Creación, desde la perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incentivar la participación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.	Actas de asistencia.	Permanente.

2.1.11.3.- Realización de actividades formativas, (charlas, talleres, cursos de capacitación), para grupos subrepresentados que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incentivar la participación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.	Evaluación de actividad formativa.	Permanente.
2.1.11.4.- Incentivo, acompañamiento, realización de actividades y articulación de la participación de grupos subrepresentados, en I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VTTE.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incentivar la participación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.	Encuesta de satisfacción.	Permanente.
2.1.11.5.- Implementación de plan comunicacional de difusión de actividades y generación de conocimiento, en I+D+i+e y Creación, de grupos subrepresentados, con perspectiva de género interseccional.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM vinculada a la I+D+i+e y Creación.	Incentivar la participación de grupos subrepresentados en la I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género interseccional.	Impacto de plan comunicacional.	Permanente.

Eje estratégico 2.2.- Promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género y ciencia interseccional, en I+D+i+e y Creación.

Estrategia de acción	**Responsables**	**Actores relevantes**	**Logro**	**Resultados-medios de verificación**	**Periodicidad evaluación y seguimiento**
2.2.1.- Investigar con perspectiva de género interseccional, en las necesidades vinculadas al cuidado y autocuidado existentes en la comunidad UTEM que trabajan en I+D+i+e y Creación.					
2.2.1.1.- Investigación de la situación actual en cuanto a cuidado y autocuidado, personal y laboral y su incidencia en la generación de conocimiento, en académicas/os, investigadores/as, funcionarios/as y estudiantes vinculados/as a I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real de las estrategias de promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.

2.2.1.2.- Investigación cualitativa y cuantitativa, respecto a las condiciones de salud física y psicológica de las y los académicas/os e investigadores/as, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva de género, detectando las posibles enfermedades profesionales.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real de las estrategias de promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
2.2.1.3.- Investigación de las condiciones relacionales y de trato en y entre las y los académicas/os e investigadoras/es, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación desde una perspectiva de género, detectando las posibles problemáticas emergentes.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real de las estrategias de promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
2.2.1.4.- Investigación en como la sexualidad influye en el ejercicio profesional de las y los académicas/os e investigadoras/es, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación desde una perspectiva de género, detectando las posibles problemáticas emergentes.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real de las estrategias de promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
2.2.2.- Intervenir con perspectiva de género interseccional, la instalación de buenas prácticas y la promoción del cuidado y autocuidado en personas que trabajan en I+D+i+e y Creación.					
2.2.2.1.- Generación de acciones de intervención en cuanto a cuidado y autocuidado personal y laboral, en académicas/os e investigadores/as, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-DDGP.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias intervención para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Anual.

2.2.2.2.- Generación de acciones de intervención respecto a las condiciones de salud física y psicológica de las y los académicas/os e investigadores/as, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación desde una perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-DDGP.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias de intervención para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
2.2.2.3.- Generación de acciones de intervención en las situaciones relacionales y de trato en y entre las y los académicas/os e investigadoras/es, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación desde una perspectiva de género, detectando las posibles problemáticas emergentes.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-DDGP.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias de intervención para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
2.2.2.4.- Generación de acciones de intervención en la sexualidad, vivenciada en el ejercicio profesional de las y los académicas/os e investigadoras/es, funcionarios/as vinculados/as y estudiantes que trabajan en I+D+i+e y Creación desde una perspectiva de género.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-DDGP.	Académicas/os e investigadores/as, estudiantes y funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias de intervención para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
2.2.3.- Generar acciones socioeducativas, con perspectiva de género interseccional, en la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.					
2.2.3.1.- Realización de actividades formativas, (charlas, talleres, cursos de capacitación), para las y los docentes que trabajan en I+D+i+e y Creación, en cuidado y autocuidado con enfoque de género.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas/os e investigadores/as, vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.

2.2.3.2.- Realización de actividades formativas (cátedras), para las y los estudiantes de postgrado, en cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Estudiantes de postgrado vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
2.2.3.3.- Realización de actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación), para las y los funcionarios/as vinculados/as al trabajo en I+D+i+e y Creación, en cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
2.2.3.4.- Creación de manuales y/o instructivos, sobre cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-VTTE.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Producto-Manual o instructivo.	Episódica.
2.2.3.5.- Implementación de plan comunicacional sobre cuidado y autocuidado, con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado con enfoque de género en I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Permanente.

Eje estratégico 2.3.- Promoción de una cultura de conciliación y corresponsabilidad efectiva en personas que trabajan en I+D+i+e y Creación, con enfoque de género y ciencia interseccional.

Estrategia de acción	Responsables	Actores relevantes	Logro	Resultados-medios de verificación	Periodicidad evaluación y

					seguimiento
2.3.1.- Investigar en los ámbitos de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en las personas vinculadas al trabajo en I+D+i+e y Creación, que ejercen tareas de cuidado.					
2.3.1.1.- Investigación de la situación actual en cuanto a conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en las personas vinculadas al trabajo en I+D+i+e y Creación, que ejercen tareas de cuidado desde una perspectiva de género interseccional.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real en las estrategias de promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en quienes desarrollan actividades académicas y de I+D+i+e y Creación y ejercen tareas de cuidado.	Informe de investigación.	Bienal.
2.3.2.- Establecer mecanismos formales y estrategias de intervención de equidad de género en los ámbitos de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, con quienes desarrollan actividades académicas y de I+D+i+e y Creación y ejercen tareas de cuidado.					
2.3.2.1.- Elaboración y revisión en base a investigaciones y seguimientos previos, de los procedimientos y reglamentos, para el pre y postnatal para el cuerpo académico, que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC.	Académicas e investigadoras, vinculadas a la I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias de intervención para promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en quienes desarrollan actividades académicas y de I+D+i+e y Creación y ejercen tareas de cuidado.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
2.3.2.2.- Generación de estrategias intervención con enfoque de género interseccional, para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en las y los que trabajen en I+D+i+e y Creación y ejercen tareas de cuidado.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-DDGP.	Académicos e investigadores, vinculados a la I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias de intervención para promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en quienes desarrollan actividades académicas y de I+D+i+e y Creación y ejercen tareas de cuidado.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
2.3.3.- Generar acciones socioeducativas en los ámbitos de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en la academia vinculada a I+D+i+e y Creación con perspectiva de género interseccional.					

2.3.3.1.- Realización de actividades formativas, (charlas, talleres, cursos de capacitación), para las y los docentes que trabajan en I+D+i+e y Creación, en conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Equipo ejecutor de la política- VRIP-VRAC.	Académicas/os e investigadores/as, vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad efectiva en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
2.3.3.2.- Realización de actividades formativas (cátedras), para las y los estudiantes de postgrado en conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Estudiantes de postgrado vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad efectiva en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
2.3.3.3.- Realización de actividades formativas, (charlas, talleres, cursos de capacitación), para las y los funcionarios/as vinculados/as al trabajo en I+D+i+e y Creación, en conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Equipo ejecutor de la política-DDGP.	Funcionarios/as vinculados/as a la I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad efectiva en I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
2.3.3.4.- Creación de manuales y/o instructivos, sobre conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-VRAC-DDGP.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad efectiva en I+D+i+e y Creación.	Producto- Manual o instructivo.	Episódica.
2.3.3.5.- Implementación de plan comunicacional, en I+D+i+e y Creación, sobre conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Comunicaciones.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad efectiva en I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Permanente.

Eje estratégico 2.4. Promoción de una cultura de sustentabilidad y desarrollo sostenible con enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de la I+D+i+e y Creación.

Estrategia de acción	Responsables	Actores relevantes	Logro	Resultados-medios de verificación	Periodicidad evaluación y seguimiento
2.4.1.- Investigar en la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género y ciencia, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.					
2.4.1.1.- Investigación en torno a la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real en las estrategias de promoción de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
2.4.2.- Establecer mecanismos formales de intervención para vincular la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.					
2.4.2.1.- Elaboración de procedimientos, estrategias, incentivos y apoyo para vincular la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política-VRIP-Programa de Sustentabilidad.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias intervención para la promoción de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Anual
2.4.3.- Generar acciones socioeducativas respecto a la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.					
2.4.3.1.- Implementación de actividades de sensibilización respecto a la sustentabilidad y el desarrollo sostenible, desde el enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
2.4.3.2.- Implementación de actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación), respecto a sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de las	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Académicas/os, estudiantes y funcionarios/as, que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.

I+D+i+e y Creación, a académicas/os, estudiantes y funcionarios/as.					
2.4.3.3.- Creación de manuales y/o instructivos sobre sustentabilidad y desarrollo sostenible, desde el enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política- VRIP Programa de Sustentabilidad.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Producto- Manual o instructivo.	Episódica.
2.4.3.4.- Implementación de un plan comunicacional, sobre sustentabilidad y desarrollo sostenible desde el enfoque de género y ciencia interseccional, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política- VRIP- Comunicaciones.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la sustentabilidad y el desarrollo sostenible desde el enfoque de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Permanente.

Objetivo específico 3. Generar conocimiento, intervenciones, prevención y educación, para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones (institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas) en razón del género en I+D+i+e y Creación.

Eje estratégico 3.1.- Promoción de relaciones igualitarias y prevención de los sesgos, discriminación y desigualdad en razón del género en I+D+i+e y Creación.

Estrategia de acción	Responsables	Actores relevantes	Logro	Resultados-medios de verificación	Periodicidad evaluación y seguimiento
3.1.1 Investigar en la prevalencia los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.					
3.1.1.1.- Investigar en la prevalencia los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real en las estrategias de promoción de la erradicación de sesgos, desigualdades y discriminaciones de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.

3.1.1.2.- Investigación en torno a los imaginarios de género (estereotipo, identidad e ideología), presentes en la comunidad vinculada a I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real en las estrategias de promoción de la erradicación de sesgos, desigualdades y discriminaciones de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
3.1.1.3.- Investigación en torno a las violencias epistémicas, a través del vínculo entre género y producción de conocimiento, presentes en la investigación en I+D+i+e y Creación en la UTEM.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Levantamiento de información para lograr un impacto real en las estrategias de promoción de la erradicación sesgos, desigualdades y discriminaciones de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Informe de investigación.	Bienal.
3.1.2. Intervenir para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.					
3.1.2.1.- Generación de acciones de intervención, respecto a los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género en I+D+i+e y Creación, en la comunidad vinculada a I+D+i+e y Creación, desde un enfoque de género y ciencia interseccional, con base epistemológica feminista.	Equipo ejecutor de la política-VRIP.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Generación de estrategias intervención para la promoción de la sesgos, desigualdades y discriminaciones de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Encuesta de satisfacción.	Anual.
3.1.3. Generar acciones socioeducativas para la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género institucionales, físicas, psicológicas, simbólicas, relacionales y económicas, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación, desde una perspectiva interseccional.					
3.1.3.1.- Implementación de actividades de sensibilización respecto a *los sesgos, desigualdades y discriminaciones*, en la comunidad vinculada a I+D+i+e y Creación, desde un enfoque de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la erradicación de *los sesgos, desigualdades y discriminaciones*, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.

3.1.3.2.- Realización de actividades formativas, (charlas, talleres, cursos de capacitación) respecto a los sesgos, desigualdades y discriminaciones, en la comunidad vinculada a I+D+i+e y Creación desde un enfoque de género y ciencia interseccional.	Equipo ejecutor de la política.	Académicas/os, estudiantes y funcionarios/as, que trabajan en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Evaluación de instancia formativa.	Anual.
3.1.3.3.- Creación de manuales y/o instructivos sobre los sesgos, desigualdades y discriminaciones, con enfoque de género y ciencia interseccional, con base epistémica feminista, en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política- VRIP.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones de género, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Producto- Manual o instructivo.	Episódica.
3.1.3.4.- Implementación de un plan comunicacional sobre los sesgos, desigualdades y discriminaciones, con enfoque de género y ciencia interseccional, en I+D+i+e y Creación.	Equipo ejecutor de la política- VRIP- Comunicaciones.	Comunidad UTEM que trabaja en I+D+i+e y Creación.	Socio-educar para la promoción de la erradicación de los sesgos, desigualdades y discriminaciones, en el ámbito de las I+D+i+e y Creación.	Impacto de plan comunicacional.	Permanente.

12.2. Anexo 2- Responsables institucionales

Rectoría: La Rectora es la máxima autoridad unipersonal de la Universidad. Éste/a es nombrado/a por el/la Presidente/a de la República. (utem.cl)

Equipo ejecutor de la política: Programa de Género en I+D+i+e y Creación, conformado por el grupo humano encargado del proyecto InES de Género y responsable principal de la ejecución de la Política de Género en I+D+i+e y Creación.

Comisión responsable: Grupo humano elegido, 1 representantes de facultad e instituto, designado por la decanatura o dirección.

VRIP (Vicerrectoría de Investigación y Postgrado): "Dependiente de Rectoría, tiene como propósito fundamental el proponer y aplicar las políticas de I+D+i y postgrado en la Universidad Tecnológica Metropolitana. Junto a esto, esta unidad superior también busca proponer, ejecutar y hacer seguimiento de los objetivos y metas estratégicas institucionales concernientes a la Investigación y Postgrado, así como coordinar con las facultades su aplicación en estas unidades" (utem.cl)

VRAC (Vicerrectoría Académica): "Es la encargada de la conducción estratégica del proyecto académico de la universidad, asegurando que las actividades de docencia, relaciones estudiantiles e investigación científica y tecnológica se ejecuten según estándares de calidad y alineados con los propósitos institucionales. Junto con acompañar los procesos centrales y de soporte a la función académica, la VRAC está a cargo de liderar la implementación del Modelo Educativo UTEM (2023), con el objetivo de asegurar que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean efectivos en el logro de los perfiles de egreso definidos" (utem.cl).

VTTE (Vicerrectoría de Transferencia Tecnológica y Extensión): "Tiene como propósito fundamental la vinculación efectiva de la universidad con su entorno, la comunidad y los sectores productivos, mediante la prestación de servicios tecnológicos, la transferencia de innovaciones tecnológicas, la difusión de conocimientos generados y cultivados en las diversas unidades y el desarrollo cultural. Con el propósito de lograr un mayor impacto, la universidad ha priorizado ámbitos de acción específicos, atendiendo a su estado de desarrollo y congruencia con las actividades académicas, agrupadas en tres sectores" (utem.cl).

PGE (Programa de Género y Equidad): "Tiene como objetivo impulsar políticas de género y equidad de la Universidad, y llevar a cabo los procedimientos necesarios para resolver las denuncias que se presenten. El Programa ha definido dos líneas principales de trabajo: Línea de intervención directa y línea de prevención y promoción". (genero.utem.cl)

DANEI (Dirección de Asuntos Nacionales e Internacionales): Tiene el "propósito de gestionar y coordinar las políticas institucionales que impulsa nuestra Casa de Estudios, en tanto Universidad Pública, para vincularse con la comunidad internacional y con la sociedad chilena en su conjunto" (danei.utem.cl).

Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos: "Dependiente de Gabinete de Rectoría, tiene como objetivo difundir el quehacer de la Institución. Posicionar a la UTEM en el concierto de las universidades nacionales y extranjeras. Proyectar la imagen corporativa de la UTEM acorde a su plan de desarrollo estratégico y su declaración de valores plasmados en su Misión y Visión institucional, de manera de responder a las necesidades comunicacionales de nuestra Casa de Estudios tanto para sus públicos internos como externas, a fin de proyectar, de manera sostenida la imagen institucional de la Universidad" (utem.cl).

Programa de Sustentabilidad: promoción de "Acciones institucionales conducentes a ser un referente nacional en sustentabilidad universitaria, depende directamente de la Rectoría de la Universidad Tecnológica Metropolitana. Sus inicios se remontan al año 2010, con la creación de la entonces Comisión por una UTEM Ambientalmente Sustentable" (sustentabilidad.utem.cl).

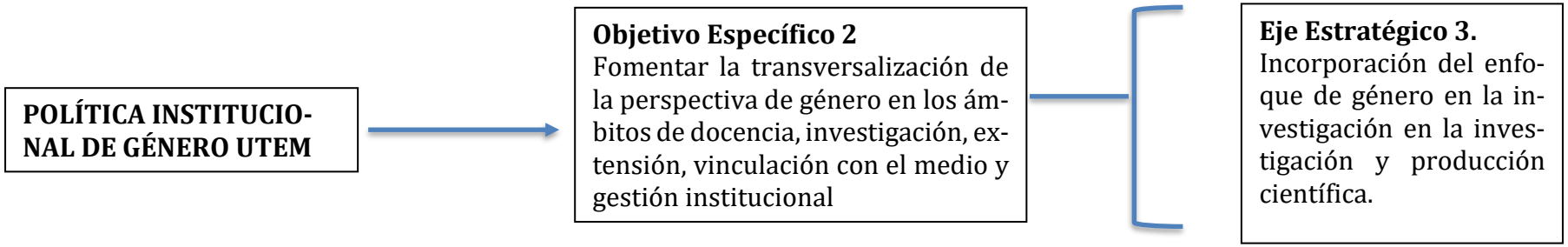
DDGP (Dirección de Desarrollo de Gestión de Personas): "Está a cargo de proponer a la autoridad superior de la Universidad las políticas institucionales en materias de gestión y bienestar de recursos humanos e implementar aquellas aprobadas por dicha instancia" (utem.cl).

Observatorio: Equipo de investigación, sistematización y análisis, encargado del monitoreo y seguimiento de la difusión y fomento de la I+D+i+e y Creación, mediante plataformas tecnológicas.

Redes: Asociaciones de personas y grupos que trabajan en I+D+i+e y Creación, que buscan el desarrollo de actividades, a partir de proyectos comunes, con el objeto de complementar sus propósitos.

Núcleos: Entidad destinada a potenciar la investigación colectiva en distintos campos temáticos relevantes para la disciplina, la sociedad y el trabajo inter e intra disciplinario.

12.3. Anexo 3- Cuadro comparativo con política institucional de género



Política de Género Institucional	Política de Género en I+D+i+e y Creación	
LINEAMIENTO	EJES	LINEAMIENTO
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación.	• Eje estratégico 1.2. Instrumentos en I+D+i+e y Creación. • Eje estratégico 2.1. Promoción de una cultura de igualdad en Género I+D+i+e y Creación.	Todo el eje 1.2
	• Eje estratégico 1.2. Instrumentos en I+D+i+e y Creación. • Eje estratégico 2.1. Promoción de una cultura de igualdad en Género I+D+i+e y Creación.	Instalación de la perspectiva y temática de género en la I+D+i+e y Creación.
b) Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.	• Eje estratégico: 1.1. Institucionalidad y gobernanza en Género I+D+i+e y Creación.	Todo el eje 1.1
	• Eje estratégico 2.1. Promoción de una cultura de igualdad en Género I+D+i+e y Creación.	Todo el eje 2.1
c) Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.	• Eje estratégico 2.1. Promoción de una cultura de igualdad en Género I+D+i+e y Creación.	Todo el eje 2.1
d) Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.	• Transversal en toda la Política de Género en I+D+i+e y Creación.	Transversal a la Política
e) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.	• Transversal en toda la Política de Género en I+D+i+e y Creación.	Transversal a la Política

Regístrese y Comuníquese

Mario Ernesto Torres Alcayaga
Firmado digitalmente por Mario Ernesto Torres Alcayaga
Fecha: 2023.10.26 16:24:53 -03'00'

MARISOL PAMELA DURAN SANTIS
Firmado digitalmente por MARISOL PAMELA DURAN SANTIS
Fecha: 2023.10.26 16:02:43 -03'00'

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA METROPOLITANA
.....
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO

DISTRIBUCIÓN:

Rectoría
Secretaría General
Dirección General De Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico
Dirección Jurídica
Contraloría Interna
Programa de Género y Equidad
Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos

PCT
PCT/GMN