



# Huella de Género

Informe diagnóstico Modelo Huella de Género en las Facultades y  
Departamentos adscritos al Programa Science Up

## Índice de contenidos

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>MODELO DE MADUREZ “HUELLA DE GÉNERO”</b>	<b>4</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS UCN</b>	<b>11</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN UCN</b>	<b>16</b>
<b>RESULTADOS USACH</b>	<b>21</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN USACH</b>	<b>27</b>
<b>RESULTADOS PUCV</b>	<b>29</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN PUCV</b>	<b>36</b>
<b>PROYECCIONES</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>39</b>
<b>WEBGRAFÍA</b>	<b>39</b>

## Introducción

La ciencia, la tecnología, el conocimiento y la innovación son agentes transformadores que contribuyen a trazar un camino para la mejora de la calidad de vida de las personas y el desarrollo de los territorios (Minciencia, 2019).

La inclusión en los espacios de producción del saber de sujetas y sujetos históricamente excluidos de ellos es un asunto de justicia y también representa la incorporación de valioso capital humano. Diversas investigaciones apuntan a una mayor efectividad, productividad, creatividad y capacidad de innovación de los equipos mixtos, que son, además, aquellos en los que las personas investigadoras declaran preferir trabajar (Schiebinger, 2014; Buitendijk y Maes, 2015; citadas en Biglia y Vergés Bosch, 2016). Una mayor diversidad y sensibilidad de género en la investigación puede ser propiciada por un aumento de la participación de mujeres en puestos de decisión lo que, además, mejora la actuación de los equipos y atrae a investigadoras e investigadores de alto nivel (Ministerio de Ciencia e Innovación y Comisión Europea, 2011) y podría facilitar el análisis de las lógicas y prácticas de producción del conocimiento y sus criterios de validación, incluyendo investigación específica en temáticas de género. Además, contribuye a reducir los sesgos de género e incrementar la utilidad y el impacto no discriminatorio de las investigaciones (Vázquez, 2014; Maes et al., 2015, citadas en Biglia y Vergés-Bosch, 2016). De esta forma, podría decirse que una institución generadora de conocimiento comprometida con la igualdad de género presenta altas posibilidades de producir un conocimiento más situado y, además, es cualitativamente un mejor lugar de trabajo (Ministerio de Ciencia e Innovación y Comisión Europea, 2011).

Un estudio realizado sobre las trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología, que recoge sus propios relatos sobre las barreras de género para su ingreso, desarrollo y permanencia en la carrera científica (CEPAL, 2012), destaca obstáculos de diversa índole, entre ellos: la conciliación trabajo y familia, especialmente la maternidad y el cuidado, cuando este momento coincide con la incorporación de las mujeres a la investigación; el predominio masculino en la estructura de poder de la ciencia, que no valora de igual modo la producción de conocimiento generado por las mujeres; y la permanencia de estereotipos de género arraigados en la comunidad académica y científica. Estas barreras se expresan en prácticas institucionales reproductoras de la desigualdad de género que inhiben u obstaculizan las oportunidades profesionales de las científicas e investigadoras.

Complementariamente, el estudio “La situación de las mujeres investigadoras en el sistema educativo español de ciencia y tecnología” (Mulero y San Martín, 2020) da cuenta de las desigualdades de género que se producen a partir de “prácticas informales” como la designación de mujeres en comités con menos poder, su menor disposición de recursos presupuestarios y servicios de personal de apoyo, su falta de acceso a las “redes de poder” y a un grupo de mentores/as o de modelos a quienes pedir asesoramiento y apoyo. También, se reconoce que las mujeres están excluidas de facto de las redes informales de comunicación, cruciales para el desarrollo de las ideas (OEI, 2001).

El reciente estudio realizado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, titulado “Evaluación de Brechas de Género en la Trayectoria de Investigación” (2022), pone la atención en la participación que logran las investigadoras en el país. En este sentido se ha observado que *“las investigadoras, mujeres, en Chile publican en promedio menos artículos científicos que los investigadores hombres”*. Este resultado es consistente con lo que se observa también a nivel internacional, conocido en la literatura como el *productivity puzzle*. Las causas subyacentes son múltiples e incluyen tanto barreras externas como internas. Una barrera externa es la dificultad de compatibilizar el tiempo destinado a actividades académicas con el tiempo destinado a las responsabilidades de cuidado (del hogar y de personas, como hijos, hijas o familiares); responsabilidades que tienden a recaer en mayor medida sobre las mujeres. Lo anterior es percibido tanto por mujeres con y sin responsabilidades de maternidad, lo que nos señala una discriminación negativa hacia mujeres y cuerpos gestantes. Adicionalmente, una barrera interna es que gran parte de su tiempo es destinado a desempeñar actividades de gestión, las que recaen en mayor medida entre investigadoras.

También se evidencian barreras en el acceso a fondos públicos para investigación, ya que se concluye que *“el sistema de financiamiento a la investigación científica en Chile no está tratando de igual manera a hombres y mujeres”*. Si bien la asignación de subsidios para investigación de FONDECYT se realiza en base a una regla que es neutral al género, la evidencia sugiere que *“el proceso de evaluación de los proyectos dentro de este fondo no es género-neutral”*. En efecto, a igual trayectoria de productividad científica y antigüedad en la carrera de investigación (entre otros factores observables) los proyectos FONDECYT presentados por mujeres reciben un menor puntaje. Este resultado justifica la necesidad de profundizar en el análisis sobre el funcionamiento de los procesos de evaluación de FONDECYT y avanzar en el diseño de iniciativas de política orientadas a promover un sistema de financiamiento a la investigación más justo, al menos en lo que respecta a la dimensión de género. En cuanto a la progresión dentro de la carrera de investigación científica, la evidencia confirma la existencia de barreras que impiden progresar a las mujeres. Por un lado, las brechas de género en el proceso de evaluación de proyectos que se mencionó anteriormente implican que la probabilidad de transición entre un FONDECYT-Iniciación y un FONDECYT-Regular no sea equitativa entre hombres y mujeres. Por otro lado, existe evidencia respecto a que las mujeres con grado de doctoras tienen menos probabilidad de involucrarse en tareas de investigación científica, y tienen más probabilidad de abandonar la carrera científica (Olivari y Pereira, 2022).

## Modelo de madurez “Huella de Género”

Bajo los antecedentes antes mencionados, la incorporación plena de las mujeres a los sistemas de producción de conocimiento en ciencia y tecnología constituye un asunto de justicia, también de calidad de la producción científica y desarrollo sostenible del país, en el entendido que el proceso de generación de conocimiento se enriquece en la medida que logra integrar miradas y talentos diversos (ONU, Agenda 2030; Comunidad Mujer). En este marco, el Ministerio de Ciencia, Tecnología,

Conocimiento e Innovación (CTCI), creado de acuerdo con la Ley N° 21.105 (2018), tiene, como parte de sus funciones, “*promover la perspectiva de género y la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la ciencia, tecnología e innovación*”. Con este propósito, diseñó una hoja de ruta participativa para la construcción de una Política de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, que permita avanzar en la remoción de las barreras para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de dicho conocimiento y, de esta forma, impulsar un sistema nacional de producción de conocimiento sin brechas de género.

En este escenario, el Ministerio de CTCI, con la cooperación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la asesoría de ComunidadMujer, han implementado el proyecto “**Huella de Género: Promoviendo y potenciando la igualdad de género en instituciones generadoras de conocimiento en Chile**”. El objetivo es desarrollar y entregar herramientas a las Instituciones Generadoras de Conocimiento (en adelante IGC) dependientes de universidades a nivel nacional, que permitan promover y potenciar la continuidad de la carrera científica de las mujeres. Este modelo implica abordar varias dimensiones como la equiparación del acceso a las oportunidades de liderazgo, la concientización sobre los sesgos de género y las brechas que actualmente enfrentan las mujeres, y la creación de un ambiente equitativo, libre de discriminación y acoso, que permita a todas las personas desarrollarse plenamente dentro de estas instituciones.

Este modelo de madurez “Huella de Género” es de carácter auto aplicable, permite evaluar el estadio en el que se encuentra cada unidad dentro de la institución generadora de conocimiento respecto de la igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito de la investigación. El Modelo, distingue cuatro niveles (**Principiante, Aprendiz, Maduro y Referente**), tomando en consideración las políticas y medidas que están siendo implementadas con este fin y la representación cuantitativa de las mujeres en ciertos espacios y procesos. Aporta de distinta forma a las organizaciones: 1) permite la realización de un diagnóstico de la organización en materia de igualdad de género en diversas variables; 2) es una metodología que insuma al sistema de gestión de las IGC, poniendo a disposición un sistema de medición que, aplicado periódicamente, permite un monitoreo permanente de los indicadores de género y provee información confiable para una toma de decisiones fundamentada y oportuna en esta materia; 3) los estándares asociados a cada nivel de avance son una ruta de progresión y una guía para el diseño de planes de trabajo en el corto, mediano y largo plazo con el objetivo de avanzar hacia la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento en todos las áreas y niveles y 4) ofrece una herramienta estándar para comparar a las distintas unidades, departamentos, facultades e incluso universidades IGC.

Finalmente, uno de los supuestos del Modelo es que las IGC tienen un rol insustituible para la promoción de la igualdad de género en el campo de la investigación y el Modelo se ofrece como un insumo para el camino que estas tracen en la formulación de políticas activas para el monitoreo y eliminación de cualquier tipo de discriminación de género.

A continuación, se definen los principales elementos que caracterizan a cada uno de los niveles de madurez:

**1. Principiante:** Instituciones generadoras de conocimiento que cuentan con un compromiso informal y no articulado con la igualdad de género en el desarrollo de la investigación y producción de conocimiento, que se ha materializado en iniciativas o acciones aisladas para la no discriminación de las investigadoras en su interior. Sin embargo, no han avanzado hacia una planificación de objetivos y metas para su seguimiento. Cuentan con una baja presencia de mujeres dentro de la organización y con bajos niveles de participación femenina en los procesos de contratación, desarrollo y promoción de mujeres.

**2. Aprendiz:** Instituciones generadoras de conocimiento que cuentan con el compromiso formal de su máxima autoridad con la producción de investigación con perspectiva de género, que ha sido sensibilizada y ha participado en actividades formativas en género. Han diseñado programas para la promoción de la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento, con objetivos y metas claras, designando personas responsables de su implementación. Sin embargo, la institución no ha asignado formalmente recursos para la promoción de la igualdad de género y las investigadoras siguen siendo minoritarias en su interior y en el ejercicio de cargos de liderazgo.

**3. Maduro:** Instituciones generadoras de conocimiento cuyo compromiso está plasmado en el diseño e implementación de una política o plan para la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento, con objetivos, metas y/o indicadores para su monitoreo, que cuentan con personas responsables y la asignación formal de recursos para su implementación. Estos esfuerzos en la gestión se han plasmado en los indicadores cuantitativos de género, alcanzando niveles paritarios en la presencia de investigadoras y en su ejercicio de cargos de liderazgo.

**4. Referente:** Instituciones generadoras de conocimiento que son un referente para sus pares en la gestión y transversalización de la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento. Evalúan y ajustan su política o plan para la igualdad de género en función de los resultados esperados y las necesidades de las y los investigadores, quienes han sido sensibilizados y participado en actividades formativas en género. Han avanzado de manera sustantiva en la reducción de las brechas salariales de género y en promover la corresponsabilidad entre sus investigadores/as.

## Metodología

En el presente informe, el Modelo de Madurez ha sido construido con bases de datos segregadas por género, y **teniendo como unidades de análisis referencial la Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias del Mar y Departamento de Ciencias Geológicas de la Universidad Católica del Norte; las Facultades de Ciencia y Química y Biología de la Universidad de Santiago de Chile; y la Facultad de Ciencias de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, adscritos a la iniciativa

Science Up. Para facilitar su aplicación, asegurar la homogeneidad de criterios en su implementación y, con ella, la comparabilidad de los resultados entre las unidades de análisis, la aplicación fue centralizada en los equipos de gestión del Eje de Liderazgo y Participación Femenina de Science Up. También, se hace distinción en que más allá de las políticas en pro de la igualdad de género dentro de las universidades, diseñadas e implementadas a nivel central, lo que interesa es dar cuenta de la expresión específica de las brechas de género, políticas y normativas con relación a la investigación en las instituciones participantes del Consorcio.

A continuación, se presentan y definen las siete dimensiones analíticas propuestas:

Dimensión	Definición
Institucionalización del principio de Igualdad de Género en la Gestión de la Investigación que realiza la IGC	<p>El objetivo de esta dimensión es identificar el nivel de <b>avance en una agenda institucional que transversaliza el enfoque de igualdad de género en el desarrollo de investigación</b>, integrándose de manera sustantiva y visible en todos los niveles organizacionales y haciendo parte de la gestión estratégica de la IGC.</p> <p>La materialización del principio de igualdad de género en la gestión implica la sensibilización, compromiso y voluntad política de las personas de la IGC, especialmente de quienes están en cargos de liderazgo, velando porque sea un principio explícito en todas las decisiones relacionadas con el diseño, implementación y evaluación de políticas y acciones que impliquen a las y los investigadores y los recursos dentro de la institución. De esta forma, la igualdad de género forma parte del proceso de garantía de calidad de la oferta de la IGC.</p>
Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	<p>Esta dimensión tiene como objetivo identificar el nivel de desarrollo de la IGC en el <b>diseño e implementación de metodologías y procedimientos que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación, retención, promoción y desarrollo de investigadores e investigadoras</b> dentro de la organización en el ámbito de la producción de conocimiento.</p> <p>Esta dimensión implica el diseño de metodologías y procedimientos formales, transparentes, documentados y objetivos que reduzcan los sesgos y estereotipos de género en la evaluación de las capacidades, desempeño y mérito profesional de las investigadoras.</p> <p>Para hacer seguimiento de los avances en esta materia organizacional, es clave el levantamiento y monitoreo de toda la información relacionada con el quehacer de la institución, desagregada por sexo de las y los investigadores.</p>
Promoción de liderazgo de las investigadoras.	<p>Esta dimensión tiene como objetivo conocer el nivel de avance de la organización en la <b>promoción del liderazgo de las investigadoras</b>, velando por la generación de instancias y programas para el desarrollo de sus carreras.</p>
Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género	<p>Esta dimensión tiene como objetivo conocer el nivel de avance de la organización en la <b>promoción de estructuras de remuneraciones objetivas, transparentes e igualitarias entre investigadores e investigadoras</b> y de condiciones laborales estables e igualmente protegidas.</p>

<p>Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social</p>	<p>Esta dimensión tiene como objetivo conocer el nivel de avance de la organización en la promoción de la <b>corresponsabilidad social y parental, expresado en la implementación de medidas y acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</b></p> <p>Ello implica, por un lado, el rol de las IGC en la provisión de servicios de cuidado para familiares dependientes de las y los investigadores y, por otro lado, <i>la institucionalización de oportunidades para que combinen de la manera menos costosa posible la vida familiar con el desarrollo de carrera como investigadora/a, contrarrestando los estereotipos de género.</i> De esta forma, se avanza en la eliminación de una de las barreras más gravitantes para el desarrollo de trayectorias científicas entre las mujeres que, debido a que siguen asumiendo el rol de principales cuidadoras de las y los hijos y otras personas dependientes del hogar, suelen interrumpir la progresión de sus carreras.</p> <p>La promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal refiere, entre otras, a la promoción y monitoreo de políticas que faciliten el período de pre y postnatal de las investigadoras, el uso de los permisos de postnatal parental, el apoyo a investigadores/as en su papel de cuidadores/as y la flexibilización y adaptación de sus tiempos y jornadas.</p>
<p>Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual</p>	<p>Esta dimensión se propone conocer el nivel de avance de la organización en el compromiso, <b>implementación y difusión de protocolos y mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de acoso sexual laboral.</b> Implica la implementación de actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral. Complementariamente, implica la medición y seguimiento de las tasas de resolución de los casos de acoso sexual.</p>
<p>Comunicaciones estratégicas con enfoque de género</p>	<p>Esta dimensión tiene como objetivo conocer el nivel de avance de la organización en la <b>implementación de una estrategia comunicacional que garantice el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica,</b> con especial foco en las publicaciones realizadas en el marco de la investigación que realiza la IGC, de forma que la comunicación sea un medio para remover estereotipos y sesgos de género.</p>

De acuerdo con la lógica de estadios de madurez (Principiante, Aprendiz, Maduro y Referente), cada nivel de avance se nutre de los niveles que lo anteceden y, en la misma lógica, es condición necesaria para que la IGC avance hacia un nivel superior el haber cumplido con los estándares previos. Una IGC que no presenta avance alguno en la incorporación del principio de la igualdad de género en su gestión estratégica, ya sea por la ausencia de iniciativas con enfoque de género y/o por la prácticamente nula participación de las mujeres en su interior, se posiciona en lo que hemos llamado un nivel “Cero”. Para ser principiante, hay que evidenciar algunos progresos.

Las dimensiones están compuestas por 36 indicadores en total, cada uno de ellos con la especificidad de formular resultados esperados y acorde a aquello el puntaje asignado. Para revisar en detalle la formación final de la matriz revisar <https://www.minciencia.gob.cl/genero/#tab-61878>

Dimensión	Nombre Indicador
Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC	Adopción por parte de la dirección de la IGC de una <b>gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género</b> en la investigación
	<b>Comité</b> (oficina, unidad, departamento, dirección, etc.) por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC.
	Actividades <b>formativas</b> (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC
Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	Promedio de la distribución por sexo de las y los <b>académicos según jerarquía</b> (instructores/ as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)
	Promedio de la distribución por sexo de las y los <b>académicos que realizan investigación</b> (instructores/as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)
	Valor absoluto de la diferencia promedio en la <b>proporción de horas de investigación</b> según sexo entre las y los investigadores en el último año
	Procesos de <b>contratación</b> sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as
	Promedio de la distribución por sexo de quienes integraron las <b>comisiones evaluadoras</b> encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución durante el último año (% Mujeres)
	Distribución por sexo de la <b>contratación de académicos/as</b> en el último año (% Mujeres)
	Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicos/as con <b>contrato indefinido</b> (o su equivalente) en diciembre del último año
	Promedio de la distribución por sexo de los <b>productos de investigación</b> (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)
	Promedio de la distribución por sexo de los titulares del total de <b>patentes registradas</b> por miembros de la IGC (otorgadas) durante el último año (% Mujeres)
	Distribución del <b>financiamiento otorgado por la IGC</b> a investigadores/as para participar en <b>congresos, seminarios y conferencias</b> tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo del investigador/a (% Mujeres)
<b>Composición promedio por sexo de los equipos</b> (co-investigadores) de <b>proyectos postulados</b> por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y <b>patrocinados por la Universidad</b> durante el último año (% Mujeres)	

	Distribución del <b>financiamiento otorgado por la Universidad</b> (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso en diciembre del último año, según sexo del investigador principal (% Mujeres)
Promoción del liderazgo de las investigadoras	Distribución por sexo del <b>"investigador principal"</b> en proyectos <b>postulados</b> por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)
	Procesos de <b>desarrollo de carrera y promoción</b> profesional en la investigación
	Valor absoluto de la diferencia promedio en la <b>proporción de horas de gestión</b> según sexo entre las y los <b>investigadores</b> en el último año
	Valor absoluto de la diferencia porcentual por sexo de los investigadores, entre los <b>años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular</b> (o su equivalente)
	Promedio de la distribución por sexo de quienes <b>integran el Claustro Académico de cada Programa de Doctorado</b> de la IGC en diciembre del último año (% Mujeres)
Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género	Valor absoluto de la <b>brecha salarial de género</b> promedio (%) entre las y los investigadores de la IGC en diciembre del último año
	<b>Políticas de compensación</b> salarial entre académicos/as
Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	Políticas para el <b>pre y postnatal</b> de investigadoras madres
	Políticas de <b>permisos de paternidad y postnatal</b> para investigadores padres
	Apoyo a investigadoras en el papel de <b>madres y cuidadoras.</b>
	Apoyo a investigadores en el papel de <b>padres y cuidadores.</b>
	Apoyo para el <b>equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal</b> de las y los investigadores con corresponsabilidad social
Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista	<b>Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género</b> entre las y los académicos
	Actividades de <b>formación y sensibilización</b> para la prevención, atención y sanción del <b>acoso sexual laboral</b> entre académicos/as
	Actividades de <b>formación y sensibilización</b> para la prevención, atención y sanción del <b>acoso laboral sexista</b>
	Promedio de la tasa de <b>resolución de casos de acoso sexual laboral</b> con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año
	Promedio de la tasa de <b>resolución de casos de acoso laboral sexista</b> con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año

Comunicaciones con enfoque de género	Productos de investigación con <b>lenguaje inclusivo</b>
	<b>Comunicación de las políticas internas</b> que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la IGC
	Promedio de la distribución por sexo en las instancias de <b>vocerías</b> entre investigadores/as (panelistas, no moderadores/as) en <b>seminarios y conferencias organizadas por la IGC</b> durante el último año (% Mujeres)
	Vocerías paritarias en medios de comunicación

## Resultados UCN

Para recolectar la información se solicitó la información a distintas unidades de UCN, para la dimensión “Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC” la información fue solicitada a la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico por medio de la Directora de Innovación y Transferencia Tecnológica Bárbara Torres; la dimensión “Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género” la información se solicitó a Recursos Humanos a través de Horacio Ramírez, Macarena Herrera y Nelson Llanca, a las decanaturas de la Facultad de Ciencias con Luis del Campo, Facultad de Ciencias del Mar con Juan Macchiavello y el Director del Departamento de Ciencias Geológicas Eduardo Campos, también algunos indicadores se solicitaron a la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico y la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica a través de Carlos Calderón, Esteban Severino, Loreto Araya, Matías Lagos; la dimensión “Promoción del liderazgo de las investigadoras” fue consultada con Recursos Humanos a través de Nelson Llanca, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico por medio de Carlos Calderón y Matías Lagos, y la Dirección General de Postgrado por medio de Michelle Magna; la dimensión “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género” fue consultada con las decanaturas de la Facultad de Ciencias con Luis del Campo, Facultad de Ciencias del Mar con Juan Macchiavello y el Director del Departamento de Ciencias Geológicas Eduardo Campos, también con Recursos Humanos con Macarena Herrera y Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico con Bárbara Torres; la dimensión “Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social” fue consultada con Recursos Humanos por medio de Macarena Herrera y la Dirección de Género con Yhurka Yañez; la dimensión “Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista” fue consultada con la Dirección de Género con Yhurka Yañez y la Secretaría de Género con Carolina Salinas; finalmente la dimensión “Comunicaciones con enfoque de género” fue consultada con la Dirección de Comunicación y Admisión con Victor Toloza, y la Dirección de Vinculación con el Medio por medio de Aixa Redunante, Eduardo Muranda y Daniela Calderón.

Nombre Indicador	FACULTAD DE CIENCIAS UCN					FACULTAD DE CIENCIAS DEL MAR			FACULTAD DE INGENIERÍA
	Dept Matemática	Dept Física	Dept Química	Dept Cs Farmacéuticas	TOTAL FAC	Dept Acuicult	Dept Biología Marina	TOTAL FAC.	Dpto CS Geológicas
Adopción de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comité por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actividades formativas para las y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos según jerarquía de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)	1	0	0	1	1	0	0	0	0
Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos que realizan investigación de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)	1	0	0	1	1	0	0	0	0
Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de investigación según sexo entre las y los investigadores en el último año	3	2	2	3	2	2	2	2	2
Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Promedio de la distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución durante el último año (% Mujeres)	3	0	0	3	2	0	1	1	0
Distribución por sexo de la contratación de académicos/as en el último año (% Mujeres)	3	0	0	3	2	0	2	1	2
Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año	1	2	1	1	1	1	2	1	0
Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)	0	0	0	2	1	1	1	1	0
Promedio de la distribución por sexo de los titulares del total de patentes registradas por miembros de la IGC durante el último año (% Mujeres)	0	0	0	0	0	2	2	2	0
Distribución del financiamiento otorgado por la IGC a investigadores/as para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo del investigador/a (% Mujeres)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

Composición promedio por sexo de los equipos (co-investigadores) de proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)	0	0	1	0	1	0	3	1	0
Distribución del financiamiento otorgado por la universidad (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso en diciembre del último año, según sexo del investigador principal (% Mujeres)	0	0	0	0		0	0		0
<b>total</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
Distribución por sexo de "investigador principal" en proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)	0	0	0	3	2	0	1	0	0
Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las y los investigadores en el último año	2	2	1	3	3	3	2	3	2
Valor absoluto de la diferencia porcentual por sexo de los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio de la distribución por sexo de quienes integran el Claustro Académico de cada Programa de Doctorado de la IGC en diciembre del último año (% Mujeres)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
Valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las y los investigadores de la IGC en diciembre del último año	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Políticas de compensación salarial entre académicos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apoyo a investigadoras en el papel de madres y cuidadoras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apoyo a investigadores en el papel de padres y cuidadores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las y los académicos	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año	NA								
Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año	NA								
<b>total</b>	<b>4</b>								
Productos de investigación con lenguaje inclusivo	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la IGC	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Promedio de la distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/as en seminarios y conferencias organizadas por la IGC durante el último año (% Mujeres)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vocerías paritarias en medios de comunicación	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>total</b>	<b>3</b>								

Estos resultados para el año 2020 nos demuestran que en las Facultades de Ciencias está a nivel cero en la institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación. Para avanzar en el nivel de madurez de esta dimensión, ya para año 2021 y 2022 aportarán las acciones como la conformación del Eje de Liderazgo y Participación Femenino y el apoyo a la postulación a iniciativas como InES de Género, instancias que propiciarán los diagnósticos de brechas de género, recopilación de bases de datos segregadas por sexo y fomento de estrategias de gestión de personas.

En la siguiente dimensión sobre “Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género”, los departamentos de Física, Química, Acuicultura y Ciencias geológicas tienen un nivel de madurez cero, debido principalmente a la baja representación de mujeres en el número de académicos, lo cual repercute en que el número de investigadores principales de proyectos de investigación, integrantes de comisiones evaluadoras, y productividad de investigación realizada por mujeres sea bajo. Por lo tanto, fomentar estrategias de contratación femenina puede ser una acción que permita mejorar el nivel de madurez en estos departamentos. Por su parte los departamentos de Matemáticas, Ciencias Farmacéuticas y Biología Marina, se encuentran en nivel de madurez principiante. Para estos departamentos, además de fomentar la representación femenina dentro de sus consejos académicos y comités evaluadores, deben avanzar en apoyar el desarrollo de investigación liderado por mujeres. Esta

mayor participación femenina en investigación se puede lograr conciliando la corresponsabilidad social, revisando las convocatorias a concursos de investigación, revisando las horas de gestión y docencia que suele ser mayor para mujeres en desmedro de la investigación.

Respecto a la “Promoción del Liderazgo de investigadoras”, los departamentos de Química, Matemáticas, Física y Ciencias Geológicas se encuentran en un nivel cero de madurez. Esto se puede mejorar fomentando una mayor participación de mujeres como investigadoras principales en los proyectos de investigación internos y externos, propiciar el avance en la jerarquía de las académicas, para que más académicas lleguen a ser titulares, y/o fomentando que más académicas formen parte de los claustros académicos de los programas de doctorado de los departamentos. Mientras que los Departamentos de Ciencias Farmacéuticas, Acuicultura y Biología Marina se encuentran en un nivel principiante de madurez. Quienes además de avanzar en las acciones antes propuestas, pueden impulsar los procesos de desarrollo de carrera académica y promoción profesional en la investigación de las académicas de sus departamentos, particularmente propiciando los procesos de jerarquización.

La dimensión “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género” fue una dimensión difícil de abordar, ya que no se pudo acceder a la información pertinente para analizar los indicadores comprometidos. En este sentido, para poder avanzar en el nivel de madurez de esta dimensión, se necesitaría generar mayor transparencia sobre la escala de renta y asignaciones percibidas por las y los académicos, generar bases de datos segregadas por sexo que permita especificar los criterios de comparabilidad y establecer tantos indicadores como sea necesario. Todas estas acciones deberían realizarse en un trabajo conjunto junto con las Direcciones y Unidades centrales de la IGC, ya que no necesariamente son atribuciones que se pueden tomar dentro de una Facultad. Algunas acciones que se pueden proponer son: Definir si se considerará el salario por hora o solo se considerará a las personas con jornada completa y por tanto un salario promedio. Además, se debería distinguir entre jerarquías (titulares, asistentes, etc.) y/o grados académicos (magíster o doctorado), para comparar según corresponda. A partir de esta información se podría establecer estrategias de compensación, algunas acciones podrían ser divulgar oportunamente los criterios para pago de bonos de productividad entre académicos/as (por publicación artículos indexados, adjudicación de fondos concursables, ejercicio de ciertas labores, etc.); asociación de las remuneraciones a procesos conocidos (metas, plazos, etc.) de evaluación de desempeño de académicos/as; eliminación o disminución del castigo sobre la evaluación del desempeño cuando la académica no cumple por ausencias debidas al pre y post natal; y establecimiento de variables, criterios y disposición de toda la información necesaria para realizar la medición de la brecha salarial de género entre académicos/as.

Respecto a la dimensión “Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social” todos los departamentos para el año 2020 se encuentran en nivel cero. Esto se debe a que se cumple el mínimo legal que exige el código del trabajo, y la IGC no propicia hasta la fecha programas o normativas en torno a la corresponsabilidad social. Para fomentar el avance de esta dimensión se debería avanzar en la promoción de políticas de pre y post natal para investigadoras madres, políticas

de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres, apoyar a investigadores e investigadoras en el papel de padres, madres y cuidadores. Todo esto para fomentar el equilibrio entre el trabajo, la vida familiar, y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social.

La dimensión “Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista” todos los departamentos se encuentran en nivel de principiantes. En esta sección es importante reconocer todos los avances son reflejo de las acciones que han impulsado la Dirección y Secretaría de Género, que van desde acciones de formación, así como formulación de políticas, normativas y reglamentos, que demuestran un compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las y los académicos. Para seguir avanzando en los estadios de madurez de esta dimensión, se deben apoyar las acciones de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as, y las actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista, propiciadas por la Dirección antes mencionada.

Finalmente, la dimensión “Comunicaciones con enfoque de género” tiene un nivel de madurez cero para todos los departamentos. Para mejorar el desarrollo de esta dimensión se debe empujar el desarrollo de productos de investigación con lenguaje inclusivo, comunicación de políticas internas que contribuyan a la igualdad de género, vocerías en seminarios y conferencias organizadas por la Universidad, así como la participación en medios de comunicación, apuntando hacia la paridad de género. Para ello debe generarse instrumentos que propicien la comunicación no sexista, y la sistematización de las experiencias para buscar los espacios de mejora continua en lo que a las comunicaciones se refiere.

## Plan de acción UCN

A partir de los resultados obtenidos en la matriz Huella de Género para el año 2020 en los Departamentos de las Facultades de Ciencias, se hizo un trabajo de priorización de las dimensiones. Esto en base a la experiencia recogida en el diálogo con las académicas coordinadoras del eje que representan 4 de los 7 departamentos involucrados. Una vez realizada esta asignación de prioridades, se cruzó la matriz de Huella de Género junto con los objetivos y actividades comprometidas por el Eje de Liderazgo y Participación Femenina de Science Up. Así se trabajó en la identificación de dimensiones que no estaban comprometidas en el proyecto (sigla de No Aplica en la siguiente tabla), pero que se pueden alentar a desarrollar en las Facultades.

Dimensión huella género	Indicador	Prioridad	Objetivo o Science Up	Estrategia	Actividad	
Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC	Adopción por parte de la dirección de la IGC de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación		NA		1) Apoyar la creación de una unidad para las Facultades de Ciencias que incorpore la perspectiva de género en el desarrollo de investigación (ej, postulación InES de género) 2) Jornadas de reflexión entre las autoridades de la Facultad y unidades asociadas a I+D+i (VRIDT, DITT, DSG) conducentes a generar los lineamientos en que las Facultades involucradas piensen en el desarrollo de la ciencia desde una perspectiva de género.	
	Comité (oficina, unidad, departamento, dirección, etc.) por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC	4	NA	Apoyar la creación de una unidad por y para las Facultades de Ciencia que incorpore la perspectiva de género en el desarrollo de investigación (postulación InES de género)	1) Solicitar y difundir la importancia de generar bases de datos segregadas por sexo, sobre investigación, docencia, gestión y vinculación, para su posterior análisis. 2) Recoger y centralizar la información desde una unidad, para hacer más eficiente los análisis de género 3) Generar actividades formativas y de sensibilización permanentes sobre perspectiva de género, en docencia e investigación, así como temáticas de género como los sesgos inconscientes, lenguaje no sexista, entre otros. Estas acciones serán desarrolladas para todos los estamentos de las facultades, y tanto el número de actividades como su público objetivo será diseñado anualmente para su correcto desarrollo.	
	Actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC			C3A3		
Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos según jerarquía (instructores/as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)		C3A1	<b>C3A1</b> -Establecer estrategias de contrataciones personal académico, profesional y funcionario de las facultades de ciencias que incentiven la participación femenina	1) Propiciar instancias de dialogo sobre la importancia de promover la equidad y paridad de género en los procesos académicos 2) Hacer documento de sugerencias al proceso de jerarquización que se incluya en el próximo proceso de acreditación 3) Talleres formativos sobre la incorporación y análisis del componente de género en los procesos de jerarquización	
	Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos que realizan investigación (instructores/as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)	2	C3A1	estrategias que potencien el desarrollo de proyectos de I+D+i+e con participación y liderazgo femenino, para estudiantes y académicas	1) Propiciar la incorporación de más académicas e investigadoras en Departamentos con baja representación 2) Realizar talleres de formación en postulación a proyectos de I+D+i+e+tt para investigadoras de postgrado y académicas junto con VRIDT	
	Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de investigación según sexo entre las y los investigadores en el último año			C3A2	<b>C3A5</b> - Diseñar e implementar campañas de difusión internas y externas que visibilicen el trabajo de académicas e investigadoras, e invitar a mujeres innovadoras para charlas y mentoring	1) Propiciar una actualización de las bases concursables y llamado a cursos académicos que favorezcan la paridad de género en los departamentos
	Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as			C3A1		1) Formación de las comisiones evaluadoras sobre brechas de género en la investigación, actualizar las evaluaciones a doble ciego, incorporar criterios ANID o CNA.

Promedio de la distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución durante el último año (% Mujeres)

NA

Distribución por sexo de la contratación de académicos/as en el último año (% Mujeres)

C3A1

Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año

C3A1

Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)

C3A2

Promedio de la distribución por sexo de los titulares del total de patentes registradas por miembros de la IGC (otorgadas) durante el último año (% Mujeres)

C3A2

Distribución del financiamiento otorgado por la IGC a investigadores/as para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo del investigador/a (% Mujeres)

C3A2

Composición promedio por sexo de los equipos (co-investigadores) de proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)

C3A5

Distribución del financiamiento otorgado por la universidad (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso en diciembre del último año, según sexo del investigador principal (% Mujeres)

NA

1) Mapear las comisiones existentes para la selección y contratación, en relación a eso, identificar la frecuencia y carga de trabajo que tienen, y proponer la incorporación de mujeres en las comisiones con baja representación  
2) Fomento contratación académicas en departamentos con baja representación, por medio de documento de sugerencias que fomente la paridad de género en los departamentos

1) Realizar talleres de escritura de artículos científicos a estudiantes de pre y post grado

1) Realizar talleres de formación en postulación a proyectos de I+d+I+e+tt para estudiantes de magíster y doctorado junto con VRIDT  
2) Mejorar los canales de comunicación de los concursos existentes

1) Fomentar la creación de redes multidisciplinarias entre académicas para fomentar el apoyo de desarrollo de investigación y de contacto con el sector productivo

1) Realizar talleres de formación en postulación a proyectos de I+D+i+e+tt para investigadoras de postgrado y académicas junto con VRIDT

	Distribución por sexo de "investigador principal" en proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)		C3A2		1) Proponer la actualización de las bases concursables con puntaje adicional para investigadoras con la finalidad de promover la investigación liderada por mujeres.	
Promoción del liderazgo de las investigadoras	Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación		NA	3	<b>C3A2-Establecer</b> estrategias que potencien el desarrollo de proyectos de I+D+i+e con participación y liderazgo femenino, para estudiantes y académicas	1) Proponer la necesidad de contar con un reglamento de carrera académica con enfoque de género; 2) Talleres de formación a Comisiones Evaluadoras de académicos/as para la incorporación del enfoque de género y la reducción de los sesgos no conscientes en los procesos de evaluación y promoción del talento interno en la organización.
	Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las y los investigadores en el último año		NA			
	Valor absoluto de la diferencia porcentual por sexo de los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular (o su equivalente)		NA			
	Promedio de la distribución por sexo de quienes integran el Claustro Académico de cada Programa de Doctorado de la IGC en diciembre del último año (% Mujeres)		NA			
Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género	Valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las y los investigadores de la IGC en diciembre del último año	7	NA		Generar diálogo en torno al tema, apoyando con información en base a los diagnósticos realizados, tanto en UCN como nivel nacional	1) Solicitar más transparencia de las escalas de renta para el diagnóstico sobre la posible existencia de brecha salarial. Para eso se podría proponer sistematización de bases de datos segregadas por género respecto a los sueldos base más todas las asignaciones.
	Políticas de compensación salarial entre académicos/as		NA			1) Normativas sobre compensaciones salariales, acorde a la observación o no de brechas de género
Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres		NA	1	Generar diálogo en torno al tema, apoyando con información en base a los diagnósticos realizados, tanto en UCN como nivel nacional	Realizar propuestas y acciones de diálogo con Bienestar de Personal y Dirección de Género, para saber las formas en que se puede comprometer generar una mayor corresponsabilidad social.
	Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres		NA			1) Definir protocolos, a partir de las políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar que se están instalando en la Universidad. Que se considere el desarrollo laboral en casos de embarazos de riesgo, revisar infraestructura adecuado para personas en condición de discapacidad 2) Registro de hombres y mujeres académicos e investigadores con niños/as y/o personas de cuidado 3) Cuantificar número de profesores/as hora que no tienen protección social, acceso a pre y post natal y subsanar la baja fidelización
	Apoyo a investigadoras en el papel de madres y cuidadoras.		NA			
	Apoyo a investigadores en el papel de padres y cuidadores.		NA			

	Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social		NA		en la institución 4) Habilitación de salas de lactancia 5) Políticas sobre la flexibilidad laboral para académicas y académicos que tienen rol de madres, padres o cuidadores 6) Realización de consulta a investigadoras/es y académicos/os que sobre medidas de corresponsabilidad y conciliación familiar y laboral, que puedan mejorar su desempeño laboral
	Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las y los académicos		NA		
	Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as		NA		
Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista	Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista	5	NA	Apoyar las acciones de creación, difusión y trabajo realizado por la Dirección y Secretaría de Género	Proponer 1) mayor agilidad en los tiempos de comunicación de la resolución de casos (oficios finales) a las unidades involucradas en los casos. 2) Mejorar las comunicaciones sobre las acciones a tomar con las jefaturas de carreras o autoridades pertinentes para una buena implementación de medidas 3) Fomentar las acciones de sensibilización y prevención del acoso laboral sexista y acoso sexual en todos los estamentos de las Facultades.
	Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año		NA		
	Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año		NA		
	Productos de investigación con lenguaje inclusivo		C3A3		
	Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la IGC		C3A3	C3A3 Diseñar e implementar talleres que incorporan guías de buenas prácticas, y cursos en formato MOOC/COIL con enfoque de género en las carreras de ciencias	1) Generar documentos de ejemplos de lenguaje no sexista, que puedan ser incorporados en productos de investigación, docencia y extensión 2) Realizar talleres, conferencias y charlas formativas para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria
Comunicaciones con enfoque de género	Promedio de la distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/as (panelistas, no moderadores/as) en seminarios y conferencias organizadas por la IGC durante el último año (% Mujeres)	6	C3A5	C3A5-Diseñar e implementar campañas de difusión internas y externas que visibilicen el trabajo de académicas e investigadoras, e invitar a mujeres innovadoras para charlas y mentoring	3) Fomentar la comunicación de las políticas, normativas y reglamentos internos UCN que contribuyan a la igualdad de género, y generación de ambientes libres de discriminación, acoso y violencia de género. 4) Fomentar acciones de comunicación, vocerías, que aseguren la equidad de género en los discursos, comunicaciones y actividades de vinculación de las Facultades
	Vocerías paritarias en medios de comunicación		C3A5		

## Resultados USACH

A continuación, se presenta la matriz de la Huella de Género para la Usach, con sus 36 indicadores y la unidad consultada para construir los resultados de cada una de las 7 dimensiones. Estos resultados para el año 2021 muestran que las Facultades de Ciencia y Química y Biología están a nivel principiante en la institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación. Para avanzar en el nivel de madurez de esta dimensión, está planificado para el año 2022 la implementación de oficinas o unidades de género para iniciar una transversalización del enfoque de género en ambas Facultades, el diseño de cursos de formación en temáticas de género para investigadoras, investigadores y estamento funcionariado y el inicio de la confección de un manual de buenas prácticas STEM construido por todos los estamentos vinculados.

En la siguiente dimensión sobre “Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género”, la Facultad de Química y Biología tiene un nivel de madurez aprendiz, debido principalmente a la representación de mujeres en el estamento académico y vínculo contractual (41%), lo cual repercute en participación como coinvestigadoras en equipos de investigación y acceso a financiamiento interno como investigadoras principales. Sin embargo, no ha habido contrataciones de académicas e investigadoras en el último año y tampoco forman parte de las comisiones evaluadoras, por lo tanto, fomentar comisiones evaluadoras paritarias y estrategias de contratación femenina puede ser acciones que permita mejorar el nivel de madurez en la Facultad. Por otra parte, la Facultad de Ciencia se encuentran en nivel de madurez cero en esta dimensión, principalmente por la significativa brecha de representación de mujeres en el estamento académico (22%), lo cual repercute en baja investigación liderada por mujeres y baja presencia en comisiones evaluadoras para nuevas contrataciones. Para avanzar en este nivel de madurez durante al año 2022 se está trabajando en una asesoría jurídica (en conjunto con el proyecto InES de Género) que permita entregar estrategias afirmativas de contratación de mujeres en Facultades subrepresentadas, reconociendo la limitación de poder crecer en el resto de los indicadores si no se cuenta con una cantidad de académicas e investigadoras que permitan sustentar iniciativas o herramientas paritarias en la Facultad.

Respecto a la “Promoción del Liderazgo de investigadoras”, las Facultades de Ciencia y Química y Biología se encuentran en un nivel cero de madurez. Esto se puede mejorar estableciendo acciones que permitan conocer los motivos por los cuales actualmente no participan, y en base a eso, diseñar estrategias que incentiven una mayor participación de mujeres como investigadoras principales en proyectos de investigación, propiciar el avance en la jerarquía de las académicas, y establecer estrategias de contratación para que más académicas puedan formar parte de los claustros académicos de los programas de doctorados.

La dimensión “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género” presentó dificultades en el acceso a la información, por lo que no se pudo analizar los indicadores asociados a ella. En ese sentido, presenta un desafío el poder avanzar en transparencia y acciones que permitan desarrollar un análisis que considere aspectos identificados en la aplicación de esta herramienta, como, por ejemplo, los bonos asociados a productividad donde el análisis demuestra que existe una brecha de productividad diferenciada por género.

Respecto a la dimensión “Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social” las Facultades se encuentran en nivel cero. Si bien en la Usach existen acciones, más allá de las

establecidos por ley, como es el Jardín Infantil para menores entre 2 a 4 años de edad, las Facultades no han implementado estrategias o normativas en torno a la corresponsabilidad social.

La dimensión “Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista” las Facultades se encuentran en nivel de madurez cero, no solo por la baja cantidad de actividades de sensibilización y formación en torno a la materia, sino también porque no se pudo acceder a las cifras de resolución de denuncias de acoso y abuso sexual que puedan existir. Sin embargo, cabe destacar que la Facultad de Ciencia realizó actividades esporádicas de sensibilización y formación en conjunto con la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, se requiere seguir avanzando en torno a la materia.

Finalmente, en la dimensión “Comunicaciones con enfoque de género” las Facultades tienen un nivel de madurez cero, ya que no se cuentan con políticas en torno a la materia. Para mejorar el desarrollo de esta dimensión, durante el año 2022 se pretende diseñar en conjunto con las Direcciones de Vinculación con el Medio de ambas Facultades, un plan para empujar el desarrollo de productos de investigación con lenguaje inclusivo de género, mayor comunicación de políticas internas que contribuyan a la igualdad de género, así como la participación en las distintas instancias o invitaciones buscando visibilizar la diversidad de personas con las que cuentan las facultades.

Nombre Indicador	Unidad Colaboradora FC	Facultad de Ciencia	Unidad Colaboradora F QyB	Facultad de Química y Biología
Adopción de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación	Decanato	1	Decanato	1
Comité por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC	Decanato	1	Decanato	1
Actividades formativas para las investigadoras y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC	Decanato	1	Vicedecanato de Investigación y Postgrado	1
<b>Total</b>		<b>3</b>		<b>3</b>
Promedio de la distribución por sexo de académicas y académicos según jerarquía de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)	Secretaría Facultad	1	Direcciones de Departamentos	3
Promedio de la distribución por sexo de académicas y académicos que realizan investigación de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)	Secretaría Facultad	1	Direcciones de Departamentos	3
Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de investigación según sexo entre las investigadoras y los investigadores en el último año	No se pudo acceder a información.	0	No se pudo acceder a información.	0

Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicas y académicos	Direcciones de Departamentos	1	Direcciones de Departamentos	0
Promedio de la distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicas y académicos en la Institución durante el último año (% Mujeres)	Direcciones de Departamentos	0	Direcciones de Departamentos	0
Distribución por sexo de la contratación de académicas y académicos en el último año (% Mujeres)	Direcciones de Departamentos	0	Direcciones de Departamentos	0
Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicas y académicos con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año	Secretaría Facultad	2	Direcciones de Departamentos	2
Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	0	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	1
Promedio de la distribución por sexo de las y los titulares del total de patentes registradas por miembros de la IGC durante el último año (% Mujeres)	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	1	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	0
Distribución del financiamiento otorgado por la IGC a investigadoras e investigadores para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo de la investigadora o investigador (% Mujeres)	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	0	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	0
Composición promedio por sexo de los equipos (co-investigadoras) de proyectos postulados por investigadores e investigadoras de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	1	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	2

Distribución del financiamiento otorgado por la universidad (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso en diciembre del último año, según sexo de investigadora e investigador principal (% Mujeres)	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	0	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	2
<b>Total</b>		<b>7</b>		<b>13</b>
Distribución por sexo de "investigador principal" en proyectos postulados por investigadoras e investigadores de la IGC a todas las agencias de financiamiento patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	1	Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación	2
Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación	Direcciones de Departamentos	1	Direcciones de Departamentos	1
Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las investigadoras y los investigadores en el último año	No se pudo acceder a información	0	No se pudo acceder a información	0
Valor absoluto de la diferencia porcentual por sexo de las investigadoras y los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular	No se pudo acceder a información	0	No se pudo acceder a información	0
Promedio de la distribución por sexo de quienes integran el Claustro Académico de cada Programa de Doctorado de la IGC en diciembre del último año (% Mujeres)	Consultado en sitio web de los programas	0	Secretaría Vicedecanato de Investigación y Postgrado	1
<b>Total</b>		<b>2</b>		<b>4</b>
Valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las investigadoras y los investigadores de la IGC en diciembre del último año	No se pudo acceder a información	0	No se pudo acceder a información	0
Políticas de compensación salarial entre académicos/as	No se pudo acceder a información	0	No se pudo acceder a información	0

<b>Total</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres	Secretaría Facultad	0	Secretaría Facultad	0
Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres	Secretaría Facultad	0	Secretaría Facultad	0
Apoyo a investigadoras en el papel de madres y cuidadoras.	Secretaría Facultad	1	Secretaría Facultad	1
Apoyo a investigadores en el papel de padres y cuidadores.	Secretaría Facultad	1	Secretaría Facultad	1
Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las investigadoras y los investigadores con corresponsabilidad social	Secretaría Facultad	0	Secretaría Facultad	0
<b>Total</b>		<b>1</b>		<b>2</b>
Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las académicas y los académicos	Decanato	1	Decanato	1
Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicas y académicos	Decanato	1	Decanato	0
Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista	Decanato	0	Decanato	0
Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicas y académicos involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año	Decanato	0	Decanato	0
Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicas y académicos involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año	Decanato	0	Decanato	0

Total		2		1
Productos de investigación con lenguaje inclusivo	Videcanato Investigación y Postgrado	0	Videcanato Investigación y Postgrado	0
Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadoras e investigadores dentro de la IGC	Videcanato Investigación y Postgrado	0	Videcanato Investigación y Postgrado	0
Promedio de la distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/as en seminarios y conferencias organizadas por la IGC durante el último año (% Mujeres)	Videcanato Investigación y Postgrado / Dirección Vinculación con el Medio	0	Videcanato Investigación y Postgrado / Dirección Vinculación con el Medio	0
Vocerías paritarias en medios de comunicación	Dirección Vinculación con el Medio	0	Dirección Vinculación con el Medio	0
<b>Total</b>		<b>0</b>		<b>0</b>

## Plan de acción USACH

Considerando los resultados de la Huella de Género, la asesoría de Comunidad Mujer y los objetivos asociados al Eje Liderazgo y Participación Femenina del proyecto Science Up, se definió un Plan de Acción para el año 2022 que prioriza y refleja las acciones que las Facultades de Ciencia y Química y Biología requieren profundizar para avanzar en la transversalización del enfoque de género durante el año 2 del proyecto.

Objetivo Science Up	Actividad	Dimensión Huella de Género
C3A1-Establecer estrategias de contrataciones personal académico, profesional y funcionario de las facultades de ciencias que incentiven la participación femenina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Actividades de sensibilización en brechas de género y representación de las mujeres en estamentos de las facultades.</li> <li>2) Asesoría jurídica para implementar estrategias y acciones afirmativas en contratación de mujeres en las facultades</li> </ol>	<p>Dimensión II: Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género</p> <p>Dimensión II: Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género</p>
C3A2-Establecer estrategias que potencien el desarrollo de proyectos de I+D+i+e con participación y liderazgo femenino, para estudiantes y académicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estudio para conocer las razones de la baja participación de las académicas e investigadoras en proyectos de I+D+i+e.</li> <li>2) Difusión de proyectos con financiamiento externo que consideran cláusulas de género en sus bases</li> <li>3) Diálogos para incorporar y actualizar con cláusulas de género los proyectos y financiamientos internos de la universidad</li> </ol>	<p>Dimensión III: Promoción del liderazgo de las investigadoras</p> <p>Dimensión III: Promoción del liderazgo de las investigadoras</p> <p>Dimensión I: Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC</p>
C3A3-Diseñar e implementar talleres que incorporen guías de buenas prácticas, y cursos en formato MOOC/COIL con enfoque de género en las carreras de ciencias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contratación de asesoría para la colaboración en el diseño de guías de buenas prácticas, cursos MOOC/COIL, estudios y talleres.</li> <li>2) Inicio de diálogos para diseñar estrategias de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito curricular.</li> <li>3) Actividades de sensibilización y formación en docencia con perspectiva de género.</li> </ol>	<p>Dimensión I: Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC</p> <p>Dimensión I: Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC</p> <p>Dimensión I: Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC.</p>
C3A4-Desarrollar estrategias motivacionales tempranas en STEM para mujeres a través de la cooperación y vinculación con colegios, liceos y/o CFTs de las UEs del consorcio (ej. concursos)	Vinculación con colegios, pares exploras y ferias científicas a través de la socialización de los cupos de mujeres y trabajo de investigadoras de las facultades.	N/A

<p>C3A5-Diseñar e implementar campañas de difusión internas y externas que visibilicen el trabajo de académicas e investigadoras, e invitar a mujeres innovadoras para charlas y mentoring</p>	<p>1) Ciclo de charlas con egresadas y egresados de las facultades en colaboración con el eje VESE.</p> <p>2) Red de Mentoras STEM</p> <p>3) Diálogos para la elaboración de un plan de comunicaciones con enfoque de género.</p> <p>4) Plaza Mujeres Científicas + Mural Logo LYPF Ganador Usach</p>	<p>N/A</p> <p>Dimensión III: Promoción del liderazgo de las investigadoras</p> <p>Dimensión VII: Comunicaciones con enfoque de género</p> <p>N/A</p>
<p>N/A</p>	<p>1) Difusión periódica de los protocolos y políticas de la universidad en temáticas de género.</p> <p>2) Plan de formación en prevención de acoso sexual y laboral sexista en las facultades</p>	<p>Dimensión VII: Comunicaciones con enfoque de género</p> <p>Dimensión VI: Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista</p>

## Resultados PUCV

El equipo de gestión del eje de Liderazgo y Participación Femenina de la PUCV recabó los datos y antecedentes correspondientes a las siete dimensiones analíticas de la “Matriz Huella de Género”, logrando asignar a cada indicador uno de los cuatro niveles posibles de madurez identificados en dicha matriz.

Teniendo en cuenta que la Institución Generadora de Conocimiento (IGC) a ser analizada en la PUCV se individualizó en la Facultad de Ciencias (la que alberga a siete Unidades Académicas), y considerando que algunos indicadores se manejan a nivel centralizado de la Universidad, y no necesariamente al interior de dichas Unidades Académicas, es que la información debió ser consultada a distintas unidades y direcciones de la PUCV. Con el fin de dejar registro del protocolo de levantamiento de datos en esta primera versión de la Huella de Género, y dado que la finalidad de esta herramienta de autoanálisis es que se actualice año tras año, es que a continuación se detallan las unidades proveedoras de la información, con sus respectivos responsables:

- Análisis Institucional – Verónica Bustamante
- Dirección de Personal y Perfeccionamiento Académico – Enrique Montenegro
- Dirección de Administración – Enrique Escobar
- Dirección General de Vinculación con el Medio – Paulina Chacón
- Unidad de Equidad de Género – Carolina Vidal
- Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria en la PUCV – Carmen Gloria Núñez
- Dirección de Investigación – Andrés Crespo y Macarena Urbina
- Dirección de Innovación y Emprendimiento – Pablo Zamora y Diana Orozco
- Dirección de Estudios Avanzados – Diego Cordero
- Decanato Facultad de Ciencias – Manuel Bravo
- Instituto de Biología – Paulina Schmitt
- Instituto de Química – Paula Grez
- Instituto de Física – Paula Grez
- Escuela de Tecnología Médica – Paula Grez
- Instituto de Matemáticas – Mauricio Barrientos
- Escuela de Kinesiología – Carlos Bustamante
- Instituto de Estadística – María Angélica Maulén

El criterio de selección de datos en cuanto al período de estudio fue fijado en el año 2020, dado que algunos indicadores del año 2021 se encontraban aún indeterminados. Tomando en cuenta esto, la Huella fue construida tomando una fotografía de la situación 2020, la que debe ser actualizada el año 2022 con datos del año 2021, para poder hacer una comparación adecuada que dé cuenta de la progresión de los indicadores en el tiempo.

Existen seis indicadores de los 36 que componen la Matriz Huella de Género, en los que no se pudo establecer el nivel de madurez y, por lo tanto, se asignó “No aplica”. Esto, se debió principalmente a actividades que durante el año 2020 no se realizaron por efecto de la pandemia. A modo de ejemplo, en el año 2020 en la PUCV no se financiaron viajes o inscripciones a congresos o eventos científicos presenciales, ni se realizaron nuevas contrataciones.

En relación con la dimensión de “institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación”, la PUCV promedia un nivel PRINCIPIANTE, ya que, si bien la Facultad de Ciencias declara haber tenido una serie de actividades formativas en el año 2020, estas no han sido sistematizadas ni son formales, sino más bien esporádicas. Además, existe una Política de Investigación actualizada, en la que se declara la importancia de la igualdad, en todo aspecto, de sus investigadores, sin embargo, esta política es a nivel institucional y no específica de la Facultad de Ciencias. Pese a esto, la Política Institucional hace mención explícita a la igualdad de las y los investigadores de toda la Institución.

En la siguiente dimensión sobre “Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género”, es interesante constatar que algunos indicadores reportan nivel CERO, dado que no existe una política o instrumento institucional que defina las horas de dedicación a investigación o a gestión de las(los) académicos. En este sentido, algunas facultades o unidades académicas dentro de la Institución cuentan con acuerdos al respecto, pero no son públicos y tienen criterios diferentes entre sí. En específico, la Facultad de Ciencias por el momento no mantiene un registro sistematizado de esta información. Por el contrario, es positivo destacar un indicador que reportó un nivel MADURO, el que está relacionado con la composición promedio por sexo de los equipos de proyectos postulados por investigadores/as de la Facultad de Ciencias. En este sentido, un 48% de los equipos de trabajo de proyectos financiados con fuentes nacionales e internacionales, tales como FONDECYT, FONDEF, CORFO, etc., se encuentran integrados por mujeres. En cuanto a los procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as, y consultado al director de administración de la Universidad, la PUCV cumple para todas sus contrataciones, independiente de la Facultad, con las tres acciones designadas al nivel PRINCIPIANTE (procesos libres de sesgo y de imágenes o lenguaje sexista, sin indagación sobre temas como embarazo, responsabilidades familiares, etc.), aunque no forman parte de una normativa explícita.

Respecto a la “Promoción del Liderazgo de investigadoras”, el promedio de los niveles asignados a los indicadores de esta dimensión es PRINCIPIANTE. Pese a ello, es importante destacar que nuevamente constituyó una deficiencia que se reflejó en un nivel CERO el hecho de que las horas de gestión de cada académico(a) no son medidas por la Facultad y en general no hay información sistematizada al respecto en la Universidad.

La dimensión “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género” es una dimensión complicada de abordar, ya que la información no es de libre acceso y revierte niveles de confidencialidad, por cuanto corresponde a los contratos y salarios de las y los investigadores. Pese a ello, se determinó que la PUCV registró un nivel MADURO en ambos indicadores comprometidos en la dimensión: valor

absoluto de la brecha salarial de género, políticas de compensación salarial entre investigadoras(es). Para realizar estos cálculos se incluyeron los salarios promedio de los(las) académicos(as) no jerarquizados, jerarquizados (auxiliar, adjunto y titular), y asociados, lo que, de acuerdo con el Reglamento Académico de la PUCV, frente a una jerarquía determinada, las y los académicos deben recibir el mismo salario, independiente del género, esto anula la posibilidad de brechas salariales en la comparación de una misma jerarquía. En cuatro de las cinco jerarquías, la brecha salarial es menor al 5%, lo que posiciona a la PUCV en un nivel MADURO, sin embargo, en la categoría Titular, se puede ver un aumento de la brecha salarial, lo que obedece principalmente a las asignaciones por cargos directivos que se entregan en adición a los salarios establecidos para el nivel de jerarquía en cuestión. Esto refleja que efectivamente no hay una política de asignación de salarios que fomente la brecha salarial, pero sí un desbalance en la participación de mujeres en cargos de responsabilidad, tales como directores(as), decanos(as), autoridades de Facultad y vicerrectores(as), en los que los académicos, para el año 2020, estaban en una proporción de 6 a 1 en relación con las académicas en la PUCV. En cuanto a las políticas de compensación, la Institución cumple con todas las tareas definidas para el nivel MADURO, con la salvedad de que los procedimientos para denuncia por discriminación salarial, aunque existen, no se encuentran aún formalizados.

Con respecto a la dimensión “Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social”, la Institución se sitúa en distintos grados de madurez dependiendo del indicador específico, encontrándose algunos indicadores en nivel MADURO, otros en APRENDIZ, PRINCIPIANTE, e incluso nivel CERO. Entre las acciones que la PUCV cumple y que generan una nivelación positiva en esta dimensión, cabe destacar: pago de la diferencia entre la remuneración y el tope imponible que contemplan las licencias maternales y la realización de actividades durante el horario laboral para las hijas/os de académicas/os, en ciertas épocas del año, en la Facultad de Ciencias. Entre las brechas que se deberían abordar para aumentar el nivel de madurez en esta dimensión se encuentran: la inexistencia de un registro y/o seguimiento de los investigadores en su rol de padres o cuidadores, de las personas al cargo de investigadoras, y del uso al derecho de alimentación.

Con respecto a la dimensión “Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista”, esta es la única dimensión en la cual la PUCV posee un indicador en nivel REFERENTE, lo que se debe principalmente a la acción de una unidad especialidad en este ámbito, como es la “Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria”. Dicho órgano cuenta con normativas, procedimientos, protocolos y personal especializado para abordar las materias de acoso y discriminación de todas las facultades de la Universidad. Es importante destacar que justamente en el año 2020, la PUCV realizó una revisión y mejora del Reglamento o Protocolo de esta Comisión, a través de una comisión triestamental, por lo que su normativa y procedimiento en el año 2020 ya se encontraban actualizados. Entre las acciones más relevantes de esta Comisión se encuentra aquellas acciones afirmativas para las académicas en situación de violencia de género, tales como la gestión y manejo de las denuncias de las académicas y el acompañamiento con apoyo psicológico y legal si lo requieren, así como también, medidas de

protección en estos casos. En relación con las políticas de acompañamiento para los denunciados por violencia de género, de manera semestral, la Comisión se encarga de realizar talleres para sancionados sobre masculinidades. Cabe mencionar, que el foco de la Comisión ha sido la prevención y sanción de conductas de acoso sexual y psicológico, hostigamiento, violencia de género, discriminación arbitraria en el ámbito académico, pero no en lo laboral específicamente, por lo que este último punto constituye un desafío futuro para la Institución.

Finalmente, la dimensión “Comunicaciones con enfoque de género” tiene en general, un nivel de madurez bajo, constándose por ejemplo que no se cuenta con productos de investigación con lenguaje inclusivo, o al menos no como política de comunicaciones. En lo referente a las vocerías paritarias en medios de comunicación, este dato no fue posible de obtener para la Facultad de Ciencias, pues su registro no se encuentra centralizado, situando a la Institución en nivel CERO para este indicador. En general no se cuenta con iniciativas en la Facultad de Ciencias para lograr vocerías equilibradas entre ambos sexos. Entre las iniciativas que cuentan con un mayor nivel de madurez en este ámbito y que buscan el favorecer la comunicación con enfoque de género, se encuentra una amplia comunicación de políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as. En este sentido, la PUCV se encuentra en nivel PRINCIPIANTE, toda vez que cuenta con una Política de Investigación generada por la Vicerrectoría de Investigación y Estudios Avanzados, la que incluye expresamente la igualdad entre las y los académicos, no sexista y que considera apoyo a mujeres que son madres. En el Acuerdo 94 del Consejo Superior de la PUCV, se establecen medidas de apoyo a mujeres con pre y postnatal. Estas medidas están ampliamente difundidas en la Institución y en particular en la Facultad de Ciencias de la PUCV.

# Indicador	Nombre Indicador	Puntaje	Nivel	Unidad Colaboradora
1	Adopción de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación.	1	Principiante	Decanato Facultad de Ciencias
2	Comité por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC	0	Cero	Unidad de Equidad y Género y CAHVDA*
3	Actividades formativas para las investigadoras y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC	1	Principiante	Decanato Facultad de Ciencias
	<b>Total</b>	<b>2</b>		
4	Promedio de la distribución por sexo de académicas y académicos según jerarquía de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)	2	Aprendiz	Análisis Institucional
5	Promedio de la distribución por sexo de académicas y académicos que realizan	1	Principiante	Análisis Institucional

	investigación de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)			
6	Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de investigación según sexo entre las investigadoras y los investigadores en el último año	0	Cero	Análisis Institucional
7	Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicas y académicos	1	Principiante	Dirección de Personal y Perfeccionamiento Académico y Decanato Facultad de Ciencias
8	Promedio de la distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicas y académicos en la Institución durante el último año (% Mujeres)	-	No Aplica	Dirección de Unidades Académicas de la Facultad de Ciencias
9	Distribución por sexo de la contratación de académicas y académicos en el último año (% Mujeres)	-	No Aplica	Análisis Institucional
10	Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicas y académicos con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año	3	Maduro	Análisis Institucional
11	Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)	1	Principiante	Dirección de Investigación
12	Promedio de la distribución por sexo de las y los titulares del total de patentes registradas por miembros de la IGC durante el último año (% Mujeres)	-	No Aplica	Oficina de Transferencia y Licenciamiento
13	Distribución del financiamiento otorgado por la IGC a investigadoras e investigadores para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo de la investigadora o investigador (% Mujeres)	-	No Aplica	Dirección de Investigación
14	Composición promedio por sexo de los equipos (co-investigadoras) de proyectos postulados por investigadores e investigadoras de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)	3	Maduro	Dirección de Investigación y Dirección de Innovación y Emprendimiento
15	Distribución del financiamiento otorgado por la universidad (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso en diciembre del último año, según sexo de investigadora e investigador principal (% Mujeres)	2	Aprendiz	Dirección de Investigación y Dirección de Innovación y Emprendimiento
	<b>Total</b>	<b>13</b>		

16	Distribución por sexo de "investigador principal" en proyectos postulados por investigadoras e investigadores de la IGC a todas las agencias de financiamiento patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)	1	Principiante	Dirección de Investigación y Dirección de Innovación y Emprendimiento
17	Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación	1	Principiante	Dirección de Personal y Perfeccionamiento Académico y Decanato Facultad de Ciencias
18	Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las investigadoras y los investigadores en el último año	0	Cero	Decanato Facultad de Ciencias
19	Valor absoluto de la diferencia porcentual por sexo de las investigadoras y los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular	2	Aprendiz	Análisis Institucional
20	Promedio de la distribución por sexo de quienes integran el Claustro Académico de cada Programa de Doctorado de la IGC en diciembre del último año (% Mujeres)	1	Principiante	Dirección de Estudios Avanzados
<b>Total</b>		<b>5</b>		
21	Valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las investigadoras y los investigadores de la IGC en diciembre del último año	3	Maduro	Dirección de Administración
22	Políticas de compensación salarial entre académicos/as	3	Maduro	Dirección de Administración
<b>Total</b>		<b>6</b>		
23	Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres	3	Maduro	Dirección de Administración
24	Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres	2	Aprendiz	Dirección de Administración
25	Apoyo a investigadoras en el papel de madres y cuidadoras.	2	Aprendiz	Dirección de Administración
26	Apoyo a investigadores en el papel de padres y cuidadores.	0	Cero	Dirección de Administración
27	Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las investigadoras y los investigadores con corresponsabilidad social	1	Principiante	Dirección de Administración
<b>Total</b>		<b>8</b>		
28	Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las académicas y los académicos	4	Referente	CAHVDA*

29	Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicas y académicos	2	Aprendiz	CAHVDA*
30	Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista	2	Aprendiz	CAHVDA*
31	Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicas y académicos involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año	-	No Aplica	CAHVDA*
32	Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicas y académicos involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año	-	No Aplica	CAHVDA*
<b>Total</b>		<b>8</b>		
33	Productos de investigación con lenguaje inclusivo	0	Cero	Dirección General de Vinculación con el Medio
34	Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadoras e investigadores dentro de la IGC	1	Principiante	Dirección General de Vinculación con el Medio y Decanato Facultad de Ciencias
35	Promedio de la distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/as en seminarios y conferencias organizadas por la IGC durante el último año (% Mujeres)	2	Aprendiz	Dirección General de Vinculación con el Medio
36	Vocerías paritarias en medios de comunicación	0	Cero	Dirección General de Vinculación con el Medio
<b>Total</b>		<b>3</b>		

\*CAHVDA: Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria.

## Plan de acción PUCV

Considerando los resultados anteriormente expuestos, y los objetivos asociados al Eje Liderazgo y Participación Feminina del Consorcio Science Up, la PUCV ha definido un Plan de Acción que prioriza ciertas actividades que se exponen a continuación:

Objetivo Science Up	Dimensión Huella de Género	Actividad Plan de Acción
C3A1-Establecer estrategias de contrataciones personal académico, profesional y funcionario de las facultades de ciencias que incentiven la participación femenina	Dimensión II: Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Diagnosticar dentro de cada universidad las normativas e hitos legales para la estrategias de contratación.</li> <li>2) Sociabilización de este requerimiento con autoridades.</li> <li>3) Levantar datos más precisos sobre la distribución de cargos directivos y administrativos en general, por género y por Unidad Académica.</li> <li>4) Para incentivar una mayor participación de mujeres en concursos académicos, se propone que los llamados tengan el género femenino como el primer descriptor de la posición.</li> </ol>
C3A2-Establecer estrategias que potencien el desarrollo de proyectos de I+D+i+e con participación y liderazgo femenino, para estudiantes y académicas	Dimensión II: Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Implementar puntaje preferencial para mujeres o equipos con paridad de género en las convocatorias generadas por el Consorcio.</li> <li>2) Generar una propuesta para la ejecución de proyectos internos de I+D+i, en los cuales se considere mayor tiempo para que las mujeres en período postnatal puedan desarrollar la investigación y entregar informes o dar cuenta de los hitos de cumplimiento finales.</li> <li>3) Implementar extensiones académicas para tesis embarazadas o con hijos menores a 2 años.</li> <li>4) Generar un ciclo de charlas o un set de talleres sobre herramientas para emprendedoras científicas, orientada únicamente a mujeres estudiantes de las tres Universidades, a partir de la experiencia ganada al diseñar los concursos de fomento al emprendimiento científico-tecnológico que han sido levantados por el eje de vinculación con el medio.</li> <li>5) Fomentar la formación de una red de estudiantes emprendedoras mujeres a partir del grupo de asistentes a la actividad anterior.</li> <li>6) Diseño de charlas o talleres para incentivar la participación de académicas e investigadoras en concursos de investigación nacional.</li> </ol>
C3A3-Diseñar e implementar talleres que incorporen guías de buenas prácticas, y cursos en formato MOOC/COIL con enfoque de género en las carreras de ciencias	Dimensión I: Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Construcción de manual propio del consorcio, que considere los elementos cualitativos y cuantitativos levantados a través del modelo Huella de Género.</li> <li>2) Lanzamiento del Manual, a nivel del consorcio, a través de una charla magistral o seminario de interés.</li> <li>3) Generación de cápsulas que expliquen los conceptos básicos del enfoque de género y las buenas prácticas para difusión a través de RRSS.</li> </ol>

		4) Generar una propuesta para la creación de la Unidad de Género PUCV (Diseño de propuesta en curso).
C3A4-Desarrollar estrategias motivacionales tempranas en STEM para mujeres a través de la cooperación y vinculación con colegios, liceos y/o CFTs de las UEs del consorcio (ej. concursos)	N/A	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Charlas organizadas por el Instituto de Biología de la PUCV, patrocinadas y apoyadas por el eje, para estudiantes de la Universidad, colegios y liceos de la V región en temas de investigación en Ciencias, dictadas por académicas.</li> <li>2) Crear exposiciones (tipo posters) itinerantes de mujeres científicas en las diferentes áreas del conocimiento para llevar a colegios y liceos de la V región.</li> </ol>
C3A5-Diseñar e implementar campañas de difusión internas y externas que visibilicen el trabajo de académicas e investigadoras, e invitar a mujeres innovadoras para charlas y mentoring	Dimensión VII: Comunicaciones con enfoque de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Calendarización interna por Universidad, y complemento con actividad consorciada para efemérides de interés.</li> <li>2) Crear exposiciones (tipo posters) itinerantes de mujeres científicas en las diferentes áreas del conocimiento para llevar a Universidades de la V región.</li> <li>3) Elaborar una guía de orientación para la organización de eventos de la PUCV que tenga en cuenta criterios de igualdad de género.</li> </ol>

## Proyecciones

Esta contextualización del desarrollo del Programa Science Up en el marco Huella de Género, permite visualizar los avances en la implementación de los objetivos propuestos por el eje de Liderazgo y Participación Femenina, que irán tributando a la progresión en la Huella de Género en sus próximas actualizaciones. A su vez, se presenta como un instrumento que se puede utilizar como base de trabajo, herramienta de diálogo con distintas unidades para el avance de la incorporación del enfoque de género en el desarrollo de la investigación. Además, nos permite observar el tipo de acciones que pueden realizarse de forma complementaria al quehacer del eje, por medio de la generación de documentos de sugerencias, análisis de brechas o reuniones de socialización que permitan visualizar indicadores y problemáticas críticas de enfrentar por distintas unidades de las Universidades.

## Bibliografía

Biglia, B. y Vergés-Bosch, N. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 9 (2), pp. 12-29. DOI:10.1344/reire2016.9.2922

CEPAL (2012). Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

MINCYT & ComunidadMujer – Huella de Género. manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades (2021)

Minciencia. (2019-2020). Actas “Diálogos Mujeres y Ciencias”, encabezados por la Subsecretaría del Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Mulero, M. y San Martín, Á. (2020). Reversión de los estereotipos de género en torno a la ciencia. Innovación en la enseñanza frente a los estereotipos de género sobre la ciencia. Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales, 38, 81-96.

OEI (2001). Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología. Estudios de casos. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Eulalia Pérez Sedeño Coord. y Comp. Cuadernos de Iberoamérica.

Oliverari, J. y Pererir, M. 2022 Evaluación de brechas de género en la trayectoria de investigación. Observatorio del sistema nacional de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.

## Webgrafía

- European Institute for Gender Equality, EIGE <https://eige.europa.eu/>
- Gender Gap in Science <https://gender-gap-in-science.org/>
- Gender Gap in Science Latin America <https://wp.df.uba.ar/ggapsla/lists-of-best-practices/>
- GenPort, Gender Portal of the European Union <http://www.genderportal.eu/>
- Global Observatory of Science, Technology and Innovation Policy Instruments, GO-SPIN – UNESCO <https://gospin.unesco.org/frontend/home/index.php>
- Observatorio de Género en la Educación Superior – MINEDUC <https://equidaddegenero.mineduc.cl/observatorio-de-genero-en-educacion-superior.html>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe <http://www.eclac.cl/oig/>
- Observatorio per a la Igualtat - UAB <https://www.uab.cat/web/el-observatorio-para-la-igualdad-de-lauab-1345681958414.html>
- ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es>
- Proyecto Matemáticas y Género (ANID-PIA Anillo SOC180025) <https://www.anillomatematicasygenero.cl/>

- Red de Investigadoras, Redl <https://redinvestigadoras.cl>
- Rubiano-Matulevich, E., Hammond, A., Beegle, K. Kumaraswam, S. y Rivera, S. (2019). Mejora de la trayectoria de las niñas y las mujeres de la escuela a las carreras científicas o CTIM. [https://blogs.worldbank.org/es/opendata/mejora-de-la-trayectoria-de-las-ninas-y-las-mujeres-de-la-escuela-las-carreras-cientificas?cid=ECR\\_TT\\_worldbank\\_ES\\_EXT](https://blogs.worldbank.org/es/opendata/mejora-de-la-trayectoria-de-las-ninas-y-las-mujeres-de-la-escuela-las-carreras-cientificas?cid=ECR_TT_worldbank_ES_EXT)