



DOCUMENTO ELECTRONICO

APRUEBA ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICA DE EQUIDAD
GÉNERO Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA
N°503/2013.

RESOLUCION EXENTO N°: 8167/2015
Santiago 29/12/2015

VISTOS:

Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 491 de 1971; el Decreto Supremo N°326 de 2014 y el Decreto Supremo N°97 de 2015, todos del Ministerio de Educación y la Resolución N° 1600/2008 de Contraloría General de la República y,

CONSIDERANDO:

1° Que, la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología, en adelante CONICYT, al ser un Servicio Público del Estado de Chile, debe circunscribirse a la Política Pública relacionada a la Igualdad de Género vigente en la actualidad y representada por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020.

2° Que, CONICYT tiene como misión institucional, impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de los/las chilenos/as, mediante la provisión de recursos por fondos concursables; la creación de instancias de articulación y vinculación; el diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; el fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y la promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

3° Que, el objetivo de la política de género de CONICYT es lograr una mayor equidad de género en ciencia y tecnología, a través de la promoción de acciones que garanticen un acceso igualitario a hombres y mujeres, en todos los programas de la institución, teniendo como foco a la población usuaria de CONICYT, como asimismo a los funcionarios y funcionarias.

4° Que, en la Resolución Exenta N°1117, de 30 de diciembre de 2015, que aprueba planes y programas de mejoramiento de la gestión para el año 2015 de CONICYT, se aprobó el Programa de Trabajo de Equidad de Género para el año 2015, el cual contempla en el Objetivo Específico 2, Promover la implementación de medidas de beneficios y buenas prácticas relacionada con la equidad de género, a través de mesas de discusión, estudios y análisis, señalándose como medida N°5, la Actualización de la Política de Equidad de Género de CONICYT y su publicación.

5° Que, en concordancia con lo descrito precedentemente, el Memorandum N° 19989/2015, expediente E19816/2015, del Subdirector de la Unidad de Control de Gestión del Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, solicita actualizar la política de equidad de género que se encuentra aprobada mediante Resolución Exenta N°503 del 2013, de CONICYT, adjuntando el nuevo texto actualizado, dictando una nueva resolución aprobatoria en su reemplazo.

6° Las facultades que detenta esta Dirección Ejecutiva en virtud de lo dispuesto en el Decreto Supremo N°491/1971 y el Decreto Supremo N°97/2015, ambos del Ministerio de Educación.

RESUELVO:

1° DÉJASE sin efecto Resolución Exenta N°503/2013, de fecha 14 de febrero de 2013, que aprueba la Política de Equidad de Género de CONICYT.

2° APRUÉBASE la Actualización de la Política de Equidad de Género de CONICYT, cuyo texto es el siguiente:

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE CONICYT 30.11.2015

1 ORIENTACIONES GENERALES

CONICYT al ser un Servicio Público del Estado de Chile, debe circunscribirse a la Política Pública relacionada a la Igualdad de Género vigente en la actualidad y representada por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020 entre mujeres y hombres define cuatro principios y seis ejes estratégicos para su acción en la próxima década, que debieran orientar la Política de Estado en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y estar presentes en todas las acciones públicas que desarrollen los sucesivos gobiernos de aquí al 2020 (SERNAM 2011):

Principio de reconocimiento, integración y oportunidades

Estos tres elementos operan en un solo principio en la medida en que ninguno de ellos es completo sin el otro. Para avanzar hacia una sociedad más justa es necesario un reconocimiento de la mujer que se manifieste en su integración por vía de oportunidades en las que se vea valorada tal como es. El efecto del reconocimiento no es que la mujer se integre al mundo de los hombres sino que se construya un mundo en común.

Una oportunidad será justa cuando sus requisitos no discriminen a priori formas y posibilidades propias de la mujer. Así, no basta con que la mujer pueda acceder formalmente a las mismas oportunidades que los hombres, sino que dicho acceso no se logra a través de un sacrificio desigual que, en la práctica, haga que tal oportunidad no pueda aprovecharse o que el costo de aprovecharla sea muy alto.

El reconocimiento, la integración y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es un movimiento hacia una cultura más humana que libera también al hombre de las pesadas cargas y obligaciones que la tradición pusiera en sus hombros, permitiéndole proyectarse con mayor autonomía en búsqueda de la realización personal y común.

Principio de igual libertad, dignidad y derechos

La igual libertad es el reconocimiento de derechos y deberes, compartidos, sin distinción, por hombres y mujeres, que aseguran a cada uno la facultad de decidir cómo buscar una vida feliz y plena.

La libertad, implica deberes que permiten su sostenimiento y fortalecimiento a lo largo del tiempo. No significa hacer lo que a uno le plazca sino estar facultado para hacerse responsable de las propias decisiones y velar para que las demás personas puedan hacer lo mismo. En otras palabras, es la condición de poder ejercer derechos responsablemente que exige preocuparse en cada momento porque tal situación se verifique en los demás.

Así, el principio de igual libertad y derechos demanda orientar las políticas públicas hacia la protección de los ámbitos de autonomía de la mujer que le permiten relacionarse con los otros miembros de la sociedad en un pie de mutuo respeto y dignidad.

La mujer debe ser libre para decidir sobre su mejor futuro sin verse presionada por razones ajenas a lo que ella considere valioso resguardar. En una sociedad que se considera libre, no es tolerable que más de la mitad de sus habitantes, por el hecho de ser mujeres, se vean disminuidas en dicha libertad y, en tal medida, coartadas en la posibilidad de buscar la felicidad.

Principio de corresponsabilidad social

La corresponsabilidad social implica un ejercicio de la vida en común donde se compartan con justicia las cargas y privilegios, es decir, de acuerdo a la responsabilidad, idoneidad, capacidad y posibilidades de cada uno.

En el plano de la familia esto nos habla de una distribución de tareas que permita compartir de manera más equitativa las obligaciones de los padres en el cuidado y

mantención de la casa, los hijos y los adultos mayores incorporados al núcleo familiar, considerando la nueva realidad laboral y social de la mujer.

En el plano social, esto nos habla de dar pasos firmes hacia una cultura respetuosa de las diferencias entre hombres y mujeres, pero también respetuosa de la igualdad de derechos y oportunidades que ambos merecen, y que esto se refleje en la legislación y en las prácticas y productos culturales.

Esta nueva cultura exige una modificación de los modos de vida en común entre hombres y mujeres, tendiéndose a compartir de manera más equitativa aquellos ámbitos que antiguamente se consideraban espacios estancos de unos y otras.

Principio de dignidad en la familia

Mujeres y hombres cumplen varios roles al interior de la familia, el de educación, socialización, el afectivo, reproductivo, productivo, etc. Estos deben ser correctamente valorados y comprendidos como un acto de entrega amorosa que deben ser correspondidos no sólo por los demás miembros de la familia sino también por la sociedad completa. Es necesario facilitar que las madres que quieran trabajar y desempeñarse en labores fuera del hogar no vean esa posibilidad cerrada ni por un desequilibrio de trabajo al interior de la familia ni por una sociedad que no les otorga las mismas oportunidades y derechos.

La cultura moderna gira en torno a la búsqueda de la identidad de los sujetos como norte de la realización personal. Sin embargo, esa identidad no puede ser monológica, sino que se construye dialógicamente, en vinculación con otros. Quienes piensan que la realización y la definición es básicamente individual y se imaginan la sociedad como una suma de contratos entre autómatas que construyen relaciones instrumentales con todo y con todos terminan entendiendo la libertad como soledad y olvidan "cómo puede transformarse nuestra comprensión de las cosas buenas de la vida por medio de nuestro disfrute en común con las personas que amamos" y "cómo algunos bienes se nos hacen accesibles sólo por medio de ese disfrute en común" (Taylor, 1994). Ese espacio de disfrute en común con los seres amados es principalmente el familiar, la familia.

La familia es "una de las pocas instancias sociales en que las personas participan en la integridad de su condición de personas" (Morande, 1998 ídem), nunca siendo el ser humano tan libre como ahora "para destruir su familia y, a la vez, nunca como ahora es tan dependiente de ella en relación a su equilibrio interior, a su salud mental, y al desarrollo armónico del conjunto de virtudes que le dan identidad y sentido a su existencia"

Debe reconocerse entonces en la familia uno de los principales espacios de realización de hombres y mujeres, así como el espacio más importante de socialización y educación de las personas, debiendo ser promovida su protección y reconocimiento de acuerdo a esta especial dignidad en todos los ámbitos de la vida social.

Dicho sentido de lo familiar exige que la dignidad de la mujer dentro de ella sea considerada como un bien en sí mismo por la sociedad en su conjunto y debe reflejarse en el trato que ésta reciba tanto dentro como fuera del hogar. No deben ser toleradas, entonces, aquellas formas de trato vejatorio que desvalorizan a la mujer ni las formas opresivas de constitución familiar en que el maltrato psicológico y físico existan, así como tampoco debe ser la familia y sus deberes una excusa para excluir a la mujer de la participación en el mundo laboral o social.

Asimismo el Plan de Oportunidades 2011 – 2020, establece ejes estratégicos para operacionalizar los principios antes descritos:

- Políticas públicas y la institucionalidad para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fortalecimiento del liderazgo.
- Hacia la corresponsabilidad familiar.
- Igualdad acceso a las oportunidades.
- Fortalecimiento de vínculos sanos y respetuosos.

- Calidad de vida: hacia la dignidad plena.

Cabe señalar que a partir del año 2006, se elabora una Agenda de Género gubernamental alineada con el Plan de Oportunidades estableciendo y reforzando los principios de igualdad entre hombres y mujeres de forma sectorial, estableciendo para cada Servicio, los lineamientos específicos en la materia.

Es muy importante destacar que el Ejecutivo, ha instruido transversalizar el enfoque de género como un tema prioritario de su gobierno, aludiendo a su compromiso por trabajar y potenciar la igualdad de oportunidades en todos los sectores de la población (SERNAM, 2011).

2 OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE CONICYT

CONICYT tiene como misión institucional, impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de los/las chilenos/as, mediante la provisión de recursos por fondos concursables; la creación de instancias de articulación y vinculación; el diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; el fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y la promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Esta misión debe llevarse a cabo en un contexto de igualdad de oportunidades, es decir, se deben brindar las condiciones necesarias para que hombres y mujeres puedan acceder y desarrollar su capital humano en temas de investigación científica y tecnológica.

El objetivo de la política de género de CONICYT es:

Lograr una mayor equidad de género en ciencia y tecnología, a través de la promoción de acciones que garanticen un acceso igualitario a hombres y mujeres, en todos los programas de la institución, teniendo como foco a la población usuaria de CONICYT, como asimismo a los funcionarios y funcionarias.

La Política de Género en CONICYT debe ser integradora y holística en cuanto a la igualdad de género proporcionando las condiciones necesarias para que los/as beneficiarios/as directos/as e indirectos/as (Foco externo) y los funcionarios/as (Foco Interno) puedan compatibilizar su vida personal-laboral.

3 EJES ESTRATÉGICOS

3.1 Visibilizar el aporte femenino al desarrollo científico y tecnológico del país (Eje 1)

Será entendido como el establecimiento de espacios de difusión e información que incentiven la participación femenina en los programas y concursos de CONICYT.

Se logrará por medio de alianzas estratégicas con instituciones académicas tales como universidades y centros de investigación. Asimismo se deberán realizar eventos que promuevan la participación de niñas y jóvenes en el área de la Ciencia y la Tecnología y eventos dirigidos a académicas para la postulación en los concursos de CONICYT. También se deberán elaborar publicaciones mensuales de difusión a través de la Sección Mujer y Ciencia de la página web institucional.

3.2 Entregar y promover la implementación de beneficios y buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género y la conciliación familiar-laboral (Eje 2)

El objetivo de la integración de beneficios de género en el ámbito de la formación de capital humano avanzado e investigación científica y tecnológica consiste en aprovechar y promover el desarrollo de talento a través medidas que contribuyen al mejor acceso y una mayor retención de mujeres en carreras de investigación; además de promover la excelencia en los proyectos de investigación a través de la diversidad en equipos de investigación.

En este contexto se plantea la transversalización de medidas existentes y la sucesiva integración de nuevas medidas y buenas prácticas de género que permiten promover la igualdad de género y conciliación familiar-laboral, avanzando hacia la definición de un estándar de medidas con criterios de aplicación comunes a través de los programas e instrumentos de CONICYT. Las medidas aprobadas por el Comité de

Género de CONICYT deben ser implementados por los diferentes programas de CONICYT. Programas o instrumentos que se rigen por reglamentos, decretos y/o acuerdos internacionales deben revisar la factibilidad de aplicación de cada medida y avanzar hacia su implementación solicitando las modificaciones necesarias; en caso contrario deben justificar la no-implementación de la medida.

Una definición de los beneficios y criterios de aplicación que se aprueben por el Comité de Género de CONICYT serán establecidos anualmente en un documento programático alineado con las prioridades institucionales y gubernamentales, además de las debidas consideraciones presupuestarias.

3.3 Instalar competencias de género y políticas públicas en el personal de CONICYT (Eje 3)

Se entenderá como el establecimiento constante de capacitaciones, seminarios y/o charlas para funcionarios/as de CONICYT que requieran y necesiten fortalecer sus conocimientos en temáticas de género y políticas públicas al interior de la institución.

Del mismo modo, CONICYT propiciará la capacitación en enfoque de género a todo personal nuevo que se incorpore a la Institución.

3.4 Propiciar prácticas laborales con enfoque de género en la política de recursos humanos al interior de CONICYT (Eje 4)

Generar acciones que permitan al personal o colaboradores/as de CONICYT ya sea interno o externo (personas subcontratadas), favorecer la conciliación de su vida personal y laboral, y exigir el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social.

4 DEL COMITÉ DE GÉNERO

4.1 Objetivo Comité de Género

El Comité de Género es la institucionalidad responsable de implementar la política de género de CONICYT y cautelar que las acciones programáticas propuestas se cumplan.

4.2 Funciones del Comité

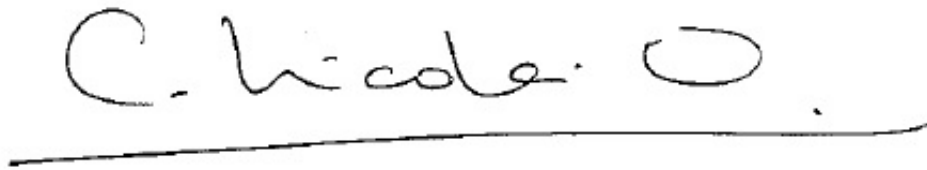
1. Asesorar a las autoridades de CONICYT, en materias relativas a la igualdad de oportunidades y equidad de género en el sector de la ciencia y la tecnología.
2. Aportar información para visibilizar barreras, brechas e inequidades de género presentes en el sector de la investigación en Ciencia y Tecnología, y proponer estrategias para superarlas.
3. Proponer instancias de capacitación y sensibilización para facilitar la incorporación transversal del enfoque de género y la igualdad de oportunidades en la institución.
4. Definir acciones de conciliación personal, familiar y laboral en la Política de Recursos Humanos de CONICYT con enfoque de género.
5. Velar por el oportuno cumplimiento de la Política de género de CONICYT, asegurando recursos humanos y presupuestarios para la ejecución de las actividades programadas de forma anual.

3º TÉNGANSE como parte integrante de la presente resolución el documento denominado Política de Equidad de Género de CONICYT, 30.11.2015 (Anexo).

4º ESTÁMPESE por el Oficial de partes la fecha y número de la presente resolución en la Resolución Exenta Nº503/2013 de CONICYT.

5º DISTRIBÚYASE copia de la presente resolución a todos los programas y departamentos de CONICYT.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Nicolai O.', is positioned above a solid horizontal line.

CHRISTIAN NICOLAI ORELLANA
Director(a) Ejecutivo
DIRECCION EJECUTIVA

CNO // JVP / egg

DISTRIBUCION:

PAOLA PALOMINOS - Secretaria - ESTUDIOS Y PLANIFICACION ESTRATEGICA

MAURICIO ZEPEDA - Subdirector(a) Unidad de Control de Gestión - ESTUDIOS Y PLANIFICACION ESTRATEGICA

OFICINA DE - Buzón Oficina de Partes - GESTION DE PERSONAS

FRIEDERIKE-MAREIN ELISE TOEPFER - Analista - ESTUDIOS Y PLANIFICACION ESTRATEGICA

Firmado Electrónicamente en Conformidad con el Artículo 2º letra F y G de la Ley 19.799