



Dirección de
Equidad de Género

INFORME DE
**IMPLEMENTACIÓN DE LA
POLÍTICA INSTITUCIONAL
DE GÉNERO UTEM**

2022-2025





CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	3
II. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA	4
III. ESTADO DE AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO PERIODO 2022-2025	
1. AVANCES EN INSTITUCIONALIZACIÓN	7
2. AVANCES EN TRANSVERSALIZACIÓN	13
3. AVANCES EN ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	15
IV. RESULTADOS DEL PERIODO 2022-2025	16
V. DESAFÍOS	23



I. PRESENTACIÓN

La Política Institucional de Género, aprobada mediante la Resolución Exenta N° 3658 del 12 de septiembre de 2022 -luego de un trabajo participativo y triestamental- comenzó su implementación ese mismo año mediante una planificación estratégica 2022-2030, cuyo horizonte de implementación comprende los periodos 2021-2025 y 2026-2030, correspondiendo al primer y segundo periodo del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), respectivamente.

De este modo, la política de género asume un proceso de instalación gradual siendo parte del objetivo estratégico 4.2. del PDI *“Avanzar hacia una universidad inclusiva, con diversidad y equidad de género”*. Dicha implementación se materializa en un Plan Estratégico de Ámbito Prioritario¹ (PEP) perteneciente al Sistema integral de gestión estratégica (SIGE) UTEM cuyo instrumento son los planes operativos anuales (POA), que identifican resultados, medios de verificación, responsables y costos asociados².

Así las cosas, la Política institucional de género ha implementado tres planes operativos anuales, a saber; 2022, 2023 y 2024 estando en la actualidad en la implementación del POA 2025.

El presente documento tiene como propósito informar a la comunidad UTEM de los avances del periodo 2022-2025, los que han sido agrupados de acuerdo a los objetivos específicos y Ejes estratégicos de la Política de Género.

1 Instrumentos ubicados a nivel estratégico que abordan la planificación de ámbitos prioritarios para la institución en un horizonte de mediano plazo.

2 La gestión anual de los Planes operativos anuales es monitoreada por la DGAI.



II. OBJETIVOS, EJES ESTRATÉGICOS Y LINEAMIENTOS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL:

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJES ESTRATÉGICOS	LINEAMIENTOS DE ACCIÓN
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.	1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria.	a) Contar con una dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos capacitados en derechos humanos y perspectiva de género para el cumplimiento de su tarea.
		b) Asegurar la existencia de al menos dos unidades, como lo advierte la Ley 21.369, para promover la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y llevar a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.
	2. Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional.	a) Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores considerando las competencias requeridas en cada caso.
		b) Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica, desarrollo de la investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.
		c) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planificación estratégica.
		d) Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo.
e) Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando la no discriminación.		
f) Promover el enfoque de género en la gestión y administración para el desarrollo de personas.		



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJES ESTRATÉGICOS	LINEAMIENTOS DE ACCIÓN
		g) Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.
		h) Definir estándares institucionales asociados a la igualdad de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario.
	3. Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.	a) Establecer mecanismos formales de equidad de género en los ámbitos de conciliación vida personal, familiar, laboral y estudiantil, así como la corresponsabilidad con quienes ejercen tareas de cuidado y pertenezcan a cualquiera de sus estamentos.
2. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.	1. Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad.	a) Promover la igualdad y la no discriminación de género considerando el enfoque de género y la interseccionalidad en todas las áreas del quehacer institucional.
		b) Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.
		c) Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares mínimos.
		d) Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.
		e) Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.
		f) Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.
		g) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en materia de inclusión.
	2. Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.	a) Incorporar el enfoque de género en el modelo educativo dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.
		b) Incorporar el enfoque de género en el currículo de pregrado, postgrado y educación continua.
		c) Implementar acciones de perfeccionamiento docente en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.
d) Incorporar la dimensión de género en los instrumentos de evaluación de la docencia que la institución contemple.		



	3. Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.	a) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación. b) Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio. c) Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género. d) Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica. e) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.
3. Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.	1. Promoción de relaciones igualitarias y Prevención de la violencia de género.	a) Disponer de un modelo de Prevención y Promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género en miras a construir relaciones igualitarias de género dirigido todos los estamentos de la institución.
	2. Investigación y sanción de actos constitutivos de violencia de género.	a) Disponer de un modelo de Investigación y Sanción de la violencia de género dirigido a todos los estamentos de la institución. b) Contar con un protocolo de actuación frente a la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos de la institución.
	3. Acompañamiento y reparación a personas afectadas por violencia de género.	a) Disponer de mecanismos entre las distintas unidades de intervención y gestión académica para proporcionar apoyo psicológico, médico, socioeducativo y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan. b) Diseñar e implementar estrategias que aborden el ejercicio de la violencia de género y la reinserción comunitaria.



III. ESTADO DE AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO PERIODO 2022-2025

Los avances se agrupan según los objetivos específicos de la política: **Institucionalización, Transversalización y Erradicación de la violencia de género.**

1. AVANCES EN INSTITUCIONALIZACIÓN

La **institucionalización** corresponde a normativas, reglamentos, procedimientos y mecanismos formalizados en la UTEM en el periodo 2022-2025, lo cual da cuenta de la incorporación del enfoque de género en distintos ámbitos del quehacer institucional. La Tabla N° 1 es un resumen de las **21 normativas** aprobadas desde la dictación de la Política institucional de género. Se desagregan en: 10 Resoluciones en el ámbito de la Gestión institucional, 7 Resoluciones en el ámbito de la Docencia, 2 Resoluciones en el ámbito de la Investigación y 2 Resoluciones en el ámbito de la Vinculación con el Medio.

Sin embargo, se debe considerar que previo a la implementación de dicha política existían **8 normativas** que fueron aprobadas en el periodo 2018-2021, lo cual hace un total de **29 normativas**.

La Tabla N° 1 detalla el ámbito del quehacer institucional, el alcance y la población objetivo de las 21 normativas aprobadas en el periodo 2022-2025.

TABLA N° 1 DESCRIPCIÓN DE LAS NORMATIVAS, REGLAMENTOS, PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS FORMALIZADOS EN MATERIAS DE GÉNERO EN LA UTEM 2022-2025				
Nº	TIPO DE NORMATIVA	ÁMBITO DEL QUEHACER INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
1	RES Ex N° 3658 12/09/2022 Aprueba la Política institucional de género	Gestión institucional	Se propone 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.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))



Nº	TIPO DE NORMATIVA	ÁMBITO DEL QUEHACER INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
2	RES Ex. N° 04837 2/12/2022 Aprueba dictación de la primera versión del Curso "PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR"	Docencia	Curso dirigido al estamento académico para que se comprenda el enfoque de género en la docencia	Estamento académico
3	RES Ex N° 5432 30/12/2022 Aprueba Programa Estratégico para el Desarrollo Institucional asociado a Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana.	Gestión institucional	Metas de género son parte de los 10 Planes Estratégicos de ámbito prioritario del PDI período 2021-2025	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
4	RES Ex N° 3164 del 5/08/2022 Aprueba la incorporación de la variable de género en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales y técnicos que otorga la UTEM.	Docencia	Se incorpora la variable de género en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales y técnicos que otorga la UTEM con efecto retroactivo.	Estamento estudiantil
5	RES Ex N° 820/2022 Aprueba el plan comunicacional en materias de género (Ley 21369)	Gestión institucional	Se identifican todos los mecanismos y estrategias de comunicación en materias de género.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
6	RES Ex N° 3509 del 31/08/2022 Se instruye incorporar cláusula en contratos, convenios u otras.	Gestión institucional	En cumplimiento a lo mandado por la Ley 21369, se incorpora una cláusula en todos los convenios educacionales, contratos u otros alusiva a la existencia de políticas y protocolos en materia de acoso sexual. Violencia y discriminación de género.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
7	Res Ex 3847, 3848 y 3849 de 2022 Bases de Concurso Interno de Fomento a la Transferencia Tecnológica e Innovación 2022, en Líneas 1, 2 y 3	Investigación	Se incorporan ítems en materia de equidad de género cuando se trata de postulantes en periodo de maternidad o crianza.	Estamento académico y estudiantil



Nº	TIPO DE NORMATIVA	ÁMBITO DEL QUEHACER INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
8	RES Ex. 04388 26/10/2023 Aprueba Política de VcM	Vinculación con el medio	La perspectiva de género es parte de los sellos institucionales de VcM Estrategia 4.2.2 - Política orientada a la equidad de género.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
9	RES Ex N° 0386 3/03/2023 Actualiza el Modelo Educativo institucional	Docencia	Incorpora una Competencia genérica en Ciudadanía, Derechos humanos y Equidad de Género.	Estamento estudiantil
10	RES Ex N° 2624 18/06/2023 aprueba Manual para el uso de una comunicación no sexista e inclusiva en la UTEM.	Gestión institucional	Entrega orientaciones para fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria (comunicación interna y externa a la institución, protocolos, comunicación académica, entre otros)	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
11	Res Ex 1169/2023 Bases Concurso Interno Financiamiento de proyectos de VcM	Vinculación con el medio	Se integra enfoque de género en las bases de los fondos concursables.	Estamento académico y estudiantil
12	RES Ex N° 4349/2023 Aprueba la Política en I+D+i+e y creación con perspectiva de género.	Investigación	Se integra enfoque de género en I+D+i+e.	Estamento académico
13	Resolución Exenta N°226/2023 establece un criterio de selección denominado <i>"Disminución de brechas de género en el Departamento al cual se integrará"</i> .	Docencia	Privilegia a candidatas mujeres si el departamento al cual adscriba posee menos de un 50 % de dicho género y viceversa.	Estamento académico
14	RES Ex N° 4778/2023 Aprueba el Plan de Inducción Académica 2023.	Docencia	Identifica a la Dirección de Equidad de Género como una de las unidades críticas de la institución para el quehacer académico y para participar del proceso de Inducción.	Estamento académico
15	RES Ex. N° 2767 27/07/2024 Aprueba Diplomado en Estrategias para la Docencia Universitaria.	Docencia	Contempla un módulo de 10 horas "Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria"	Estamento académico



Nº	TIPO DE NORMATIVA	ÁMBITO DEL QUEHACER INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
16	RES EX N° 5059 26/12/2024 Designa Contrapartes de Facultades para las temáticas de género	Docencia, investigación	Reconocimiento de hasta un máximo de dos (2) horas pedagógicas semanales, como parte de las actividades de "Gestión universitaria" para el trabajo en conjunto con la Dirección de Equidad de Género, el cual podrá registrarse en la Carta Compromiso de cada semestre sólo por el año 2025	Estamento académico
17	RES Ex. 150 8/01/2025 Utilización de Nombre social para toda persona de la Universidad Tecnológica Metropolitana (deroga RES Ex 500 de 2020)	Gestión institucional	Procedimiento para el uso del nombre social para toda persona integrante de la Universidad Tecnológica Metropolitana que desee ser reconocidas(os) al interior de esta Institución por un nombre distinto al estampado en su partida de nacimiento en virtud de su identidad de género.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
18	RES EX N° 65 10/01/2025 Aprueba la creación de la Dirección de Equidad de Género.	Gestión institucional	Aprueba la creación de la Dirección de Equidad de Género con una nueva unidad: Unidad de Transversalización del enfoque e género.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
19	RES EX N°0388 30/01/2025 Aprueba instructivo operativo de ajustes a los modelos de Prevención y Modelo de Investigación, Sanción y Reparación en materias de género.	Gestión institucional	Aprueba a modo de Instructivo Operativo los ajustes de mejora al Modelo de Prevención y Promoción; y al Modelo de Investigación, Sanción y Reparación en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación en razón de Género, en ambos casos derivados de su evaluación de implementación.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
20	RES EX N° 14 08/01/2025 Aprueba periodicidad de los diagnósticos de género.	Gestión institucional	Modifica la Resolución Exenta N°03658 del 12/09/2022 que aprueba la "Política Institucional de Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana, de conformidad a la Ley N° 21.369", en lo que respecta al componente 1 denominado "Generación de Conocimiento en Materia de Género y su Divulgación.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
21	RES EX N° 1968 05/06/2025 Aprueba acuerdo del Honorable Consejo Superior	Gestión institucional	Establece al menos un cupo para una mujer académica en el caso de que los cinco candidatos más votados para integrar el consejo sean hombres, siendo reemplazado el candidato que haya obtenido el quinto lugar por la candidata mujer no electa que haya obtenido la mayor votación individual.	Estamento académico



A las **21 normativas** detalladas en la tabla precedente se suman las siguientes **8 normativas** que fueron aprobadas con anterioridad en el periodo 2018-2021 (Tabla N° 2).

TABLA N° 2 NORMATIVAS EXISTENTES PERIODO 2018-2021				
N°	TIPO DE NORMATIVA	ÁMBITO DEL QUEHACER INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
1	RES Ex N° 01888 del 13/07/2018 Sobre la Protección de la Maternidad.	Gestión institucional	Extiende la posibilidad de acordar con las prestadoras de servicio a honorarios, la protección de normas respecto a la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
2	RES Ex N° 02878 19/10/2018 Agrega al Reglamento General de Estudiantes de Pregrado de la UTEM, alcances sobre la Responsabilidad Social compartida.	Docencia	Establece medidas de protección y promoción de la corresponsabilidad parental. Agrega disposiciones sobre la Responsabilidad Social Compartida, otorga garantías y condiciones adecuadas a las y los estudiantes padres y madres y futuras madres y padres para la corresponsabilidad social en el cuidado de sus hijas e hijos, para compatibilizar su vida estudiantil y familiar.	Estamento estudiantil
3	RES Ex N° 02040 26/07/2018, crea el Programa Departamento de Género y Equidad	Gestión institucional	Crea la estructura institucional necesaria para la conformación de Género y Equidad que encabeza el proceso de transversalización de género.	Estamento estudiantil
4	RES Ex N°0921 27/03/2019. Actualiza programas de asignatura PPS con enfoque de género.	Docencia	Incorporación del enfoque de género en los programas de asignaturas transversales a las carreras alineadas al ME 2011.	Estamento estudiantil
5	RES Ex N° 02689 19/11/2020. Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria bajo la	Gestión institucional	El protocolo tiene un alcance institucional y abarca a toda la comunidad universitaria.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))



Nº	TIPO DE NORMATIVA	ÁMBITO DEL QUEHACER INSTITUCIONAL	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
6	RES Ex. N° 02223 16/10/2020 Reglamento Particular de Ingresos Especiales de la UTEM	Docencia	Vías de Acceso Directo a la Universidad, hasta un 20% de la matrícula contemplado, a partir del año 2021, obedecen a los siguientes criterios y detalle: Equidad de Género (CEG), Vía de Ingreso de Mujeres, en aquellas carreras cuya matrícula es aproximadamente de un 50%, o menos, en las dos últimas admisiones.	Estamento estudiantil
7	RES EX N° 500 02/04/2020 Procedimiento para Utilización de nombre social de estudiantes de la universidad	Gestión institucional	Se entenderá por "nombre social" la expresión de la identidad o de la personalidad, mediante la elección de un nombre distinto al estampado en su partida de nacimiento en virtud de su identidad de género debiendo ser respetado por toda la comunidad.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
8	RES Ex N° 4599 31/12/2021 Aprueba el Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025	Gestión institucional	Objetivo 4.2: Avanzar hacia una universidad inclusiva, con diversidad y equidad de género. Estrategia 4.2.2 - Política orientada a la equidad de género.	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))

2. AVANCES EN TRANSVERSALIZACIÓN

La **transversalización** corresponde a la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional, específicamente en sus ámbitos misionales (docencia, investigación, vinculación con el medio, gestión institucional). Para llevar a cabo la transversalización del enfoque de género se requiere -en la mayoría de los casos- de la existencia de normativas, reglamentos, procedimientos y mecanismos formalizados, es decir, institucionalización. De esta forma, los procesos de transversalización pueden implementarse sobre la base de un mandato o voluntad legitimada.

Desde la implementación de la Política institucional de género se han logrado desplegar un total de 16 iniciativas alineadas a los ejes estratégicos de dicha política (Tabla N° 3), no obstante, ciertas acciones han avanzado mediante prácticas de sensibilización continua e instalación de infraestructura de cuidados:

- 4 iniciativas en el ámbito de la gestión institucional
- 3 iniciativas en Vinculación con el Medio
- 9 iniciativas en el ámbito de docencia

TABLA N° 3 INICIATIVAS 2022-2025 ALINEADAS A LOS EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN MATERIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO		
INICIATIVAS IMPLEMENTADAS	ÁMBITO	POBLACIÓN OBJETIVO
Instalación de mudadores en un baño de mujeres por campus.	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Incorporación de ítems de género en Encuesta de satisfacción estudiantil, académica y funcionaria.	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Levantamiento de brechas de género en el quehacer de la Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas para diseñar plan de mejora.	Docencia, VcM, Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Habilitación de la primera Sala de Lactancia (campus centro) y dos proyectos en licitación para habilitar salas de lactancia en TS e IDT durante 2025.	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Incorporación de la variable género en encuesta satisfacción de las actividades de capacitación de la DIRECAP	VcM	Personas capacitadas



INICIATIVAS IMPLEMENTADAS	ÁMBITO	POBLACIÓN OBJETIVO
Bases de Concurso Interno de Fomento a la Transferencia Tecnológica con enfoque de género	VcM	Estamento académico y estudiantil
El diseño curricular alineado con el Modelo Educativo 2023 contempla tres asignaturas transversales a todos los planes de estudio denominadas: Ciudadanía y Derechos humanos I, Ciudadanía y Derechos humanos II y Equidad de Género.	Docencia	Estamento estudiantil
Cápsula formativa en la competencia genérica en Ciudadanía, Derechos humanos y Equidad de Género en los programas de posgrado y en los planes de estudio de pregrado anteriores al ME 2023.	Docencia	Estamento estudiantil
Encuesta de evaluación docente semestral contempla ítems de género	Docencia	Estamento Estudiantil
Primer diagnóstico de brechas respecto a la incorporación del enfoque de género en 33 planes de estudio de pregrado y 2 planes de estudio de posgrado.	Docencia	Estamento académico y estudiantil
Guía con orientaciones para la incorporación del enfoque de género en la docencia.	Docencia	Estamento académico
Fondo concursable Open Access, Asistentes de Investigación y Mentorías para la Iniciación en Investigación con Perspectiva de Género.	Docencia	Estamento académico
Incorporación de la perspectiva de género en las bases de fondos concursables internos.	Docencia	Estamento académico
Incorporación de la perspectiva de género en el mecanismo de auditoría de planes de estudio gestionado por la DAC	Docencia	Estamento estudiantil

3. AVANCES EN ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La **erradicación de la violencia de género** corresponde a la implementación del Modelo de Prevención y Modelo de investigación, sanción y reparación ambos consignados en la Ley 21369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior. La tabla N° 4 identifica **7 acciones de carácter permanente** según ámbito o alcance y la población objetivo a la cual están dirigidas.

TABLA N° 4 INICIATIVAS PERMANENTES 2022-2025 ALINEADAS A LOS EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN MATERIA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
INICIATIVAS IMPLEMENTADAS	ÁMBITO	POBLACIÓN OBJETIVO
Inducción anual a estudiantes primer año de pregrado y posgrado y nuevas contrataciones académicas y funcionarias.	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Primer diagnóstico de relaciones y brechas de género	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Primer Diagnóstico de riesgos de violencia de género (aplicable cada 4 años).	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Plan de Prevención elaborado en Mesa colaborativa interunidades institucionales en respuesta a diagnóstico de riesgos de violencia de género.	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Dictación permanente de capacitaciones semestrales para todos los estamentos y grupos específicos de interés (centros de estudiantes, tutores(as), directivos(as), unidades clave)	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Campañas permanentes de difusión y sensibilización para la prevención de la violencia de género	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))
Aplicación del Protocolo de denuncias e investigación ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	Gestión institucional	Toda la comunidad universitaria (estudiantes, académicos(as), funcionarios(as))

IV. RESULTADOS DEL PERIODO 2022-2025

Se presentan los datos de cobertura en aquellas iniciativas alineadas a la Política institucional de género en que es posible cuantificar a la población beneficiaria de dichas acciones anualmente. Para estos efectos se entiende por **población objetivo** aquella a la cual están dirigidas las acciones de la política y la **población beneficiaria** es la que efectivamente participó y/o se benefició de las acciones de la política. Para algunas acciones existe cobertura desde 2021, tal como lo describe la tabla N° 5.

TABLA N° 5 COBERTURA DE ACCIONES 2021-2025 ALINEADAS A LOS EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO						
ACCIONES IMPLEMENTADAS SEGÚN AÑOS	POBLACIÓN BENEFICIARIA					
	2021	2022	2023	2024	2025 (A la fecha)	Total
1. Mujeres beneficiadas por ingreso vía mecanismo de equidad de género a carreras de pregrado.	19	33	18	6	20	96
2. Mujeres beneficiadas por ingreso vía mecanismo de equidad de género a programas de magister (descuento en arancel)	17	21	37	58	52	187
3. Académicas contratadas en departamentos disciplinares subrepresentados.	N/A	N/A	15	N/A	N/A	15
4. Docentes capacitados(as) en el Diplomado en Estrategias para la Docencia Universitaria con módulo específico sobre enfoque de género en la docencia (A contar de 2025 tiene carácter obligatorio mediante un mecanismo gradual).	N/A	N/A	N/A	51	En proceso	51
5. Docentes capacitados(as) en cursos, talleres, cápsulas, wok shop u otros en materias de género impartidos por la Unidad de Mejoramiento Docente (UMD).	19	11	7	34	En proceso	71
6. Títulos y grados académicos entregados con la incorporación de la variable de género en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales y técnicos que otorga la UTEM.	N/A	923	972	809	123	2827
7. Académicas beneficiadas por el Fondo concursable Open Access.	N/A	N/A	8	5	En proceso	12
8. Estudiantes mujeres beneficiadas por el Fondo concursable para Asistentes de Investigación.	N/A	5	12	17	En proceso	34
9. Académicas beneficiadas con Mentorías para la Iniciación en Investigación con Perspectiva de Género.	N/A	N/A	N/A	19	En proceso	19



ACCIONES IMPLEMENTADAS SEGÚN AÑOS	POBLACIÓN BENEFICIARIA					
	2021	2022	2023	2024	2025 (A la fecha)	Total
10. Cantidad e planes de estudio de pregrado que cuentan con diagnóstico en materia de incorporación del enfoque de género.	N/A	N/A	N/A	N/A	33 planes de estudio	33
11. Cantidad de planes de estudio auditados en enfoque de género a través de mecanismos de auditoría de la DAC iniciado en 2025.	N/A	N/A	N/A	N/A	7 planes de estudio auditados	7

La tabla N° 6 cuantifica la **población beneficiaria** de las acciones vinculadas al Modelo de Prevención y Modelo de Investigación, sanción y reparación en materias de género durante el periodo 2022-2025. La implementación de ambos modelos da respuesta a lo mandatado en la Ley 21369.

TABLA N° 6 COBERTURA DE ACCIONES VINCULADAS AL MODELO DE PREVENCIÓN Y MODELO DE INVESTIGACIÓN SANCIÓN Y REPARACIÓN EN MATERIAS DE GÉNERO PERIODO 2022-2025						
ACCIONES IMPLEMENTADAS SEGÚN AÑOS	POBLACIÓN BENEFICIARIA					
	2021	2022	2023	2024	2025 (A la fecha)	Total
1. Estudiantes de primer año de pregrado y posgrado participantes de inducción anual en materias de género*.	15	22	62%	59,8%	78,1%	N/A
2. Personal del estamento académico (nuevas contrataciones) participante de inducción anual.	N/A	N/A	42	10	En proceso	52
3. Personal del estamento funcionario (nuevas contrataciones) participante de inducción anual.	N/A	N/A	N/A	128	50	178
4. Integrantes de la comunidad universitaria certificadas por capacitaciones impartidas por la DEG	45	82	49	58	En proceso	234
5. Cantidad de campañas de difusión y sensibilización para la prevención de la violencia de género en la UTEM (Ferias itinerantes, actividades comunitarias, conmemoración 8M y 25N, entre otros)	19	38	59	41	17	174
6. Denuncias por materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género (Se debe considerar que este protocolo comenzó en 2018, por tanto; 2018=10 denuncias, 2019=9 denuncias y 2020=7 denuncias.	5	12	12	18	1	48

* A contar de 2023 se modificó la fórmula de cálculo del indicador a la cantidad de estudiantes de primer año respecto del total de la matrícula anual a través de la firma de los y las estudiantes, los años anteriores se contabilizó la cantidad de inducciones.



ACCIONES IMPLEMENTADAS SEGÚN AÑOS	POBLACIÓN BENEFICIARIA					
	2021	2022	2023	2024	2025 (A la fecha)	Total
7. Estudiantes que han formalizado el Uso de Nombre Social en la UTEM (Procedimiento comenzó en 2020, por tanto; 2020=5 solicitudes).	5	11	6	5	13	50
8. Personas víctimas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que han solicitado acompañamiento psicológico (Se debe considerar que el acompañamiento psicológico comenzó en 2018, por tanto 2018=15, 2019=23, 2020=27).	21	14	24	37	5	166

Complementariamente al registro de los datos de cobertura, el seguimiento a la implementación de la Política de género ha incluido **diagnósticos participativos** y **encuestas de percepción** institucional, lo que ha permitido realizar los ajustes de mejora requeridos. En materia de encuestas de percepción institucional, existen resultados favorables, siendo el estamento estudiantil el más crítico en su percepción. La aplicación con ítems alusivos a género se inició en 2022. A contar de 2024 se ajustó la encuesta a tres ítems a objeto de incluir preguntas en los ámbitos de convivencia, diversidad e inclusión.

La tabla N° 7 presenta los resultados correspondientes a las preguntas relacionadas con el ítem de género, incorporadas por primera vez en la Encuesta de Satisfacción Estudiantil de Pregrado en 2022 considerando las respuestas muy de acuerdo y de acuerdo como evaluación favorable. En 2024, con la implementación del Sistema de Monitoreo de la Satisfacción, este ítem se consolidó como una dimensión propia bajo la denominación **"Género, Diversidad e Inclusión"** ampliando la cantidad de ítems de 4 a 6.

En términos generales se aprecia un aumento en la percepción favorable de los ítems desde 2022, siendo mejor la percepción de estudiantes mujeres que sus pares varones.

TABLA N° 7 RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL DE PREGRADO EN ÍTEMS DE GÉNERO									
Ítem de género	2022			2023			2024		
	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M
Servicios y programas de apoyo: Protocolo frente a situaciones de discriminación, violencia de género, y/o acoso sexual.	68%	69%	67%	79%	81%	78%	76%	77%	76%
Docencia: Respeto a la diversidad de género en las aulas	87%	87%	88%	89%	89%	90%	89%	88%	91%
Docencia: Incorporación enfoque de género	74%	74%	75%	78%	79%	80%	80%	80%	82%



Ítem de género	2022			2023			2024		
	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M
Gestión y asuntos administrativos: No discriminación al realizar trámites presenciales	85%	84%	87%	87%	88%	89%	87%	87%	89%
La UTEM dispone de diversas acciones que han permitido sensibilizar a la comunidad universitaria en las temáticas de género.							80%	81%	80%
El Programa de Género y Equidad ha contribuido a visibilizar las temáticas de género en la institución.							82%	82%	82%

Fuente DGAI 2025

En estudiantes de **posgrado** la incorporación de estos ítems comenzó en 2024. La tabla N° 8 describe los resultados considerando las respuestas muy de acuerdo y de acuerdo como evaluación favorable. Al igual que en el Pregrado, la percepción de las mujeres es levemente más favorables que la de sus pares varones.

TABLA N° 8 RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL DE POSGRADO EN ÍTEMS DE GÉNERO			
ítem	PROMEDIO	H	M
La UTEM dispone de diversas acciones que han permitido sensibilizar a la comunidad universitaria en las temáticas de género.	95%	92%	95%
La Universidad cuenta con un protocolo efectivo para actuar frente a situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.	95%	95%	95%
El Programa de Género y Equidad ha contribuido a visibilizar las temáticas de género en la institución.	94%	90%	95%

Fuente DGAI 2025

La encuesta de Satisfacción de Funcionarios y Funcionarias se aplica desde el año 2022. En 2024, la Encuesta pasó a ser parte del Sistema de Monitoreo de la Satisfacción, con una dimensión consolidada sobre **"Género, Diversidad e Inclusión"**. En 2024 se incorporó una nueva pregunta, respecto a la contribución del Programa de Género (actual Dirección de Equidad de Género).

En comparación con 2022 (tabla N° 9), se evidencia una mejora en los resultados de los años sucesivos aun cuando la percepción de las mujeres es más crítica en relación a sus pares varones. Respecto a la nueva pregunta sobre el Programa de Género (Dirección de Equidad de Género), un 91% del personal evalúa positivamente su contribución.

TABLA N° 9									
RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTAMENTO FUNCIONARIO EN ÍTEMS DE GÉNERO									
Pregunta	2022			2023			2024		
	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M
La UTEM dispone de diversas acciones que han permitido sensibilizar a la comunidad universitaria en las temáticas de género.	91%	93%	90%	93%	94%	92%	91%	92%	91%
La Universidad cuenta con un protocolo efectivo para actuar frente a situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.	85%	87%	84%	93%	93%	92%	89%	90%	89%
La institución da respuesta a las inquietudes, problemáticas y necesidades de la comunidad universitaria en materia de género.	85%	90%	81%	92%	93%	91%	88%	90%	86%
El Programa de Género y Equidad ha contribuido a visibilizar las temáticas de género en la institución.							91%	92%	91%

Fuente DGAI 2025

Los resultados de percepción del estamento **académico** sobre el trabajo institucional en género se han mantenido estables y satisfactorios durante el período 2022–2024 (tabla N° 10). En relación con las diferencias por género, se observa una mayor valoración por parte de los hombres respecto a la respuesta institucional en materias de género en los tres años particularmente en 2022.

TABLA N° 10									
RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTAMENTO ACADÉMICO EN ÍTEMS DE GÉNERO									
Pregunta	2022			2023			2024		
	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M	PROMEDIO	H	M
La UTEM dispone de diversas acciones que han permitido sensibilizar a la comunidad universitaria en las temáticas de género.	93%	95%	90%	95%	96%	92%	95%	97%	94%
La Universidad cuenta con un protocolo efectivo para actuar frente a situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.	90%	94%	82%	93%	95%	89%	92%	93%	92%
La institución da respuesta a las inquietudes, problemáticas y necesidades de la comunidad universitaria en materia de género.	91%	94%	87%	92%	95%	87%	91%	94%	86%
El Programa de Género y Equidad ha contribuido a visibilizar las temáticas de género en la institución.							94%	94%	94%

Fuente DGAI 2025

Los resultados de la evaluación del **desempeño docente** en los ítems de género por parte del estudiantado presentan una tendencia en el periodo 2021-2024 superior a nota 6,0 en escala de 1 a 7, tanto en docentes hombres como en mujeres, tal como especifica la tabla N° 11. Sin embargo, se aprecia una leve disminución en la calificación durante 2024, cuestión que puede atribuirse a una mayor comprensión y sensibilidad por parte del estudiantado frente esta dimensión.

TABLA N° 11 PROMEDIO DIMENSIÓN DE GÉNERO Y EQUIDAD POR SEMESTRE SEGÚN SEXO DEL O LA DOCENTE (ESCALA 1 A 7)		
Semestre	Hombre	Mujer
2021-1	6,49	6,55
2021-2	6,52	6,56
2022-1	6,50	6,52
2022-2	6,42	6,47
2023-1	6,50	6,51
2023-2	6,50	6,52
2024-1	6,26	6,35
2024-2	6,26	6,27
PROMEDIO PERÍODO	6,43	6,47

Fuente DDA 2025

La encuesta de **término de carrera** que se aplica desde 2023 también incluye preguntas alusivas a género. Respecto al ítem *“Tuve cursos que consideraron el enfoque de género”*, cuyo porcentaje es el más bajo, coincide con que efectivamente estos cursos con enfoque de género han comenzado recientemente en los planes de estudio. Asimismo, el ítem *“Durante mi permanencia en la UTEM tuve conocimiento de la existencia de un protocolo para investigar casos de violencia género, acoso sexual y discriminación”* puede relacionarse con dos explicaciones; el primer protocolo comenzó en 2018 y por tanto depende del año de egreso si fue o no conocido y la otra explicación es que haya sido desconocido especialmente cuando no se requiere de su activación.

La tabla N° 12 muestra los resultados considerando las respuestas muy de acuerdo y de acuerdo como evaluación favorable.

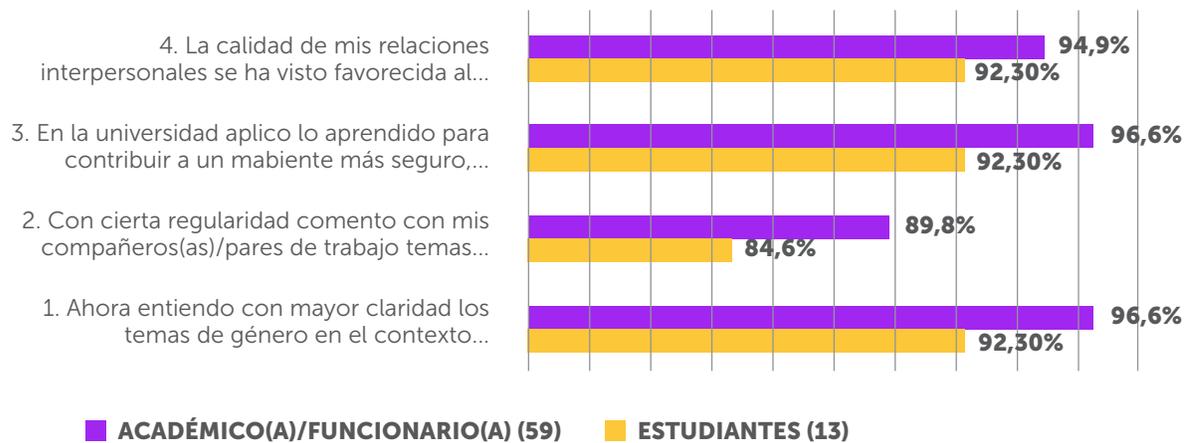
TABLA N° 12 RESULTADOS EN PREGUNTAS DE GÉNERO ENCUESTA TÉRMINO DE CARRERA		
preguntas en dimensión género	2023	2024
Experiencia universitaria: Me sentí discriminado(a) en razón de mi género por mis pares y/o profesores(as).	2%	2%
Aspectos específicos carrera: Tuve cursos que consideraron el enfoque de género	53%	54%
Funcionamiento administrativo y servicios: En general, el trato del personal administrativo fue respetuoso y sin discriminación de ningún tipo.	94%	94%
Funcionamiento administrativo y servicios: Durante mi permanencia en la UTEM tuve conocimiento de la existencia de un protocolo para investigar casos de violencia género, acoso sexual y discriminación.	63%	68%

Fuente DGAI 2025



La evaluación del **efecto** de las **capacitaciones** impartidas por la Dirección de Equidad de Género arrojó importantes resultados favorables -entre otras preguntas del cuestionario- “la calidad de las relaciones interpersonales se han visto favorecidas al poseer formación en género” (94,9% de quienes fueron capacitados del estamento académico y funcionario y, un 92,3% en el estamento estudiantil), “en la universidad aplico lo aprendido para contribuir a un ambiente más seguro, respetuoso y sin discriminación de género” (96,3% en el estamento académico y funcionario y, un 92,3 en el estamento estudiantil), tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

EN QUÉ MEDIDA USTED HA PODIDO INCORPORAR LO APRENDIDO EN SU ESPACIO LABORAL/ESTUDIANTIL





V. DESAFÍOS

La implementación del segundo diagnóstico de relaciones de género programado para el segundo semestre 2025 permitirá tener una aproximación integral sobre la percepción de la comunidad en materia de relaciones y brechas de género y permitirá comparar los resultados con la línea base de 2021 con cuyos datos se diseñó la Política institucional de Género.

Asimismo, fortalecer los procesos de transversalización del enfoque de género en el quehacer de la institución serán parte de la agenda de trabajo para los próximos años del actual PDI.



**Dirección de
Equidad de Género**