



DIRGEGEN

DIRECCIÓN GENERAL
DE GÉNEROS Y
EQUIDAD

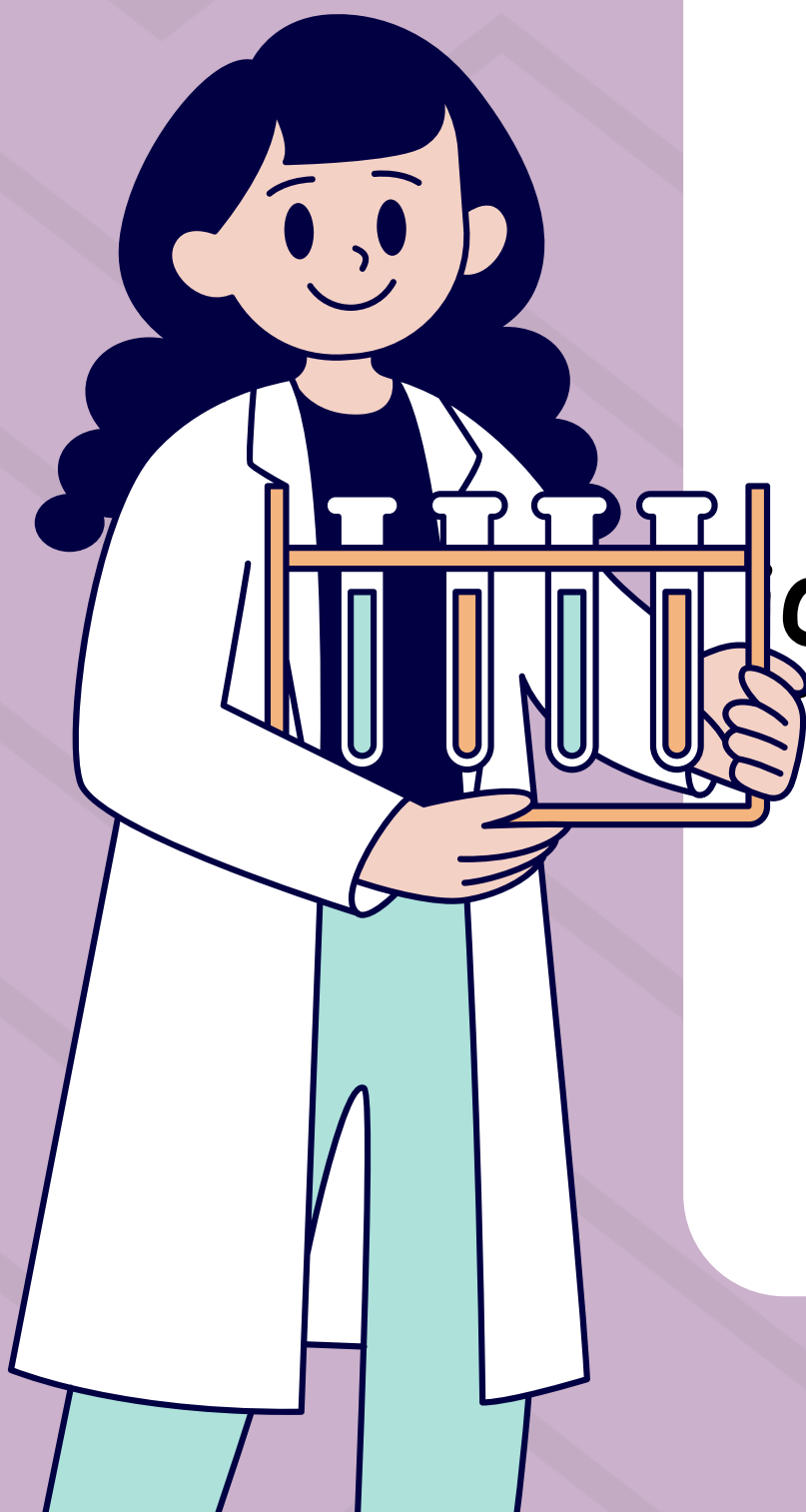
2022- 2024

Proyecto InEs Género 210010 N° 96822021:

**“Desarrollo de capacidades institucionales para la
igualdad de género en I+D+i+e en la Universidad del Bío-
Bío”**

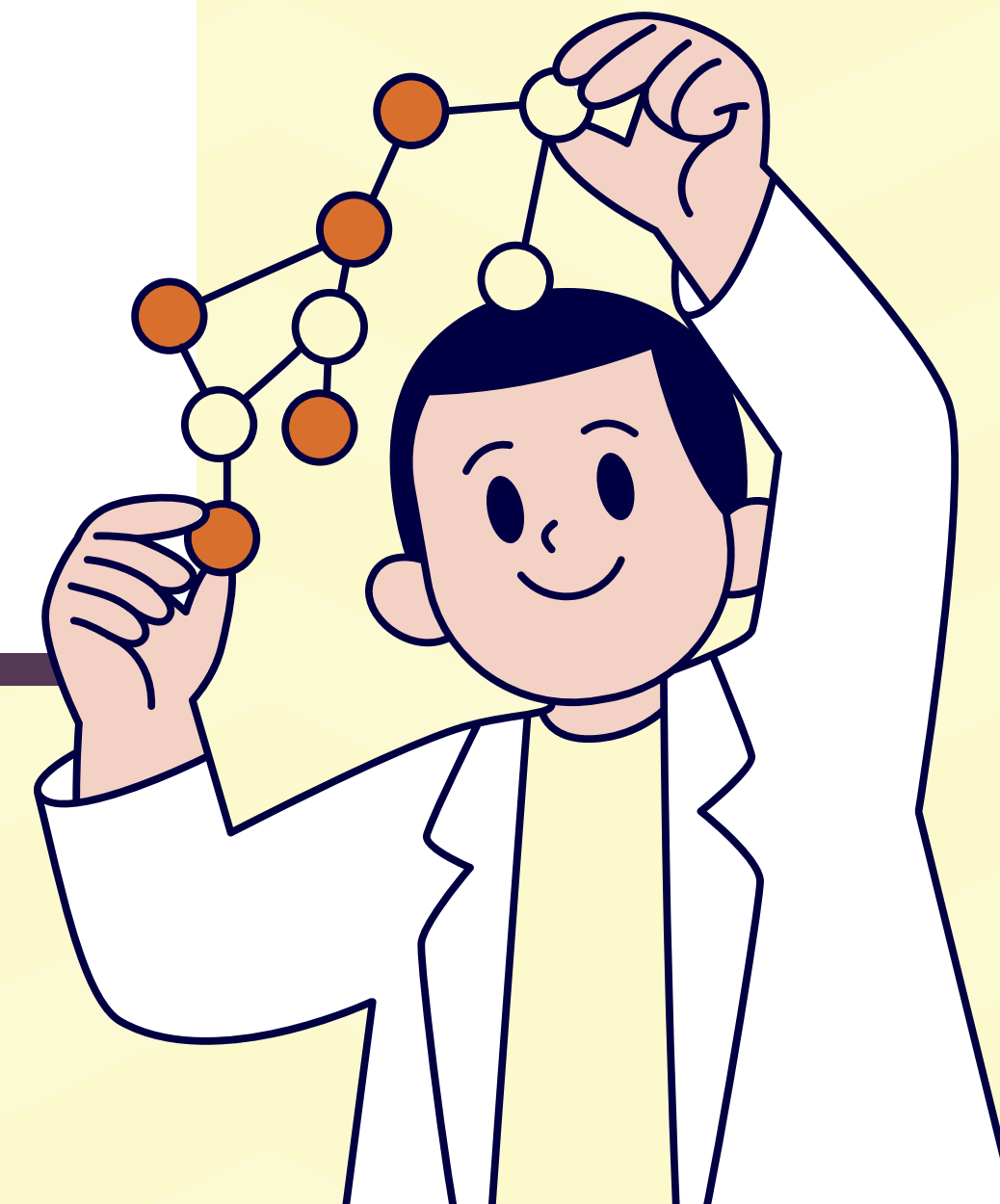
BEATRIZ BARRA ORTIZ

16 DE NOVIEMBRE 2022



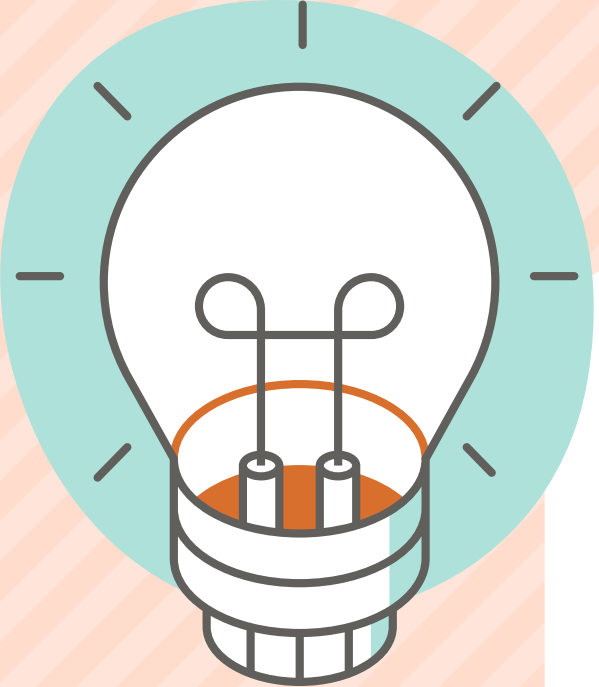
**DEBATES DE LAS
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO**

**ELIZABETH GUERRERO Y MARCELA
RÍOS**

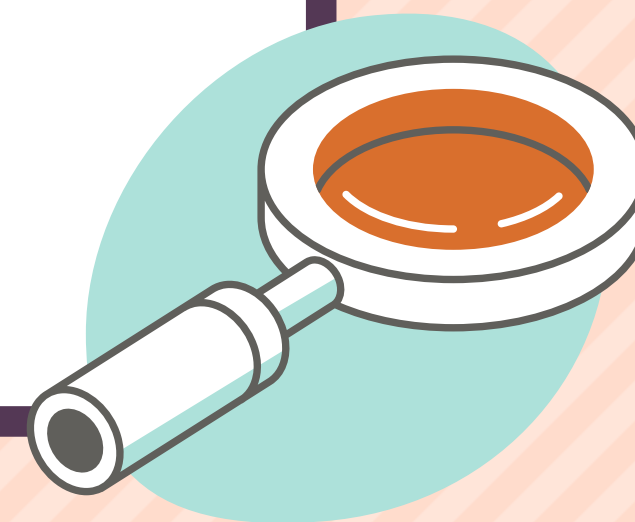


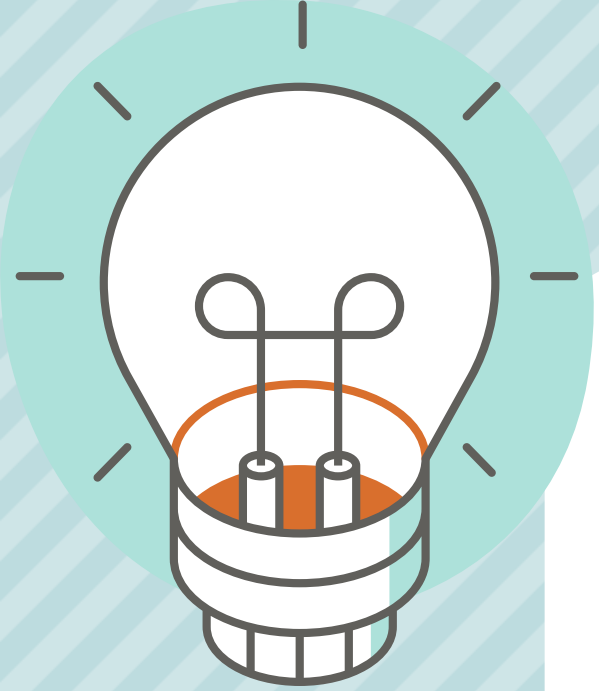


**¿QUÉ ES LA
TRANSVERSALIZACIÓN?**



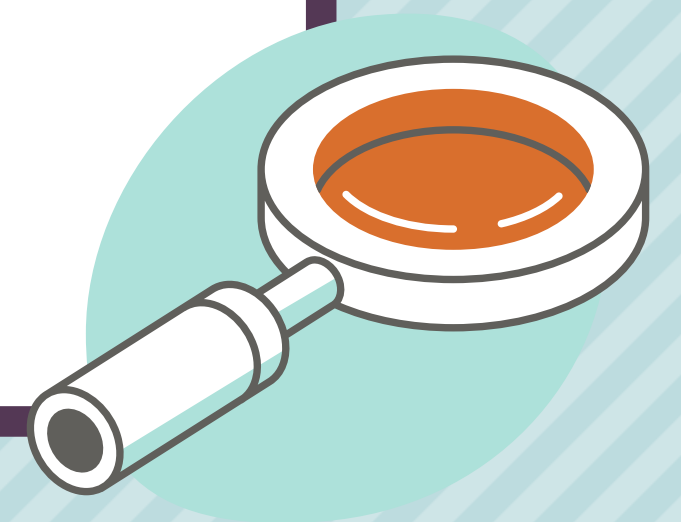
Es la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones.





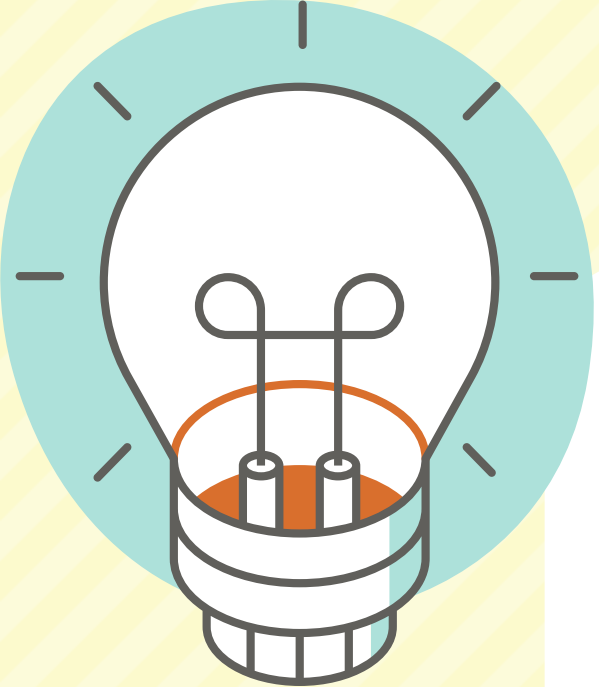
En la organización mejora el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas

(Unión Europea 1998).



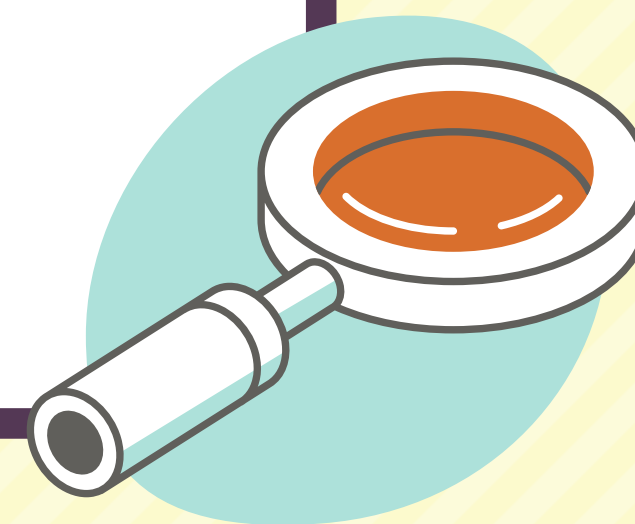


**¿CÓMO LLEGAMOS A LA
TRANSVERSALIZACIÓN?**



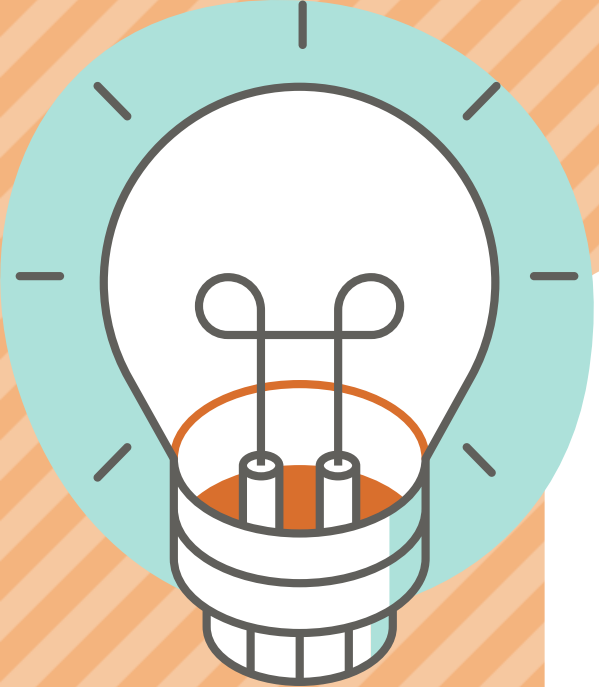
A partir de la evaluación y el debate en torno a estrategias previas para promover la equidad de género.

Nace en países nórdicos, luego se retoma en Nairobi y es adoptada ampliamente en la IV Conferencia Mundial en Beijing (1995)





EL OBJETIVO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN



Es prestar atención al género desde las etapas
iniciales del proceso de toma de decisiones a la etapa
de implementación y evaluación.

Se trata de tener un impacto en las metas, estrategias
y distribución de recursos permitiendo un cambio más
sustantivo en políticas y programas.



NO OLVIDAR



LA ESTRATEGIA DE
TRANSVERSALIZACIÓN
NO SIGNIFICA
AUSENCIA DE POLÍTICAS
O PROGRAMAS
ESPECÍFICOS HACIA LAS
MUJERES.

¿POR QUÉ?



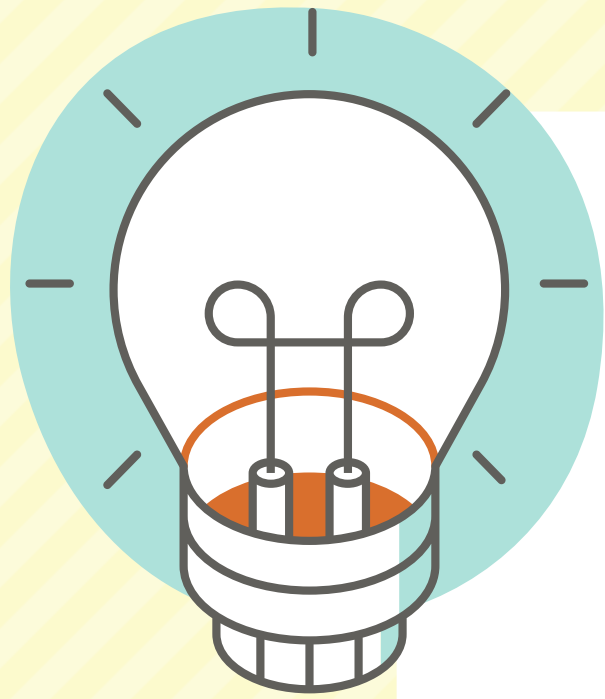
La transversalización es complementaria a las políticas específicas de igualdad de género.

Son estrategias distintas para alcanzar objetivos comunes.

Las políticas específicas pueden actuar con mucha más rapidez pero están limitadas a áreas o problemas determinados.



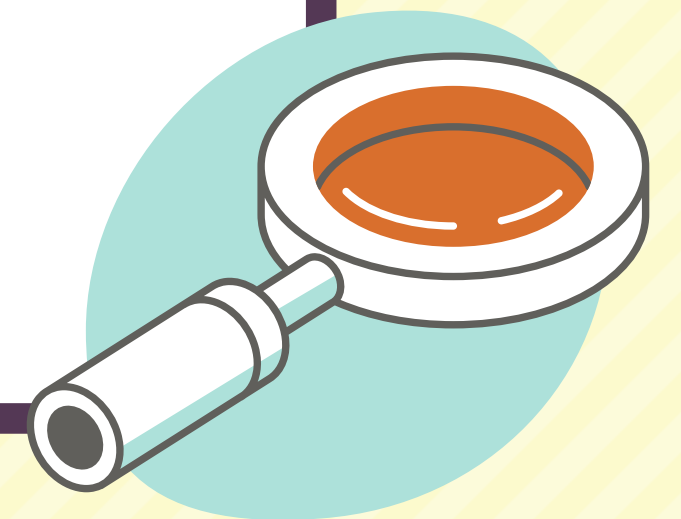
¿POR QUÉ TRANSVERSALIZAR?



Porque hace visible la problemática de la igualdad de género en la cultura dominante de la sociedad.

Porque contribuye a extraer el tema de igualdad de género del aislamiento.

Porque permite involucrar a más y nuevos actores en su consecución.

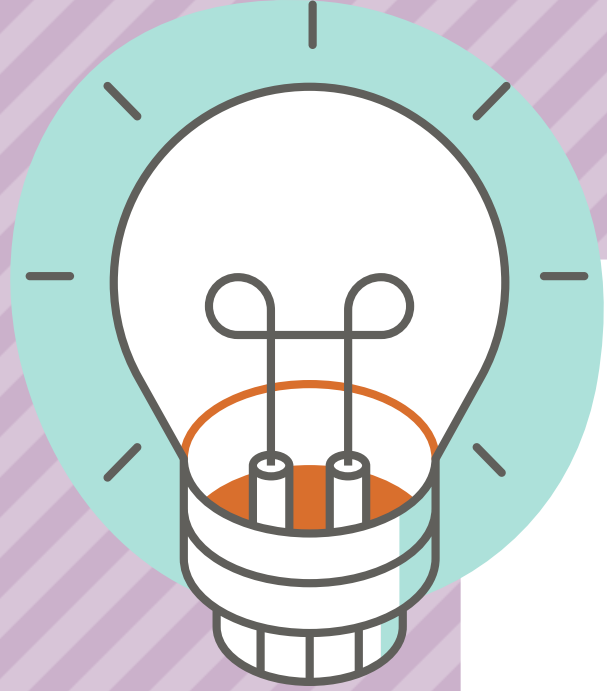




La transversalización es
una estrategia
Y NO
un objetivo en sí mismo



**POSIBLES DIFICULTADES
RELACIONADAS LA
TRANSVERSALIZACIÓN**



Puede ser usada o comprendida como una
sustitución de políticas específicas.

El concepto de igualdad de género puede ser
muy restringido (igualdad de jure).

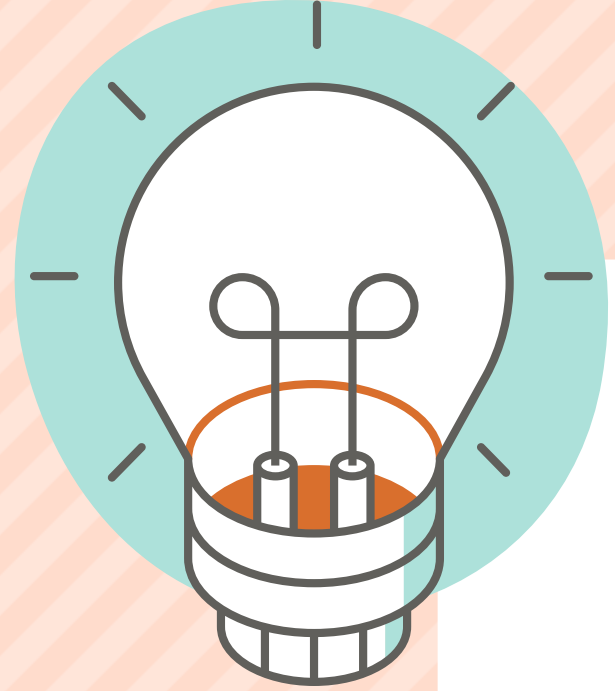
Los objetivos estratégicos se pueden diluir
o tergiversar

Es muy difícil evaluar su impacto





**EL ÉXITO EN
TRANSVERSALIZACIÓN REQUIERE:**



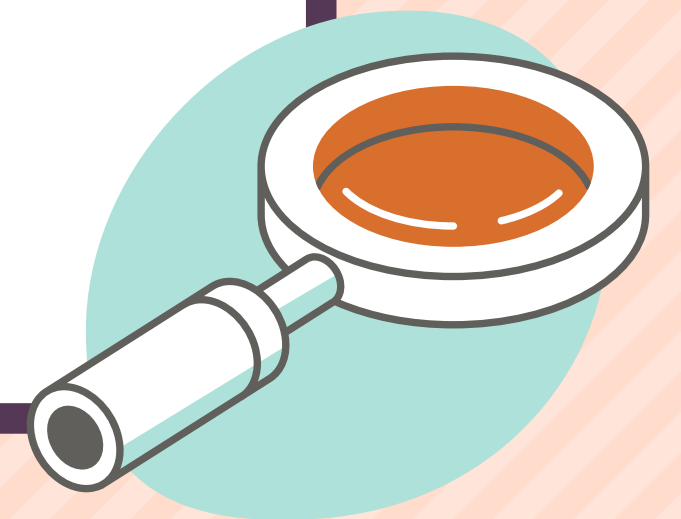
Oportunidades políticas: compromiso,
correlación de fuerzas

Redes de apoyo de actores involucrados en las
áreas temáticas

Adecuación de los marcos político ideológicos
orientando las políticas sectoriales

Claridad en las metas estratégicas

Buena gestión





INTERSECCIONALIDAD



¿A QUÉ SE REFIERE?

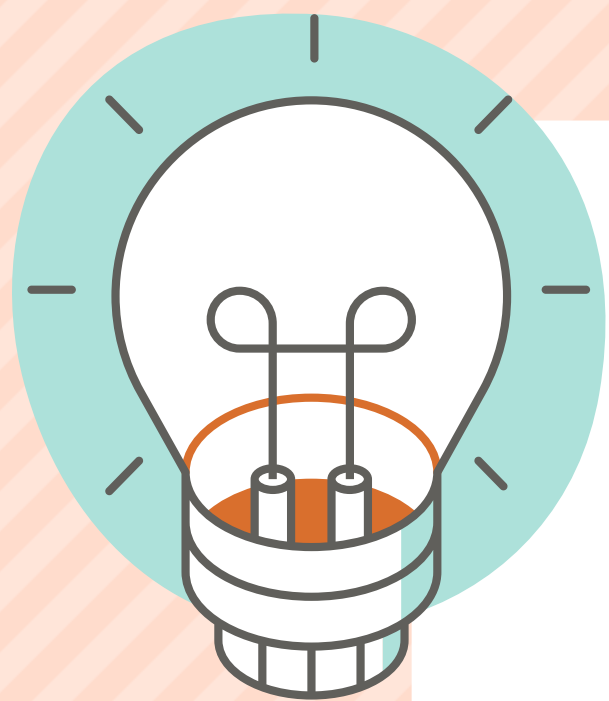


Es una perspectiva teórico-metodológica que surge para dar cuenta del cruce o imbricación de las interrelaciones que están a la base de las desigualdades.

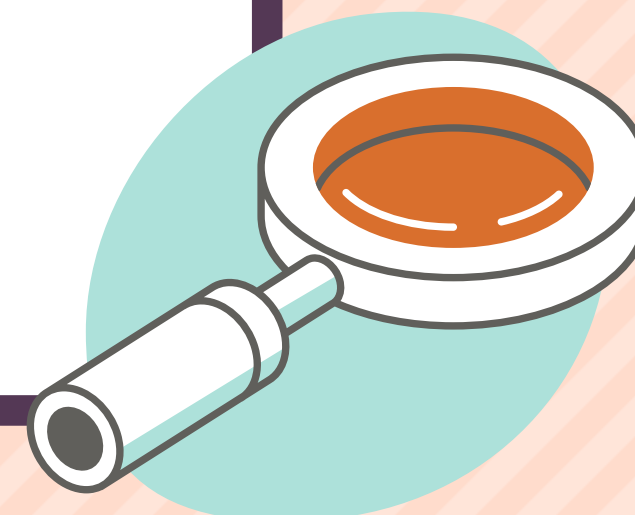
Parte de la premisa de que la gente vive identidades múltiples.

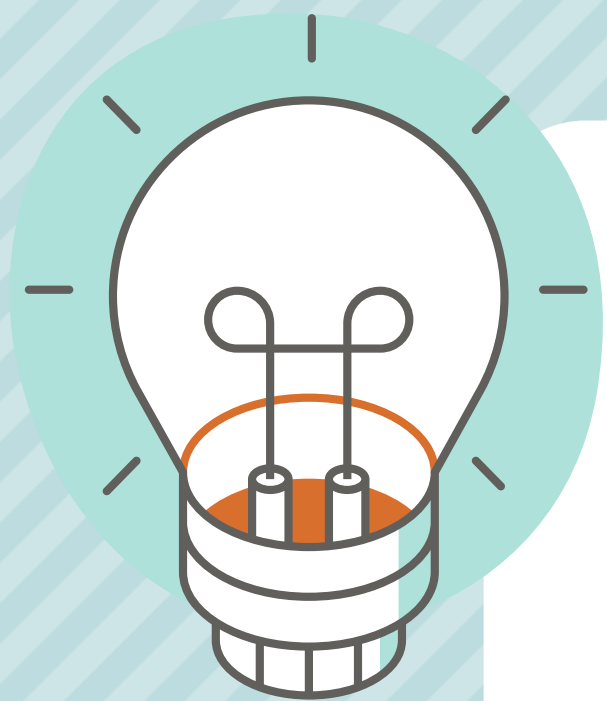
(Berserzio, 2020).



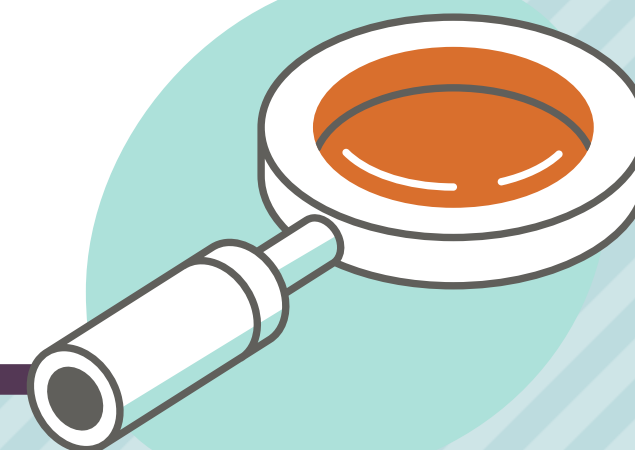


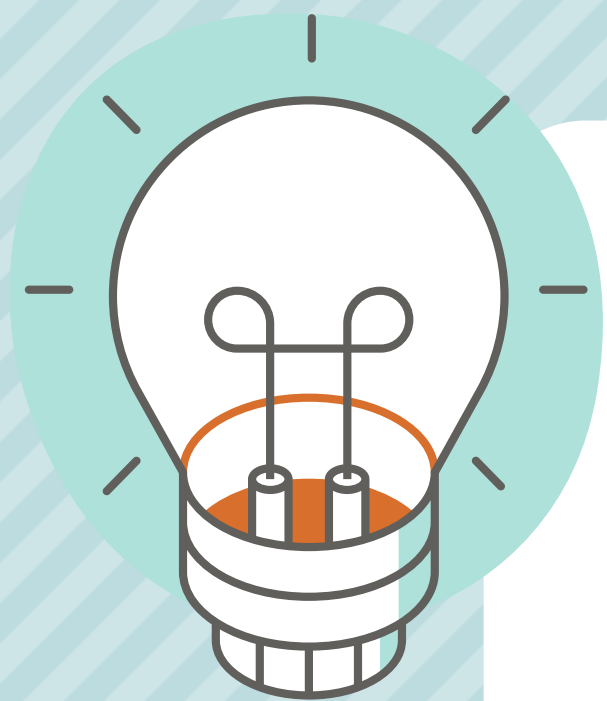
El término interseccionalidad hace referencia a la percepción crítica de que la raza, la clase, el género, la sexualidad, la etnia, la nación, la capacidad y la edad -entre otras- operan no como entidades unitarias, mutuamente excluyentes, sino más bien como fenómenos de construcción recíproca.





El concepto de interseccionalidad comenzó a cobrar fuerza en el marco de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, que tuvo lugar en Durban en 2001.



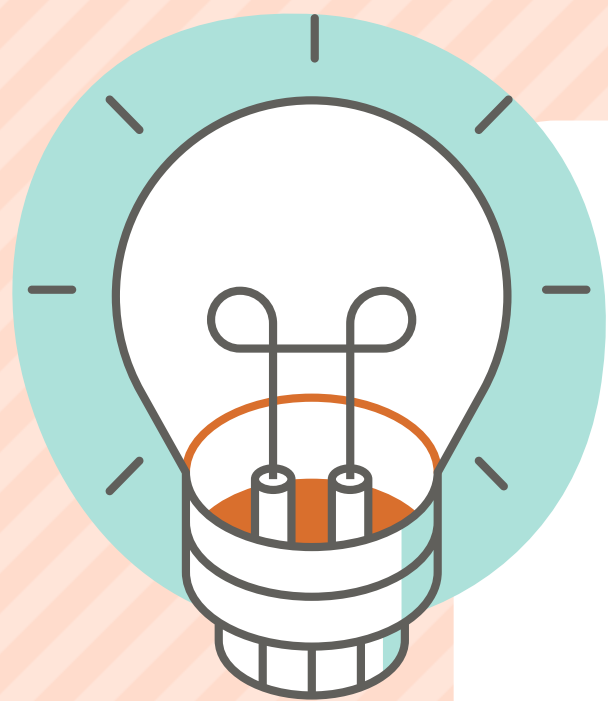


PROViene de los feminismos negros
de Estados Unidos.



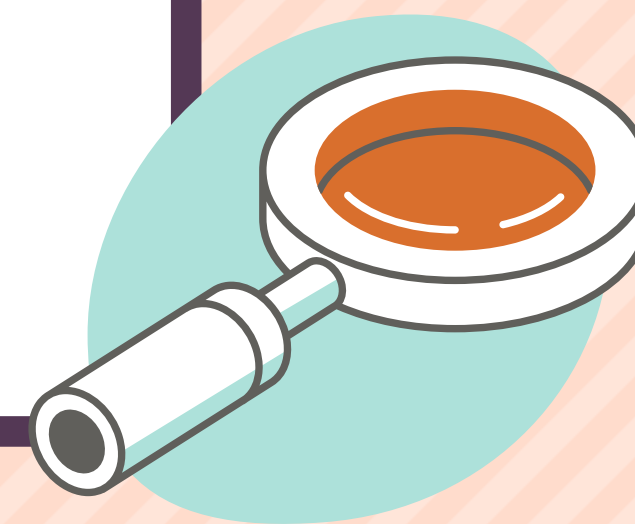


**¿CÓMO DEBERÍAMOS
ENTENDERLA?**



Como un proyecto de conocimiento cuya razón de ser radica en su atención en las relaciones de poder y las desigualdades sociales.

Existen tres áreas interdependientes:





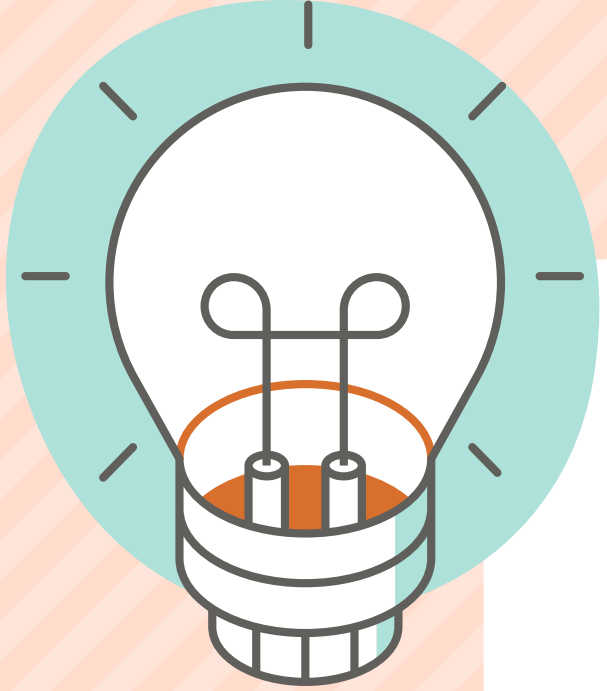
ÁREAS



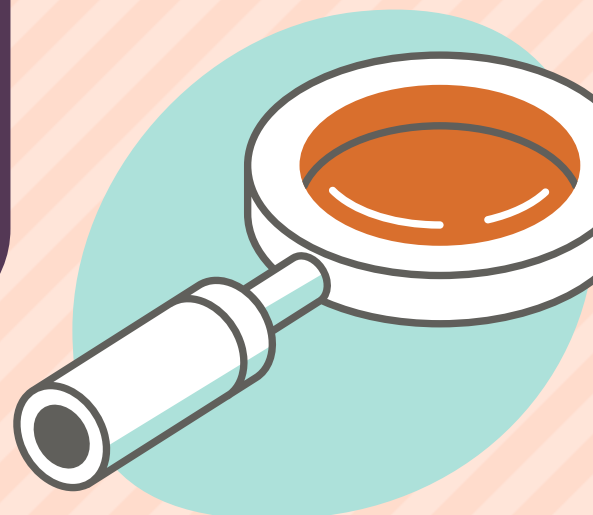
la
interseccionalidad
como campo de
estudio de las
relaciones de poder

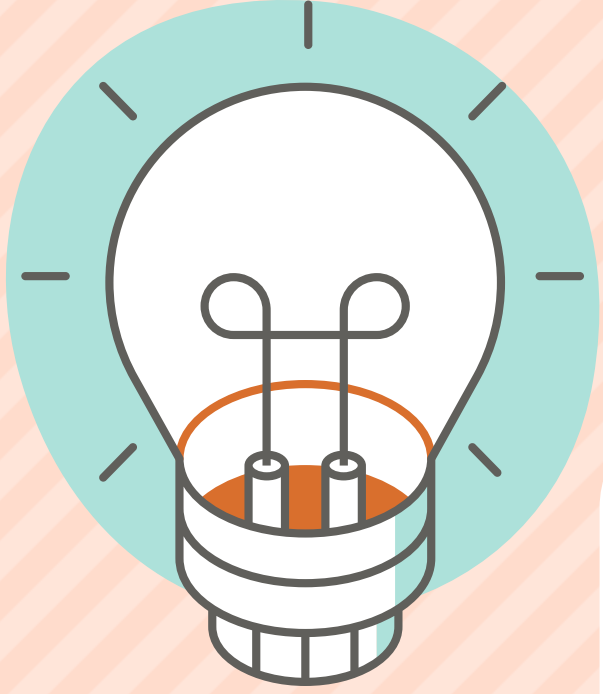
la interseccionalidad
como estrategia
analítica que aporta
nuevos ángulos de
visión sobre los
fenómenos sociales

La
interseccionalidad
como praxis crítica
en los proyectos de
desarrollo con
perspectiva de
justicia social.



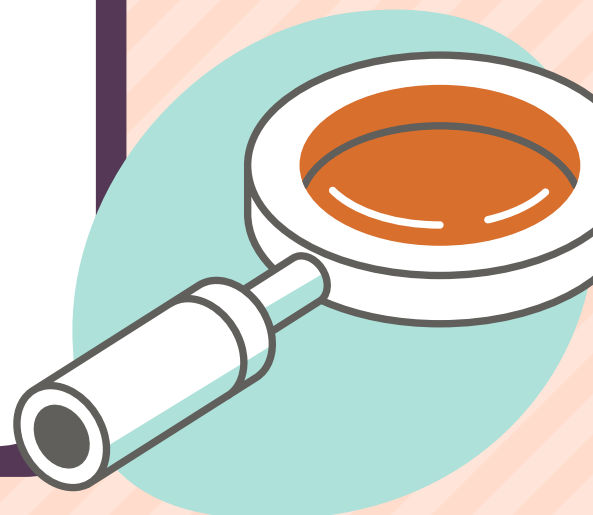
En los últimos años, las teorías feministas y de género han llamado la atención sobre el concepto de interseccionalidad, a partir de los estudios de Kimberly Crenshaw (1989), autora norteamericana que analizó la concreta discriminación de las mujeres afroamericanas (distinguiéndola de la discriminación de mujeres blancas y de hombres afroamericanos).





Crenshaw (1989)

Aporta distinguiendo dos dos
niveles:



Interseccionalidad estructural

Entiende la experiencia concreta de las personas que son discriminadas o sufren desventajas económicas, políticas y sociales porque se encuentran en algún punto de intersección entre desigualdades concretas

Interseccionalidad política

Refiere a los efectos que las interacciones entre desigualdades tienen para las estrategias políticas de instituciones, organizaciones y movimientos sociales.

Así, las intervenciones que se dirigen a una desigualdad concreta pueden no ser neutrales hacia otras desigualdades.



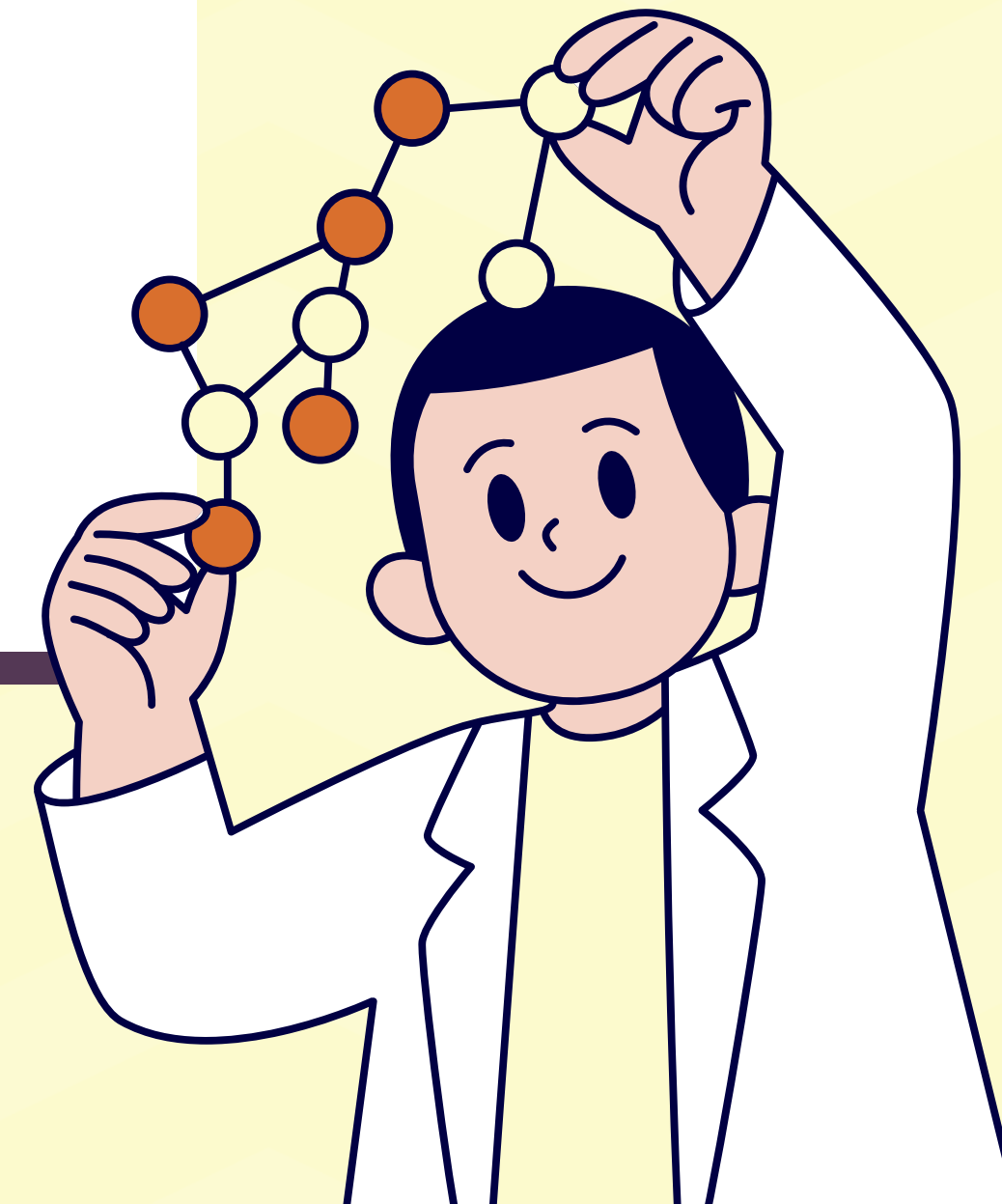
¿CÓMO SE ABORDA?

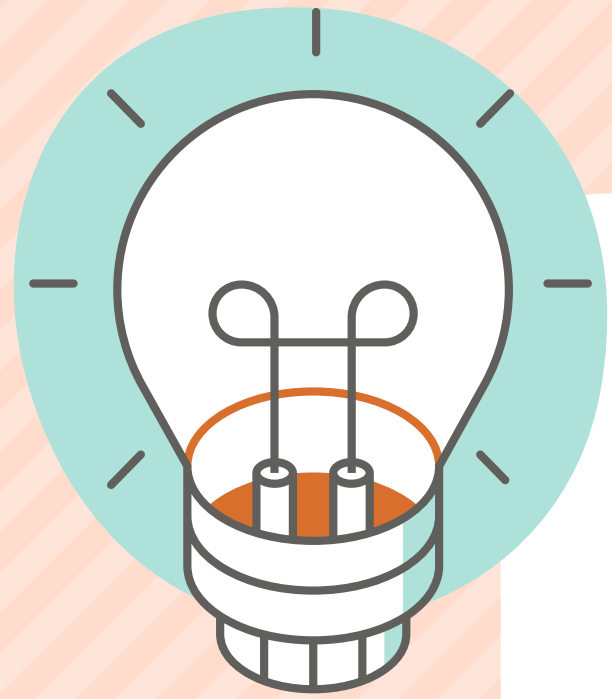


La interseccionalidad requiere abordar las escala macro y micro sociales.
Cuando se refiere a la escala macrosocial se interrogan la manera en que están implicados los sistemas de poder en la producción, organización y mantenimiento de las desigualdades y en la escala micro considera los efectos de las estructuras de desigualdad social en las vidas individuales.

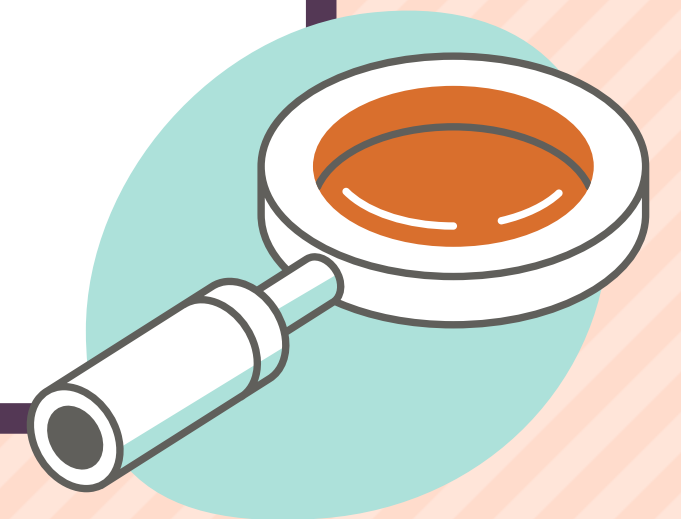
Patricia Hill Collins (2000)

POLÍTICAS EDUCATIVAS DE GÉNERO Y FEMINISTAS





Ana Luisa Muñoz – García y Andrea Lira (2020)
en relación a la construcción de políticas
educativas de género y feministas, plantean
que "para analizar y construir políticas
educativas desde una perspectiva feminista
recomendamos seguir estos tres pasos iniciales:





Políticas educativas de género y feministas 2020



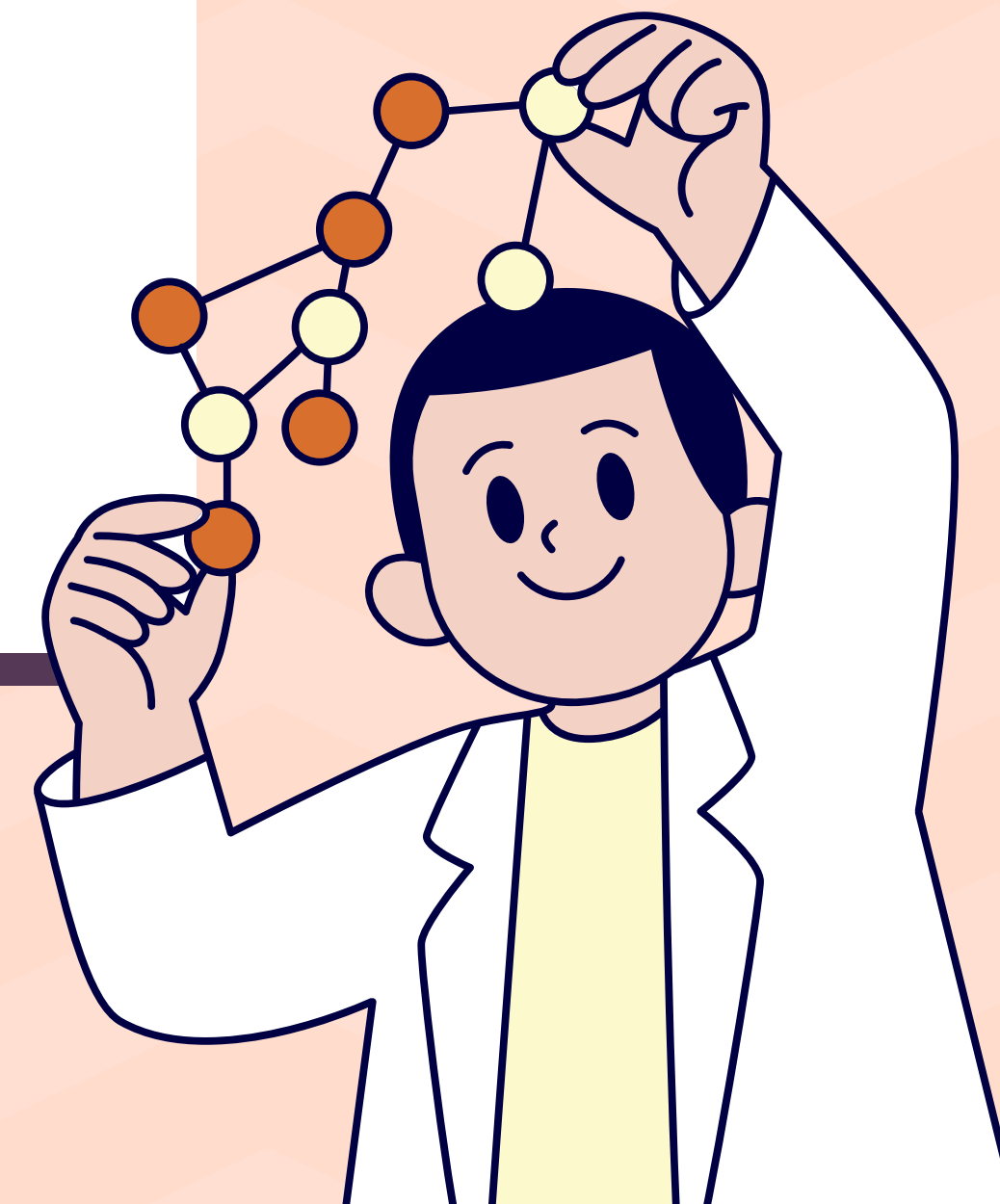
Reconocer el
sexismo
institucionalizado

Situar la **masculinidad**
hegemónica en la que
nos hemos educado,
tanto a nivel escolar
como en nuestra
sociedad en general

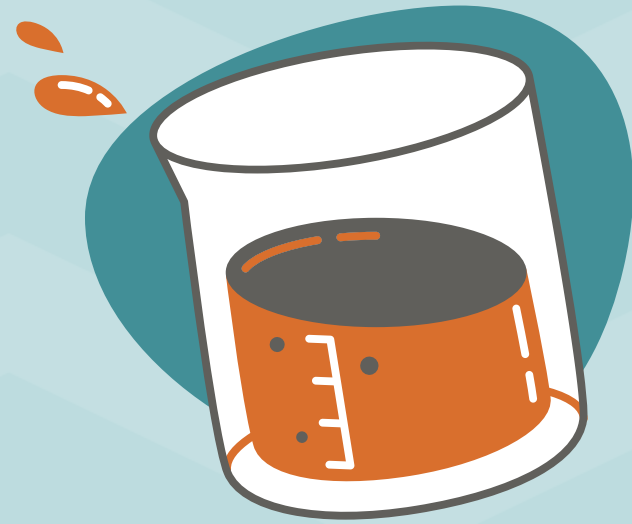
trabajar desde una
mirada
interseccional.

**GRUPO MOTOR
INES GÉNERO UBB**

2022



HITOS



N°1

Plan de igualdad para la incorporación de la perspectiva de género en las distintas disciplinas. elaborado.

(24 meses)

HITO N°1



GRUPO MOTOR

2 representantes de Facultad,
1 representante de la Dirección
de Investigación, 1
representante de la Dirección
de Postgrado, 1 representante
de Ciencia 2030, 1
representante de Ingeniería
2030 y 1 representante de la
Oficina de transferencia
tecnológica OTL.

ESTADO

Mayo - noviembre
2022

Siete reuniones

FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

LEVANTAMIENTO DE
PROBLEMAS Y
NECESIDADES DE
ACADÉMICAS E
INVESTIGADORAS EN
I+D+I+E EN LA UNIVERSIDAD
DEL BÍO-BÍO



FORMACIÓN



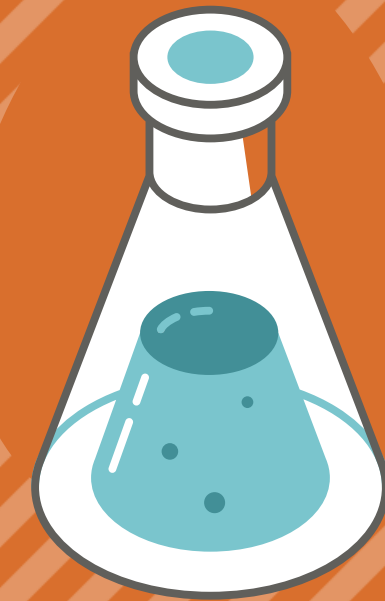
- ¿Qué es un Plan de Igualdad?
- Aplicación del Modelo de Madurez en el Proyecto InES Género
- Diagnóstico Institucional en I+D+i en base al Modelo Huella de Género

- Conceptualización de la perspectiva de género
- ¿Qué son los estereotipos? ¿Cómo funcionan en nuestra mente? y Estereotipos, prejuicios y discriminación
- Sesgos y brechas de género en I+D+i+e

- Experiencias nacionales e internacionales de acciones y medidas con enfoque de género en I+D+i+e
- Brechas de género: cuerpos y redes entre académicas e investigadoras
- Acercamiento al lenguaje y enfoque de género en instituciones de educación superior



LEVANTAMIENTO DE PROBLEMAS Y NECESIDADES DE ACADÉMICAS E INVESTIGADORAS EN I+D+I+E



Aplicación de encuesta

Identifica las problemáticas de género vividas y/u observadas en tu contexto laboral.

A partir de las problemáticas detectadas prioriza las siete (siete) más importantes.

Ocho aportes

- seis individuales.

- Grupo de académicas Facultad de Ciencias.

- seis de 22 académicas de FARCODI.

Matriz de trabajo

Consigna: ¿Cómo podemos transformar las brechas de género en I+D+i+e en la Universidad del Bío-Bío?

-Ámbito

-Problema identificado

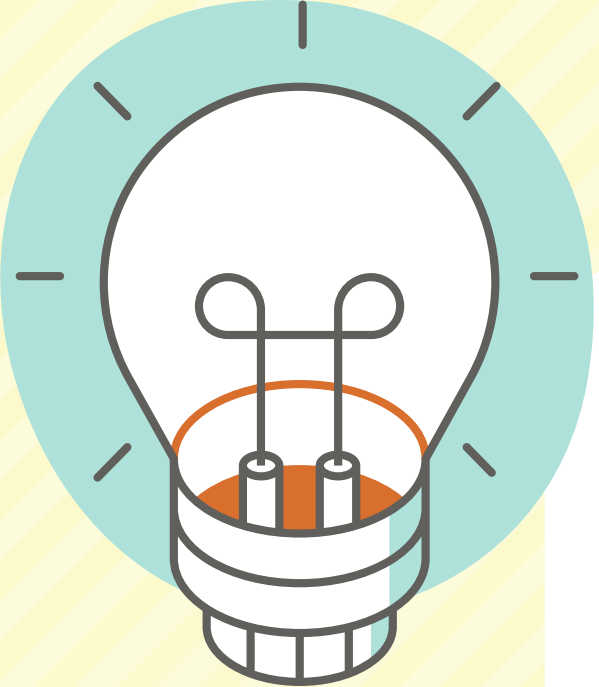
-Acciones

-Responsables (personas y unidades)

Tres grupos presenciales y 1 online

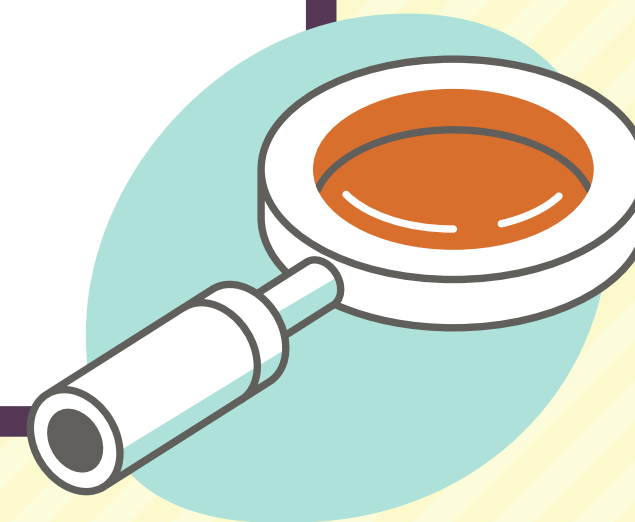
Mapeo participativo

43 académicas
vinculadas al ecosistema
de I+d.



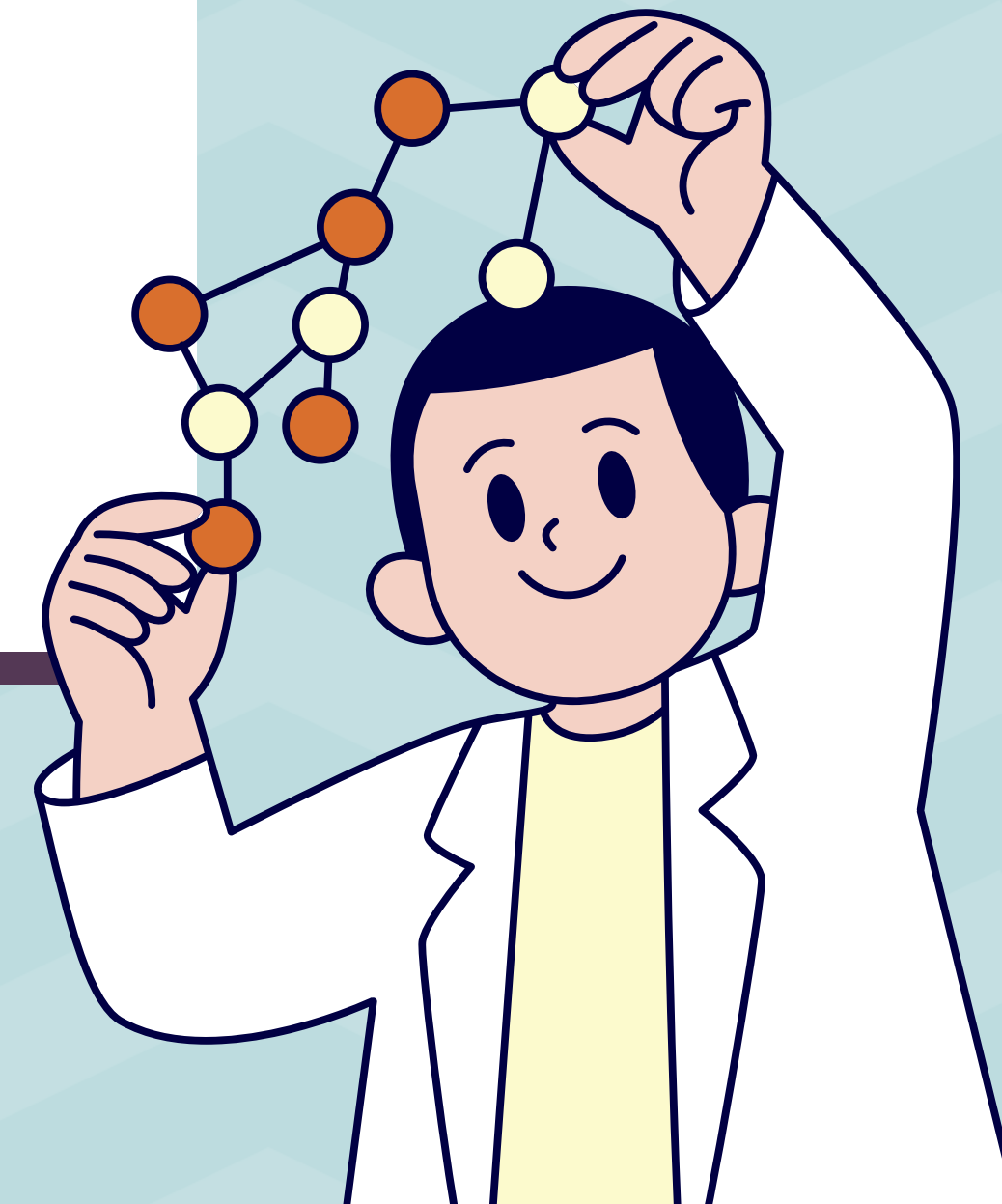
2022:

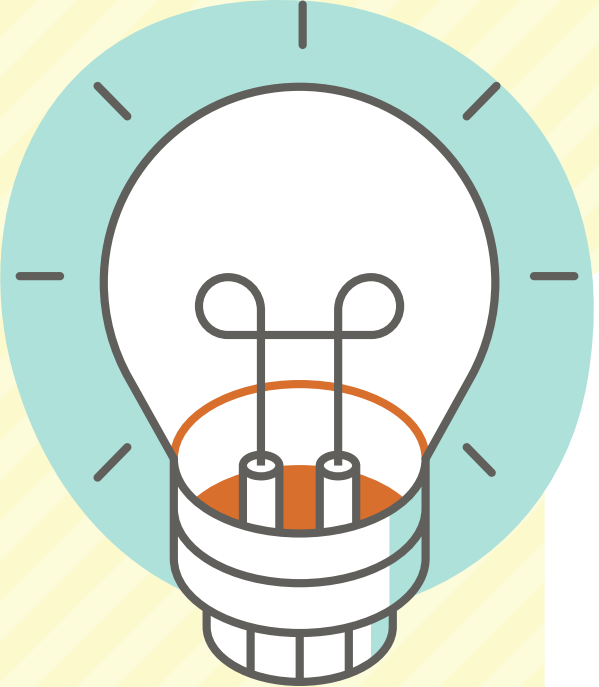
Directrices plan de igualdad para la
incorporación de la perspectiva de
género en las distintas disciplinas.



**GRUPO MOTOR
INES GÉNERO UBB**

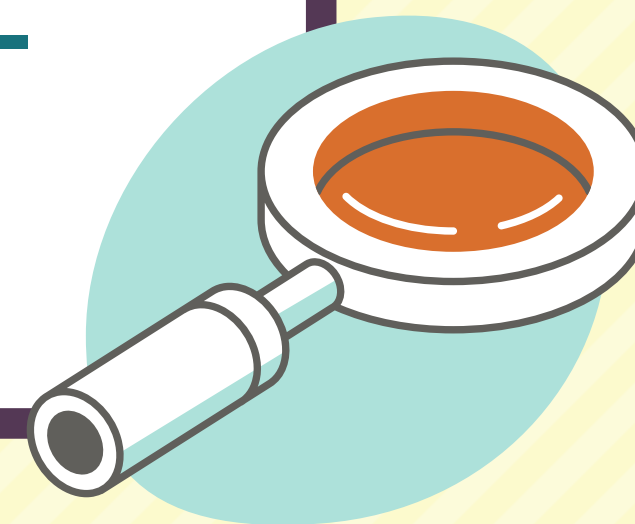
2023





Presentación de directrices del plan de igualdad para la incorporación de la perspectiva de género en las distintas disciplinas.

Formación en perspectiva de género.





ACTIVIDADES



FORMACIÓN

Plan de
entrenamiento de
académicas
en estrategias de i
+D

INES GÉNERO + OTL

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO EN I+D+i+e

N°	MÓDULO	TEMA	OBJETIVO DEL TALLER	RELATOR	DURACIÓN	MODALIDAD
0	Kick off	Kick off del programa	Charla de kick off del programa	Hipólito Escalona	2 horas	PRESENCIAL
1	IDENTIFICACIÓN DE DESAFÍOS	FUNDAMENTOS Y CONCEPTOS CLAVES DEL PROCESO INNOVACIÓN	Dotar a los participantes de un marco de conceptos claves del Proceso de Innovación, con el objetivo de entender sus etapas, desde la identificación de actores relevantes a considerar hasta la introducción de una nueva solución al mercado, y las herramientas que permiten gestionarlo.	Hipólito Escalona	4 horas	VIRTUAL
2	IDENTIFICACIÓN DE DESAFÍOS	LEVANTAMIENTO E IDENTIFICACIÓN DE DESAFÍOS	Enseñar a los participantes las herramientas que se utilizan para definir el reto de innovación y entender el problema, tales como el formulario A3, árbol de problemas, análisis de causa raíz, entre otras. Así mismo, se les introducirá en la metodología de los "4 tipos de problemas" de Art Smalley.	Moureen Valdés	4 horas	PRESENCIAL
3	DESARROLLO DE SOLUCIONES	HERRAMIENTAS PARA GENERACIÓN DE IDEAS: LEAN R&D y SCAMPER	Que las/los participantes conozcan de la importancia de mejorar cada día y de manera transversal al interior de las organizaciones, comprendan y apliquen los principios básicos del Pensamiento LEAN y la Metodología para la Resolución de Problemas (RdP), así como la herramienta SCAMPER para generación de ideas.	Consuelo Norambuena	2 horas	VIRTUAL
4	DESARROLLO DE SOLUCIONES	IP & MARKET ASSESSMENT PROCESS	Taller teórico-práctico en el que los participantes conocerán el formato de desarrollo de un adecuado estudio de mercado y de un análisis del estado del conocimiento bajo propiedad intelectual relacionado a una tecnología, todo desde un punto de vista de un negocio de base tecnológica.	Moureen Valdés	4 horas	VIRTUAL
5	DISEÑO MODELO DE NEGOCIOS	DESARROLLO DE MODELOS DE NEGOCIO	Revisar los principales contenidos que deben desarrollarse en un plan de negocios o business plan, buscando así definir la propuesta de valor de una solución y el modelo de negocios más adecuados para aumentar la probabilidad de llegar a la fase de go to market por parte del emprendimiento de base tecnológica.	Andrea Cabello y David Vargas	4 horas	VIRTUAL
6	DISEÑO MODELO DE NEGOCIOS	MAPA DE EXPERIENCIA DEL CLIENTE	Enseñar a los participantes la herramienta "Mapa de Experiencia del cliente", útil para explorar el comportamiento del usuario o cliente desde su punto de vista, que permite identificar los momentos críticos de la experiencia del usuario.	Paulo Durán	2 horas	VIRTUAL
7	DISEÑO MODELO DE NEGOCIOS	12 MODELOS DE NEGOCIOS i+TT+e	Que las/los participantes conozcan cuáles son los 12 modelos de negocios mas utilizados en el ámbito de la innovación, transferencia tecnológica y generación de emprendimientos de base tecnológica, y poder aplicarlos en sus proyectos.	Nury Briceño	2 horas	VIRTUAL
8	INTRODUCCIÓN AL MERCADO	GESTIÓN DEL TIEMPO	Aplicar técnicas y herramientas para una planificación, organización y gestión eficaz del tiempo que permitan mejorar el rendimiento y el aprovechamiento del tiempo como recurso no recuperable.	Juan Carlos Molina	2 horas	VIRTUAL
9	INTRODUCCIÓN AL MERCADO	CONSTRUCCIÓN EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO	Enseñar a los participantes acerca de las buenas prácticas para el trabajo en equipo y las características de un equipo de alto desempeño. Así mismo, se enseñará herramientas para desarrollar un equipo de alto desempeño y lograr equipos altamente alineados.	José Miguel Bascuñán	2 horas	VIRTUAL
10	INTRODUCCIÓN AL MERCADO	METODOLOGÍA PITCH	Que las/los participantes conozcan y apliquen la metodología PITCH la cual consiste en construir Narrativas Comerciales o Narrativas de Propuestas de Valor, que buscan cautivar a la audiencia con un relato breve y concreto de la idea de negocios.	Ariel Matus	4 horas	PRESENCIAL

No más Violencia contra niñas y mujeres

Programa de actividades
reflexivas y de sensibilización

15  17:00-19:00 HRS

**Documental She's Beautiful
When She's Angry**

Aula Magna Concepción

21  18:00-20:00 HRS

Película Las Sufragistas

Aula Magna Concepción

22  18:30-20:30 HRS

Documental Silenciadas

Aula Magna Concepción

23  17:30-19:30 HRS

**Mujeres: Derechos,
Memoria y Literatura**

Biblioteca Municipal de Concepción

24  11:00-13:30 HRS


**Taller Herramientas para la
Deconstrucción del Amor
Romántico**

Sala Postgrado Edificio
Construcción (3er piso)

24  18:30-20:00 HRS

**Stand up Comedy Feminista
con Rosario Sánchez**

Aula Magna Concepción

25  10:00-17:00 HRS

**Feria Día Internacional por la
Eliminación de la Violencia
Contra las Mujeres**

Plaza de Armas de Concepción

29  12:00-18:00 HRS

**Encuentro Territorial
por las Mujeres**

Avenida los Plátanos

30  15:30-17:30 HRS

Película Eloísa Díaz

Aula Magna Concepción

Del 28  al 21  18:00-20:00 HRS

**Taller Defensa Personal para
Mujeres**

Lunes: Espacio 1202

Miércoles: Sala prototipo, Edificio
Construcción (1er piso)

13 & 20  16:00-17:30 HRS

**Taller Claves para la
Investigación Feminista**

Sala Postgrado Edificio
Construcción (3er piso)

-Actividades gratuitas
-Cupos limitados
-Más info. e inscripciones



MAF UBB



Organiza **MAF**

Colabora **FARCODI UBB**

Patrocinan



Del 28 Nov. al 21 Dic.

18:00-20:00 HRS

Taller Defensa Personal para Mujeres

13 & 20 Dic.

16:00-17:30 HRS

Taller Claves para la Investigación Feminista

¡Gracias!

