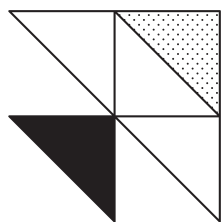


Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

[2022]



**Diagnóstico
institucional en
género** en los ámbitos
de I+D+i+e en la
Universidad Autónoma
de Chile

[2022]

Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile (2022)

Estudio a cargo de la consultora Isónoma y la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo / InES Género / INGE210017

© Universidad Autónoma de Chile
Avenida Pedro de Valdivia 425, Providencia
Santiago, Chile, 2023

Revisión de contenido: equipo proyecto InES género

Edición y corrección de textos: Isidora Sesnic

Diseño y diagramación: Valentina Iriarte



Este material puede ser copiado y redistribuido por cualquier medio o formato, además se puede remezclar, transformar y crear a partir del material siempre y cuando se reconozca adecuadamente la autoría y las contribuciones se difundan bajo la misma licencia del material original.

Impreso en Chile | Printed in Chile



MÁS UNIVERSIDAD



Contenido

Resumen ejecutivo	7
Antecedentes	23
Objetivos del estudio	29
Marco teórico	33
Diseño metodológico	39
Presentación de resultados	47
Conclusiones	107
Recomendaciones	115
Referencias bibliográficas	127

Resumen ejecutivo



Resumen ejecutivo

La Universidad Autónoma de Chile ha experimentado un crecimiento sostenido en investigación en los últimos seis años. Esto no sólo se ve reflejado en el incremento de infraestructura, equipamiento tecnológico y capital humano avanzado, sino también en el aumento de publicaciones científicas indexadas, patentes y proyectos de investigación, hecho que da cuenta de la calidad y el impacto del conocimiento generado. No obstante, al observar el desempeño de la universidad desde una perspectiva de género, se evidencian brechas en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e) que requieren ser atendidas para que la institución pueda aportar no sólo al desarrollo económico y al progreso social del país, sino también para enfrentar los desafíos globales del siglo XXI.

A partir de lo anterior, y en el marco de las primeras acciones del proyecto Innovación en Educación Superior (InES) en Género se desarrolló un diagnóstico institucional de género en los ámbitos I+D+i+e con el objetivo de establecer una línea de base con las brechas, barreras e inequidades existentes en el quehacer institucional y elaborar un plan de acción, generar mecanismos de seguimiento y marcar un precedente que permita dar un salto cualitativo en la gestión y en la generación de conocimiento desde la universidad.

Para esto se trabajó en una investigación que consideró la realización de entrevistas, grupos focales, la creación y aplicación de una encuesta, revisión bibliográfica de literatura nacional e internacional sobre brechas de género en el área de la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación y la revisión de documentos internos de la universidad. Esto se complementó identificando y comparando iniciativas relacionadas con la institucionalidad con perspectiva de género y sellos de género de otras instituciones públicas y privadas que realizaron este proceso con anterioridad, con la finalidad de reconocerlo en otros espacios.

Además, se trabajó con diferentes actores internos, como académicos/as, investigadores/as de las áreas I+D+i+e, directivos/as de centros e institutos, autoridades universitarias, informantes claves y encargados/as de comunicaciones.

La intención de este diagnóstico fue hacer recomendaciones adecuadas a la realidad de la Universidad Autónoma de Chile para transversalizar la perspectiva de género en los ámbitos mencionados con el objetivo de reducir la brecha de género existente en las ciencias en el marco del proyecto InES Género de la institución.

La entrega de información se estructuró de la siguiente manera: primero se encuentra el resumen ejecutivo, la construcción de antecedentes, los objetivos, el marco teórico y el diseño metodológico, así como las técnicas e instrumentos para la producción de información, luego, en un segundo apartado, se presentan los resultados en torno a los siguientes ejes de análisis:

1. Caracterización de la comunidad universitaria que participó en el estudio
2. Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la universidad
3. Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género
4. Promoción de liderazgo de las investigadoras
5. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social e infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e
7. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual
8. Comunicaciones estratégicas con enfoque de género
9. Desafíos de género en el ámbito I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

A continuación, se presentan los principales hallazgos por cada eje.



1. Caracterización de la comunidad universitaria que se desempeña en I+D+i+e y participó en el estudio

1 La normativa interna revisada incluyó: el Plan de desarrollo estratégico 2019-2023; la Política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile; la Política de equidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile; la Nueva política de investigación en la Universidad Autónoma de Chile; la Política de innovación y transferencia de la Universidad Autónoma de Chile; la Política de institutos, centros de investigación y grupos de investigación; y la Resolución de Rectoría N.º 104/2022 que crea la Dirección de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile, entre otras detalladas en el apartado de resultados.

En este apartado se da a conocer la cantidad de personas que participaron de la encuesta, su edad, jerarquía, sede en la que trabajan y las responsabilidades de cuidado.

Se observa un porcentaje equilibrado de respuestas entre hombres y mujeres. En total participaron 105 personas, de las cuales 53 se identificaron como mujeres y 52 como hombres.

La mayor parte de la muestra se ubica en el rango etario de 36-45 años (49,5 %).

Sobre sus responsabilidades en la universidad, la mayoría de las respuestas fue de profesores/as asistentes (25 hombres y 33 mujeres), seguidos de profesores/as asociados/as (7 hombres y 7 mujeres) mientras que los profesores/as instructores/as corresponden a 11 de las personas encuestadas (8 hombres y 3 mujeres).

La sede que aportó más respuestas fue Santiago con 62 casos, luego Talca con 25 casos y Temuco con 18 casos.

Se observa que entre las respuestas obtenidas, los varones declararon en mayor porcentaje tener hijos/as (67,3 %), frente a un 56,6 % de las mujeres. La mayoría de los/as hijos/as corresponden a niñas y niños en etapa escolar (entre 6 y 18 años).

Respecto de las responsabilidades de cuidados de las personas encuestadas se sostiene la clásica división del trabajo de cuidados pues **las mujeres declaran en mayor porcentaje tener a cargo a una persona que requiere cuidados especiales** (persona mayor, en situación de discapacidad, con enfermedades crónicas u otras similares) con un 63 % de las respuestas, mientras que los varones lo hacen en un 37 %.

2. Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación.

El análisis del eje de institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la Universidad Autónoma de Chile se hizo en función de tres fuentes de información. La primera consistió en una revisión de la normativa institucional¹

considerando documentos como políticas y reglamentos. Esta revisión fue complementada posteriormente con la información construida a través de las entrevistas, con énfasis en aquellas donde participaron autoridades y directivos/as de centros e institutos de investigación de la universidad. Finalmente, la tercera fuente corresponde a la información obtenida a través de la encuesta de género aplicada en el marco de este estudio.

En cuanto al **Plan de desarrollo estratégico 2019-2023**, este documento contiene las orientaciones institucionales a mediano plazo que regirán el quehacer y gestión de la universidad. Al respecto, se señala que si bien el documento menciona la perspectiva de género, incorporando el principio de diversidad e inclusión, indicando que «la equidad de género emerge también como uno de los desafíos más relevantes para la gestión universitaria» (p. 8), esto no vincula a los objetivos generales que guían la planificación estratégica: docencia de pregrado, vinculación con el medio, investigación, posgrado y gestión institucional.

En ninguno de estos cinco objetivos se hace mención del principio de igualdad de género. Para investigación se destacan indicadores de publicación científica, sin nombrar las brechas de género en la producción científica. En gestión institucional tampoco se abordan las necesidades de gestión de la universidad para la institucionalización del principio de igualdad, como paridad o brechas salariales.

En cuanto a los indicadores propios del Plan de desarrollo estratégico, el principio de igualdad nuevamente no se ve incorporado, ni en sí mismo ni a través de la medición de la variable sexo en los distintos indicadores. Así, indicadores como productividad científica, satisfacción comunidad universitaria, empleabilidad, etc., no consideran en su medición la relevancia del análisis diferenciado por sexo ni por otras variables de orden interseccional.

En cuanto a la institucionalización del principio de igualdad de género en el documento **Nueva política de investigación en la Universidad Autónoma de Chile**, se observa que el contenido de la política releva a la universidad y la investigación en la sociedad a partir de la generación de conocimiento y transferencia de saberes para el desarrollo productivo, económico y social del país. Sin embargo, en el relato no se incorpora la igualdad de género ni de forma discursiva ni declarativa, tampoco se utilizan conceptos relacionados al enfoque de género, ni en sus principios, ni en sus objetivos y directrices. Asimismo, no menciona las barreras, brechas y dificultades que las mujeres experimentan en la producción científica.

De esta forma, se constata que **el documento base que orienta la investigación dentro de la universidad no contribuye a la institucionalización del principio de igualdad de género en su gestión de investigación.**

Para la comunidad universitaria, sin embargo, es relevante la incorporación del principio de igualdad de género en la selección, evaluación y promoción de personas. Así, un 76 % aproximado de las mujeres entrevistadas señala estar muy de acuerdo con esta idea.

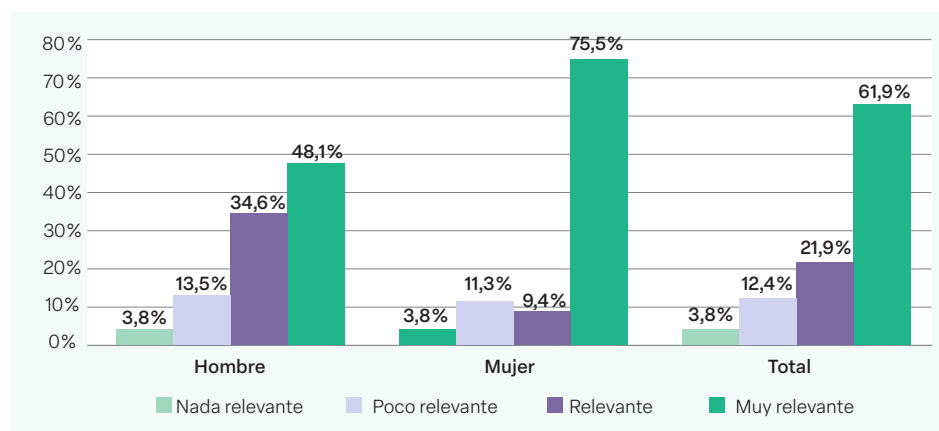
La **Política de institutos, centros de investigación y grupos de investigación**, creada en diciembre de 2020, define y aplica criterios institucionales para la creación, gestión y desarrollo de unidades académicas que tengan como objetivo difundir y transferir el conocimiento a su entorno, impulsando programas de investigación, posgrados, formación continua y asistencia técnica.

Ni en los principios ni en los objetivos se observan elementos que tributen al enfoque de género. Tampoco se usa lenguaje inclusivo, indicadores o análisis de género ni variable sexo. No incorpora el principio de igualdad en la conformación de las unidades ni criterio de paridad. Por esto, se concluye que esta política no contribuye a la institucionalización del principio de igualdad de género al interior de la universidad y en su quehacer investigativo.

La revisión indicó que los únicos documentos que mencionan la perspectiva de género son la **Política de género y diversidad** y el documento que crea la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión. Sin embargo, no hay presencia de diagnósticos, líneas de acción e indicadores que permitan hacer seguimiento a las metas señaladas en dichas políticas.

Para la comunidad universitaria, sin embargo, es relevante la incorporación del principio de igualdad de género en la selección, evaluación y promoción de personas. Así, un 76 % aproximado de las mujeres entrevistadas señala estar muy de acuerdo con esta idea.

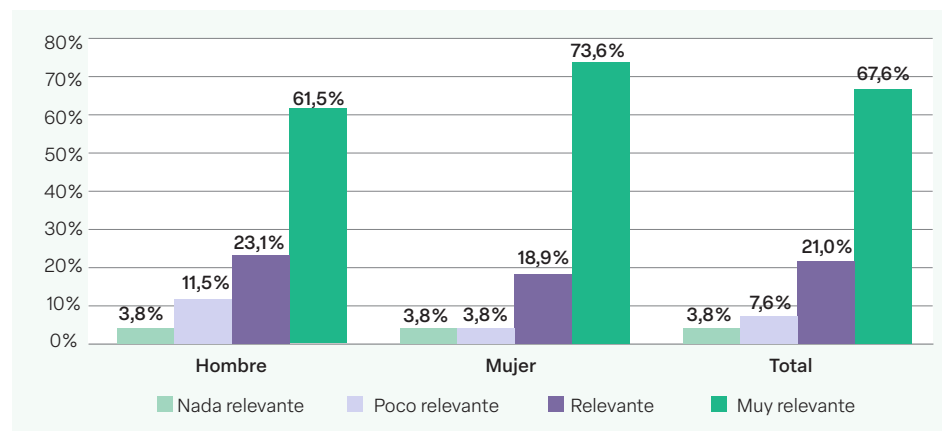
GRÁFICO 1. Grado de relevancia de la incorporación del enfoque de género en la gestión de personas investigadoras, por ejemplo, a través de procedimientos de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con perspectiva de género, desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

En cuanto al fomento de una presencia equilibrada en los cargos de mayor jerarquía, existe una valoración positiva de esta idea, con un 67,6 % del total de respuestas que lo considera muy relevante (71 casos). No obstante, son los hombres quienes, en mayor porcentaje, expresan que esto sería poco o nada relevante, con un 15,3 % de las respuestas (8 casos) frente al 7,6 % de mujeres (4 casos).

GRÁFICO 2. Relevancia de la incorporación del enfoque de género en fomentar una presencia equilibrada en los cargos de mayor jerarquía, desagregado por sexo (n=105)

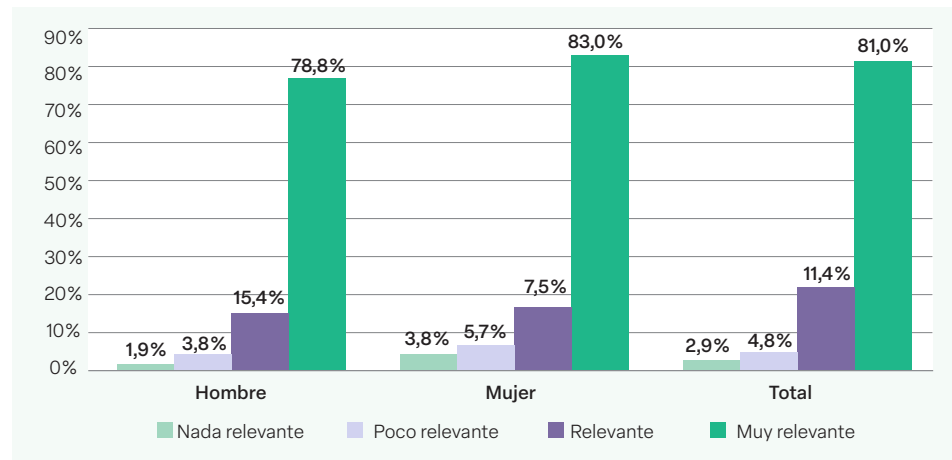


Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Respecto del grado de relevancia de la incorporación del enfoque de género a través de una Política de igualdad de género en la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados (VRID), se observa que un 63,8 % de las personas encuestadas (67 casos) responde que contar con esta política es muy relevante y sólo un 8,6 % de las personas encuestadas responde que esta política sería poco o nada relevante (9 casos).

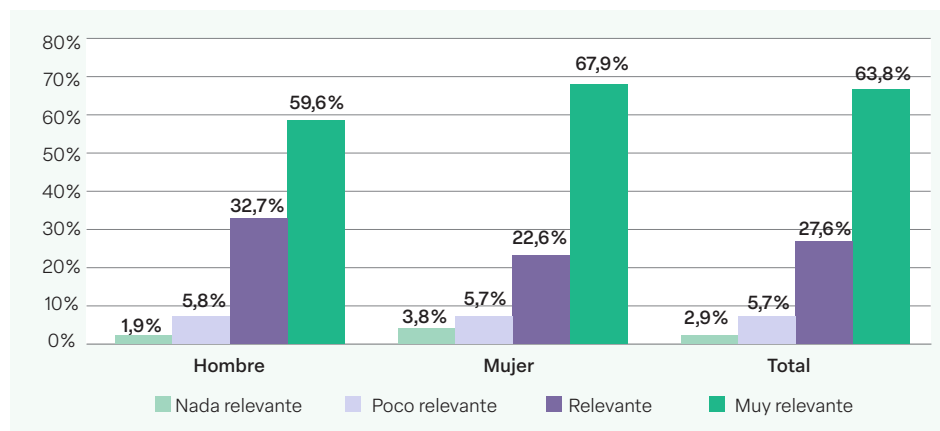
Por último, hay consenso en que es muy relevante el compromiso que debe tener la universidad con la erradicación de la violencia de género.

GRÁFICO 3. Grado de relevancia de la incorporación del enfoque de género en el compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género, desagregado por sexo (n=105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

GRÁFICO 4. Grado de relevancia de la incorporación del enfoque de género a través de una Política de igualdad de género en la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados, desagregado por sexo (n=105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Por otra parte, las autoridades de la universidad entrevistadas se refirieron a la institucionalización del principio de igualdad de género, resaltando que en los últimos años la universidad ha logrado avances relevantes. Un ejemplo de esto, reiterado por varias autoridades, es la reciente incorporación de mujeres en cargos de dirección, como vicerrectorías, decanaturas y jefas de carrera. Si bien este impulso es más bien reciente, ha significado un cambio valorado positivamente por las autoridades.

En conclusión, **el principio de igualdad de género se encuentra en un proceso de institucionalización inicial**, donde se destaca su incorporación especialmente a partir de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados. Por lo anterior, se recomienda mayor precisión sobre las acciones que se desarrollan para cumplir metas relacionadas con la igualdad de oportunidades de género e incorporar perspectiva de género de manera transversal en la normativa interna.

3. Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género

Necesidad de tener una política de corresponsabilidad social en el cuidado para así no depender de las jefaturas

Este apartado revisa la documentación institucional para la gestión de personas y, a partir de este trabajo, se observa ausencia de lineamientos de no discriminación por razones de género en la documentación relacionada al reclutamiento y retención de investigadores/as en I+D+i+e. Esto se relaciona a lo mencionado por el 20 % de las encuestadas que indican que en su proceso de selección se les preguntó sobre la vida personal y familiar.

Sobre la gestión de promoción y desarrollo de investigadores/as, las entrevistadas señalan el nulo reconocimiento a los períodos de licencia por maternidad y paternidad en las evaluaciones para la promoción académica profesional. Tampoco se identifica el equilibrio de género en las comisiones evaluadoras. Ambos hitos pueden impactar negativamente en las trayectorias laborales de mujeres académicas.

Por lo anterior, se sugiere incorporar estas preocupaciones a las discusiones que podrían modificar esta documentación y se menciona la **necesidad de tener una política de corresponsabilidad social en el cuidado para así no depender de las jefaturas** para el acceso a permisos especiales por razones de cuidados.

4. Promoción de liderazgo de las investigadoras

Este eje busca identificar los factores facilitadores presentes en la universidad para la promoción de la carrera académica de las investigadoras. Respecto de la posibilidad de progreso en la carrera académica, del total de personas que declararon haber recibido algún tipo de apoyo a la investigación por parte de la universidad (71 casos), el 48 % (34 casos) corresponde a mujeres y el 52 % (37 casos) a hombres, que se traducen principalmente en apoyo económico, aunque se detecta un porcentaje mayor de hombres que postulan y se adjudican estos fondos.

Lo mismo sucede con la publicación de artículos estos últimos cinco años: 58,7 % corresponde a hombres y un 41,3 % a mujeres.

Sobre los niveles de asociatividad y jerarquización, se identifica una **mayor participación en redes nacionales e internacionales de los hombres, con un 73% en promedio**, mientras las mujeres señalan participar en un 57 % a nivel nacional y 53 % a nivel internacional. Sobre el

avance en la jerarquización de las investigadoras, específicamente, sobre el liderazgo de los equipos de investigación, este sigue siendo mayoritariamente masculino.

Las académicas reconocen esta brecha y hay opiniones divididas sobre los esfuerzos de la universidad por disminuir las desigualdades en visibilidad, publicaciones y niveles de asociatividad que puedan alcanzar. Algunas reconocen los esfuerzos del área de comunicaciones y de sus institutos por dar mayor visibilidad, pero otras no tienen la misma opinión.

La llegada del proyecto InES Género es visto con optimismo para mejorar la promoción de las investigadoras.

5. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género

Según ONU Mujeres, la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres por el salario de los hombres. En Chile, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 (INE), las mujeres ganaban en promedio un 22 % menos que los hombres.

Este eje permite conocer que la brecha salarial de género promedio en la Universidad Autónoma de Chile corresponde al 5,4%. Sin embargo, el cálculo no distingue entre los bonos de productividad e incentivos por lo que queda pendiente identificar la brecha real. Las percepciones sobre posibles brechas salariales dan cuenta de que 39,6 % de las mujeres encuestadas cree que existen brechas salariales, lo que corresponde a casi el doble de lo que creen los hombres encuestados (19,2%). Sin embargo, prevalece, con un 53,3%, la opción «no sé si existen o no brechas salariales».

Se resalta que tampoco existen criterios establecidos para la estandarización salarial, ni líneas de acción específicas que tengan por objetivo erradicar esta brecha.

Por otra parte, en las entrevistas **se reitera la falta de horas resguardadas para llevar a cabo tareas de investigación**, por cuanto las investigadoras y los investigadores deben utilizar su tiempo libre para llevar a cabo estas tareas. Esto último se dificulta en el caso de las mujeres, principalmente por las responsabilidades de cuidado.

Finalmente, se concluye que no existen en la actualidad estrategias institucionales que busquen reducir la brecha salarial por razones de género.

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social

Conciliación: hace referencia a todas aquellas medidas que toman empresas u organizaciones, que tienen como objetivo que las personas que son parte de ellas puedan combinar de mejor forma su vida familiar y sus responsabilidades de cuidado.

Corresponsabilidad: concepto que amplía y complejiza las responsabilidades de cuidado y sostenimiento de la vida, dado que no se centra solamente en el rol que cumplen las personas y las familias respecto del cuidado, sino que incluye y enfatiza el rol del Estado y la sociedad en esta relación donde se sostiene la vida.

En este apartado se evidencia la tensión que experimentan las académicas en la conciliación de sus responsabilidades familiares y laborales. Lo anterior se manifiesta en que son **las mujeres quienes ocupan más horas del día en realizar trabajo doméstico y de cuidados que los hombres.**

En primer lugar, se identifica la inexistencia de políticas de corresponsabilidad distintas a los mínimos exigidos por la Dirección del Trabajo (pre y postnatal, sala cuna y permiso de amamantamiento). Esto ha generado que las mujeres, madres de hijos/as dependientes o que conviven con personas que requieren cuidados especiales, dependan en su mayoría de acuerdos familiares para conciliar las responsabilidades laborales o acceso a medidas de flexibilidad ejecutadas directamente por sus jefaturas de forma voluntaria.

Se identifica también la falta de salas de lactancia en las distintas sedes de la universidad. Solo hay una y no cumple con las condiciones mínimas de acceso y confort. Respecto a otros equipamientos, como mudadores, éstos no se encuentran disponibles en todas las sedes, tampoco jardín infantil ni sala cuna en las cercanías, específicamente para el caso de Santiago. A lo anterior se suma el alto desconocimiento de medidas de conciliación laboral para madres y padres (89,5 % según encuesta), es decir, se desconoce la existencia de salas cuna, jardín infantil, lactarios u otros derechos.

Junto a lo anterior, **la universidad no cuenta con datos relacionados a las responsabilidades de cuidados y las entrevistas indican la ausencia de medidas de apoyo específicas,** como no evaluar la productividad académica en períodos de pre y posnatal, hacer coincidir fechas de receso universitario con los recesos escolares o aumentar la infraestructura de cuidado en las sedes universitarias.

7. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual

Según la normativa interna, acoso sexual es «cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea esta verbal o no verbal, física, presencial, virtual o telemática no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio hostil o humillante o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento es aislado o reiterado» (Res. Rectoría N.º 105-2022)

Esta dimensión busca conocer la implementación y difusión de protocolos y mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de acoso sexual laboral y la existencia o no de mecanismos de medición y seguimiento de las tasas de resolución de los casos de acoso sexual.

Respecto a la implementación de medidas, el hito más significativo es la entrada en vigor de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Autónoma de Chile, que busca promover un ambiente seguro para todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, libre de acoso sexual, violencia y discriminación. Esta iniciativa está en concordancia con la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en estos espacios educativos. Hasta la fecha, no existe registro de denuncias o procesos sancionados en los ámbitos de I+D+i+e.

Sobre las acciones de sensibilización, aunque se identifican capacitaciones relacionadas con la ley 21.369, se menciona la necesidad de nuevas actividades que permitan ampliar el conocimiento sobre el acoso sexual y que éstas sean abordadas en los distintos estamentos.

Además, se destaca la existencia de una **brecha generacional en la sensibilización y conocimiento respecto a temáticas de igualdad de género** a nivel general y en específico en los ámbitos de la I+D+i+e, así como confusión respecto a lo que implica el concepto de «acoso sexual».

En relación con las experiencias, se manifestaron tres situaciones sobre acoso sexual vivenciadas por tres entrevistadas. Éstas no han sido denunciadas por la incerteza acerca del proceso y por temor. Asimismo, se identificó que, a la fecha de este estudio, no existía personal especializado que pudiera recibir, en una primera instancia, estos testimonios.

Por todo lo anterior, se hace necesario que la institución tenga un «domicilio institucional» que cuente con profesionales calificados/as en prevención de acoso sexual, en primera acogida, y que puedan registrar y monitorear los casos.

8. Comunicaciones estratégicas con enfoque de género

Lenguaje inclusivo en cuanto al género (o lenguaje no sexista): es la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género.

Sobre la incorporación del enfoque y análisis de género en los documentos y herramientas comunicacionales revisadas, **se identifican brechas en las vocerías gestionadas por el Centro de Comunicación de las Ciencias de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados. Sin embargo, se destaca un crecimiento de noticias de difusión de investigación protagonizadas por mujeres.**

En relación con la incorporación del enfoque de género en la gráfica de difusión de la universidad, se observan mayormente incorporadas a partir de imágenes que representan a hombres y mujeres por igual.

Finalmente, al preguntar por las vocerías de mujeres en los equipos de investigación, un 56 % de las mujeres consultadas señala haber participado, versus un 48 % de los hombres. Este dato es interesante pues el porcentaje de vocerías de 2020 es mayoritariamente masculino, lo cual evidencia un avance positivo en pos de las mujeres científicas. Pese a ello, las mujeres aún perciben que sus investigaciones tienen menos visibilidad.

Para avanzar, se sugiere contar con documentos institucionales que permitan homologar los esfuerzos de los distintos departamentos de comunicaciones para desarrollar contenido no sexista.

9. Desafíos de género en los ámbitos I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

En este último eje se consideran las medidas que las investigadoras y los investigadores han mencionado para avanzar en la igualdad de género al interior de la universidad.

Se mencionan las medidas de acción positiva en áreas subrepresentadas que permitan estimular la composición paritaria de grupos de investigación en cargos directivos y la mayor contratación de mujeres académicas. Esto último se podría realizar a partir de un sistema de cuotas y también se menciona para la de estudiantes de los ámbitos I+D+i+e o en becas internas para fortalecer proyectos y carreras de académicas.

Respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, esto no es relevante para las personas encuestadas. Se observa que, en su mayoría, tanto hombres como mujeres

Comunicación sexista: es la que resulta discriminatoria por razón de sexo/género, contribuye a elaborar imágenes negativas o perpetuar situaciones de invisibilización, postergación y/o inferioridad de las mujeres y personas de la comunidad LGTBIQ+.

Comunicar con perspectiva de género: no es simplemente escribir, informar o hablar sobre mujeres, sino que se trata de entender el género como categoría de análisis transversal en todo el proceso comunicativo; es decir, que toda la información y acciones comunicativas (mensajes/ contenidos escritos, audiovisuales, gráficos, actividades) sean tratados con perspectiva de género.

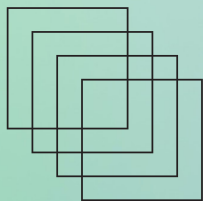
consideran que las variables sexo y/o género no se incorporan en las investigaciones. La mayoría de los relatos por parte de investigadores/as da cuenta de una ignorancia en torno a cómo incorporar este enfoque analítico, más allá de la composición de su equipo de trabajo, en especial en áreas alejadas de las ciencias sociales y/o humanidades.

Sin embargo, las entrevistadas manifiestan inquietud respecto a la incorporación de indicadores de género en sus investigaciones, así también en los contenidos curriculares en la docencia o la promoción de investigaciones desde esta perspectiva. Pese a lo anterior, estas opiniones no son mayoritarias, lo que se ratifica en la encuesta, donde un 26,9 % de los hombres y un 39,6 % de las mujeres considera prioritaria la incorporación de perspectiva de género en el contenido de la investigación.

Finalmente, la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones de áreas I+D+i+e es casi inexistente y, a pesar de que se detectan iniciativas puntuales, esto no es una preocupación generalizada en los equipos de investigación.



Antecedentes



Antecedentes

Dos ejes articulan los antecedentes que se presentan a continuación. El primero tiene relación con las brechas de género en disciplinas vinculadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y el segundo con políticas a nivel nacional y local que se han implementado para revertir la desigualdad de género en estas áreas del conocimiento. En relación con estos ejes, se busca reconocer el problema abordado y los avances y medidas implementadas en la educación superior.

Brechas de género en disciplinas vinculadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)

La existencia de una brecha de género entre hombres y mujeres en CTIM es una tendencia a nivel mundial. Según la literatura disponible, los principales motivos están relacionados con la mantención de una alta matrícula masculina en estas áreas (segregación horizontal), el progreso desigual de hombres y mujeres en sus puestos de formación e investigación (segregación vertical) y el difícil acceso a puestos de toma de decisiones por parte de mujeres (techo de cristal) (Silva *et al.*, 2021). Esto genera una «infrarrepresentación de las académicas en la ciencia y en la tecnología, especialmente en la producción científica, factor determinante para el prestigio profesional» (Lozano & Iglesias, 2014, p. 213) lo cual afecta las trayectorias y proyecciones de sus carreras.

Las explicaciones sobre la mantención de estas brechas son diversas. En primer lugar, prevalecen los estereotipos de género sobre las capacidades de las mujeres para desarrollar sus habilidades en estas áreas. Así mismo, se mantienen los prejuicios sobre la incompatibilidad de las responsabilidades laborales y las de cuidados (Silva *et al.*, 2021). Por último, resultan escasas las medidas institucionales para abordar las responsabilidades de cuidado y existe una falta de acompañamiento a las mujeres por parte de las universidades, ya sea para establecer redes y colaborar en proyectos de investigación, como para avanzar en su titularidad, lo que provoca en ellas una sensación de aislamiento dentro de sus departamentos (Casad *et al.*, 2021).

Otro fenómeno asociado a estas brechas es la violencia de género, la cual se expresa en el acoso sexual. De acuerdo con las mediciones a nivel global, las mujeres «son 14,4 veces más propensas a haber sufrido acoso sexual en la universidad o el trabajo que los hombres» (Canales et al., 2021, p. 130). Al mismo tiempo, se mantienen las brechas salariales de los profesionales con doctorado en las universidades, «ya que los hombres ganan un 17% más que las mujeres cuando tienen entre 25 a 39 años. Esta cifra aumenta a un 23% para las personas entre 55 y 70 años» (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022, p. 8). Ambos factores promueven la marginalidad de las mujeres en el sistema y las aíslan aún más de las recompensas del sistema científico (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2021). Esto se evidencia al momento de observar las colaboraciones en publicaciones científicas, en donde los hombres suelen publicar con otros hombres, dificultando el acceso a la promoción igualitaria y afectándola en forma indirecta (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2021).

Lo anterior influye en que Chile

se encuentre en la mediana del porcentaje de mujeres entre el total de personas que investigan, con un 35%. Este indicador constata una leve mejora respecto a la última medición, en el que se ubicó en un 34%, pero se mantiene como la clasificación de personal en I+D con menor presencia de mujeres en Chile. (Comunidad Mujer & Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022, p. 6)

Para revertir estas cifras, las recomendaciones internacionales indican que las medidas de acciones afirmativas promovidas por el Estado son las más relevantes. Dichas medidas, expresadas como políticas nacionales o programas locales, permitirían avanzar de forma efectiva en disminuir las desigualdades de género en estas áreas del conocimiento (Cifuentes & Guerra, 2020).

Dado lo anterior, las instituciones de educación superior tienen el desafío de enfrentar las desigualdades de género existentes en las carreras científicas y, es en este contexto, que la Universidad Autónoma de Chile se plantea hoy la necesidad de hacerse cargo de la brecha de género en las áreas I+D+i+e. Para ello, el presente diagnóstico permite observar las principales dificultades y generar programas e iniciativas con miras a su superación.

Políticas a nivel nacional y local

En nuestro país, distintas políticas y programas en la educación superior han buscado «generar acciones afirmativas que promuevan una mayor participación de mujeres en carreras CTIM» (Canales *et al.*, 2021).

En 2018 se aprueba la ley N.° 21.094, que involucra a universidades públicas y las mandata a tener como principios rectores, entre otros, la no discriminación, la igualdad de género, la inclusión y la equidad en general.

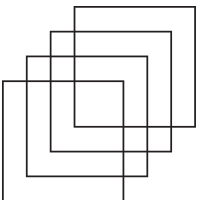
En esta línea, en 2020 se crean la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y el plan de acción 50/50 para el 2030, ambos impulsados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI). Esto acompañó la generación de distintas medidas a nivel local, como son los programas de acceso prioritario en instituciones de educación superior, particularmente en carreras de ingeniería. Tal es el caso de los Cupos de Equidad de Género (Universidad de O'Higgins), el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (Universidad de Chile), Más Mujeres en Ingeniería (Universidad Austral), Ingenieras para el mundo (Universidad de Talca) y Mujeres en Ingenierías (Universidad Adolfo Ibáñez). Estas medidas se concentran en revertir la brecha en la matrícula de carreras altamente masculinizadas y los resultados muestran, en el caso de la Universidad de Chile, que «desde su instauración en el año 2014, la matrícula de primer año del Plan Común de Ingeniería ofrecido por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas pasó de contar con un 19 % de mujeres al 30 % actual» (Canales *et al.*, 2021, p. 122).

Otra medida relevante en el marco de disminuir las desigualdades en la educación superior es la ley 21.369 (2021), que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en estos espacios educativos. Esta política busca prevenir el acoso sexual y sancionarlo a partir de la creación de una institucionalidad de género, es decir, direcciones de igualdad de género que puedan crear medidas internas, instalarlas y realizar seguimiento.

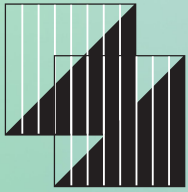
Lo anterior, junto a otros incentivos, como, por ejemplo, el programa Innovación en Educación Superior (InES) en Género ha permitido a las universidades, públicas y privadas, fortalecer la institucionalidad de género en áreas CTIM con una hoja de ruta clara, apuntando a puntos críticos y objetivos concretos.

En este contexto, **la Universidad Autónoma de Chile asume el desafío de avanzar en medidas que permitan responder a los avances a nivel nacional y generar medidas a nivel local.** Por ello, en respuesta a la normativa nacional, el 12 de septiembre de 2022 entró en vigor la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Autónoma de Chile (Resolución N.º 102, 2022), con el objetivo de promover un ambiente seguro para todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria. Junto a lo anterior, se crea la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión y la Subdirección de Género (Resolución N.º 104, 2022), con funciones como la realización del seguimiento y evaluación de medidas de apoyo, protección y reparación que dicta el también existente Protocolo de Investigación y Sanción de Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Con el propósito de acompañar y fortalecer las acciones desarrolladas y abordar los desafíos en materia de CTIM, la universidad expresa su voluntad de seguir avanzando, en diálogo con el marco normativo, en pos de generar nuevas iniciativas a nivel local, así como medidas de acción positiva que permitan disminuir las brechas en estas áreas del conocimiento.



Objetivos del estudio



Objetivos del estudio

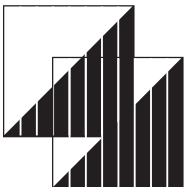
Objetivo general

Realizar un diagnóstico institucional de género respecto de la brechas, barreras e inequidades en los ámbitos de I+D+i+e presentes en la Universidad Autónoma de Chile y proporcionar indicadores que conformen una línea de base respecto de la situación actual y permitan monitorear el progreso, distinguir los sesgos implícitos y/o explícitos de género, identificar fortalezas o condiciones críticas institucionales, reconocer procesos y prácticas que facilitan u obstaculizan la igualdad de género en estos ámbitos en la institución y proponer mejoras.

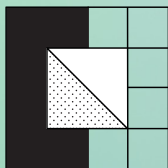
Objetivos específicos

1. Levantar una línea base con indicadores que caractericen la situación actual de género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile que permita identificar brechas, barreras e inequidades en la materia y reconocer las fortalezas, oportunidades y debilidades que enfrenta el proceso de instalación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en I+D+i+e, así como los avances del proyecto InES Género dentro de la institución.
2. Reconocer cómo las prácticas, usos, normas institucionales y valoraciones dificultan o favorecen el proceso de instalación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.
3. Interpretar, desde una perspectiva de género, los elementos de la gestión de personas de la Universidad Autónoma de Chile que favorecen o dificultan los avances de género en los ámbitos vinculados a I+D+i+e.
4. Identificar, desde la percepción de los investigadores y las investigadoras, las brechas, barreras e inequidades de género en el ingreso, desarrollo de carrera, participación y producción de las mujeres investigadoras en proyectos, empoderamiento y liderazgo, iniciativas de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento de base científico-tecnológica, reconociendo necesidades de capacitación, soportes o instrumentos institucionales requeridos.

5. Analizar, desde una perspectiva de género, los principales documentos institucionales vinculados a I+D+i+e (estatutos, reglamentos y políticas internas, entre otros) para elaborar actualizaciones y recomendaciones de mejora que permitan mayor igualdad para las investigadoras de la Universidad Autónoma de Chile.
6. Analizar la infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e y su grado de facilitación para el quehacer de las mujeres investigadoras (accesibilidad, servicios sanitarios, iluminación, espacio para lactancia, sala cuna y jardines infantiles, etc.).
7. Analizar, desde una perspectiva de género, los mecanismos y sentidos transmitidos a través de las comunicaciones actuales de la Universidad Autónoma de Chile.
8. Consultar a la comunidad universitaria que se desempeña en los ámbitos de I+D+i+e por aspectos que consideren relevantes para incluir en una Política de Igualdad de Género en la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados.



Marco teórico



Marco teórico

Esta investigación se presenta a partir de dos ejes: perspectiva de género en la educación superior y brechas de género en disciplinas de I+D+i+e. En el primer eje se abordará la discusión sobre desigualdades estructurales de género en educación superior, a fin de comprender cómo emerge la perspectiva de género en estas áreas del conocimiento, considerando la literatura gris y la científica desarrollada durante los últimos diez años. En el segundo eje se revisarán tendencias mundiales en términos de brechas y discriminaciones de género en áreas I+D+i+e.

Perspectiva de género en educación superior

Las teorías de género han desarrollado «constructos teóricos que otorgan los elementos de análisis para hacer visibles las condiciones de subordinación femenina y han construido también las herramientas metodológicas para transformar las relaciones sociales en relaciones más igualitarias» (Buquet *et al.*, 2010, p. 212). Estos elementos se relacionan con el sexo, la clase, la edad y otros puntos a observar que han permitido comprender que **las desigualdades entre hombres y mujeres son producto de una construcción cultural y no resultado de capacidades naturales diferenciadas entre los sexos** (A. G. Buquet, 2011).

Una categoría crucial, que surge a partir de esta discusión y que permite entender estas desigualdades, es la de división sexual del trabajo (DST). Según esta idea, existe una fuerte distinción entre tareas supuestamente femeninas y masculinas, en tanto el **sexo funciona como criterio para repartir las tareas y así estructurar un sistema político y económico desigual para las mujeres** (Orozco, 2014). Se trata de un concepto clave en las ciencias sociales, pues da cuenta de la distribución desigual de labores productivas y reproductivas entre hombres y mujeres en distintas sociedades, imponiendo a estas últimas la realización de una mayor proporción de actividades de trabajo doméstico y de cuidados, perjudicando su desarrollo personal y profesional. Así, hasta el día de hoy se mantiene una brecha salarial que implica menores ganancias para las mujeres en relación con los hombres aun realizando el mismo trabajo (Gledhill *et al.*, 2019).

El espacio universitario no es ajeno a esta realidad, ya que, a pesar de que las mujeres han logrado ingresar masivamente a la formación universitaria, esto no ha generado una transformación en el ordenamiento de género, lo cual ha generado que, en las universidades, se reproduzcan las mismas dinámicas que observamos en la sociedad y que incluso se agudizan en áreas y disciplinas I+D+i+e (A. G. Buquet, 2011).

Esta desigualdad se hace evidente en la etapa escolar, durante la cual la tendencia a repartir tareas en forma diferenciada acaba influyendo en la autopercepción y el rendimiento académico de los sujetos (Conicyt, 2017). Esto influye también de manera directa en la elección de carreras, ya que, como las escuelas refuerzan en las niñas y jóvenes las habilidades asociadas a las áreas de humanidades, servicios y cuidados, estas tienden a elegir carreras de ese sector pues es donde mejor valoradas se sienten (Comunidad Mujer, 2020).

Brechas de género en disciplinas de I+D+i+e

De acuerdo con Camacho (2018), Chile hace eco de las tendencias mundiales en términos de brechas y discriminaciones de género en áreas I+D+i+e. Las ciencias y tecnologías son áreas del conocimiento predominantemente lideradas por hombres, por ello, «muchas mujeres que estudian carreras en ciencia y tecnología no continúan trabajando en las mismas áreas» (Canales *et al.*, 2021, p. 117), lo que mantiene la promoción desigual en el desarrollo académico en estas disciplinas e influye en el menor acceso, por parte de mujeres, a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo (Conicyt, 2017; Santos, 2018).

Cuando hay más mujeres en ciencia, éstas contribuyen a la formulación de políticas de fomento a la participación femenina

En dichas áreas, las mujeres deben sortear también otros obstáculos, como la falta de reconocimiento entre pares, el acoso y la exclusión de parte de profesores durante su etapa de formación universitaria (Martínez-Galaz *et al.*, 2022), además de cargar, al igual que las mujeres en otras áreas del trabajo remunerado, con la responsabilidad de conciliar entre las exigencias de la familia y las de la academia, ocasionando, por ejemplo, que interrumpan sus estudios con una frecuencia hasta siete veces mayor que sus pares masculinos (Canales *et al.*, 2021). A esto debemos sumar la ausencia de políticas posnatales para estudiantes de pre y posgrado y el poco acceso a espacios de cuidado como salas cunas y jardines infantiles (Conicyt, 2018). Esta brecha se ha acentuado durante la pandemia por COVID-19, donde las investigadoras han debido enfrentarse no sólo a las barreras preexistentes, sino también a los elementos que se suman con la contingencia sanitaria, como la dificultad para poner límites entre el espacio personal y el

laboral dentro del hogar al ser las principales encargadas de los cuidados (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022).

Otra de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres que se dedican al área de las ciencias y tecnologías es el acoso sexual, siendo 14,4 veces más propensas que los hombres a atravesar por este tipo de situaciones (Gender Gap in Science Project, 2020).

A esto se suma la dificultad de denunciar dada la falta de dispositivos institucionales para ello y la presión que esto representa en ambientes laborales pequeños y jerárquicos. Esto no significa que las mujeres no accedan en absoluto a cargos estratégicos para el desarrollo de las ciencias y tecnologías, sino que lo hacen en menor proporción que sus pares masculinos. Quienes acceden a cargos altos, no obstante, suelen convertirse en referentes. Lo anterior es importante porque justamente uno de los factores que mencionan las estudiantes de ingeniería como una dificultad en sus carreras es la falta de referentes, que implica, a su vez, la dificultad para generar proyecciones a futuro en sus profesiones (Martínez-Galaz *et al.*, 2022).

Estudios han demostrado que **cuando hay más mujeres en ciencia, éstas contribuyen a la formulación de políticas de fomento a la participación femenina**, así como a desarrollar culturas laborales que valoren el trabajo y la generación de conocimiento por parte de las mujeres investigadoras (Waldman, 2019).

Sin perjuicio de lo anterior, la literatura científica en la materia enfatiza la importancia de combatir la desigualdad de género desde la escuela, incluyendo la perspectiva de género en el currículum nacional con orientaciones para que el profesorado sea también parte de esta política (Camacho, 2018; Comunidad Mujer, 2017, 2020). La transversalización de la perspectiva de género requiere de un trabajo constante en las diferentes etapas académicas, y no sólo de talleres o actividades ocasionales (Bonder, 2015; Gledhill *et al.*, 2019). Una forma de aportar a esto es incorporar los estudios de género al currículum, pues proporciona nuevas herramientas teóricas y metodológicas para comprender la realidad social (A. Buquet, 2015). **Las universidades, por su parte, deben enfrentar de manera conjunta todas las desigualdades. Esto no se logra sólo desde los protocolos contra el acoso sexual, sino abordando también los patrones de socialización que genera esta desigualdad y, sobre todo, con mucha voluntad política** (Santos, 2018).

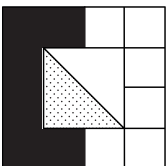
Otro desafío se relaciona con la promoción de mujeres en cargos estratégicos que permitan avanzar en la transformación de las relaciones de género, cuestión que ha de ir a la par con las

modificaciones a niveles primarios y secundarios de educación (Bonder, 2015; Comunidad Mujer & Conicyt, 2016), pues hasta 2017 sólo cerca del 27 % de los cargos directivos en instituciones de educación superior eran ostentados por mujeres, asunto que implica subrepresentación al momento de la toma de decisiones y construcción de políticas educativas internas (Venegas, 2017). A nivel mundial, una estrategia que ha demostrado tener resultados exitosos en esta materia es la implementación de mentorías que favorezcan el que las mujeres terminen sus carreras y que se mantengan trabajando en el área que estudiaron y logren desarrollarse profesionalmente contando no sólo con referentes femeninas sino, además, con su apoyo (Canales *et al.*, 2021). Esto también requiere acompañamiento constante, para lo cual se sugiere la redacción de guías y recursos similares (Bonder, 2015).

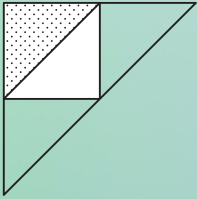
Con todo, el primer paso sugerido para responder adecuadamente a los desafíos planteados es el reconocimiento institucional de la inequidad de género existente dentro de las propias casas de estudio (A. Buquet, 2015), así como exigir la integración de la perspectiva de género en el contenido de las propuestas de investigación (Gobierno de Finlandia. Ministerio de Educación y Cultura, 2021; Natcher *et al.*, 2020).

Cabe destacar que existen en la experiencia nacional propuestas de avance frente a lo descrito hasta aquí. Tal es el caso de la Universidad de Chile que, a través de su *Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias* (2017) ha promovido cuestiones como la instalación de salas cunas dentro de sus campus o la garantía de equidad de género en procesos de evaluación y calificación académica. A nivel internacional, se destaca la experiencia de Holanda, que implementó políticas de fondos de investigación exclusivos para mujeres, una normativa legal que fomentó la igualdad de género y permitió visibilizar los aportes de mujeres en las ciencias (Conicyt, 2017).

Para avanzar en la Universidad Autónoma de Chile, se presenta un diagnóstico basado en la experiencia propia de la casa de estudios y de dos casos de instituciones con sellos de género y las ventajas y desventajas de los procesos de certificación en normas de igualdad de género, lo cual permitirá realizar recomendaciones situadas para la universidad.



Diseño metodológico



Diseño metodológico

Para la realización del estudio se combinaron los enfoques y técnicas provenientes de las metodologías cuantitativa y cualitativa. Esto permitió observar, describir, comprender e interpretar el fenómeno estudiado y, a su vez, cuantificar y acceder al fenómeno a partir de un conocimiento más distributivo y representativo de la realidad de la comunidad universitaria que se desempeña en los ámbitos de I+D+i+e de la Universidad Autónoma de Chile.

Técnicas e instrumentos para la producción de información

Las técnicas cualitativas y cuantitativas permitieron realizar un diagnóstico institucional en género respecto de las brechas, barreras e inequidades en los ámbitos de I+D+i+e presentes en la Universidad Autónoma de Chile, además de reconocer procesos y prácticas que facilitan u obstaculizan la igualdad de género en este ámbito en la institución, a fin de proponer mejoras.

Las principales técnicas para la producción de información que se utilizaron en el presente diagnóstico fueron las siguientes:

- Entrevistas semiestructuradas
- Grupos focales
- Encuesta online
- Observación no participante
- Revisión y sistematización de información secundaria
- Benchmarking de experiencias exitosas de gestión de universidades y género en los ámbitos de I+D+i+e

Producción de información primaria

Entrevistas semiestructuradas. Se realizaron 48 entrevistas online semiestructuradas en las sedes de Talca, Temuco y Santiago (Providencia y El Llano Subercaseaux), las cuales se distribuyeron de la siguiente forma:

Investigadores/as en I+D+i+e	Directivos de centros e institutos y coordinadores de grupos de investigación de la universidad	Autoridades de la universidad, incluidas mujeres con cargos directivos	Informantes clave que gestionan personas en la universidad	Personas encargadas de comunicaciones en la universidad
33	4	5	3	3
Con el objetivo de conocer la percepción de los investigadores y las investigadoras respecto al proceso de instalación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.	Con el fin de conocer aspectos del desarrollo de la carrera en investigación desde una perspectiva de género, indagar sobre cuáles son las diferencias que ven en la carrera de investigación en hombres y mujeres e identificar hitos que construyen –y probablemente diferencian– las trayectorias de hombres y mujeres científicas.	Con el propósito de conocer la experiencia de liderazgo dentro de la institución, la cultura organizacional y los mecanismos que fomentan la participación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad.	Para indagar sobre potenciales sesgos, barreras o brechas de género de la mano de quienes toman las decisiones de gestión del personal.	Con el objetivo de conocer cómo se ha integrado la perspectiva de género en las comunicaciones internas de la universidad y cómo se propicia la visibilización de la labor de las mujeres investigadoras.

- **Grupos focales.** Se realizaron tres grupos focales vía online, con investigadores e investigadoras de la universidad, uno en cada sede (Talca, Temuco y Santiago), esto con el fin de conocer su percepción respecto del proceso de instalación y fortalecimiento de la institucionalidad de género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.
- **Encuesta *Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.*** Se llevó a cabo un proceso de encuesta online autoaplicada, por medio del software Survey Monkey (versión premier), dirigido a todas las personas que realizan funciones de investigación en la Universidad Autónoma de Chile en todas sus sedes. La universidad se encargó de enviar el enlace de la encuesta al universo de personas, además de realizar los refuerzos para una mayor tasa de respuestas. De un universo de 200 personas; 143 respondieron la encuesta, sin embargo, 39 respondieron de forma incompleta y 105 de forma completa. Sólo estas últimas fueron contabilizadas como respuestas válidas para el análisis de la información.

- **Observación no participante.** Se llevó a cabo una observación no participante de carácter presencial en las tres sedes de la Universidad Autónoma de Chile (Talca, Temuco y Santiago [Providencia y El Llano Subercaseaux]) a fin de levantar información sobre la infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e y determinar en qué medida éstas facilitan o no el quehacer de las mujeres investigadoras (accesibilidad, servicios sanitarios, iluminación, espacio para lactancia, sala cuna y jardines infantiles, etc.).

Producción de información secundaria

- **Revisión y sistematización de información y literatura nacional e internacional sobre brechas, barreras e inequidades de género en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, el conocimiento y la innovación (CTCI).** Se seleccionaron y sistematizaron 43 textos de literatura gris y científica (23 nacionales y 22 internacionales) con el propósito de indagar sobre las brechas de género a nivel laboral y en el área científico-tecnológica, además de conocer las medidas que se han implementado para la disminución de desigualdades entre hombres y mujeres.
- **Revisión de documentos y herramientas de gestión de personas de la Universidad Autónoma de Chile desde una perspectiva de género.** Se analizaron instrumentos normativos existentes en el circuito de la I+D+i+e y transferencia tecnológica en la Universidad Autónoma de Chile. Se revisó y sistematizó un total de 29 textos, con el objetivo de identificar el nivel de incorporación del enfoque de igualdad de género en el diseño e implementación de metodologías y procedimientos en los procesos de contratación, retención, promoción y desarrollo de investigadores e investigadoras dentro de la organización en los ámbitos de la producción de conocimiento, así como también aquellas políticas vinculadas a la conciliación trabajo/vida personal y familiar con el propósito de conocer el nivel de avance de la organización en la promoción de la corresponsabilidad social y parental expresado en la implementación de medidas y acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- **Revisión de documentos y herramientas de comunicación asociadas a I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.** Se revisó y sistematizó un total de 72 documentos (48 noticias relacionadas a I+D+i+e; 14 documentos institucionales y 10 páginas web de la institución), con el objetivo de elaborar recomendaciones de mejora o actualización de la información, especialmente en lo que se refiere al grado de transversalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la institución.
- **Revisión de sellos de género en la universidad, trabajo e I+D+i+e.** Se realizó una revisión y análisis de los sellos de género, según las experiencias de certificación de 1) Laboratorios Bagó con el Sello Igualdad Conciliación, distinción gubernamental otorgada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, a través del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, a las organizaciones certificadas voluntariamente en la norma chilena 3262, y 2) la Universidad de Chile (UCH) con el Sello Genera Igualdad, certificación dada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Esto con el fin de observar las ventajas y desventajas de cada uno y orientar así las recomendaciones propuestas, de manera tal que, si la Universidad Autónoma de Chile decide certificarse con alguno de los sellos, exista una armonía entre las exigencias de los sellos y las acciones propuestas.
- **Benchmarking de experiencias exitosas de gestión de universidades y género en los ámbitos de I+D+i+e.** Se revisaron, sistematizaron y analizaron casos prácticos de gestión de universidades y género en I+D+i+e para ser incorporados como antecedentes y contexto de las recomendaciones realizadas a la Universidad Autónoma de Chile para instalar su política de igualdad de género. Dicha revisión incluyó tres iniciativas universitarias, dos correspondientes a la Universidad de Chile (Unidad de Género de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo [VIDGEN] y Programa de ingreso prioritario de mujeres en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas) y una a la Universidad Nacional Autónoma de México (Comisiones Internas para la Igualdad de Género, en específico, la comisión perteneciente al Instituto de Ciencias Físicas).

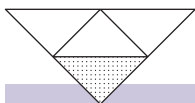
Análisis de la información

La información cualitativa de tipo secundaria fue examinada mediante un análisis de contenido, mientras que la información cualitativa de tipo primaria fue sometida a un análisis de discurso. La información cuantitativa, en tanto, fue analizada de manera estadística por medio del software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

El análisis de la información se ordenó según las siguientes dimensiones:²

- 1. Caracterización de la comunidad universitaria que participó en el estudio:** identificación general (sociodemográfica y académica) de la comunidad universitaria que se desempeña en I+D+i+e que participó en el estudio, tanto en la producción de información cualitativa (entrevistas, grupos focales) como cuantitativa (encuesta).
- 2. Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la Universidad Autónoma de Chile:** nivel de avance en una agenda institucional que transversaliza el enfoque de igualdad de género en el desarrollo de investigación, integrándolo de manera sustantiva y visible en todos los niveles organizacionales y haciéndolo parte de la gestión estratégica de la institución.
- 3. Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género:** nivel de desarrollo de la institución en el 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 dentro de la organización en los ámbitos de la producción de conocimiento.
- 4. Promoción de liderazgo de las investigadoras:** nivel de avance de la organización en la promoción del liderazgo de las investigadoras, velando por la generación de instancias y programas para el desarrollo de sus carreras.
- 5. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género:** nivel de avance de la organización en la promoción de estructuras de remuneraciones objetivas, transparentes e igualitarias entre investigadores e investigadoras y de condiciones laborales estables e igualmente protegidas.

² Las dimensiones 2, 3, 4, 5, 6, 8 y 9 y sus definiciones indicadas aquí son tomadas del documento *Huella de Género. Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021)*.



Tanto los datos cuantitativos como los cualitativos fueron analizados mediante la triangulación múltiple de información, que consiste en:

- **Triangulación de métodos:** se analizó información a partir de técnicas cuantitativas y cualitativas.
- **Triangulación de sujetos:** se entrevistó a distintos actores, con el rasgo común de estar vinculados o ser parte del proceso a diagnosticar.
- **Triangulación de material de referencia:** se analizó información de tipo primaria y secundaria.

6. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social:** nivel de avance de la organización en la promoción de la corresponsabilidad social y parental expresado en la implementación de medidas y acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
7. **Infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e:** nivel en que la infraestructura asociada a I+D+i+e apoya el quehacer de las investigadoras e investigadores, por ejemplo, en la reincorporación a la carrera investigativa tras interrupciones por crianza o la apertura de los espacios universitarios y laborales a niños y niñas, garantizando infraestructuras para la conciliación en el trabajo y las actividades relacionadas, como conferencias y reuniones (desde lactarios, mudadores, accesibilidad para coches), ampliando y financiando salas de lactancia, sistemas de cuidado infantil y de ayuda con las tareas escolares.
8. **Promoción de ambientes laborales libres de violencia de género:** nivel de avance de la organización en el compromiso, implementación y difusión de protocolos y mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de violencia de género. Implica la implementación de actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción de la violencia de género y particularmente del acoso sexual laboral. Complementariamente, implica la medición y seguimiento de las tasas de resolución de los casos de acoso sexual.
9. **Comunicaciones estratégicas con enfoque de género:** nivel de avance de la organización en la implementación de una estrategia comunicacional que garantice el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica, con especial foco en las publicaciones realizadas en el marco de la investigación que realiza la Institución Generadora de Conocimiento (IGC), de forma que la comunicación sea un medio para remover estereotipos y sesgos de género.
10. **Desafíos de género en los ámbitos I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile:** aspectos que la comunidad universitaria que se desempeña en los ámbitos de I+D+i+e consideran relevantes para incluir en una política de igualdad de género en la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados.

Presentación de resultados

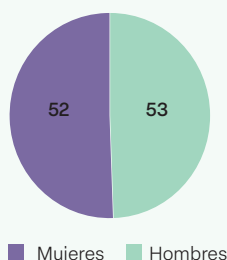


Presentación de resultados

A continuación, se presentan los principales resultados del diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e de la Universidad Autónoma de Chile para el año 2022.

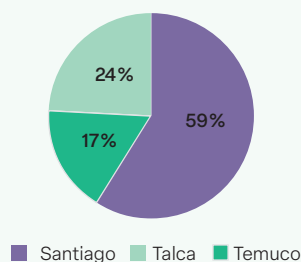
Caracterización de la comunidad universitaria que participó en el estudio

GRÁFICO 5. Distribución de participantes de la encuesta por número de casos



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

GRÁFICO 6. Porcentaje de participación en la encuesta por sede



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en el ámbito de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

La distribución por sexo de la población que respondió la encuesta es de un 50,5 % mujeres (53 casos), frente a un 49,5 % de hombres (52 casos).

De las 105 personas que completaron la encuesta, sólo dos se identificaron como población LGBTQ+,³ un hombre y una mujer, mientras que cuatro personas (dos hombres y dos mujeres) optaron por la respuesta «Prefiero no contestar».

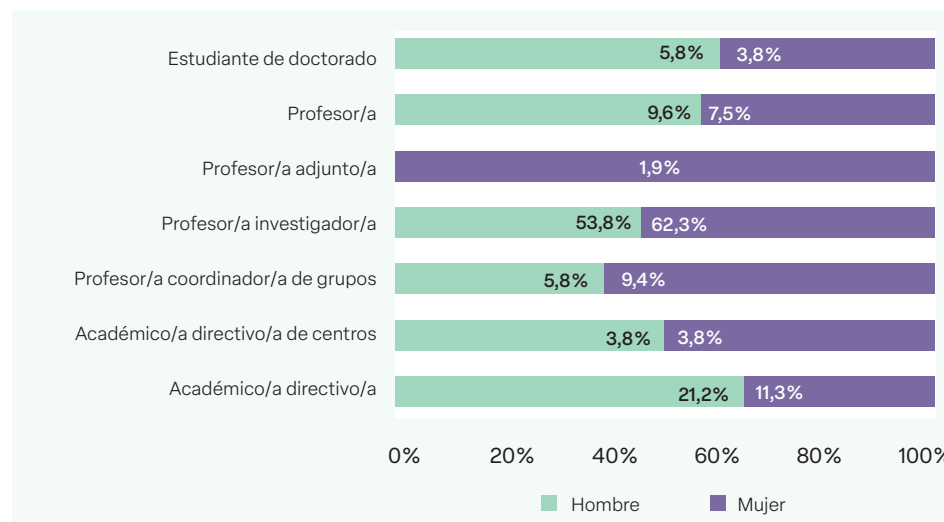
Sobre la edad de las personas encuestadas, éstas se encuentran entre los 28 y 72 años. Los datos expresan que la mayor cantidad de investigadores/as y académicos/as que contestaron la encuesta están dentro del tramo etario de entre 36 y 45 años, es decir, el 49,5 % del total (52 casos).

En cuanto a la sede universitaria en la que se desempeñan principalmente, el 59 % de los casos corresponde a Santiago (62 casos), 23,8 % a la sede de Talca (25 casos) y un 17,1 % a la sede de Temuco (18 casos).

³ Lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer o no binarias y otras.

Respecto a la pregunta por la labor principal que realizan dentro de la universidad, las personas encuestadas en su mayoría se dedican a ser profesores/as investigadores/as (58,1%), en segundo lugar, académico/a directivo/a (16,2 %) y, en tercer lugar, se indica como labor la de profesor/a (8,6 %). Del total de profesores/as investigadores/as (61 casos), el 26,7 % fueron hombres (28 casos) y el 31,4 % mujeres (33 casos).

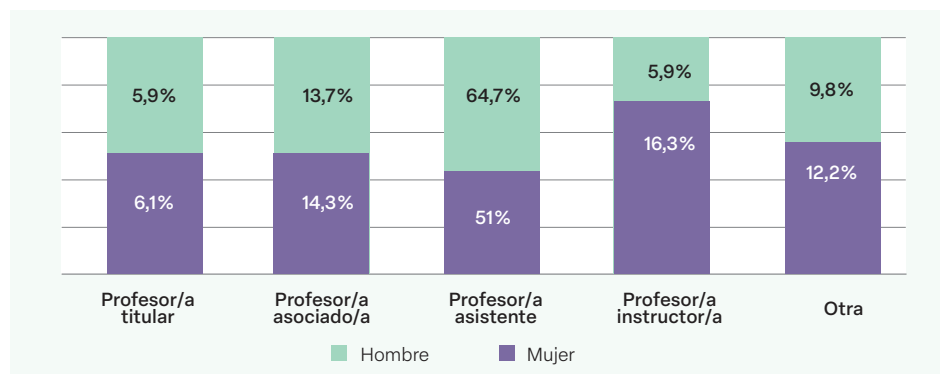
GRÁFICO 7. ¿Cuál es su labor principal dentro de la Universidad Autónoma de Chile?, desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

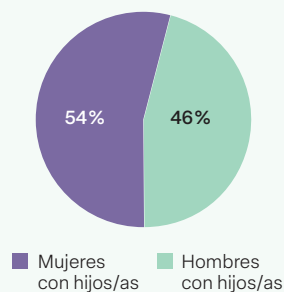
En relación con la jerarquía académica de quienes contestaron la encuesta, la mayoría de los casos (58 %) corresponde a profesores/as asistentes, siendo mayormente mujeres; en segundo lugar (14 %) profesores/as asociados/as; en tercer lugar (11 %) profesores/as instructores/as y con el mismo porcentaje está la respuesta «otra» (11 casos). Del total de personas que responde esta alternativa, siete indican «no estar jerarquizados» y una persona (mujer) señala desconocer su jerarquía académica.

GRÁFICO 8. Jerarquía académica a la que declaran pertenecer las personas participantes de la encuesta, desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

GRÁFICO 9. Distribución de hombres y mujeres con hijos/as (n = 65)



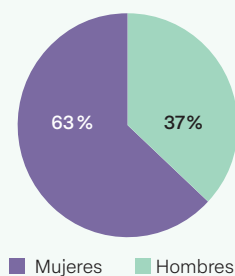
Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Por otra parte, se advierte que el 61,9% de quienes contestaron la encuesta declara tener hijos/as (65 casos), mientras que el 38,1% responde que no. Al analizar la distribución por sexo en esta respuesta, vemos que hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, con un 67,3% (35 casos) y 56,6% (30 casos) respectivamente.

A su vez, la mayoría de los hijos/as declarados/as tienen entre 6 y 12 años, luego se presenta el grupo de hijos/as mayores de 12 años y en tercer lugar está el grupo de hijos/as menores de 5 años.

En cuanto a la presencia de enfermedades crónicas, el 84,8% de quienes respondieron la encuesta declara no tener ninguna, mientras que un 13,5% (7 casos) de los hombres y un 17% (9 casos) de las mujeres declara sí tener alguna enfermedad crónica, lo que representa un 15,2% del total (16 casos).

GRÁFICO 10. Tiene a su cargo una persona dependiente y/o que requiere de cuidados especiales, desagregado por sexo (n = 24)



Fuente: informe final encuesta
Diagnóstico institucional en género en
los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad
Autónoma de Chile, 2022.

Al consultar sobre las responsabilidades de cuidado, un 22,9 % (24 casos) contestó que sí tiene a su cargo a una persona dependiente y/o que requiere de cuidados especiales (persona mayor, persona en situación de discapacidad, persona con enfermedades crónicas u otras similares), mientras que un 77,1% declaró que no. En cuanto a la distribución por sexo, se observa que en las mujeres se presenta un porcentaje mayor de responsabilidad con personas que requieren cuidados (15 casos) mientras que los hombres responden, en 9 casos, que sí tienen a cargo personas que necesitan de cuidados especiales.

Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la universidad

El análisis del eje de institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la Universidad Autónoma de Chile se realizó en función de tres fuentes de información. La primera consistió en una revisión de la normativa institucional, considerando políticas y reglamentos. Como complemento, se añadió información construida a través de entrevistas, con énfasis en autoridades y directivos/as de institutos y centros de investigación de la universidad. La tercera fuente corresponde a la información obtenida a través de la encuesta aplicada en el marco de este estudio.

La ausencia de incorporación del enfoque de género y del lenguaje inclusivo y no sexista en documentos y canales institucionales, implica que las mujeres no tengan una representación simbólica en el lenguaje utilizado, lo cual contribuye a su invisibilización.

A su vez, el proceso de análisis se ejecutó en tres etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia para evaluar la incorporación del principio dentro de la institucionalidad. Estas etapas, asociadas a ámbitos de relevancia, son:

1. Revisión del marco normativo institucional y la incorporación de perspectiva de género.
2. Resultados de la encuesta en torno a la sensibilización y conocimiento de igualdad de género.
3. Resultados de las entrevistas respecto de la institucionalización del principio de igualdad en el rol desde la perspectiva de las autoridades de la universidad.

Marco normativo institucional

Se revisaron siete documentos e instrumentos normativos relevantes para la institucionalidad y la incorporación de la igualdad de género, cuya síntesis se muestra a continuación. Cabe señalar que ningún documento institucional de la Universidad Autónoma de Chile está elaborado con lenguaje inclusivo y no sexista, utilizándose el género masculino de forma genérica. La ausencia de incorporación del enfoque de género y del lenguaje inclusivo y no sexista en documentos y canales institucionales, implica que las mujeres no tengan una representación simbólica en el lenguaje utilizado, lo cual contribuye a su invisibilización.

N.º	Documentos	Observaciones
1	Política de investigación de la Universidad Autónoma de Chile (2017)	No se incorpora la igualdad de género ni de forma discursiva ni declarativa. No utiliza conceptos relacionados al enfoque de género ni en sus principios, objetivos ni directrices. Tampoco menciona las barreras, brechas y dificultades que las mujeres experimentan en la producción científica.
2	Política de innovación y transferencia de la Universidad Autónoma de Chile (2017)	Dentro de esta política no se incorpora perspectiva de género, ni se menciona entre sus principios y objetivos. Tampoco se incluyen análisis o indicadores de género que den cuenta de la realidad respectiva.

N.º	Documentos	Observaciones
3	Plan de desarrollo estratégico 2019-2023	El documento menciona la perspectiva de género al incorporar el principio de diversidad e inclusión, señalando que «la equidad de género emerge también como uno de los desafíos más relevantes para la gestión universitaria» (p. 8). Sin embargo, en adelante esta perspectiva no se vincula a los principios, ejes ni objetivos que guían la planificación estratégica . Tampoco se incluyen variables como sexo o género en sus indicadores, ni se observa análisis, avances o logros relacionados a género dentro del plan.
4	Política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile (2022)	La perspectiva de género se menciona en el objetivo general a partir de la promoción de ambientes seguros para los integrantes de la comunidad universitaria, libres de acoso sexual, violencia y discriminación, a través de medidas integrales que favorezcan la inclusión. Sin embargo, la política no aborda ámbitos institucionales, además de los antes mencionados, a nivel organizacional y de contenidos de investigación, entre otros. Por otra parte, ésta no lleva aparejados indicadores, metas, ni acciones concretas, las cuales podrían estar contenidas dentro de un plan de acción para su implementación. De esta forma, la política tiene un carácter más bien declarativo , al no señalar mecanismos específicos para la consecución de sus objetivos.
5	Resolución de Rectoría N.º 104/2022 crea la Dirección de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile (2022)	El documento resuelve la creación de la Dirección de equidad de género, diversidad e inclusión, la cual estará a cargo de implementar y velar por el cumplimiento de la Política de género, el Modelo de prevención y la difusión del Protocolo de investigación sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. Al igual que la política, es necesario que esta dirección pueda velar por la incorporación del principio de igualdad de género no sólo en materia de acoso y discriminación, sino a nivel institucional a partir de la VRID, tanto en aspectos organizacionales, como en los contenidos de la investigación misma.
6	Política de institutos, centros de investigación y grupos de investigación (2020)	Ni en los principios ni en los objetivos se observan elementos que tributen al enfoque de género . Tampoco existen indicadores o análisis de datos relacionados con brechas de género. No se incorpora el principio de igualdad en la conformación de las unidades ni el criterio de paridad.
7	Política de equidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile (2020) ⁴	La política establece una serie de acciones que permiten institucionalizar el principio de igualdad de género dentro de la Universidad Autónoma de Chile, creando la Oficina de equidad e inclusión de la misma.

Fuente: elaboración propia.

4 Esta política fue reemplazada en septiembre de 2022 por la Política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile.

Al analizar con enfoque de género⁵ los anteriores documentos, se observa lo siguiente:

- En cuanto a la incorporación del enfoque de género a nivel discursivo/declarativo, se observa que tres de los documentos revisados para esta dimensión lo incorporan: los dos documentos referidos a las políticas de género y diversidad y el documento relacionado a la creación de la Dirección de equidad de género, diversidad e inclusión.
- Respecto a la incorporación del enfoque de género en principios y objetivos, esto se observa sólo en el documento que establece la creación de la Dirección de equidad de género, por cuanto este organismo se presenta como una unidad operativa y concreta para la consecución de la equidad de género. En el caso de las dos políticas de género y diversidad revisadas, estas incorporan la perspectiva de género, pero no la establecen en las líneas de acción.
- Sobre la incorporación de análisis de género, ninguno de los documentos revisados incorpora un análisis vinculado a la realidad universitaria.
- En cuanto al uso de indicadores de género, ninguno de los documentos revisados y analizados incorpora este tipo de indicadores.
- Respecto de la incorporación de elementos de interseccionalidad, se puede observar que cuatro documentos incorporan esta perspectiva: los dos documentos relacionados a la creación de políticas de equidad, el documento que establece la creación de la Dirección de equidad de género y el Plan de desarrollo estratégico 2019-2023.

5 Se evalúa la presencia o ausencia de las siguientes variables en el formato y contenido de la documentación institucional, según corresponda: 1) Incorporación del enfoque de género a nivel discursivo/ declarativo, 2) existencia de un buen uso de conceptos en relación con el enfoque de género, 3) presencia de análisis de género, 4) incorporación de la variable sexo, 5) incorporación de otras variables relevantes para realizar un análisis de género, 6) uso de indicadores de género y 7) incorporación de elementos de interseccionalidad.

La revisión de las distintas fuentes de información para **el análisis de la institucionalización del principio de igualdad de género revela entonces que este principio presenta una institucionalización más bien incipiente, caracterizada por un impulso importante al interior de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados.**

Los documentos institucionales pertinentes en materias de género (o de políticas y documentos que lo aborden de forma explícita) dan cuenta de una incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, no se observan líneas de acción específicas que permitan materializar esta voluntad, por lo cual se recomienda mayor precisión sobre las acciones a desarrollar para cumplir las metas declaradas, así como incorporar la perspectiva en los documentos restantes. Lo anterior permitiría establecer lineamientos estratégicos concretos, con metas e indicadores que den cuenta de la realidad de las mujeres investigadoras de la universidad desde el diagnóstico hasta las metas.

Sensibilización y conocimiento de igualdad de género

Un primer elemento relevante para el análisis de la institucionalización del principio de igualdad refiere a la relevancia que le otorga el profesorado investigador al enfoque de género en las prácticas de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento. Al respecto es posible señalar lo siguiente:

- En cuanto a la relevancia de la incorporación del enfoque de género en la gestión de personas investigadoras, por ejemplo, a través de procedimientos de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con perspectiva de género, se observa una diferencia importante entre hombres y mujeres, donde un 48,1% de los hombres (25 casos) lo considera «muy relevante», en contraste con un 75,5% de las mujeres (40 casos), presentando una diferencia de casi 30 puntos porcentuales.
- En relación con la relevancia de la incorporación del enfoque de género en la visibilización y promoción de la investigación realizada por investigadores e investigadoras de la universidad de modo equitativo, se presenta una diferencia menor, donde un 55,8% de los hombres (29 casos) lo considera «muy relevante», mientras que las mujeres responden lo mismo en un 69,8% (37 casos).
- Un 81,9% de las personas encuestadas (86 casos) cree relevante la incorporación del enfoque de género en el contenido de la investigación. Sin embargo, se observa una diferencia entre la percepción de hombres y mujeres. Aquí, los primeros responden que esto sería relevante o muy relevante en un 75% (39 casos) y las mujeres en un 88,7% (47 casos).
- La preeminencia que se le da a la incorporación del enfoque de género en propiciar una presencia equilibrada de hombres y mujeres que ejercen investigación en la universidad expresa que un 81% (85 casos) de las personas encuestadas lo considera relevante o muy relevante.
- Sobre el fomento de una presencia equilibrada en los cargos de mayor jerarquía, existe una valoración positiva general, con un 67,6% del total de respuestas (71 casos) que lo considera «muy relevante». Sin embargo, son los hombres quienes, en mayor porcentaje expresan que esto sería poco o nada relevante, con un 15,3% de las respuestas (8 casos) frente al 7,6% de mujeres (4 casos).
- Respecto de la relevancia que se le da al compromiso con la erradicación de la violencia basada en género por parte de la Universidad Autónoma de Chile, el porcentaje de personas que lo consideran relevante o muy relevante alcanza un 92,4% (97 casos).

- Con relación a la relevancia de la incorporación del enfoque de género a través de una Política de igualdad de género en la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados, se observa que un 63,8 % de las personas encuestadas (67 casos) responde que contar con esta política es muy relevante, el 27,6 % lo considera relevante, mientras que un 8,6 % de las personas encuestadas (9 casos) responde que esta política sería poco o nada relevante.
- Al indagar en el conocimiento por parte de las personas encuestadas sobre iniciativas implementadas por la universidad para la promoción de la igualdad de género y/o la participación de mujeres en el trabajo académico y de I+D+i+e, los datos muestran que un 57,1% de las respuestas señalan que no conocen iniciativas realizadas por la universidad en esta línea (28 hombres y 32 mujeres). Al observar la distribución por sexo, vemos un porcentaje mayor de mujeres que de hombres que declaran esta alternativa (60,4% frente a un 53,8 % respectivamente, es decir, 32 y 28 casos).
- En concordancia con lo anterior, ante la pregunta por el conocimiento de la Política de equidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile del año 2020, se observa que un 58,1% de las personas encuestadas señala conocerla (61 casos), mientras que el 41,9 % declara que no. En cuanto a la distribución por sexo, vemos que, en general, son hombres quienes responden en mayor porcentaje conocer la política, con un 63,5 % de las respuestas (33 casos), frente a un 52,8 % de mujeres (28 casos).
- A quienes respondieron que sí conocen la política, se les consultó si habían leído el documento y, de 61 personas que declararon conocer la política, el 50,8 % reconoce no haber leído el documento, mientras que un 49,2% responde sí haberlo leído. Nuevamente, son hombres quienes responden haber leído el documento en un mayor porcentaje.
- También se consultó respecto del Protocolo de acción contra la violencia de género en la Universidad Autónoma de Chile del año 2020. Aquí se destaca que el 61,9 % (65 casos) afirma sí conocer el protocolo y cerca de un 40 % declara que no.
- Respecto a la lectura del protocolo, el 58,5 % responde sí haber leído el documento (38 casos) frente a un 41,5 % (27 casos) que señala que no.
- En general, hay más personas que afirman conocer y haber leído el protocolo que la Política de equidad e inclusión, sin embargo, los porcentajes de quienes han leído el protocolo siguen siendo relativamente bajos.

Institucionalización del principio de igualdad en el rol desde la perspectiva de las autoridades de la universidad

Las autoridades de la universidad se refirieron a la institucionalización del principio de igualdad de género, resaltando que en los últimos años la Universidad Autónoma de Chile ha logrado avances relevantes. Un ejemplo de esto es la reciente incorporación de mujeres en cargos de dirección, como vicerrectorías, decanaturas y jefas de carrera. Si bien este impulso es más bien reciente, ha significado un cambio valorado positivamente por las autoridades.

Avances, nombramiento de mujeres en cargos directivos. Y se refleja en la valorización que tiene la universidad de nuestro rol como motores de cambio. (Autoridad universitaria)

De la misma forma, las autoridades de la Universidad destacan los esfuerzos por lograr paridad de cargos en ciertas áreas, especialmente las relacionadas a la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados (VRID), desde donde se indica la voluntad por una composición paritaria.

Lo que me ha pasado en la UA liderando el área, es que la jefatura está muy pendiente del tema de género, entonces las oportunidades que tenemos, de hecho, yo creo que el área está liderada por mujeres, porque entiende y da la oportunidad un poco a las mujeres para liderar. (Autoridad universitaria)

Las personas entrevistadas mencionan un cambio de mentalidad que ha ido incorporándose de a poco en términos de paridad de género, al menos por parte de quienes lideran la VRID. Este cambio generaría una nueva visión sobre la manera en que se llevan a cabo ciertos procesos de selección y conformación de grupos, donde la búsqueda por la paridad en instancias relacionadas a la I+D+i+e también se estaría institucionalizando (ya no sólo en la VRID).

Tengo que armar muchos comités académicos de doctorado y ahí siempre miro que esté balanceado en temas de hombres y mujeres, siempre apuntando a que haya un balance de hombres y mujeres. (Autoridad universitaria)

No obstante, se reconoce que este cambio no se ha traducido en documentos ni normativa oficial contundente que sirva para la institucionalización del principio de igualdad de género en la universidad en general. Así, esta apertura en temas como la paridad de género en cargos parecería depender más bien de las voluntades políticas de quienes lideran la VRID en la actualidad y no de un marco normativo y planificación estratégica que oriente el quehacer de la toda la universidad, ni siquiera aún dentro de la misma vicerrectoría en cuestión.

Esto es más un cambio cultural inducido. Estamos conscientes de que es necesario incorporar a más mujeres y procedemos con ese sesgo para buscarlo, como acción afirmativa, pero no está declarado ni es una política. (Autoridad universitaria)

A su vez, existen testimonios respecto a la dificultad de institucionalizar el principio de igualdad de género a través de normativa específica para, por ejemplo, alcanzar una paridad de cargos, lo que supondría una dificultad al interior de la universidad.

Veo a directivos activamente buscando el generar estos espacios preferentes para las mujeres, pero creo que la universidad no va a adoptar medidas generales, en el sentido de adoptar una norma de paridad, por ejemplo. Creo que eso es difícil para la cultura de la institución, pero en términos generales yo creo que está avanzando. (Autoridad universitaria)

A pesar de lo anterior, las personas entrevistadas confirman la necesidad de institucionalizar el principio de igualdad de género en la universidad a través de su incorporación en los distintos procesos, normas, políticas y planificación, de modo que sea transversal y que alcance las distintas áreas de su quehacer.

Hay una mayor conciencia institucional, estamos empezando, yo no digo que esté resuelta ni mucho menos. Hay una conciencia, hay procesos que están acelerando este tema, como la ley 21.369, que está acelerando porque obviamente una cosa es la estructura que tenemos que implementar, que eso es una historia, pero luego tenemos que ajustar todos nuestros procesos, y tengo una planilla con todos los procesos a los cuales hay que incorporar el enfoque de género. (Autoridad universitaria)

De esta forma, el principio de igualdad de género se encuentra en un proceso de institucionalización más bien incipiente, en que se destaca el desafío de su incorporación, particularmente a partir de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados, mas no se institucionaliza aún ni en la VRID. No obstante, existe, en el discurso de las autoridades actuales, la voluntad de tomar el desafío dentro del quehacer investigativo y en la toma de decisiones e iniciativas vinculadas a I+D+i+e.

Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género

Esta dimensión analiza las prácticas institucionales, diseño e implementación de metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento, selección, retención, promoción y desarrollo de investigadores e investigadoras en I+D+i+e dentro de la universidad, que pudieran generar oportunidades y resultados desiguales entre hombres y mujeres.

El proceso de análisis se ejecutó en tres etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia. Las etapas fueron: 1) Análisis de documentación institucional para la gestión de personas, 2) Reclutamiento, selección y retención de investigadores/as en I+D+i+e y 3) Gestión de promoción y desarrollo de investigadores/as en I+D+i+e dentro de la universidad.

Análisis de documentación institucional para la gestión de personas

Se llevó a cabo una revisión con perspectiva de género de 29 documentos institucionales (instrumentos normativos, estatutos, reglamentos y políticas internas) relacionados a la gestión de personas (investigadores/as) pertenecientes al circuito de la I+D+i+e y transferencia tecnológica en la Universidad Autónoma de Chile.

Reclutamiento, selección y retención de investigadores/as en I+D+i+e

El ingreso a las organizaciones generadoras de conocimiento debe orientarse a reclutar a las personas más adecuadas para el desarrollo de los cargos académicos y sus funciones respectivas, evitando cualquier metodología con contenido discriminatorio. Es importante, por lo tanto, asegurar que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto laboral por cuestiones de sexo, género, estado civil, número de hijos/as u otros asuntos de carácter personal, durante las entrevistas de ingreso o promoción a un cargo. Para ello, se recomienda llevar a cabo concursos y entrevistas objetivas y no discriminatorias. Al respecto, en la Universidad Autónoma de Chile se dan los siguientes resultados:

- Existe una falta de perspectiva de género en la cultura organizacional de la universidad, lo que incide transversalmente en todos los procesos y procedimientos relacionados a la gestión de personas ligadas a la I+D+i+e y, en la práctica, obstaculiza la igualdad en el acceso a las oportunidades, la continuidad laboral y el crecimiento profesional, por ende, dificulta el desarrollo en igualdad de condiciones de las mujeres en los ámbitos de la I+D+i+e.

- No existen protocolos de reclutamiento, selección, contratación, retención, promoción y desarrollo de investigadores/as con perspectiva de género, así como un diseño, metodologías y procedimientos que garanticen la igualdad de género en los ámbitos de I+D+i+e. De acuerdo con las entrevistas, aún existen sesgos de género en quienes están a cargo de estos procesos de selección.
- El 20% de las personas encuestadas, además de algunos testimonios de personas entrevistadas, dan cuenta de la persistencia en el tiempo de prácticas discriminatorias, como indagar en la vida personal y familiar de las postulantes durante los procesos de entrevistas, lo que, además se realiza de manera casi exclusiva a mujeres. Esto perpetúa la desigualdad entre los sexos y genera diversos impactos en factores como la confianza en los procesos o los planes del ámbito familiar y personal (como tener hijos/as o casarse, por ejemplo).
- Respecto a los procesos de reclutamiento y selección del personal, no se explicita la intención de no discriminación por género a lo largo de la ejecución de éstos, en la medida en que la sensibilización, conocimiento y formación en enfoque de género no es un requisito para conformar comisiones evaluadoras de postulantes para el ingreso a la institución o para el avance en la carrera, así como tampoco existe ninguna instrucción relativa a que se busque la paridad en la composición de las comisiones evaluadoras. Así, estas instancias se vuelven propicias para el deslizamiento de valoraciones que pudiesen reproducir estereotipos de género, los cuales tienen su origen en el modelo cultural hegemónico.

Gestión de promoción y desarrollo de investigadores/as en I+D+i+e dentro de la Universidad

Las universidades deben fomentar el desarrollo de la carrera de sus investigadores/as a través de medidas que estimulen su crecimiento académico y profesional. Frente a esto los/as encuestados/as y entrevistados/as identifican lo siguiente:

- Los cargos de mayor poder y autoridad siguen concentrados mayoritariamente en los hombres, esto es principalmente en espacios de dirección y comisiones evaluadoras de desempeño.
- Según las entrevistas de autoridades, las evaluaciones de desempeño están orientadas al cumplimiento del plan de trabajo. A diferencia de la jerarquización

académica, que mide trayectoria y las contribuciones académicas e investigativas que se han hecho, el proceso de calificación es un proceso que se relaciona con el plan de trabajo que el personal académico propone a comienzos de año y se le evalúa en atención a esos compromisos con una base mínima. En relación con estos dos procesos, **no existen protocolos institucionalizados que den cuenta de métodos que incorporen perspectiva de género. Por el contrario, se carece de ellos, enfocándose en métricas de productividad que suelen favorecer a los hombres:**

Nosotros, al ser investigadores, estamos muy familiarizados, por ejemplo, con las temáticas CNA, ANID, que, si eres investigadora mujer y tienes hijos, no vamos a calcular tu productividad en cinco años, sino que, a siete años dependiendo de los hijos. Nosotros estamos bien sensibles con esa forma de manejar el tener hijos o alguien a cargo. En cambio, eso no está recogido en los procesos de jerarquización o en los procesos de evaluación de desempeño. Yo he recibido procesos de evaluación de desempeño y ninguna pregunta refiere a los hijos, que si no ha podido lograr tal cosa por..., incluso hay una evaluación de desempeño que se hace año a año que es con productos académicos. Uno tiene que lograr 60 puntos al final del año y esos productos académicos no son sensibles a género, no es como que, si tiene hijos, tiene puntuación base, no, tienes que ir a 29 congresos y es lo mismo para hombres y mujeres. Entonces, no hay ninguna sensibilidad en la evaluación de desempeño ni en el proceso de jerarquización. (Autoridad universitaria)

- El proceso de jerarquización está normado por el Reglamento Académico y Carrera Académica (Resolución N.º 151, 2020), el cual no contiene acciones para fomentar el ascenso profesional ni evaluaciones inclusivas sin prejuicios de género. Tampoco considera los períodos de licencia por maternidad y paternidad al evaluar resultados de investigación para las decisiones de promoción, ni refiere a la necesidad de equilibrio de género en las comisiones evaluadoras. Esto repercute directamente en las evaluaciones de las investigadoras, en el desarrollo de sus carreras y finalmente en sus trayectorias laborales.
- De acuerdo con la información recabada, se constata la existencia de segregación laboral horizontal (feminización o masculinización de ciertas áreas del conocimiento y funciones) y vertical (menor presencia de mujeres en cargos de mayor reconocimiento y/o poder). Un dato concreto en este sentido es que

a medida que se desciende en la jerarquía, el porcentaje de mujeres aumenta, a lo cual cabe agregar que las mujeres, en general, tienen una menor percepción de acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo y promoción laboral, en comparación con los varones de la institución.

- Por otro lado, no se cuenta con un sistema de seguimiento de todos los datos de investigación desglosados por sexo. La existencia de una mirada general sobre realidad global y desagregada de la institución incide en la orientación de la toma de decisiones y acciones que promuevan la igualdad de género en este ámbito.
- A la fecha se han realizado escasas instancias de capacitación y formación en enfoque de género, esfuerzo clave para formar de manera teórica y práctica a la comunidad, así como sensibilizarla.
- Por último, se menciona la ausencia de políticas de conciliación con responsabilidades familiares o de cuidado, lo que podría provocar la fuga de investigadoras y la pérdida de talento en la institución.

Promoción de liderazgo de las investigadoras

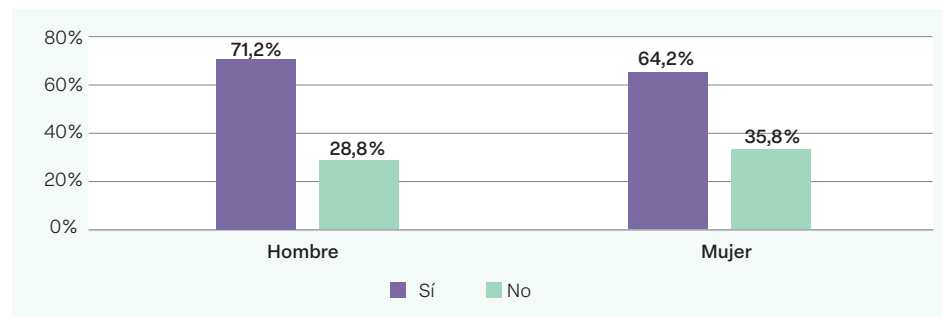
Este apartado da cuenta de los factores facilitadores presentes en la Universidad Autónoma de Chile para la promoción de la carrera académica de las investigadoras, a fin de evaluar las oportunidades y programas ofrecidos por la institución para el desarrollo de sus carreras.

El proceso de análisis se ejecutó en tres etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia, a saber: 1) Posibilidad de ascenso en la carrera académica, 2) Niveles de participación en asociatividad y jerarquización de investigadores/as y 3) Visibilización y reconocimiento del trabajo de mujeres.

Posibilidad de progreso en la carrera académica

Ante la pregunta «¿Usted ha recibido algún tipo de apoyo por parte de la Universidad Autónoma de Chile para fomentar su producción científica? (por ejemplo: horas exclusivas de su jornada o recursos para aumentar sus publicaciones científicas indexadas, patentes, proyectos de investigación, otros)» la mayoría de las personas que contestaron la encuesta (67,6 %) señalaron haber recibido apoyo. Al desagregar por sexo, del total de mujeres (53) un 64,2 % (34) indicó haber obtenido algún tipo de apoyo, en contraste con un 71,2 % de los hombres (37 de 52).

GRÁFICO 11. ¿Usted ha recibido algún tipo de apoyo por parte de la Universidad Autónoma de Chile para fomentar su producción científica?, desagregado por sexo (n = 105)

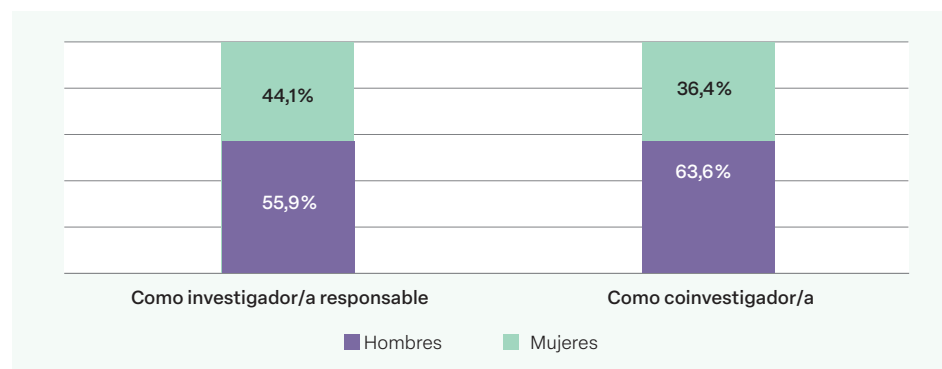


Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

En cuanto a los apoyos recibidos, la mayoría de las respuestas refieren, en primer lugar, al financiamiento y, entre quienes especificaron el tipo de apoyo, se ordenan, de mayor a menor frecuencia, el fondo concursable de apoyo a la investigación, el fondo de incentivo a la publicación científica, la disminución de horas de docencia u horas protegidas para realizar proyectos de investigación y el fondo de apoyo a la participación en eventos científicos nacionales e internacionales.

Respecto al número de proyectos internos de apoyo a la investigación a los que han postulado los investigadores y las investigadoras de la universidad en los últimos cinco años (2017-2022), se observa que, tanto en el rol de investigador/a responsable como coinvestigador/a, son más los proyectos postulados por hombres (33 como investigadores responsables y 77 como coinvestigadores), que por mujeres (26 como investigadoras responsables y 44 como coinvestigadoras).

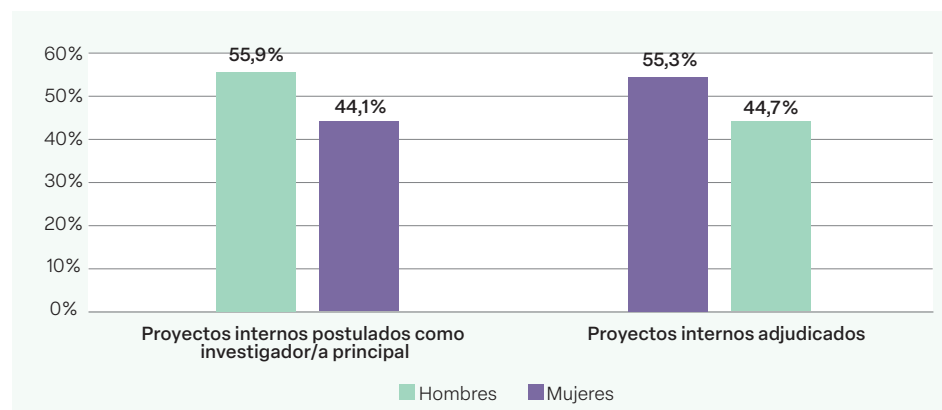
GRÁFICO 12. Postulaciones a proyectos internos como investigador/a principal y coinvestigador/a en los últimos cinco años (2017-2022), desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Acerca del número de proyectos internos de apoyo a la investigación que se han adjudicado los/as investigadores/as en los últimos cinco años (2017-2022), se observa que, en general son los hombres (55,3 %) quienes más se han adjudicado proyectos en comparación a las mujeres (44,7 %).

GRÁFICO 13. Postulación y adjudicación de fondos internos (últimos cinco años), desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Frente a la pregunta abierta «En la actualidad ¿qué tipo de apoyos institucionales cree que hacen falta para fomentar la producción científica de investigadores e investigadoras de la Universidad Autónoma de Chile?» **una amplia mayoría indica que hace falta mayor protección del tiempo destinado a la investigación y reducción de las horas de docencia directa e indirecta.** En segundo lugar, se mencionan tres áreas:

- Mayores fondos para asistir a congresos extranjeros.
- Más fondos de financiamiento para investigación.
- Mayor personal o financiamiento para técnicos/asistentes de investigación y asistentes administrativos/as.

En tercer lugar, se indica el mejoramiento de la infraestructura y espacios físicos para investigación y, en cuarto lugar, se señala la necesidad de mayores fondos para publicación. Si bien éstos existen, son considerados insuficientes.

Algunas respuestas abiertas en las encuestas son las que siguen:

- *El tiempo de gestión dedicado a docencia es muy alto, lo que impide un enfoque mayor en la investigación como tal, hay que dar más tiempo para investigación.*
- *Contratos de trabajo que indiquen y respeten las horas dedicadas a investigación.*
- *Se dan muchas horas para docencia, gestión y con eso, para las mujeres que tenemos hijos, las horas a la investigación es imposible con ese ritmo.*
- *Horas definidas para el trabajo en investigación y publicación que estén en la carga académica de los docentes.*
- *Realizar anexos de contrato para que se respeten las horas de investigación.*

Es así como una de las formas que se señalan para asignar formalmente y respetar las horas a investigación es que se realicen anexos de contrato o éste indique las horas de dedicación a esta labor.

Respecto a los artículos que les han aceptado/publicado en los últimos cinco años (2017-2022), tanto a hombres como a mujeres, en revistas ISI/WoS Q1-Q2, revistas ISI/WoS Q3-Q4 y repositorios SCOPUS y Scielo, además de otras revistas con comité editorial, del total de las personas que contestaron la encuesta, la mayoría declara no haber publicado en los últimos cinco años en las revistas ISI/WoS Q1-Q2. Se advierte que fueron más los hombres y mujeres que publicaron en comparación a quienes no lo hicieron. Al desagregar por sexo, la mayoría de los hombres que publicaron/le fueron aceptados sus artículos en las revistas ISI/WoS Q1-Q2 y en las revistas ISI/WoS Q3-Q4. En el caso de las mujeres, la mayoría publicó/ le fueron aceptados sus artículos en las revistas ISI/WoS Q1-Q2.

Respecto a las personas que sí publicaron a lo largo de los últimos cinco años, se observa un promedio total de 4,7 artículos publicados/aceptados por persona. Al desagregar por sexo, **del total de artículos recibidos/publicados en los últimos cinco años, el 58,7% corresponde a hombres, mientras que el 41,3% pertenece a mujeres.** Al revisar cada una de las revistas y repositorios por los cuales se preguntó en la encuesta, en todos estos, son los hombres quienes más publican, con un promedio de 5,5 artículos por persona frente a un 3,9 para las mujeres. Al respecto una académica señala:

Sería bueno recibir apoyo en la escritura de review, fomentar en el sentido de que te apoyen a cómo escribirlo. También viene de la mano con el tiempo, de la carga horaria que tiene en docencia, que es bastante intensa. Podrían tenerse tips o talleres para que a uno se le haga más fácil al menos la escritura de esos artículos, para no bajar tanto en tu productividad. (Profesora investigadora)

En el caso de las académicas de la universidad entrevistadas, éstas señalan que muchas veces alcanzan a realizar horas de docencia, a veces horas gestión y el resto del tiempo deben dedicarse a las labores familiares, particularmente cuando tienen hijos/as pequeños/as menores de 14 años, sin embargo, esta brecha de género respecto a las publicaciones académicas en tiempos de pandemia por COVID-19, particularmente en 2020 y 2021, según la evidencia internacional, se ha intensificado en desmedro de las mujeres.

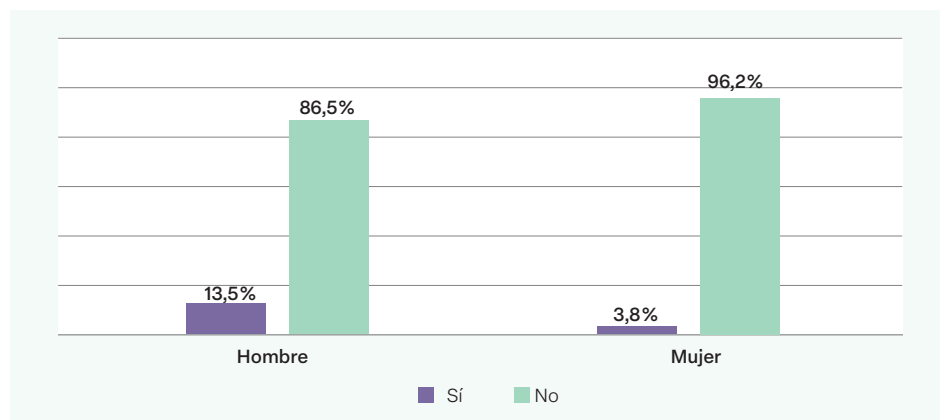
Según las entrevistas y grupos focales, la pandemia por COVID-19 afectó la producción científica de hombres y mujeres en general. Particularmente, en el caso de las publicaciones, estas se veían afectadas mientras más hijos/as a cargo tenían las mujeres, quienes no contaban con ayuda de trabajadores/as de casa particular ni de otros/as familiares debido al contexto de pandemia. En el caso de las parejas, si bien compartían responsabilidades, por lo general el cuidado de los hijos/as seguía recayendo en las mujeres, sobre todo cuando éstos/as eran menores de seis años. De este modo, hubo académicas que no pudieron publicar y/o vieron disminuido su trabajo en este aspecto en comparación a un año normal.

Muy estresante el período de pandemia, los niños estaban en clase online y yo con muchas horas de clase, el trabajo se me triplicó. Mi hijo tenía tres años, estaba entrando al colegio y en clases empezaba a saltar y gritar y no podía parar las clases. La jornada laboral se me extendió mucho, preparar clases, material, porque todo cambió de presencial a online. Fue muy estresante, avancé cero en producción investigativa, no podía salir, no podía escribir y tengo que hacer trabajo de laboratorio para poder publicar, ahora me ha costado muchísimo retomar porque estuve parada dos años. (Profesora investigadora, dos hijos/as de 5 y 11 años)

Bajé todos los índices. Había terminado los fondos, tenía material para publicar, pero no pude publicar. Entré en un tratamiento por depresión, tuve licencia un semestre, me divorcié, ahora, pospandemia, falleció mi mamá, entonces fue todo eso complejo. Recién me estoy recuperando en cuanto a publicaciones y estoy en proyectos como coinvestigadora, pero también ingresé al claustro y ha quedado de manifiesto que el indicador para acreditar es ser líder. Recién el próximo año estaré con la posibilidad de adjudicar. El período de pandemia fue crítico e implicó un stop que ahora estoy empezando a retomar y pensar en liderar proyectos importantes en uno o dos años más. (Profesora investigadora, dos hijos/as de 15 años)

En cuanto a la pregunta si la persona investigadora ha patentado en los últimos cinco años (2017-2022), la gran mayoría de las personas que respondieron, es decir, el 91,3% (95 personas), indica no haber patentado ni licenciado. Al desagregar por sexo, se tiene lo siguiente:

GRÁFICO 14. ¿Usted ha patentado y/o licenciado en los últimos cinco años?, desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

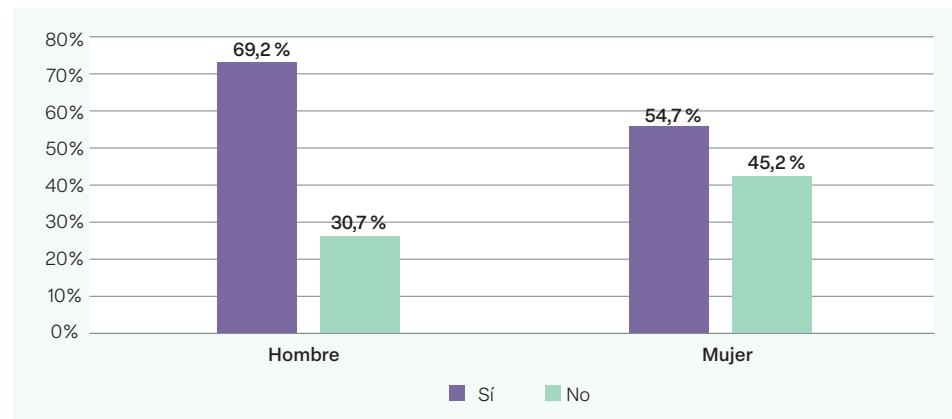
Del total de mujeres que respondieron la encuesta, sólo un 3,8 % (2) ha patentado o licenciado. En el caso de los hombres, del total de éstos, sólo un 13,5 % (7) ha patentado o licenciado. En relación con las patentes y licencias obtenidas en los últimos cinco años se totalizan diez, de las cuales, seis corresponden a hombres y el cuatro a mujeres.

Si bien, la Universidad Autónoma de Chile cuenta con una Política de innovación y transferencia, ésta no incluye criterios ni incentivos para fomentar la inclusión de la perspectiva de género. Esto se torna fundamental en un contexto donde existen brechas de género a la hora de postular y adjudicarse proyectos, ya sea internos o externos, en la publicación académica y en la obtención de patentes y licencias.

Niveles de participación en asociatividad y jerarquización de investigadores/as

En cuanto a la participación en redes académicas nacionales, un 69,2 % (n = 36) de los hombres declara formar parte de éstas, en contraposición a un 45,2 % (n = 29) de las mujeres. Si bien no es una diferencia tan significativa al considerar los números brutos, sí insta a impulsar más a participación de mujeres en estas redes.

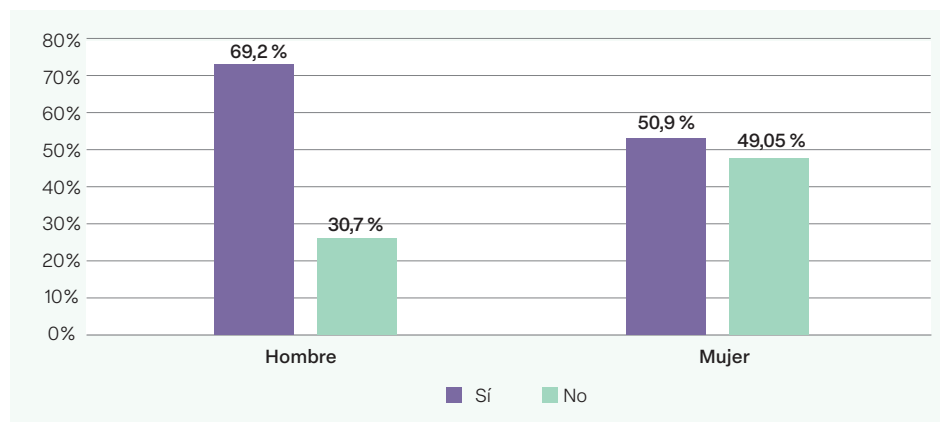
GRÁFICO 15. Distribución de investigadores e investigadoras según participación en redes académicas nacionales (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

En relación con la participación en redes académicas internacionales, un 69,2 % (36) de los hombres declara formar parte de estas redes, en contraposición a un 50,9 % (27) de las mujeres, con una diferencia de nueve personas en la respuesta. Tal como en el caso anterior, aunque no es un número significativo, igualmente existe la urgencia de impulsar la participación de mujeres en redes y aumentar la asociatividad.

GRÁFICO 16. Distribución de investigadores e investigadoras según participación en redes académicas internacionales (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

En síntesis, los hombres acceden a más redes de asociatividad, tanto nacionales como internacionales. La capacidad de liderazgo estaría, por una parte, relacionada a la personalidad, así como a la capacidad de generar relaciones que le faciliten el trabajo.

Sobre el liderazgo de equipos, quienes reconocen tener facilidades a la hora de liderar difieren durante las entrevistas en dos tipos de opiniones: un grupo atribuye el desarrollo de su carrera a aspectos de la personalidad o a la suerte que han tenido al formar equipos o conocer algunas redes. Un segundo grupo reconoce apoyo otorgado por la institución, aunque, como ya se mencionó, dirigido en forma general y no específicamente hacia mujeres. Para el primer caso, existen diferencias entre quienes lo ven como algo personal y quienes lo ven como una facilidad dada por el contexto:

¿Qué ha facilitado el tema de mi liderazgo? Yo creo que mi personalidad. Si hay algo que puedo destacar, siento yo, es que caigo bien, y como caigo bien, las cosas, o quizá llevo de buena forma el petitorio, por ejemplo, soy de ir hacia las personas cuando necesito una respuesta, un pedido de algo o resolver un problema. No soy de las que esperan a que se acerque, al contrario, voy primero. (Investigadora)

Por otro lado, como parte del apoyo dado por la universidad para empoderar a las mujeres, se identifica el reconocimiento de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados, así como

el reconocimiento entre los mismos pares a colegas mujeres que destacan en sus campos. La identificación de colegas mujeres se da en ciertos dominios y territorios, por lo que no es generalizable, dado que los y las entrevistadas refieren específicamente a su espacio de trabajo. En algunos espacios, como la Facultad de Ciencias Sociales, hay un claro liderazgo femenino, fenómeno que ha cambiado con el tiempo y, como mencionan también algunos entrevistados, podría deberse al auge del feminismo, que ha dado pie a que se nombren a más directoras mujeres. Esta opinión se repite en esta facultad y se le reconoce además como un área feminizada, lo que podría facilitar estos procesos.

Los/as directivos/as de institutos de investigación en sus relatos señalan que las académicas son lo suficientemente destacadas en sus institutos, tanto liderando proyectos como desarrollando otras actividades. No ven una diferencia en la composición de sus institutos o tratos diferenciados que puedan ser una barrera para el protagonismo de mujeres en estos centros.

En cuanto a la participación en diferentes áreas de investigación, hay algunas vicerrectorías donde el género ha sido un tema predominante y se hacen las convocatorias incorporando esta variable de forma consciente. Sin embargo, transversalmente se declara que no es una intención que esté en el papel, sino que depende más bien de la persona a cargo. Esto puede implicar falta de consistencia en torno a la sensibilidad al género al momento de cambiar aquellos cargos directivos. Lo mismo se repite en otra vicerrectoría donde hay especial atención a las asistencias a seminarios, pero esto depende de la vicerrectoría y no de una política declarada.

Mi jefatura [...] es muy sensible a los temas de género y entiende que son temas que están en la mesa, entonces siempre trata de incorporar la variable de género dentro de las convocatorias o los proyectos incluso. Y también nos incluye a nosotras, que somos las directoras, dentro de los proyectos, entonces yo siento que esa es una forma de inclusión de género. Si él ve que hay un proyecto muy cargado a los hombres, él dice no, incluyan mujeres. Pero creo que es particular de mi jefatura, porque él es muy sensible al tema de género, no veo que pase en otras vicerrectorías. (Autoridad universitaria)

De acuerdo con los relatos existiría, entonces, un reconocimiento de aquellas mujeres que destacan en sus campos y los institutos y centros de investigación se componen paritariamente de hombres y mujeres. Sin embargo, nuevamente se trata de una sensibilidad que depende del encargado o encargada, sin sustento formal.

En cuanto a la jerarquización, es un tema problemático transversal a los discursos, aunque no en aspectos de desigualdad de género. No obstante, igualmente hay una minoría de relatos que dan cuenta de un proceso jerárquico que favorece a los hombres.

Visibilización y reconocimiento del trabajo de mujeres

Las oportunidades de reconocimiento del trabajo de mujeres también son instancias que impulsan el desarrollo de sus carreras en investigación. Esto es algo identificado transversalmente por las investigadoras.

Entre quienes se han sentido reconocidos/as no se establece un componente de género que permita decir que hombres o mujeres hayan tenido más oportunidades de reconocimiento. Al mismo tiempo, no hay instancias de reconocimiento específicas para investigadoras mujeres. Entre quienes han impulsado esta visibilización (independiente del género) está el Centro de Comunicación de las Ciencias.

Existe una preocupación general por parte de la universidad de celebrar y publicar los proyectos adjudicados por sus investigadores e investigadoras, así como que, desde este Centro, se los y las busca para la difusión por medio de entrevistas y dar cuenta del trabajo que están haciendo. Se hace noticia con los logros importantes, se apoya la publicación y publicitación de libros. En este lado de las opiniones, hay un sentimiento generalizado de ser valorado/a, aunque éste no se materialice concretamente en premios o ceremonias sino en aspectos indirectos como otorgar responsabilidades o dar ciertas facilidades para realizar el trabajo. Sin embargo, queda la incerteza acerca de qué criterio/s se ocupa/n para la selección de esta divulgación científica.

Ahora bien, igualmente en las entrevistas se encontraron opiniones sobre la poca visibilidad de las mujeres, a partir de lo siguiente:

Ahora quizá en eventos más importantes, esto no lo sabe mi vicerrector así que... Por ejemplo, hubo un evento muy importante en España, que lo patrocinó la universidad. Y ahí a mí me dio mucha lata porque llevaron a puros hombres, no llevaron a ninguna mujer. Ahí es donde se caen, porque igual había mujeres que podían haber llevado para mostrar sus trabajos. (Investigadora)

Hay también momentos en que buscan a las investigadoras pero sin un propósito claro, ejemplo de ello es el siguiente relato:

La idea era sacar algo para el día de la mujer, pero en tanto yo como mujer me pedían poner mi cara, decir una frase. (Investigadora)

Y, por otro lado, algunos/as de los/as investigadores/as entrevistados/as no perciben los esfuerzos de la universidad por mostrar sus investigaciones. No está claro si es por un componente de género que ciertos colegas sí son reconocidos y otros no.

No, esta universidad se caracteriza por no reconocer los méritos personales de los integrantes de su organización. No hay un reconocimiento explícito. Sé que soy bien considerada porque me enviaron a un congreso o me dieron una entrada especial y sé que me tienen un «cariño», pero no existe reconocimiento a mejor desempeño docente. No hay una comunicación formal sobre la evaluación de desempeño, una carta de agradecimiento o un destacar organizacional de ese desempeño, ni para investigadores ni para investigadoras. (Investigadora)

En otros casos, en conversación con investigadoras, se percibe que hay proyectos que no reciben el mismo reconocimiento que otros, que son ignorados por sus temáticas o bien no son facilitadas e impulsadas las redes para desarrollar proyectos con otras instituciones.

Entonces al final sí me lo gané [un proyecto no apoyado por la universidad] de forma interna, pero la carrera no me ha apoyado en eso. Y es un proyecto grande, tengo convenio formal con una universidad en Londres. Pero al final termina siendo muy casero, si yo no hago, aquí no pasa nada. No conversan las unidades dentro de la universidad. Me han dicho que incluso si quiero contactar a una persona de otra carrera, primero tengo que pedir permiso porque es mal visto si yo hablo por otro, porque es sobre burocratizar. (Investigadora)

Entre los encargados de comunicaciones se perciben dos visiones.

- a. Por un lado, destacan la presencia de rostros femeninos para las campañas, los cuales dan cuenta de investigadoras líderes en sus áreas, como una manera de demostrar hacia el exterior la visibilidad y oportunidades que se da a mujeres para investigar.
- b. En el otro lado de las opiniones, no se reconoce un sesgo, sino mensajes genéricos y falta de recursos específicos y criterios que visibilicen específicamente el liderazgo de mujeres.

En cuanto a instancias institucionales que reconozcan a las mujeres científicas, la llegada del proyecto InES Género marca un antes y un después en políticas dirigidas a promocionar el trabajo de las mujeres en la institución. No se identifican medidas anteriores que hayan tenido recursos sensibles al género, más allá de coincidencias en relación a que a quienes se destacaba eran mujeres.

Las autoridades identifican diversos aspectos que han significado barreras a la hora de empoderar y propiciar el liderazgo de mujeres en sus respectivas áreas. Culturalmente, existe un prejuicio en torno a las habilidades innatas de un líder, lo cual conduce a que se respete más a los hombres en los cargos, que se cuestionen menos sus decisiones o que éstos necesiten de menos acciones y presiones internas para legitimar sus capacidades.

[...] Siento que me cuesta más lograr algo, en cambio para ellos, quizá como ya llegan validados, entran jugando validados, a lo mejor no se tienen que obsesionar tanto con los detalles porque en el fondo qué es lo que uno piensa: «Porque es hombre no van a cuestionar su gestión» en cambio uno por eso siempre tiene que estar ordenada, organizada y rindiendo lo mejor posible para que no digan que porque es mujer se relaja. De verdad que uno siempre lo tiene detrás de la cabeza [...]. Yo creo que son elementos externos [...] cuando uno tiene estos cargos de mucho poder, a mí me da la impresión de que están muy masculinizados, que uno tiene que tener un carácter fuerte, uno tiene que imponer un cierto estilo para lograr este respeto como te decía. Y quizá eso le sale mejor, le funciona mejor a un hombre. (Autoridad universitaria)

En síntesis,

- hay mujeres que han sentido su trabajo reconocido y suficientemente visibilizado, pero no de una manera intencionada o que se deba a una política de visibilización del trabajo de las mujeres;
- quienes no han sentido su trabajo lo suficientemente visibilizado han podido reconocer instancias puntuales en las que las mujeres investigadoras han quedado atrás, nuevamente debido a la falta de líneas formales de acción;
- también se menciona la falta de reconocimiento y apoyo hacia propuestas que no son del interés de la Universidad Autónoma de Chile; y
- en lo que respecta a las comunicaciones, tampoco hay una propuesta clara de si se visibilizan a las investigadoras o es un mensaje genérico.

Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género

El documento *Huella de género* (Comunidad Mujer & Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022, pp. 72-73) establece al interior de la dimensión Estrategias para el cierre de la brecha salarial dos indicadores: valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las investigadoras y los investigadores de la Institución Generadora de Conocimiento en diciembre del último año y políticas de compensación salarial entre académicos/as.

En cuanto al primer indicador, se debe señalar que, para 2020, el valor absoluto de la brecha salarial de género promedio en la Universidad Autónoma de Chile correspondió al 5,4 % (Universidad Autónoma de Chile, 2021). De acuerdo con el documento, este valor apuntaría a un nivel de madurez del tramo «aprendiz». Sin embargo, es importante revisar el cálculo de

esta brecha y si incorpora o no bonos de productividad e incentivos ya que este elemento, como se verá, puede resultar fundamental para el análisis de las brechas de género. Esto, además, se ve complementado con las opiniones de investigadoras entrevistadas y participantes de grupos focales.

Eso no es transparente, no hay una política clara, no hay una valoración respecto de la trayectoria o esta jerarquización tampoco es transparente. Entonces nosotros, en mi unidad, no hablamos de eso, no lo conozco, tampoco sé cuánto ganan las colegas. Yo sospecho que hay, porque no es claro, sospecho que hay una suerte de negociación, de suerte. (Participante grupo focal de investigadoras)

Respecto del segundo indicador, la revisión de la normativa institucional de la Universidad Autónoma de Chile permite observar que, hasta el momento, **no existe una organización salarial que permita una transparencia en la asignación de remuneraciones**, no siendo posible identificar documentos que establezcan, de manera objetiva, la estructura de remuneraciones del personal académico y quienes realizan investigación al interior de la universidad. Tampoco se identifican acciones dirigidas a erradicar los sesgos de género que pueden afectar a la reproducción de la brecha salarial (Universidad Autónoma de Chile, 2021). Si bien existen documentos que norman la jerarquización académica y los procesos de evaluación de desempeño, lo cual se detalla explícitamente en el documento Reglamento del académico y carrera académica de la Universidad Autónoma de Chile, éste no señala la manera en que la jerarquía y el desempeño afecta las remuneraciones del personal.

De esta manera, los sueldos y remuneraciones están medianamente normados, pero también dependen de la negociación que tienen los y las postulantes. Así también lo declaran las personas entrevistadas y participantes de grupos focales:

La universidad no tiene una escala de sueldos, entonces depende del poder negociador de cada uno el sueldo que uno tiene. Hay estudios que dicen que los hombres saben venderse mejor que las mujeres, valoran más sus habilidades y aptitudes que las mujeres, entonces las mujeres siempre piden menor sueldo que los hombres. Yo creo que este es el caso, efectivamente un compañero o compañera con el cargo de uno, mismas horas académicas, a veces ganamos distintos sueldos, y es porque en la negociación inicial uno cedió antes y el otro se dio a valorar más. (Participante grupo focal de investigadoras)

En general, son mujeres quienes se ven enfrentadas a barreras e inequidades de género que imposibilitan o dificultan su producción científica. La necesidad de realizar tareas de cuidado, por ejemplo, es un rol asignado tradicionalmente a la mujer, que fue identificado por investigadoras participantes de las entrevistas y que obstaculiza la producción científica:

Pero claro, es un tema el ser mamá y al mismo tiempo intentar mantener un estándar de producción científica equivalente al de colegas hombres. La impresión que tengo es que ellos publican mucho más. (Profesora investigadora)

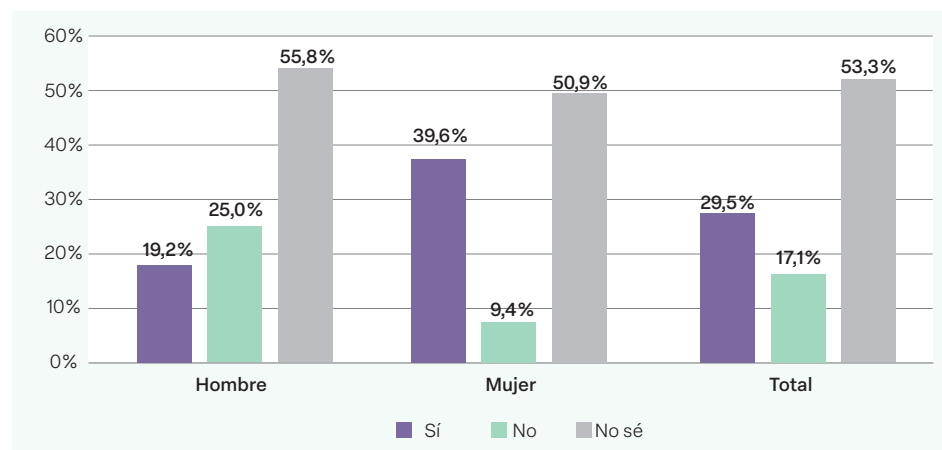
Percepciones de la presencia/ausencia de brechas salariales en el personal investigativo

Relacionado con lo anterior, dentro de las entrevistas realizadas en el marco de este estudio, un elemento reiterado por la mayoría de las personas que participaron fue el hecho de que actualmente la Universidad Autónoma de Chile no salvaguarda horas para la realización exclusiva de tareas investigativas. Frente a esto, investigadores e investigadoras deben «hacerse el tiempo» por sus propios medios o utilizar su tiempo libre —tiempo que podría ser utilizado para el desarrollo personal y la vida familiar— para llevar a cabo sus investigaciones.

Esta insuficiencia de espacios resguardados para las actividades de I+D+i+e, agudizado por las cargas académicas y horas necesarias a dedicar en la preparación y ejecución de clases, si bien afectan a todo el personal investigador, en general, se vuelve más perjudicial para las mujeres.

Si bien este análisis de brechas salariales y sus causas se sustenta tanto en la percepción de quienes realizan las investigaciones como en la literatura revisada, también se expresa un desconocimiento respecto de la existencia o no de una brecha salarial dentro de la universidad. En la encuesta ejecutada en el marco de este estudio, se consultó sobre si creen que existe una diferencia salarial entre el pago de hombres y mujeres que realizan investigación y se evidenció una diferencia importante entre la opinión de hombres y mujeres. Los primeros contestan, en un 19,2 % (10 casos), que sí creen que existe una diferencia salarial, mientras que las mujeres expresan esta respuesta en un 39,6 % (21 casos), casi el doble en puntos porcentuales.

GRÁFICO 17. ¿Usted cree que en la Universidad Autónoma de Chile existe diferencia salarial entre el pago de hombres y mujeres que ejercen investigación?, desagregada por sexo (n=105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Junto con esto, se debe destacar el hecho de que la respuesta que prima, tanto en hombres como en mujeres, es la categoría de «no sé», con un 53,3 % del total de respuestas. Este desconocimiento habla directamente respecto de la falta de transparencia en la asignación de sueldos, tal y como se señaló en la sección anterior.

A modo de conclusión, se reitera la aparente ausencia o desconocimiento de mecanismos que regulen la asignación de remuneraciones en investigadores e investigadoras. Frente a esto, **surge la sensación de que los sueldos quedan al arbitrio de la capacidad de negociación que tiene cada investigador e investigadora.**

Aunque la brecha salarial existente en la universidad ronda el 5 %, es importante revisar la forma en que ésta se calcula, a fin de garantizar que estén incluidas en la operación las asignaciones, bonos e incentivos de producción, ya que muchas veces estos valores producen un aumento en las brechas salariales que suele estar invisibilizado.

Respecto de remuneraciones y brechas salariales se debe mencionar la importancia que tienen los incentivos por publicación de *papers* científicos, información que se detalla en la Resolución de Rectoría N.º 019/2019 que fija criterios para la asignación de incentivos por publicación orientados al logro de los objetivos institucionales. En este se presentan los siguientes aspectos de evaluación:

- Artículo publicado
- Tipo de documento
- Filiación normalizada
- Características de la filiación
- Indexación
- Base de datos Clarivate Analytics
- Cuartil
- Liderazgo

Como se observa, estos aspectos corresponden a requerimientos de excelencia y no incorporan aspectos de género de ningún tipo. Considerando que los montos mínimos y máximos que se pueden alcanzar por concepto de incentivos oscilan entre los \$400.000 y los \$2.025.000, la diferencia salarial (anual) que pueden establecer los incentivos al interior del personal académico es un criterio importante a la hora de analizar posibles brechas salariales.

Este punto adquiere relevancia al momento de analizar brechas de género en cuanto a remuneraciones. Al respecto, señalar que, de acuerdo con datos institucionales, del total de publicaciones científicas en el período 2016-2020, el 37,7 % correspondería a mujeres. Asimismo, del total de publicaciones WoS/ISI y Scopus, el 36,4 % correspondería a mujeres. Esto permite dar cuenta de que las brechas salariales no sólo se producen a través de las remuneraciones asignadas para cada investigador e investigadora, sino que también se deben considerar los incentivos de producción. Este elemento también fue identificado por participantes de grupo focales, señalando los bonos de productividad como un posible factor que diferencia las remuneraciones percibidas por las personas investigadoras:

No lo sé, pero cuando llegué entré con muchos hombres españoles y el sueldo era igual para todos. Quedan como dos personas de ese grupo. Sé que hay muchos anexos al contrato, me llegan muchos con actualizaciones de sueldo. No sé si son iguales a todos. Me imagino que hay negociaciones individuales también. Creo más que hay diferencias por productividad, más que por ser hombre o mujer, pero desconozco, estoy imaginando. (Participante grupo focal de investigadoras)

A la ya mencionada falta de horas resguardadas para tareas de I+D+i+e se le suma, en los relatos sobre este punto, la ausencia de criterios en el sistema de incentivos que permita otorgar facilidades o mecanismos para revertir esta situación, la cual se evidencia directamente al revisar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a publicaciones.

Se observa que actualmente no existen estrategias institucionales que busquen reducir y poner fin a la brecha salarial en género.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social e infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e

En la presente dimensión se da cuenta del uso del tiempo, el respeto de la jornada de trabajo y el nivel de avance de la universidad en la promoción de la corresponsabilidad social y parental expresado en la implementación de estrategias, acciones y/o políticas relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad, con el fin de avanzar en la eliminación de **una de las barreras más gravitantes para el desarrollo de trayectorias científicas entre las mujeres que, al asumir el rol de principales cuidadoras** de las hijas y los hijos y otras personas dependientes del hogar, suelen interrumpir la progresión de sus carreras.

El proceso de análisis se ejecutó en tres etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia: 1) Análisis de documentación institucional para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social; 2) Uso del tiempo: jornada de trabajo y vida personal/familiar; 3) Medidas y acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Análisis de documentación institucional para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social

Tras la revisión de documentación institucional, no se identifica la existencia de un procedimiento que contemple la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social. La documentación relativa a la gestión de personas no tiene en cuenta ni se refiere a los períodos de licencia por maternidad y paternidad, tampoco se

encontraron estadísticas respecto al uso de permisos, licencias maternales y paternales, sala cuna, jardín infantil o lactarios.

De lo anterior se desprende que es necesario llevar un registro institucional desagregado por sexo, al menos, en lo siguiente:

- Registro institucional de investigadores/as que toman la licencia por maternidad.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso del permiso de paternidad y/o de posnatal parental.
- Registro institucional de investigadores/as que tienen hijos y/o hijas, con foco en aquellos/as menores de dos años y también aquellos/as de hasta 12 años, desagregado por sexo.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso de sala cuna, desagregado por sexo.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso de jardín infantil, desagregado por sexo.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso de lactarios.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso del derecho de alimentación de hijo/a menor de dos años, desagregado por sexo.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso del permiso por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, desagregado por sexo.
- Registro institucional de investigadores/as que hacen uso del permiso por enfermedad grave o accidente de hijo/a mayor de un año y menor de 18 años, desagregado por sexo.
- Registro institucional de investigadores/as que tienen personas adultas mayores u otras personas dependientes a cargo, desagregado por sexo.

La Política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile (Resolución N.º 102/2020), que reemplaza desde el 12 de septiembre de 2022 a la Política de equidad e inclusión (Resolución N.º 133/2020), no contempla principios orientadores ni acciones concretas dirigidas a los ámbitos de I+D+i+e respecto a la conciliación laboral, personal y familiar. Cabe señalar que la antigua Política de equidad e inclusión tampoco hacía referencia a este aspecto.

No existe un procedimiento de conciliación en la lógica de la corresponsabilidad de la vida académica (laboral), familiar y personal que tenga en cuenta, entre otras cosas, los períodos de licencia por maternidad y paternidad, lo que incide en la evaluación de los resultados de las investigaciones individuales para las decisiones de contratación y promoción.

La ausencia de información sobre el uso de permisos por enfermedad grave del hijo/a menor de un año y por enfermedad grave o accidente de hijo/a mayor de un año y menor de 18 años, entre otros afines, da cuenta de un desconocimiento institucional al respecto y repercute en el diseño e implementación de medidas a favor de la conciliación con corresponsabilidad.

Uso del tiempo: jornada de trabajo y vida personal/familiar

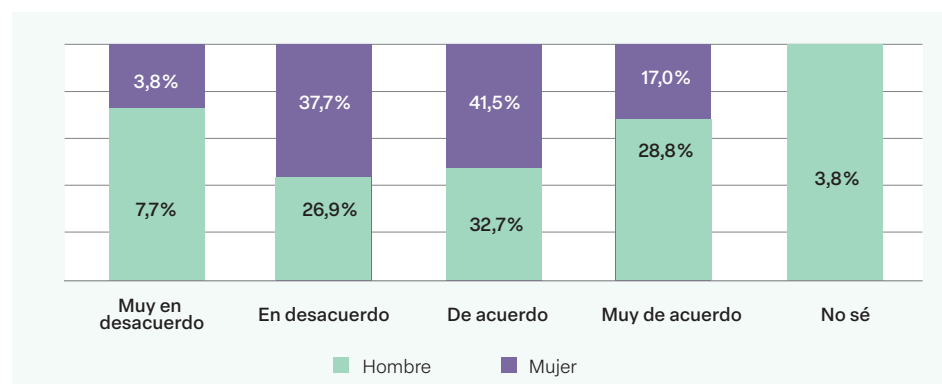
A pesar del sostenido aumento de la participación laboral femenina en las últimas décadas —al menos antes del impacto de la pandemia por COVID-19, donde se estima que la participación laboral femenina retrocedió en diez años (CEPAL, 2020)— la carga que recae sobre ellas en cuanto a la prestación de cuidados a familiares, en particular niños, niñas, personas mayores y personas en situación de discapacidad o enfermos, sigue siendo desproporcionada. Los datos disponibles muestran que, en todas partes del mundo, las mujeres siguen dedicando muchas más horas que los hombres a labores no remuneradas de cuidados y menos tiempo al trabajo remunerado (CEPAL, 2020). En cuanto al número total de horas que dedican al trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres suelen tener jornadas laborales más largas que los hombres, restándoles tiempo para la formación, el trabajo mismo, el ocio o incluso el cuidado de la salud.

Ante la afirmación «El horario de trabajo me permite conciliar con actividades de cuidado, por ejemplo, visitas al médico de personas a cargo (hijos, hijas, personas mayores)», tanto en las respuestas de la encuesta como en los testimonios de las entrevistas, la mayoría de las personas señalan no tener problemas ante permisos de sus jefaturas frente a urgencias y visitas al médico de las personas que están a su cargo, no obstante, se deja claro que este tipo de autorizaciones depende netamente del criterio de las mismas, situación que puede variar si hay un cambio en el mando. A raíz de esta discrecionalidad, también se dan casos de jefaturas que no acceden a permisos y piden ocupar los días administrativos y sólo se dispone de dos al año.

A principio de año, por ejemplo, mi hijo se tuvo que operar y mi jefa directa me dijo: «No, no hay permiso. Si quieres acompañar a tu hijo pídele días administrativos». Nosotros tenemos dos días administrativos en el año. [...] Desde el punto de vista de la jefatura que uno tiene, no hay mucho apoyo, no hay mucha comprensión sobre lo que uno hace, insisto, desde la VRID hay mucha claridad sobre lo que hacemos, pero les cuesta romper con las barreras en la academia. (Profesora investigadora)

En la encuesta, ante la frase «Me es difícil combinar la investigación y la vida familiar» la mayoría de las respuestas (60 %) se concentran en las alternativas «de acuerdo» y «muy de acuerdo», en un porcentaje muy similar tanto en hombres como en mujeres, no obstante, en los testimonios de las entrevistas, las mujeres son quienes más dan cuenta de esta realidad señalando la dificultad de compatibilizar la investigación y la vida personal y familiar, sobre todo en el caso de tener hijos/as y en particular, hijos/as pequeños/as e hijos/as que sufren de alguna enfermedad crónica.

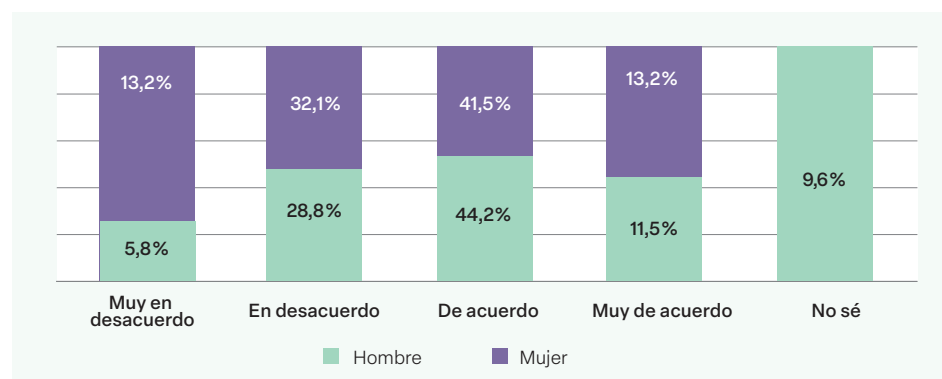
GRÁFICO 18. «Me es difícil combinar la investigación y la vida familiar», desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Ante la afirmación «Durante mis horas de trabajo estoy preocupado/a de lo que pasa en mi hogar y/o de las personas que dependen de mí», la mayoría de las respuestas (55,3 %) se concentran en las alternativas «de acuerdo» y «muy de acuerdo». Si bien, la misma cantidad de hombres y mujeres respondieron afirmativamente a esta pregunta, en el caso de estas últimas, la preocupación no queda sólo en el pensamiento, como en el caso de la mayoría de los hombres, sino que se traduce en diversas acciones enfocadas en el quehacer doméstico que se cruzan con los quehaceres académicos y/o estando en la universidad, lo que da cuenta de una **«doble presencia», es decir que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar responsabilidades domésticas y durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades laborales.**

GRÁFICO 19. «Durante mis horas de trabajo estoy preocupado/a de lo que pasa en mi hogar y/o de las personas que dependen de mí», desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Es así como, sobre todo en el caso de madres de hijas e hijos menores de cinco años, se llama al menos un par de veces a quien quedó al cuidado del hijo/a para ver cómo se encuentra y/o si existe la necesidad de algo; en otros casos, cuando existe un período de lactancia, las madres deben acudir a dar de lactar a los/as hijos/as o la hora de colación es aprovechada para ir a buscar o a dejar a los hijos/as al colegio o llevarlos al médico u otra diligencia.

Esta preocupación constante y efectiva doble presencia se vivió muy profundamente en el período de la pandemia por COVID-19, al estar trabajando en el mismo hogar con los/as hijos/as presentes, pues los límites entre lo laboral y lo doméstico se diluyeron a tal punto que, en algunos casos, los niveles de estrés se dispararon y repercutieron en el trabajo docente y en la productividad. El siguiente testimonio da cuenta de este contexto:

En pandemia fue duro. Fue contradictorio. Desde el punto de vista de trabajar en investigaciones fue cero, porque en la casa estaba con los niños, los cuatro con telestudio, el marido con teletrabajo, la mamá con teletrabajo, un desastre. Fue duro, nunca tuve tantas tesis de estudiantes como en este período. Todos los horarios transgredidos. No tenía horario, una rueda sin fin [...]. El tema doméstico fue un desastre, después revisar las pruebas, preparar las clases y te daban las 4 am, y al otro día 8 am arriba de nuevo, a veces hacía clases y los niños llorando al lado, un desastre, de locos, estaba todo el tiempo preocupada de que los niños no interrumpieran, de poder tener tiempo, de cocinar, de limpiar de revisar tesis, fue enfermante. (Profesora investigadora)

Sobre los tiempos de descanso, las entrevistas a investigadores/as señalan que, si ya es dificultoso conciliar los tiempos para la familia, en muchos casos el tiempo de descanso o autocuidado que queda para cada persona es casi nulo, dado que, en general se opta porque este espacio y tiempo también se destine a la investigación sobre todo cuando se realiza docencia y también gestión.

Según la encuesta, en relación con el promedio de horas diarias que se ocupa al cuidado de personas dependientes, ya sea hijos/as o personas mayores, son las mujeres quienes más ocupan horas del día en realizar labores de cuidado y domésticas. Mientras que, respecto al autocuidado, tanto hombres como mujeres dedican un promedio de horas diarias similares, no obstante, **en el caso de las actividades recreativas, las mujeres dedican menos tiempo a éstas en comparación a los hombres**, tal como se puede observar en la siguiente tabla.

En un día hábil normal (de lunes a viernes) NO en período de vacaciones ¿Cuántas horas, aproximadamente, dedica a las siguientes actividades?

Actividad	Promedio horas diarias	
	Hombre	Mujer
Cuidado de hijas/os dentro y/o fuera del hogar (apoyo en tareas, apoyo en actividades de aseo personal, apoyo para conciliar sueño, paseos o caminatas, etc.)	2,3	3,0
Cuidado de otras personas adultas dentro y/o fuera del hogar (apoyo en diversas tareas, apoyo en actividades de aseo personal a dependientes, apoyo para conciliar sueño, paseos o caminatas, etc.)	0,5	0,8
Trabajos domésticos dentro y/o fuera del hogar (limpieza hogar, planchado, jardín, preparar alimentación, etc.)	2,4	2,7
Autocuidado (deporte en gimnasio, al aire libre, control médico, otras relacionadas)	0,9	0,9
Actividades recreativas (individuales, con amigos/as, con familiares)	1,1	0,9

Fuente: elaboración propia en base a encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

En la gran mayoría de los casos, las mujeres optan por no tener actividades recreativas en pos de la recreación de los/as hijos/as cuando son pequeños/as o bien dedicar ese tiempo al trabajo (investigación) ya que también hacen docencia y otras tareas de gestión en la universidad.

Asimismo, el autocuidado también es un elemento escaso, postergando controles médicos o trabajando fuera y dentro de la casa aun cuando padecen de malestares de salud.

Medidas y acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

A la fecha, no existen acciones concretas en los ámbitos de la I+D+i+e y la conciliación laboral, personal y familiar con corresponsabilidad social que sean propias de la institucionalidad de la universidad, más que aquellas reglamentadas y mandatadas por la Dirección del Trabajo en relación con el período de pre y posnatal y al cuidado de hijos e hijas menores de edad.

Se constata un alto desconocimiento (89,5 % según encuesta) respecto a los instrumentos y mecanismos con los que cuenta la institución en materia de conciliación laboral, familiar y personal. Se desconoce la existencia de salas cuna, jardín infantil y lactarios, lo que repercute en una mayor carga laboral en investigadores/as con hijos/as.

Según la información recogida en las entrevistas y grupos focales, además de las respuestas obtenidas de la encuesta, la mayoría de las personas (61,9 %) señala desconocer instrumentos o mecanismos institucionales o si la institución cuenta con instrumentos o mecanismos para ajustar plazos y metas en el trabajo de investigación en casos de licencias de pre y posnatal, pero se señala que efectivamente estos plazos muchas veces sí son rígidos y necesarios de cumplir para alcanzar ciertas metas. Asimismo, se reconoce mayor flexibilidad en las convocatorias externas.

Me parece que las convocatorias externas dan más facilidades a mujeres si es que tienen hijos o si es que han estado disputando la custodia. La convocatoria es igual para mujeres y hombres, pero si una mujer tiene un hijo en el período de postulación de tal proyecto, se le otorga un período extra para poder evaluar productividad. En ese escenario, yo no veo que haya un beneficio desigual para hombre o mujer, pero, claro, el asunto de los plazos afecta mucho más a mujeres que a hombres por el hecho de los hijos. En cuanto a las convocatorias internas, no estoy seguro de cómo funciona, no tengo idea, dudo que haya algo. (Profesor investigador)

Por otro lado, no existe apoyo institucional para investigadores/as que están a cargo de personas mayores dependientes.

Finalmente, la universidad no cuenta con instrumentos o mecanismos institucionalizados para ajustar plazos y metas en el trabajo de investigación en casos de licencias de pre y posnatal.

No hay una política de conciliación en esta universidad y es algo básico si se trabaja con personas. (Participante grupo focal de investigadoras)

Considerando que la Universidad Autónoma de Chile se rige por la normativa del Código del Trabajo en relación a las licencias por maternidad, paternidad y en cuanto al cuidado de hijos/as, se aplican en la institución las mismas normas allí establecidas.

Por otra parte, en la encuesta se pidió evaluar con una calificación a la institución (en una escala del 1 al 7) respecto a las acciones implementadas para que sus investigadores e investigadoras no vean perjudicada su vida personal y familiar por sus actividades laborales y es así como el promedio de las acciones obtuvo nota 5,0, donde la calificación de las mujeres fue de 4,7 y los hombres de 5,1 promedio.

Evaluación de acciones realizadas por la universidad para que sus investigadores/as no vean perjudicada su vida personal y familiar

	Hombre	Mujer	Total
Promedio	5,1	4,7	5,0

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la pregunta por el tipo de apoyo que podría otorgar la Universidad Autónoma de Chile para contribuir a que sus investigadores e investigadoras combinen de buena forma la vida laboral, familiar y personal, los que más se mencionaron fueron los siguientes:

Apoyos mencionados en encuesta	Testimonios en entrevistas y grupos focales
1.º Flexibilidad horaria en términos laborales.	<i>La universidad tiene más flexibilidad en horarios (comparado a empleos anteriores), no se hacen problema, pero no hay una política al respecto, no está normado, como que tienen miedo de declarar las cosas, pero sí puedo decir: «hoy me quedo en casa y hago teletrabajo todo el día», sin embargo si fuera por uno, siempre sería así y entonces está la incomodidad de que te puedan decir algo si lo hago de forma habitual, entonces, depende de jefatura. (Profesora investigadora)</i>

Apoyos mencionados en encuesta	Testimonios en entrevistas y grupos focales
<p>2.º Disminuir las horas de docencia y de gestión cuando se lidera y/o participa en un proyecto de investigación.</p>	<p><i>Muchas veces uno deja de lado a la familia el fin de semana por revisar pruebas y en la semana se llega tarde porque tienes que dedicar tiempo a la investigación. La semana pasada se enfermó un colega y se retrasó todo, o sea, ese hombre no tiene derecho a enfermarse. Es muy complejo, la universidad tiene 18 semanas justas y uno no lo puede extender para terminar bien. Hay profesores que tenemos docencia, investigación y también gestión, y eso no es viable, así no se puede lograr una eficiente y eficaz productividad científica, hay que hacer magia y el desgaste es enorme y no me imagino como lo hacen las mamás con hijos chicos, no es sano, no es viable. Hay que dar alerta a la autoridad respecto de eso. (Profesor investigador)</i></p>
<p>3.º Trabajo a distancia (teletrabajo) o al menos modalidad híbrida de trabajo, de ser necesaria.</p>	<p><i>Agradezco mucho el teletrabajo, creo que hay que sacarse la desconfianza de que por teletrabajo se es menos productivo, en mi caso me ha permitido trabajar desde la casa. No nos hacen firmar tarjeta o libro y eso me permite tener la flexibilidad de manejar situaciones familiares o de casa al mismo tiempo que lo laboral. Además que mis investigaciones no son en laboratorio, yo no estoy en un lugar físico. Puedo estar en un café con un computador y un libro trabajando y, en ese sentido, mis colegas no entienden eso, pero sí lo he sentido de las autoridades que jamás me han dicho algo o puesto mala cara (hasta ahora) porque me han visto en otros lados o porque no estoy constantemente presente. Siento que eso lo logran reconocer a pesar de que la universidad no había tenido un área fuerte de humanidades como para entender este tipo de trabajo que es más de pensamiento, lectura, que de laboratorio. (Profesora investigadora)</i></p>
<p>4.º Tener una sala cuna y un jardín infantil en cada una de las sedes de la Universidad.</p>	<p><i>Podría haber apoyos diferenciados en casos de madres que tengan hijos pequeños o que estén en período postparto, todas las sedes deberían tener sala cuna y jardín infantil, eso descarga mucho a las madres, porque asumir todos los roles es muy difícil, y lo digo porque en mi caso tengo un esposo que me apoya mucho, pero, aun así, con todo el apoyo de él, aun así, veo las diferencias. Él también es investigador, ambos tenemos un hijo, pero para él se le facilita más que para mí, porque los hijos pequeños demandan más bien a las madres. (Profesora investigadora)</i></p>
<p>5.º Períodos de receso de la universidad que coincidan con los recesos de los niños y las niñas.</p>	<p><i>Pospandemia la universidad nos ha dado días libres, días de receso, prepandemia no existían los recesos y creo que se quedaron los recesos, eso esperamos. Aunque nosotros seguimos trabajando, es una semana sin clases y eso es muy bueno, sin embargo, para los padres y madres, sería mucho más provechoso que estos días de receso coincidan con las vacaciones de los niños/as. (Profesora investigadora)</i></p>

Fuente: elaboración propia.

Infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e

A través de la observación no participante en las distintas sedes, se levantó información sobre la infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e (tales como espacio para lactancia, espacio para mudar a infantes, sala cuna y jardines infantiles, accesibilidad universal, iluminación adecuada, entre otros) en las sedes de Talca, Temuco y Santiago, respecto a su uso, su pertinencia y su grado de facilitación para el quehacer de las mujeres investigadoras.

Este trabajo fue realizado a partir de una pauta de observación y notas de campo que consistieron en registrar los acontecimientos que acompañaron el contexto de la observación y de esta manera detallar experiencias que pudiesen ser olvidadas.

A continuación, se dan a conocer los factores facilitadores y obstaculizadores de la corresponsabilidad identificados durante la observación no participante en cada una de las sedes visitadas.

Factores facilitadores y obstaculizadores en la realización de observación por sede

Sede	Facilitadores	Obstaculizadores
Talca	<p>La sede está bien equipada con mudadores y el acceso a coches y a personas con movilidad reducida es posible en la mayoría de los espacios. Se destaca el uso de baldosas táctiles, así como puertas automáticas y demarcadas que facilitan la movilidad.</p> <p>El jardín infantil y la sala cuna están a una distancia accesible y cuentan con el equipamiento seguro para niños y niñas.</p>	<p>Hay algunos espacios sin acceso por medio de ascensor y/o rampa (laboratorios, biblioteca principal).</p> <p>La sala de lactancia es de difícil acceso. Algunos elementos podrían alterar la privacidad como, por ejemplo, su cercanía con sala de reuniones y ventanas/ murallas polarizadas con franjas de visibilidad.</p>
Temuco	<p>El campus está, en su totalidad, habilitado con rampas y/o ascensores para facilitar la movilidad. Hay baldosas táctiles para facilitar la movilidad de personas con discapacidad visual. Ascensores correctamente señalizados como de uso universal y preferencial para personas con discapacidad y de tamaño adecuado para el ingreso de coches.</p> <p>El jardín infantil y sala cuna son de fácil acceso desde el campus y cuentan con la seguridad adecuada para niños y niñas.</p>	<p>La entrada al campus puede ser de riesgo por la ausencia de un paso de peatones por la calle Recreo. No hay más que un mudador, ubicado en el edificio de vicerreorías.</p> <p>El campus no tiene sala de lactancia. Hay varias puertas cerradas y manuales que pueden ser un obstáculo para personas con movilidad reducida y para el tránsito de coches.</p>

Sede	Facilitadores	Obstaculizadores
Santiago (Providencia)	<p>El campus cuenta con rampas de acceso adecuadas para el campus. Se destaca la presencia de baños universales sin discriminar por género, de acceso individual, en la terraza pronta a abrir.</p> <p>Las puertas de acceso a salas del edificio 641 están siendo adaptadas para facilitar la entrada de personas con sillas de ruedas.</p> <p>Hay mudadores y baños para personas discapacitadas.</p>	<p>Algunos espacios son de difícil acceso para personas con movilidad reducida. Hay sectores del patio sin rampa, terraza sin rampa y biblioteca sólo con acceso desde el primer piso.</p> <p>No hay jardín infantil y sala cuna. No hay sala de lactancia.</p> <p>El auditorio del edificio 425 no tiene rampa para movilizarse al igual que las salas de posgrado.</p> <p>El edificio 641 presenta algunos problemas de accesibilidad: hay un edificio y sector de posgrado sin ascensores, así como pavimento irregular y sin entrada definida.</p>
Santiago (El Llano Subercaseaux)	<p>El campus cuenta con un ascensor en el edificio principal, rampa en el acceso en la entrada principal, mudadores y baños en buen estado.</p>	<p>Se observan restricciones de movilidad para personas con movilidad reducida y coches, por la ausencia de ascensores en la mayoría de los edificios. Pensando en las investigadoras que son madres, cabe mencionar que no hay sala de lactancia, ni jardín infantil o sala cuna.</p>

Fuente: elaboración propia.

En síntesis, **se identifica la falta de salas de lactancia en las sedes y, en la única sede donde se encuentra una (Talca), ésta no cumple con las condiciones adecuadas de acceso y confort**. Los mudadores no se encuentran disponibles de igual manera en todas las sedes, del mismo modo que jardín infantil y sala cuna en las cercanías, específicamente para el caso de Santiago donde no se cuenta con dichas facilidades. Respecto de las condiciones de acceso y movilidad, aún existen espacios que dificultan la circulación de personas con movilidad reducida y para los coches.

Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual

Esta dimensión busca conocer, en primer lugar, el nivel de avance de la implementación de mecanismos institucionales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual laboral, luego, la implementación de actividades de formación y sensibilización y, en tercer lugar, la existencia o no de mecanismos de medición y seguimiento de los casos de acoso sexual.

El proceso de análisis se ejecutó en tres etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia: 1) Protocolos, difusión e implementación de mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de violencia de género y acoso sexual laboral; 2) Visualización de la discriminación, violencia de género y acoso sexual en la institución y 3) Experiencias y situaciones de discriminación, violencia de género y acoso sexual en la institución.

Protocolos, difusión e implementación de mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de violencia de género y acoso sexual laboral

A partir del 12 de septiembre de 2022 entra en vigencia la Política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile (Resolución N.º 102/2022), la cual tiene como objetivo promover un ambiente seguro para todos los integrantes de la comunidad universitaria, libre de acoso sexual, violencia y discriminación, impulsando políticas integrales que fortalezcan la inclusión de todos los miembros de la comunidad universitaria y fortaleciendo una cultura institucional que respete la dignidad, igualdad y la libertad de todas las personas, sin distinción alguna en razón de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, origen nacional, religión, lengua o cualquier otra. En cuanto al alcance de la política y los documentos que derivan de ella, obligan a toda la comunidad universitaria, esto es, colaboradores, proveedores, estudiantes de todos los niveles, académicos y a todas aquellas personas que tienen un vínculo contractual con la universidad a hacerla valer.

La Resolución de Rectoría N.º 103/2022 aprueba el Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género, el cual promueve la prevención y erradicación de acciones

de acoso sexual, discriminación y violencia de género que atenten contra la seguridad de la comunidad universitaria y el desarrollo de sus actividades.

La Resolución de Rectoría N.° 104/2022 crea la Dirección de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile y, entre otras, son funciones de esta Dirección: velar por el cumplimiento de la Política de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile, articular las medidas preventivas establecidas en el Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Autónoma de Chile.

La Resolución de Rectoría N.° 104/2022 crea la Subdirección de equidad de género, cuyas funciones son las que le encomienda el Protocolo de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a saber: realizar el seguimiento y evaluación de las medidas de apoyo, protección y reparación decretadas en virtud del Protocolo de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Resolución de Rectoría N.° 105/ 2022 aprueba el Protocolo de investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Autónoma de Chile y este establece normas y procedimientos para denunciar, investigar y sancionar las conductas de violencia de género, discriminación de género y acoso sexual y las medidas para proteger y reparar a las víctimas.

Algunos elementos para considerar son que los documentos revisados no promueven un control de los procedimientos que vele por la correcta aplicación del mismo ni del registro de los casos. Además, para la fecha de finalización de este estudio, tampoco contaba con profesionales a cargo de la primera acogida y de recibir a las/os posibles denunciantes.

Visualización de discriminación, violencia de género y acoso sexual en la institución

Las situaciones de discriminación y acoso en ambientes laborales se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango similar a la persona hostigada o por ambos, por lo que se trata de un problema que afecta el corazón mismo de la relación laboral, causando dificultades en el desempeño laboral, aislamiento y posibles daños psicológicos, algunos de ellos irreparables.

En las entrevistas y grupos focales **se dan testimonios de situaciones de trato que tienden a ser machistas, pero que están naturalizados y por ende no logran ser visualizados**, principalmente por hombres y, en el caso de mujeres, éstas se dejan pasar por «evitar conflictos», «no quiero parecer exagerada» o «me van a decir que soy feminista».

[Situaciones de discriminación] *Sí, sí. Lo he vivido, pero fijate que, y ahí creo que pasa por cómo es uno en tu personalidad, debo empatizar con mujeres que no toman ese rol, o no pueden, o se bloquean. Yo tengo una personalidad que logro identificar cuando algo me está incomodando y yo lo enfrento. Entonces en ese minuto de enfrentar se corta todo.* (Profesora investigadora)

En la cultura organizacional, las entrevistas identifican «bromas» y «chistes» sexistas, homofóbicos y similares.

Tanto hombres como mujeres, pero en especial hombres, tienen confusión respecto a lo que implica el concepto de «acoso sexual», en el sentido de que no se sabe si una broma o «decir que una compañera se ve bien» cabe dentro de esto. Además, se suma la dificultad de eliminar los estereotipos que favorecen la mantención de lo dicho problema, especialmente por hombres de mayor edad. En el caso de las mujeres, sienten que es una situación humillante, vergonzosa de reconocer y afrontar, por lo que es una limitación que se interpone a la denuncia y sostiene la resistencia para enfrentar.

Las situaciones por las cuales las mujeres se sienten excluidas ratifican la necesidad de una política de género institucional que sea transversal a todos los procesos que se dan en la academia, a fin de lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, se corrobora la necesidad de formación y capacitación de conceptos relacionados al género y de la perspectiva de igualdad de género, donde se dé cuenta de las brechas, barreras e inequidades que históricamente han enfrentado las mujeres, analizando las razones de esto, además de, entre otros elementos, explicar la importancia y necesidad de las «medidas afirmativas». Cabe enfatizar que estas siempre son temporales y su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres, ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos.

Experiencias y situaciones de discriminación, violencia de género y acoso sexual en la institución

Si bien se han realizado numerosas campañas de sensibilización alrededor del mundo, los avances en prevención y sanción del acoso sexual dentro del trabajo han sido lentos. Lo anterior

se justifica porque persiste el desconocimiento sobre que es acoso sexual, y si estas situaciones se replican al interior de la universidad. A lo anterior se suma la dificultad de mitigar los estereotipos sexistas, lo que en ocasiones se interpone a la denuncia y sostienen la resistencia para afrontarlo.

En la encuesta se mencionan tres vivencias de mujeres que han sufrido de acoso sexual por parte de colegas o superiores. A su vez, otras personas, tanto en la encuesta como en los testimonios de entrevistas, indican saber de casos de este tipo, sin embargo, no han sido denunciados por miedo, incerteza e inseguridad del procedimiento. De igual forma, la institución no cuenta con profesionales calificados que se dediquen de manera exclusiva o al menos sean suficientemente especializados y puedan atender a las víctimas cuando se produzcan denuncias.

La delimitación de lo que constituye o no constituye acoso sexual, así como la detección y la respuesta eficaz ante esta problemática, se dificulta por desconocimiento y minimización de aquellas situaciones que culturalmente aparecen como más leves, tales como contactos físicos y acercamientos excesivos e innecesarios. Además, es necesario generar campañas de promoción de los mecanismos, así como de la difusión de los componentes de actos discriminatorios por género, la violencia de género, acoso sexual y las formas de identificarlos.

Aunque una de las personas entrevistadas señala que se le realizó una capacitación sobre la ley 21.369, no se conocen a la fecha otras actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual específicamente en los ámbitos de I+D+i+e ni para el acoso laboral sexista, las cuales deben incluir a toda la comunidad universitaria relacionada con este ámbito.

Por lo anterior, es necesario que la institución cuente con profesionales calificados en políticas de género, su avance y medición y profesionales responsables de la primera acogida y acompañamiento a las denunciantes.

Debido a lo anterior, es fundamental que los/as investigadores/as tengan presente la existencia de oficinas y personas que den curso a los procedimientos, desde sensibilización, denuncias y seguimiento a los casos.

Comunicaciones estratégicas con enfoque de género

La comunicación puede resultar una herramienta útil para la eliminación de estereotipos y sesgos de género. Por ello, los elementos centrales en este eje son el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación, tanto escrita como oral, y el uso de imágenes que no reproduzcan estereotipos de género y la visibilización de mujeres científicas.

El análisis se realizó en base a publicaciones y canales de comunicación relacionados a la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados, y se llevó a cabo en tres etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia: 1) Análisis de la incorporación del enfoque de género en la documentación y herramientas de comunicación asociadas a I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile; 2) Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la Universidad Autónoma de Chile; 3) Enfoque de género en las expresiones gráficas de comunicaciones de la Universidad Autónoma de Chile; y 4) Visibilización de investigaciones de mujeres y hombres en los canales de difusión y comunicación de la Universidad Autónoma de Chile.

Análisis de la incorporación del enfoque de género en la documentación y herramientas de comunicación asociadas a I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

Respecto de los documentos y herramientas de comunicación asociadas a I+D+i+e que fueron revisados y analizados en el marco de este estudio (72 documentos institucionales), se consideraron tres tipos de productos:

- Noticias relacionadas a investigación alojadas en la página web de la Universidad Autónoma de Chile, la Unidad de Innovación y Transferencia y el Centro de Comunicación de las Ciencias.
- Documentos institucionales referidos a protocolos, concursos y materiales dirigidos a investigadores/as.
- Páginas web de interés relacionadas a I+D+i+e de la Universidad Autónoma de Chile.

En relación con la incorporación del enfoque y análisis de género en los documentos y herramientas revisadas, el único documento que incorpora esta perspectiva es la noticia referente a la implementación del proyecto InES Género al interior de la universidad. A esto se suman 21 noticias que destacan a las investigaciones de mujeres científicas. Además, se debe subrayar la página web donde se publica la apertura a participar en concursos Fondecyt de iniciación, ya que esta menciona de manera particular medidas afirmativas con las que cuentan mujeres que hayan tenido hijos/as recientemente al momento de postular.

Respecto al uso de indicadores de género, esto no aparece ni en las noticias revisadas, ni en los documentos, ni en las herramientas de comunicación. Fuera de la noticia sobre el proyecto InES género, sólo en una noticia se hace referencia a factores de género sobre la investigación en cáncer gástrico de un investigador de la institución, donde señala indicadores utilizados en su investigación relacionados a sexo.

Es importante mencionar que los formularios, concernientes a postulación de proyectos de investigación y financiamiento interno, no promueven la constitución de equipos paritarios.

Por último, en general, es posible observar una paridad entre la difusión de investigaciones lideradas por hombres y por mujeres, sin rebelarse una mayoría significativa por uno u otro grupo. También, el uso de imágenes y representaciones gráficas se valora positivamente por cuanto se denota un cuidado en la toma y selección de éstas para no reproducir estereotipos de género. Sin embargo, la difusión de noticias vinculadas a los logros de mujeres científicas podría ser complementada con las brechas de género en estas disciplinas, a fin de dar mayor visibilidad a estos avances.

Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la Universidad Autónoma de Chile

En su mayoría, **los documentos revisados presentaban uso de lenguaje masculino genérico, tanto en las noticias, como en las páginas web y los documentos revisados.** Un ejemplo de lo anterior son los formularios de postulación y documentos administrativos. En este caso, no se incorporan variables relacionadas a sexo/género, pero tampoco se emplea un lenguaje inclusivo. Este aspecto es importante ya que los formularios de postulación utilizados actualmente refieren a un lenguaje masculino genérico.

A pesar de lo anterior, **son casi inexistentes los estereotipos de género en la publicidad.** Sólo en una ilustración explicativa sobre la protección de derechos de autor se observa que a

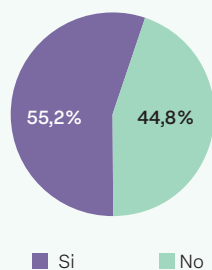
los hombres se les asocia con procesos de reflexibilidad y creación, mientras que las mujeres aparecen más bien desde la gestión y el apoyo.

Hay que mencionar que las personas encargadas de comunicaciones que fueron entrevistadas afirmaron ser conscientes de la importancia de realizar una comunicación inclusiva y no sexista, contrastando así con la revisión de documentos recién presentados.

Hemos estado trabajando como equipo de comunicaciones en ser cuidadosos con el lenguaje, con la forma en que comunicamos, ser lo más inclusivos posible. (Encargado/a de comunicaciones)

Una brecha que sería interesante abordar es el lenguaje de género y lenguaje inclusivo, porque de ahí parte, de cómo nos comunicamos, cómo no somos ofensivos, cómo nos expresamos bien, cómo somos respetuosos con el lenguaje. (Encargado/a de comunicaciones)

GRÁFICO 20. ¿Usted utiliza lenguaje no sexista e inclusivo dentro de sus investigaciones? (n = 105)



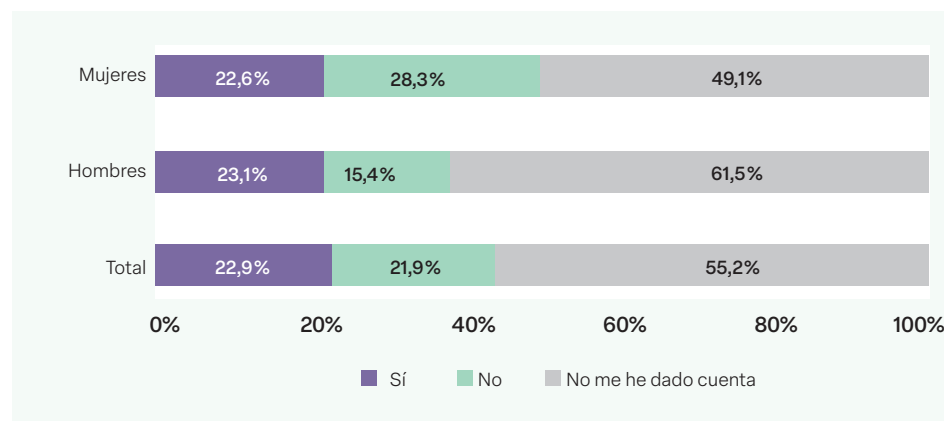
Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Para complementar la revisión de documentación y páginas web, así como las entrevistas, en la encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e llevada a cabo en el marco de este estudio, se consultó por el uso del lenguaje no sexista e inclusivo al interior de las investigaciones de quienes contestaron la encuesta.

Dentro de las respuestas dadas por las personas participantes, el 55,2% (58 casos) afirma utilizar lenguaje no sexista e inclusivo dentro de sus investigaciones, mientras que el 44,8% comenta que no.

De la misma forma, se consultó respecto de si la universidad utiliza este lenguaje o no en sus canales de comunicación (58 casos) y se constata que el 55,2% afirma no percatarse si la universidad utiliza este lenguaje o no en sus canales de comunicación. Sin embargo, el dato más relevante aparece al revisar la distribución por sexo, ya que mientras el 15,4% de los hombres responde que la universidad no lo utiliza, para las mujeres este porcentaje llega al 28,3% (ocho y 15 casos respectivamente), observándose una diferencia importante entre la percepción de hombres y mujeres. En ambos casos, los porcentajes de personas que contestaron no darse cuenta son altos: 61,5% (32 casos) y 49,1% (26 casos) en hombres y mujeres respectivamente.

GRÁFICO 21. Percepción respecto a si la Universidad Autónoma de Chile utiliza lenguaje no sexista e inclusivo en sus canales de comunicación institucionales al dirigirse a la comunidad universitaria, desagregado por sexo (n = 105)



Enfoque de género en las expresiones gráficas de comunicaciones de la Universidad Autónoma de Chile

Según la revisión de material de comunicaciones de la universidad, en general, todas las publicaciones contienen una representación visual paritaria, sin reproducción de estereotipos de género o similares. Tampoco estimulan la violencia de género ni se presentan imágenes sexualizadas de personas.

Material de comunicaciones revisado

Tipo de documento	Número
Noticias relacionadas a investigación alojadas en la página web de la Universidad Autónoma de Chile, de la Unidad de Innovación y Transferencia y en el Centro de Comunicación de las Ciencias.	48
Documentos institucionales referidos a protocolos, concursos y materiales dirigidos a investigadores/as.	14
Páginas web de interés relacionadas a I+D+i+e de la Universidad Autónoma de Chile.	10
Total	72

Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, son las páginas web de la universidad las que muestran menos equilibrio en la representación de ambos sexos, específicamente en la sección Apoyo a investigadores de la VRID. Estas gráficas no incorporan lenguaje inclusivo y no sexista ni presentan imágenes de forma equilibrada.

Esto se complementa directamente con lo expuesto por los encargados de comunicaciones entrevistados, quienes, justamente, señalan que existe una preocupación por este tipo de acciones.

Ahora, si bien se destacan los avances que ha tenido la universidad, tanto en esta materia como en el uso de lenguaje inclusivo, los mismos entrevistados en este tema señalan que estos esfuerzos no son institucionalizados, sino que más bien se realizan de acuerdo con criterios e intereses propios de las personas involucradas.

Sí se realiza, pero no es que esté institucionalizado. Dentro de las unidades de vinculación y de dirección de asuntos estudiantiles hay oficinas de inclusión y diversidad y, en el trabajo que estamos realizando en conjunto, que también es reciente, estamos implementando este tipo de criterios. Pero todavía no es como una política de comunicaciones en el que se tienen que incorporar estos elementos. Lo hacemos por iniciativa digamos. No está institucionalizado como parte de los protocolos. (Encargado/a de comunicaciones)

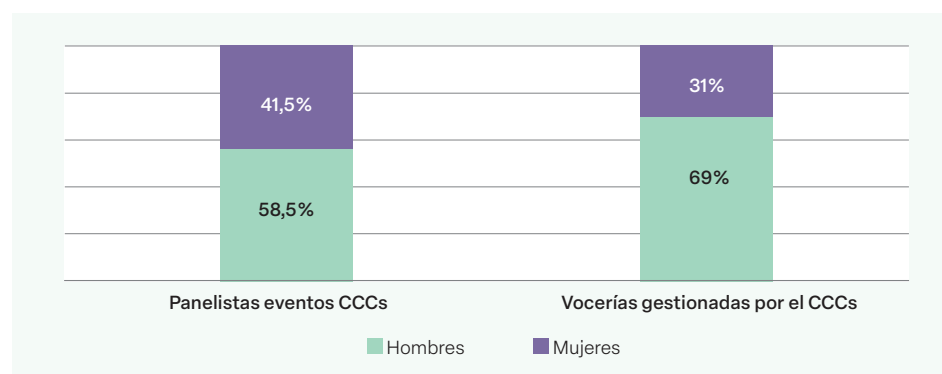
Sí, de hecho, las campañas comunicacionales, repito esto probablemente no está explícito en las políticas, pero las campañas comunicacionales dan mucha relevancia al rol de las mujeres, sobre todo en investigación. Viene toda una campaña reputacional donde efectivamente se da mucho énfasis en aquello, a las investigadoras que conforman las distintas sedes y que forman parte del claustro académico. (Encargado/a de comunicaciones)

Visibilización de investigaciones de hombres y mujeres en los canales de difusión y comunicación de la Universidad Autónoma de Chile

En relación con los esfuerzos que realiza la Universidad Autónoma de Chile por difundir el contenido de las investigaciones llevadas a cabo por mujeres, un primer elemento de interés se refiere a las vocerías. El manual *Huella de género* contempla dentro de sus indicadores las vocerías que aparecen en medios de comunicación, seminarios y conferencias organizadas por la universidad.

El Centro de Comunicación de las Ciencias de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados llevó a cabo un total de 41 eventos públicos con panelistas, cuya distribución por sexo fue de 58,5 % hombres y 41,5 % mujeres. Respecto de las vocerías gestionadas por este centro, un 69 % de éstas fueron de hombres y un 31 % de mujeres, exhibiéndose una brecha importante en esta materia.

GRÁFICO 22. Distribución de panelistas y vocerías gestionadas por el Centro de Comunicación de las Ciencias, desagregada por sexo (n = 41)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2025

Al consultar, a los encargados de comunicaciones, por el proceso de selección de estas vocerías, éstos coincidían en que no sería de su incumbencia considerar si la persona invitada a participar es hombre o mujer, sino que, en general, se busca a la persona más idónea para la situación. Sin embargo, van en aumento las vocerías femeninas en el último tiempo.

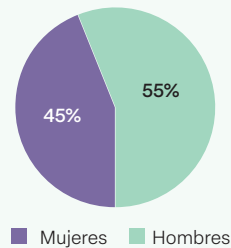
Lo anterior se ratifica en la encuesta realizada en este estudio, donde, sobre la pregunta por participación en vocerías de grupos de investigación o unidad de adscripción, muestra un resultado interesante: un 56,6 % (30 casos) de mujeres indica haber participado en vocerías, mientras que en hombres este porcentaje es de 48,1 % (25 casos). Es aún más llamativo este dato por cuanto, durante 2020, la mayoría de las vocerías fue ejercida por hombres.

Sobre la difusión de investigaciones a través de las noticias revisadas, de 48, 27 correspondían a información de difusión de investigaciones o eventos donde participaron personas investigadoras de la Universidad Autónoma de Chile. De éstas, en 16 (59,3 %) ocasiones la noticia hablaba de hombres investigadores y en 11 de mujeres investigadoras (40,7 %).

La encuesta Diagnóstico permitió consultar si los trabajos de investigación han sido difundidos por la Universidad Autónoma de Chile a través de sus canales de comunicación y difusión, lo cual arroja un dato interesante: del total, 73,3 % (77 casos) de las personas contesta que su

investigación sí ha sido difundida. Al observar la distribución por sexo se constata que existen 10 puntos porcentuales de diferencia entre las respuestas de hombres y mujeres, los primeros contestando en un 55 % (42 casos) positivamente y las mujeres en un 45 % (35 casos).

GRÁFICO 23. ¿Sus trabajos de investigación han sido difundidos por la Universidad Autónoma de Chile a través de sus canales de comunicación y difusión?, desagregado por sexo (n = 77)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

En síntesis, la incorporación del enfoque de género en las comunicaciones estratégicas de la Universidad Autónoma de Chile se observa como un proceso en crecimiento, que presenta avances y valoraciones positivas por parte de investigadores, investigadoras y encargados de comunicaciones. Sin embargo, para mejorar debe contar con criterios objetivos que permitan institucionalizar estos esfuerzos.

Esta información también permite detectar una necesidad por capacitar al personal referido a comunicaciones con el fin de comprender la manera en que la difusión comunicacional con perspectiva de género puede hacer frente a estas problemáticas.

Desafíos de género en los ámbitos I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

En este apartado se ven aquellas medidas o instancias que los investigadores y las investigadoras/as consideran pendientes en las políticas y protocolos de la universidad para avanzar en la igualdad de género y en la igualdad de oportunidades y condiciones entre investigadores e investigadoras. El proceso de análisis se ejecutó en dos etapas, cada una centrada en un ámbito de relevancia: 1) Paridad y sistema de cuotas en la contratación y composición de grupos de trabajo; y 2) Incorporación de una perspectiva de género en los ámbitos de la investigación.

Paridad y sistema de cuotas en la contratación y composición de grupos de trabajo

Estos tópicos aparecen transversalmente en entrevistas y grupos focales. Es relevante contar con medidas que incentiven la paridad de género en los claustros académicos, en los equipos de investigación, así como en la composición de comités y cargos directivos. Por otro lado, se sugiere promover la participación paritaria en seminarios, congresos o eventos de características similares.

Respecto al nombramiento de académicas en comités directivos, 77,4 % de las mujeres lo cree muy pertinente, mientras que un 57,7 % de los hombres considera lo mismo.

Al ser consultadas por la posibilidad de que las mujeres puedan optar a becas especiales en áreas de investigación donde estén subrepresentadas, 81,1% de las mujeres lo consideró «muy pertinente» en contraste con el 51,9 % de los hombres que respondieron esta opción.

En general, la implementación de un sistema de cuotas que garantice la paridad de género en los ámbitos de I+D+i+e es deseado principalmente por las mujeres. En la encuesta, un 73,6 % de las mujeres lo cree muy pertinente versus un 42,3 % de los hombres. En el relato de los/as entrevistados/as, este deseo es complementado con medidas de acción positiva para el ingreso de estudiantes mujeres a sus programas.

Asimismo, en los testimonios se considera que esta mayor responsabilidad para mujeres debiera de ir acompañada de flexibilidad por las responsabilidades de cuidado.

También es importante tener en cuenta aspectos territoriales. En esta línea, aparece en el discurso la idea de que **el liderazgo femenino se ve facilitado en Santiago y no tanto en las sedes regionales:**

Queremos descentralizar también el liderazgo femenino, está concentrado especialmente en la sede de Santiago, pero necesitamos liderazgo femenino en la sede de Talca y en Temuco. Tienen códigos distintos los liderazgos regionales. (Autoridad universitaria)

En síntesis, un desafío identificado transversalmente son las medidas de acción positiva en todas las áreas donde exista subrepresentación de mujeres.

Incorporación de una perspectiva de género en el ámbito de la investigación

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en investigación, esto consideraría la integración de la variable género en la formulación de los proyectos, así como también una variable analítica dentro de la investigación. En este apartado se verá la incorporación estos elementos y la consideración que tienen los diferentes actores en su importancia.

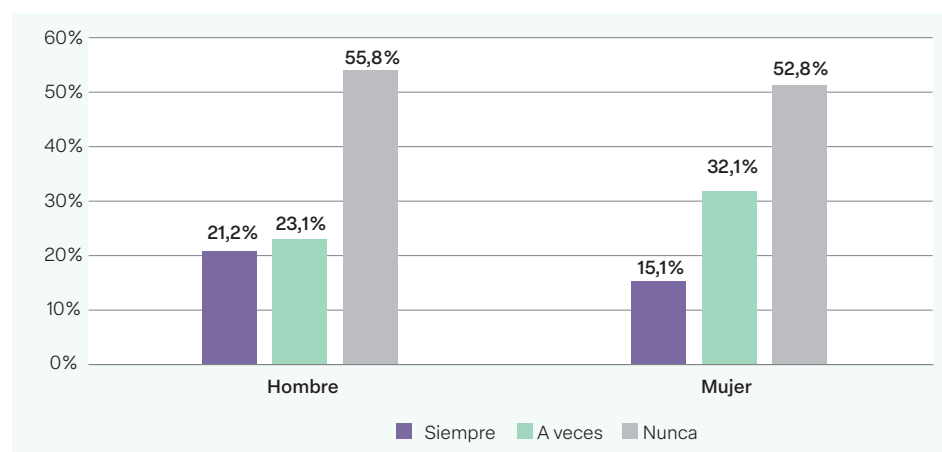
En las entrevistas, los relatos dan cuenta de que una minoría de los/as entrevistados/as están preocupados/as e interesados/as respecto de la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito de la investigación, siendo la mayoría de las interesadas de sexo femenino. En la misma línea, se observa que para más de la mitad de los/as encuestados/as, el incorporar la perspectiva de género es una medida prioritaria o muy prioritaria.

Sobre la importancia de considerar el género a niveles analíticos, la mayoría de los relatos, particularmente de las mujeres, señala el desconocimiento sobre cómo hacerlo, más allá de la composición de su equipo de trabajo, en especial en áreas alejadas de las ciencias sociales y/o humanidades. Entre las opiniones favorables hacia este enfoque, se encuentra la siguiente:

Los grupos de investigación debieran ser intencionados o debieran ser orientados, modelados a temas que incluyan al enfoque de género en el objeto de estudio y la manera en que se conforman. Esto nosotros lo vamos a hacer, vamos a introducir en las bases de convocatorias a las que pueden acceder los grupos de investigación. Estos grupos funcionan con fondos que la universidad les provee y tienen que cumplir con determinadas bases y requisitos, y estos son, pueden ser instrumentos muy eficaces para ir modelando el desarrollo y el contenido en que se investiga. (Autoridad universitaria)

La necesidad de este enfoque se evidencia en los resultados de la encuesta que muestra que más de la mitad de las investigadoras e investigadores encuestados no consideran las variables sexo y/o género en sus investigaciones.

GRÁFICO 24. «Por favor, indique la frecuencia en la que usted incorpora las variables sexo y/o género en la formulación y objetivos de sus estudios como variables analíticas y explicativas en la investigación», desagregado por sexo (n = 105)



Fuente: informe final encuesta Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, 2022.

Otro elemento para considerar tiene relación con los contenidos, tanto en la investigación como en la docencia, así como el entendimiento de lo femenino, lo masculino y los lugares que representan en el discurso, donde se observan tendencias de acuerdo con el área de investigación:

En cuanto a medidas concretas, sería importante revisar el currículum oculto en asignaturas, qué es lo que representan en cuanto a contenido, si es masculinizado o feminizado y quiénes ejercen eso. En la universidad, cuánto se reproduce la mujer como cuidadora. Para producir un cambio cultural, la universidad debiera tratar eso y ver en qué carreras tiende a esta mirada del cuidado o en qué asignaturas, o cómo favorecer, reconocer a los cuidadores o favorecer un aprendizaje de cuidado en lo masculino. Por otro lado, también complejizar lo racional con lo femenino, lo de los sentimientos. Al final hace distinciones de género. (Investigadora)

Esto se repite al considerar el sexo y/o género en la composición de las muestras, donde si bien las mujeres consideran con algo más de frecuencia la posibilidad de incluirlo, cerca de la mitad de los/as encuestados/as declara que nunca incorpora estas variables. En el caso específico de las muestras o sujetos de estudio un 53,8 % (n = 28) de los hombres nunca considera el sexo/género como variable analítica, porcentaje que se reduce a un 45,3 % (n = 24) en las mujeres.

Hay mucha inexperiencia al respecto. El año pasado me tocó un proyecto que fue un aprendizaje: cómo incorporar la perspectiva de género en investigación, y recién llegué a hacer eso para formular un proyecto. No estamos involucrando bien la perspectiva de género en las investigaciones, o de una forma muy completa, recién estamos empezando. Muchas veces en el laboratorio se trabaja con ratones macho porque facilitan más algunas cosas que se ponen más complejas con las hembras. (Investigadora)

Un cuarto de los hombres encuestados (13 casos) señala que «nunca» considera una composición paritaria en sus equipos de trabajo. Al respecto, faltaría indagar si esto implica que no consideran la participación paritaria como una medida necesaria en sus equipos de trabajo.

A su vez, la mayoría de los relatos de investigadores/as dan cuenta de una mayor productividad asociada a hombres, lo que explicaría una mayor presencia de ellos en los equipos de investigación:

Tenemos un compañero hombre que publica 37 artículos al año, cuando nosotras publicamos dos, tres y si te pasas es mucho. No hay una manera de solventar y que la universidad se haga cargo de los niños que tienes en casa, pero quizás no te midan con la misma vara que miden a alguien que no tiene ese tipo de responsabilidades. (Investigadora)

La medida menos prioritaria en opinión de investigadores e investigadoras es la incorporación de perspectiva de género en el contenido de investigación. La brecha de opinión entre hombres y mujeres al respecto también se acrecienta, ya que se observa que un 26,9 % de los hombres la considera una medida «muy prioritaria» (14 casos) frente a un 39,6 % de las mujeres (21 casos).

Para finalizar, la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones de áreas CTIM es casi inexistente y, a pesar de que se detentan iniciativas puntuales, se observa que para más de la mitad de los/as encuestados/as, el incorporar la perspectiva de género es una medida prioritaria o muy prioritaria. Por lo anterior, una estrategia para su promoción es la amplia difusión sobre indicadores de género que puedan fortalecer las investigaciones y promover nuevos descubrimientos desde esta perspectiva.

Conclusiones

Conclusiones

A continuación, a partir de la información recabada se presenta una síntesis con eventuales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, considerando las brechas, barreras e inequidades de género y condiciones críticas, además de procesos y prácticas que facilitan u obstaculizan la igualdad de género, en relación con los principales hallazgos.

Fortalezas

- Adjudicación de Concurso de desarrollo de **capacidades institucionales** para la igualdad de género en los ámbitos de la I+D+i+e en instituciones de educación superior, InES Género 2021.
- La Política de equidad de género, diversidad e inclusión; la creación de la Dirección de equidad de género, diversidad e inclusión de la Universidad Autónoma de Chile; la creación de la Subdirección de diversidad e inclusión; la creación de la Subdirección de equidad de género y el Protocolo de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas iniciativas **son relevantes para las personas encuestadas y para el avance de la igualdad de oportunidades** a nivel institucional.
- El diagnóstico muestra que la universidad tiene una brecha salarial de género más bien reducida, a la vez que existe una **alta consideración** por la incorporación de hombres y mujeres en forma paritaria en los equipos de investigación, y quienes trabajan en investigación reconocen que **existe flexibilidad** en las jefaturas para apoyar la conciliación laboral, personal y familiar.
- En el área de las comunicaciones se destacan elementos como la existencia del **Centro de Comunicación de las Ciencias**, que permite la **visibilización**, entre otras cosas, del trabajo de mujeres, quienes, además, tienen una alta presencia en la investigación al interior de la universidad.
- Asimismo, hay una **preocupación permanente** por mantener la paridad de género en instancias académicas organizadas por la universidad, como seminarios, congresos, entre otros.

Debilidades

- No se considera la perspectiva de género en **documentos institucionales** ligados a la gestión de personas, así como tampoco en la **cultura organizacional** de la universidad. Ambas cosas inciden en los procedimientos relacionados a la gestión de personas ligadas a la I+D+i+e, lo que en la práctica **obstaculiza la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, la continuidad laboral, el crecimiento profesional y, por ende, dificulta el desarrollo en igualdad de condiciones de las mujeres en los ámbitos de la I+D+i+e.
- Por otro lado, a la fecha, **no existen acciones concretas en los ámbitos de la I+D+i+e y la conciliación laboral, personal y familiar con corresponsabilidad social** que sean propias de la institucionalidad de la universidad, más que aquellas reglamentadas y mandatadas por la Dirección del Trabajo con relación al período de pre y posnatal y al cuidado de hijos e hijas menores de edad, ni se consideran fechas como vacaciones para hacerlas coincidir con los recesos universitarios. Tampoco existe apoyo institucional para investigadores/as que están a cargo de personas mayores dependientes, ni se cuenta con instrumentos o mecanismos institucionalizados para ajustar plazos y metas en el trabajo de investigación en casos de licencias de pre y posnatal.
- No existen **lineamientos** que guíen los procesos de selección, retención o desarrollo de las investigadoras. Una vez contratadas, tampoco existen **normativas institucionales** que regulen la asignación de remuneraciones, ni **herramientas** que permitan reducir la posible brecha salarial producida por bonos e incentivos.
- En cuanto a la construcción de entornos libres de violencia, se detecta que **no ha habido suficiente difusión** del Protocolo de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la universidad. Asimismo, tampoco existe **información** sobre denuncias o procesos de sanción ni sobre si esta ausencia de denuncias responde a la ausencia de violencia o a la poca sensibilización que hay sobre este protocolo.

Oportunidades

- Se considera la implementación de un **plan de desarrollo integral en igualdad de género** que fomente el acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en la institución, así como la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos I+D+i+e, a fin de promover una cultura organizacional que asegure la igualdad de oportunidades y ambientes libres de discriminación, violencia y sesgos de género.
- **Cambios legislativos e implementación de políticas públicas**, en sintonía con los acuerdos internacionales suscritos por el país, que promueven diversos avances en relación con la igualdad de género en las organizaciones y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con fomento de corresponsabilidad social.
- Instituciones de educación superior, a nivel nacional y mundial, están adoptando políticas y medidas que buscan superar las desigualdades, discriminaciones y brechas de género en todos los ámbitos del quehacer universitario, a través de un **marco institucional** que establezca parámetros comunes para todas las facultades, institutos y unidades a nivel de gestión de personas y en la producción de conocimiento.
- Consenso global respecto a la **importancia del equilibrio de género** en las instituciones de educación superior para garantizar la **excelencia y la calidad** de la investigación y la innovación inclusiva y sostenible.
- En este contexto, **el proyecto InES Género es una gran oportunidad** para ajustar las normativas institucionales en atención a promover el trabajo de investigadoras, la investigación con perspectiva de género y mejorar las redes de trabajo. Esto se podría lograr, por ejemplo, a través de becas especiales para mujeres en los ámbitos I+D+i+e, fomentando su participación en la investigación.

Amenazas

- Las investigadoras encuentran, muchas veces, **barreras invisibles** que les impiden atravesar el llamado «techo de cristal» y escalar a puestos directivos de autoridad y toma de decisión. Tal como se ha señalado anteriormente, estas barreras obstaculizan su desarrollo profesional en tanto no permiten que se valore de igual manera, ni el trabajo que desempeñan, ni sus capacidades y/o cualidades personales para el desempeño de puestos de responsabilidad. Además, los prejuicios sobre la disponibilidad de las mujeres, por ser quienes en la actualidad tienen mayores dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, suponen, muchas veces en forma no manifiesta, un impedimento real para la promoción de su carrera académica y para asumir cargos de mayor responsabilidad.
- Cuestiones como esta pueden llevar a la **fuga de investigadores/as** que no reciben suficiente apoyo para conciliar la vida laboral con la vida personal o, por otro lado, causar **desgaste físico y psicológico** en trabajadores/as al no experimentar bienestar en sus trabajos dada la alta carga laboral.
- Se detecta una **brecha generacional** en la sensibilización y conocimiento respecto a temáticas de igualdad de género a nivel general y, en específico, en los ámbitos de I+D+i+e.
- **Desinterés y poca sensibilidad** a las temáticas de género, particularmente en los ámbitos de I+D+i+e, por parte de las personas que conforman la comunidad universitaria, con lo cual se siguen reproduciendo **estereotipos de género** que influyen en la gestión de personas y en la cultura organizacional en general.

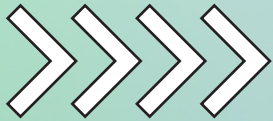
En síntesis, **este diagnóstico da cuenta de brechas e inequidades de género** en desmedro de las mujeres académicas e investigadoras de las áreas I+D+i+e, quienes señalan, en las entrevistas, encuesta y grupos focales, menor incidencia al interior de sus disciplinas, discriminación, dificultades para avanzar en su carrera académica por la ausencia de medidas de corresponsabilidad social e incluso algunos casos de violencia y acoso sexual.

Esto se evidencia en los testimonios y también en los datos, que permiten identificar la composición de los claustros académicos, el liderazgo de proyectos de investigación y la adjudicación de fondos y publicaciones que pertenecen principalmente a los hombres. Por otra parte, en general, **la documentación revisada tampoco incentiva la participación y liderazgo femenino**. Esto es un elemento de real importancia por cuanto el potencial que tienen los productos comunicativos para transmitir mensajes institucionales deseados es fundamental.

Al mismo tiempo, se detecta la **ausencia de acciones** para fomentar el desarrollo de la carrera y promoción profesional de las investigadoras, así como tampoco hay **medidas institucionales** a favor de la conciliación laboral, familiar y personal, entre otras.

Estos datos hablan de la necesidad de realizar actividades e iniciativas de difusión de la política y también operativizar el documento con el fin de que el personal pueda reconocer sus lineamientos, objetivos y acciones. Al mismo tiempo, se hace necesario trabajar por aminorar los **prejuicios** que aún existen dentro de la cultura organizacional basados en roles de género. Para esto es perentorio confeccionar un **plan de formación y capacitación** para los tres estamentos (académico, funcionario y estudiantil), que considere la formación teórica y práctica con base en la realidad universitaria.

Recomendaciones



Recomendaciones

A continuación, se detallan recomendaciones sobre estrategias, mecanismos y acciones para incluir en una política de igualdad de género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile, las que permitirían avanzar en el cierre de brechas y superación de barreras e inequidades de género.

Recomendaciones transversales

Corresponsabilidad social en el cuidado	Crear políticas, programas, mecanismos e infraestructura para el cuidado, así como medidas reglamentarias de corresponsabilidad social.
Género y trabajo	Abordar los procesos de selección, reclutamiento, inducción, promoción y capacitación, las prácticas laborales y las políticas y reglamentos de remuneraciones del personal incorporando indicadores de género.
Acoso sexual y violencia de género	Abordar la prevención, formación, capacitación, atención de personas afectadas y procesos de investigación en materia de acoso sexual, violencia y discriminación, así como la institucionalización de políticas o mecanismos para erradicar estas prácticas en el contexto universitario, garantizando seguimientos y medidas de reparación.
Formación, docencia y aprendizaje	Abordar los procesos formativos, los principios y competencias del modelo educativo vigente, el desarrollo curricular, la formación, prácticas y evaluación docente con perspectiva de género.
Investigación, desarrollo, innovación y creación artística	Desarrollar iniciativas por la incorporación del enfoque de género en los contenidos y divulgación de la investigación académica, la participación y el liderazgo de mujeres dentro de los equipos de investigación y la distribución equitativa de fondos para la generación de conocimiento.

Comunicaciones, extensión y vinculación con el medio	Incorporar el enfoque de género tanto en las actividades de extensión universitaria como en la política de comunicaciones, abordando los marcos regulatorios, los manuales de estilo y la participación equilibrada de hombres y mujeres en la producción de dispositivos comunicacionales de la universidad.
Participación y representación en la academia	Abordar los marcos regulatorios, procesos de evaluación e instrumentos que inciden en la representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas del conocimiento y en las jerarquías superiores del desarrollo académico.
Institucionalidad	Fortalecer las políticas, los reglamentos y las unidades especializadas en género en los distintos niveles de la universidad y promover la producción y análisis de información de género a nivel institucional.

Recomendaciones por eje

Sobre la institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la Universidad Autónoma de Chile

- Ajustar **documentos estratégicos** para la institucionalización del principio de igualdad de género, teniendo especial consideración en el Plan de Desarrollo Estratégico, con el fin de establecer desafíos y objetivos para la institucionalización del principio de igualdad.
- Establecer **indicadores de género** transversales y, en específico, en I+D+i+e, que permitan visualizar y monitorear los avances y desafíos institucionales relativos al principio de igualdad de género.
- Generar **mecanismos** para asegurar claustros académicos **paritarios**. Lo mismo se debería llevar a cabo con actividades como la participación de mujeres en publicaciones indexadas y proyectos Fondecyt adjudicados u otros.
- Garantizar **coherencia y principios comunes** entre los distintos documentos estratégicos de la institución, como el Plan de Desarrollo Estratégico, y las políticas de equidad, con el objetivo de que los distintos documentos dialoguen y se potencien entre sí.
- Llevar a cabo instancias de **difusión y comunicación** sobre la política de equidad de la universidad y la relacionada a I+D+i+e, de modo que estas sean conocidas en el contenido e impactos que tendrá al interior de la institución.
- Elaborar un manual de uso del **lenguaje inclusivo** institucional que permita reemplazar las expresiones masculinas por otras neutrales.
- Establecer de manera clara, objetiva y específica las **áreas y acciones** que la política de equidad e inclusión abordará para la institucionalización del principio de igualdad de género.
- Incorporar medidas y **acciones afirmativas** para la promoción de la inclusión de mujeres y diversidad sexual en investigación, llevando a cabo alianzas, campañas de sensibilización, capacitaciones, entre otras acciones en función de la creación de una «cultura equitativa e inclusiva».

- En cuanto a capacitaciones, es especialmente relevante **sensibilizar** en primer lugar a quienes ejercen cargos directivos dentro de la institución, pues son estas personas las que liderarán los cambios para la institucionalización del principio de igualdad de género.
- Considerar la creación de un **plan de trabajo** para la implementación de la política de equidad, de modo que ésta cuente con acciones, metas e indicadores, así como áreas prioritarias para la institucionalización del principio de igualdad.
- Fortalecer los procesos y acciones relacionadas con el **Protocolo de acción contra la violencia de género**, de modo que éste garantice protección a denunciantes y transparencia en sus resultados y desarrollo.
- Así mismo, será importante generar instancias de **sensibilización y difusión** en relación con el Protocolo de acción contra la violencia de género a académicos/as y funcionarios/as.
- **Transversalizar el principio de igualdad** en todas las vicerrectorías, estableciendo criterios y objetivos comunes, de modo de facilitar la cooperación entre áreas para la institucionalización del principio de igualdad de género.

Sobre la gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género

- **Se recomienda incluir la perspectiva de igualdad de género en el reclutamiento y la selección de las personas**, lo cual implica generar acciones en diferentes niveles: en la descripción de los puestos de trabajo, en la publicación de los anuncios, en los canales de reclutamiento, en las entrevistas u otras pruebas de selección. Para ello, es necesario que la universidad cuente con una normativa formal y estandarizada que protocolice los procedimientos de reclutamiento y selección del personal académico en la institución, incorporando en esta reglamentación la **perspectiva de género** de forma explícita, no sólo a través de la elaboración de convocatorias públicas y procesos de selección con **lenguaje inclusivo**, sino dejando de manifiesto la prohibición de indagar en la vida personal y familiar de las personas postulantes (estado civil, maternidad, planificación de la vida personal y familiar, etc.) durante los procesos de ingreso a la institución.

- Respecto a las solicitudes que se realicen a las candidatas, éstas deben realizarse con base en **criterios objetivos** previamente definidos en la descripción del puesto de trabajo, atendiendo exclusivamente a la experiencia y formación de la persona. Estos aspectos tienen que estar recogidos en los currículums vitae y otros documentos que se soliciten.
- La selección del candidato/a debe ser realizada a través de una **valoración objetiva** de las personas interesadas para el cargo con base en la experiencia, formación académica, formación complementaria, capacidades y habilidades, sin tener en cuenta su sexo. El procedimiento para la selección de la persona candidata tiene que garantizar **transparencia** y estar basado en criterios demostrables de modo que no haya lugar a ambigüedades.
- Las personas que conforman comisiones evaluadoras de postulantes para el ingreso a la institución o para el avance en la carrera deben conformarse de manera **paritaria**.
- Se debe contar con un **sistema de seguimiento** de todos los datos de investigación desglosados por género, que permitan orientar la toma de decisiones y acciones que promuevan la igualdad de género en este ámbito.
- Es necesario promover la formación específica en puestos de dirección, liderazgo o responsabilidad para las mujeres como otra forma de fomentar su promoción interna, lo que puede realizarse apoyando el desarrollo de mujeres en etapas tempranas de su carrera, proporcionando ejemplos de liderazgo efectivo a través de **redes de mentorías** dentro de la institución y fuera de ésta, a nivel nacional e internacional.
- Se hace necesario implementar instancias que brinden **asesoramiento** a las investigadoras en aspectos claves de la carrera en I+D+i+e, así como en la postulación a proyectos y en la elaboración de publicaciones académicas, para esto se deben construir más redes de mujeres y hacer eficiente el trabajo de aquellas que ya existen para incluir a expertas en patentamiento y comercialización, junto con incrementar instancias de **capacitación e incentivos** para que las mujeres participen en las actividades de patentamiento.

Sobre la promoción de liderazgo de las investigadoras

- Garantizar un proceso de asesoría académica en línea con una política de equidad de género por medio de una normativa universitaria que permita la **igualdad de oportunidades** en diferentes instancias, donde se consideren tanto efectos de la maternidad como responsabilidades familiares que pudieran potencialmente afectar el desempeño y productividad de las investigadoras.
- Para el caso de evaluaciones cuantitativas, considerar el **efecto de la maternidad** en la productividad científica y, en un análisis más detallado, considerar el caso de académicos hombres que se tomen el posnatal, así como aplicar estos criterios para enfermedades.
- Es fundamental institucionalizar y establecer parámetros **claros y transparentes** para los procesos de jerarquización, de modo que tengan un carácter periódico y sus resoluciones resulten lo suficientemente transparentes para que los/as investigadores/as entiendan las razones de sus resultados.
- Para el caso de las evaluaciones académicas, se recomienda suspender el período en que se haga uso del descanso por maternidad y el permiso posnatal parental. De esta manera se hacen **explícitos** los esfuerzos por impedir que la maternidad afecte el avance de la carrera académica de las investigadoras.
- Para la postulación a fondos internos de la universidad, realizar modificaciones en el número de **horas efectivamente trabajadas** durante un año al momento de que las académicas hagan uso de su pre y posnatal, así como de otros requisitos que no pudieran cumplirse para seguir incentivando el avance en sus carreras.
- Contar con estadísticas longitudinales respecto de la **composición** de género de equipos tomadores de decisiones. Generar datos es el primer paso para **visibilizar** brechas de género y poder tomar medidas al respecto.
- Se necesita un **registro** de aquellas líneas de investigación con menor porcentaje de investigadoras líderes, estableciendo acciones para facilitar su participación, sea en la etapa de reclutamiento o en etapas posteriores, a fin de que las investigadoras, ya formando parte de la universidad, estén en total conocimiento de los fondos a los que pueden postular.
- Es necesario promover la **inserción** de mujeres en altos cargos de la administración, fomentando la **capacitación y formación** específica para estos puestos de modo de incentivar la promoción interna, así como apuntar, a nivel

de la universidad, a una ocupación igualitaria de estos cargos entre hombres y mujeres.

- Es fundamental la creación de espacios que fomenten el **empoderamiento y formación** de habilidades de liderazgo, sea desde otras mujeres líderes en la institución o talleres dirigidos específicamente a esta temática, donde se trabajen temas como la generación de redes de asociación o liderazgo asertivo, entre otros. En estas instancias, es clave informar las **posibilidades de crecimiento** que tienen las mujeres dentro de la universidad y hacerlo de tal modo que éste sea compatible con otras responsabilidades.

Sobre estrategias para el cierre de la brecha salarial de género

- Elaborar **diagnóstico** sobre brechas salariales por sexo, considerando disciplina y bonos por productividad y actualizarlo anualmente.
- Identificar y fortalecer las políticas internas de **buenas prácticas laborales** e incorporar la igualdad de género y no discriminación como principio y líneas de acción para promoverla.
- Elaborar lineamientos técnicos para los procesos de **reclutamiento y selección** de personal, libres de sesgos de género y discriminación arbitraria.

Sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social e infraestructura de las unidades asociadas a I+D+i+e

- En el marco de una política institucional de género, se debe incorporar la **corresponsabilidad** como eje rector y pilar fundamental para garantizar la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, con un enfoque de transformación social de los roles tradicionales de género.
- Es fundamental contar con una **política de conciliación** de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social que permita la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como aspecto clave en la gestión de personas, a través de medidas que la universidad regule internamente y que aporten una mejora en la calidad laboral y personal de las personas.

- Para esto se debe disponer de información **desagregada** por género, año y sede de origen en relación con quiénes se encuentran en período de embarazo o su pareja lo está, quiénes tienen hijos/as a cargo, quiénes tienen personas mayores a cargo, si cuentan con redes de apoyo o no, qué tipo de apoyos se tiene, entre otros temas relacionados.
- Debido al alto **desconocimiento** por parte de investigadores/as, se debe reforzar de manera importante la comunicación de los instrumentos y mecanismos con los que cuenta la institución en materia de conciliación laboral, familiar y personal, en términos de provisión de servicios de cuidado para los/as hijos/as.
- Introducir medidas que permitan aproximar **servicios para el cuidado** de personas mayores dependientes, ya sea mediante información, financiación de centros de atención (total o parcial), reserva de plazas en centros especializados, compensación económica, etc., con el fin de reducir la carga extralaboral de investigadores/as con responsabilidades familiares.
- La universidad debe contar con **apoyos institucionales** en situaciones que impidan o retrasen la carrera de sus investigadoras e investigadores de manera forzosa (enfermedades propias o de hijos/as, responsabilidades de cuidado, etc.).
- La universidad debe hacer coincidir los días de **receso universitario** con los períodos de receso escolar de niños, niñas y adolescentes.
- Es necesario equipar con **lactarios** adecuados aquellas sedes donde no existen estos espacios, tal es el caso de Temuco y las dos sedes de Santiago (El Llano Subercaseaux y Providencia).
- Tal como en el caso de Talca y Temuco, las dos sedes de Santiago (El Llano Subercaseaux y Providencia) deben contar con **salas cuna y jardín infantil**.

Sobre promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual

- Respecto al Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Autónoma de Chile es necesario que éste sea acompañado y/o se indiquen documentos con un **plan de acción** con actividades dadas a conocer a la totalidad de la comunidad universitaria, las cuales deberán ser permanentes y se deberá tomar nota de su realización y asistencia para identificar la cantidad de personas que reciben la información.

6 El concepto *mobbing*, traducido al castellano significa acoso psicológico, que se define como “el continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (definición Senado 19 junio 2001, aprobada unánimemente en España). Además, se señala que el correlato correcto del término *mobbing* en castellano debe ser acoso psicológico en el trabajo (Carriel Muñoz, 2017, p. 4).

- Es necesario que el Protocolo de investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Autónoma de Chile señale explícitamente que se **garantizan** aspectos como la confidencialidad, el resguardo, la imparcialidad, la rapidez y la responsabilidad en todas las etapas del proceso, además de indicar la forma en que esto estará asegurado, tanto para quien denuncia como para quien es denunciado/a.
- Parte de la violencia de género puede derivar en **acoso laboral**, el que puede relacionarse con situaciones de maternidad/paternidad, *mobbing*⁶ maternal o con situaciones ligadas a la orientación sexual o identidad de género de la víctima, por lo que es necesario considerar la incorporación de este tipo de acoso dentro del protocolo mismo o hacer una referencia a este tipo de violencia y, al menos, dejar un enlace en la web institucional que lleve al protocolo de acoso laboral que la universidad posea.
- Por otro lado, es necesario que el protocolo esté al **alcance inmediato** de toda la comunidad universitaria, por ejemplo, alojado en una plataforma tipo intranet u otra, junto a un formulario de denuncia de acoso.
- Considerando las medidas que se deben ejecutar para promover la **denuncia y sanción** del acoso sexual es que también la institución debe disponer de medidas de reparación para denunciantes.
- El protocolo debe definir y comunicar claramente los procesos de **protección** para quienes sean afectados/as por violencia de género, discriminación de género, acoso sexual, además del tipo de **acompañamiento** emocional a la víctima y del equipo de trabajo que se vio involucrado, en caso de que la situación haya afectado el ambiente laboral.
- Es necesario llevar a cabo procesos de **sistematización y seguimiento**, así como analizar el porcentaje de denuncias con el fin de conocer a nivel general y desagregada información al respecto, además de tenerlo como antecedente para elaborar acciones focalizadas de sensibilización y prevención del tema. De este modo, es recomendable avanzar en la obligatoriedad de llevar un **registro estandarizado** de los casos denunciados –resguardando la identidad de la víctima y la persona denunciada– que incorpore variables como sexo de denunciante y/o de víctima y de denunciado/a, cargo, sede, facultad de la víctima y denunciado/a, tipo de acoso denunciado (violencia de género, discriminación de género, acoso sexual), tiempo de investigación (inicio y cierre), apoyos prestados a la persona víctima y/o denunciante, curso de acción y tipo de término.

- Es necesario que la universidad cuente permanentemente con **profesionales calificados** en la detección de violencia de género y acoso sexual que puedan idear estrategias para erradicar esas prácticas y realizar prevenciones secundarias en contextos donde se sospecha o se sabe de situaciones, pero no han sido denunciadas, además de contar constantemente con profesionales calificados en la atención de las víctimas de violencia de género y acoso sexual, ya sea a través de personal interno o externo a la institución.

Sobre comunicaciones estratégicas con enfoque de género

- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la **línea editorial o política de comunicaciones** y promover actividades de extensión sobre género y feminismo.
- De forma periódica, difundir los **avances** en materia de género a nivel país y al interior de la universidad.
- Incorporación del lenguaje inclusivo no sexista a través de un manual de lenguaje inclusivo que promueva su uso estandarizado en documentación institucional.
- Establecer un **anclaje institucional** del enfoque de género en la elaboración de estrategias y productos comunicacionales a través de manuales, guías y orientaciones que expliciten cursos de acción relacionados a las comunicaciones, así como indicadores.
- Generar **orientaciones** para la elaboración de productos comunicacionales con enfoque de género, que considere gráficas y el uso de imágenes y fotografías.
- Establecer orientaciones generales para la **conformación de vocerías**, con el fin de garantizar una paridad en su conformación.
- Planificar seminarios/congresos que permitan la **visibilización** de mujeres en I+D+i+e.
- Contar con orientaciones dirigidas a investigadores/as para el uso de lenguaje inclusivo en las investigaciones.
- Difusión permanente y periódica de información sobre acoso y abuso sexual y laboral.
- Difusión permanente y periódica de información sobre **conciliación** entre vida personal y laboral.

- Publicación periódica (semestral o anual) sobre **avances** de mujeres en I+D+i+e al interior de la Universidad Autónoma de Chile.

Acerca de los desafíos de género en los ámbitos I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

- Es necesario establecer **directrices** que aseguren la paridad de género en el nombramiento de académicos/as en los comités de evaluación, consejos y direcciones de escuelas y facultades, dando preferencia a impulsar la carrera académica y administrativa de mujeres que ya forman parte de la Universidad Autónoma de Chile y facilitando los procedimientos e instancias necesarias para capacitar dentro de estos términos.
- Se debe considerar, dentro de la Política de igualdad de género, un sistema permanente de **diagnóstico** sobre brechas salariales por sexo, así como directrices que apunten a la ausencia de diferencias discriminatorias arbitrarias en el salario de académicos y académicas.
- Es preciso contar con una **Política de corresponsabilidad social** que genere condiciones para mejorar una igual distribución en los roles de cuidado. En este sentido, se debe también contar y promover el acceso a salas de lactancia, mudadores, sala cuna y jardines infantiles en las inmediaciones de la universidad.
- Respecto a ambientes libres de **acoso y maltrato** (laboral y sexual), se deben elaborar campañas permanentes de prevención y difusión de los mecanismos de denuncia.
- Incorporar el **enfoque de género** tanto en las actividades de extensión universitaria como en la política de comunicaciones.
- Respecto a la investigación con un enfoque de género: dada la escasa incorporación de esta perspectiva en las investigaciones, se recomienda generar acciones de **fomento** de investigaciones que la incorporen.
- La universidad debe contar con una **unidad especializada** en género, con profesionales capacitados/as en dicha perspectiva. Esto debe hacerse por medio de la contratación de externos/as ya capacitados/as en esta línea y promoviendo la formación de profesionales al interior de la universidad para que se especialicen en este enfoque. La unidad debe contar con estrategias de difusión de modo que todo

el personal conozca a las personas que trabajan en esa área, así como las funciones que cumplen y el apoyo que facilitan a los/as trabajadores/as.

Recomendaciones para procesos de certificación con sellos de igualdad de género

- Realizar ciclos de **formación** a cargo de especialistas nacionales e internacionales sobre diversos temas de género vinculados con las dimensiones del sello.
- Desarrollar **cursos y diplomados** dirigidos a académicos/as y funcionarios/as relacionados con género y docencia y género y gestión universitaria, lo que extiende el beneficio más allá del proceso de certificación.
- Institucionalizar iniciativas relacionadas con la **transversalización de género** para que sean parte del funcionamiento permanente de la universidad y no se vean afectadas por cambios coyunturales.
- Realizar **análisis periódicos** sobre la situación de mujeres dentro de la universidad, revisando, entre otros, brechas salariales, participación y liderazgo de mujeres en proyectos de investigación y participación de mujeres en cargos de toma de decisiones.
- Aplicación periódica de **instrumentos** que permitan medir el clima laboral y percepciones al interior de la universidad con el objetivo de identificar brechas y discriminaciones de género.



Referencias bibliográficas

- Bonder, G.** (2015). Hacia la Innovación de la Educación Científica y Tecnológica con Enfoque de Género. Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, UNESCO. <http://unescoquatemala.org/wp-content/uploads/2017/02/Ciencia-tecnolog--a-y-g--nero.pdf>
- Buquet, A.** (2015). "Género y educación superior: Una mirada desde América Latina". En Calidad de la educación superior y género en América Latina (pp. 65-82). Flacso. https://www.researchgate.net/publication/286450069_Genero_y_educacion_superior_una_mirada_desde_America_Latina
- Buquet, A., Cooper, J. A., & Loredo, H. R.** (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior (Primera Edición). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>
- Buquet, A. G.** (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles educativos, 33(SPE), 211-225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000500018&script=sci_abstract&tlng=pt
- Camacho, J.** (2018). Educación científica no sexista. Aportes desde la investigación en Didáctica de las Ciencias. Nomadías, 25, 101-120. <https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/NO/article/view/51508>
- Canales, A., Cortez, M. I., Sáez, M., & Vera, A.** (2021). Brechas de género en carreras STEM. En Propuestas para Chile (Primera edición, p. 38). Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://www.mat.uc.cl/archivos/mujeres-y-matematica/brechas-de-genero-en-stem.pdf>
- Carriel Muñoz, L.** <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaMobbing.pdf>
- Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W.** (2021). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. Journal of Neuroscience Research, 99(1), 13-23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>
- Cifuentes, P., & Guerra, P.** (2020). Brecha de género en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) Aspectos teóricos y experiencia extranjera. Biblioteca Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29329/1/BCN_brecha_de_ge_nero_STEM_Final.pdf
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).** (2020). La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad. Autor. <https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg30-la-economia-cuidado-como-acelerador-cambio-estructural-igualdad>
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT).** (2017a). Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia Tecnología e Innovación en Chile. Autor. <https://www.oissobservatoriovejz.com/publicacion/diagnostico-igualdad-de-genero-en-ciencia-tecnologica-e-innovacion-en-chile/>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica

(CONICYT). (2017b). Política institucional equidad de género en ciencia y tecnología. Período 2017-2025. Autor. http://sumemosigualdad-ideal.org/wp-content/uploads/2021/08/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-Ciencia-y-Tecnologia-Periodo-2017_2025.pdf

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica

(CONICYT). (2018). Participación femenina en programas Conicyt 2017. Autor. <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/REPORTE-DE-PARTICIPACION-FEMENINA-2017-op-1.pdf>

Comunidad Mujer. (2016). Informe Final: Experiencias exitosas internacionales género y STEM, de Conicyt y Comunidad Mujer.

ComunidadMujer. <https://comunidadmujer.cl/informe-final-experiencias-exitosas-internacionales-genero-y-stem-de-conicyt-y-comunidadmujer/>

Comunidad Mujer. (2017). Brecha de género en STEM, la ausencia de mujeres en Ingeniería y Matemáticas. ComunidadMujer.

<https://comunidadmujer.cl/boletin-brecha-de-genero-en-stem-la-ausencia-de-mujeres-en-ingenieria-y-matematicas/>

Comunidad Mujer. (2020). ComunidadMujer—BOLETÍN «Efecto económico del sesgo de género en las decisiones vocacionales.

ComunidadMujer. <https://comunidadmujer.cl/boletin-efecto-economico-del-sesgo-de-genero-en-las-decisiones-vocacionales/>

Comunidad Mujer & Gobierno de Chile. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2022). Huella de Género. Autor.

<https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/05/MINCYT-COMUNIDAD-MUJER-HUELLA-DE-GENERO.-MANUAL-PARA-LA-GESTION-DE-LA-IDI-CON-IGUALDAD-DE-GENERO-EN-UNIVERSIDADES-2021.pdf>

Congreso Nacional de Chile. (2018). Ley n 21094. Sobre

Universidades Estatales. <https://www.bing.com/search?q=ley+21094&cvid=13930f4b11964d898a03e49b858dc9b6&aqs=edge.0.69i59j450l8...8.56293j0j9&FORM=ANAB01&PC=HCTS>

Congreso Nacional de Chile. (2021). Ley n 21369. Regula el

acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Gledhill, I. M. A., Roy, M.-F., Chiu, M.-H., Ivie, R., Ponce-Dawson, S., & Mihaljević, H. (2019). Global approach to the gender gap in

mathematical, computing and natural sciences: How to measure it, how to reduce it? South African Journal of Science, 115(3/4). <https://doi.org/10.17159/sajs.2019/a0305>

Gobierno de Chile. Ministerio de Ciencia, Tecnología,

Conocimiento e Innovación (MINCYT). (2021). Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Autor. https://drive.google.com/file/d/1RHcaRfMntbkZJdV8NTkkmqXD4sTLek10/view?usp=sharing&usp=embed_facebook

Gobierno de Chile. Ministerio de Ciencia, Tecnología,

Conocimiento e Innovación (MINCYT). (2022). Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Autor. <https://api.observa.minciencia.gob.cl/api/datosabiertos/download/?handle=123456789/236718&filename=RADIOGRAFIA%20GENERO%202022.pdf>

Gobierno de Finlandia. Ministry of Education and Culture.

(2021). Analytical Review: Structural Change for Gender Equality in Research and Innovation. Autor. <https://www.femtech.at/sites/default/files/Analytical%20Review.%20Structural%20Change%20for%20Gender%20Equality%20in%20Research%20and%20Innovation.pdf>

- Lozano Cabezas, I., & Iglesias Martínez, M. J.** (2014). La presencia de las académicas a lo largo de la historia en la Educación Superior española. Universidad de Granada. Laboratorio de Investigación en Formación y Profesionalización (LABOSFOR). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/40752>
- Martínez-Galaz, C. P., Campo, V. I. del, & Palomera-Rojas, P. V.** (2022). Voces de mujeres en ingeniería: Experiencias académicas, obstáculos y facilitadores para permanecer en las carreras. *Formación Universitaria*, 15(4), 59-68. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000400059>
- Natcher, D., Maria Bogdan, A., Lieveise, A., & Spiers, K.** (2020). Gender and Arctic climate change science in Canada. *Palgrave Communications*, 6(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0407-6>
- Orozco, A.** (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Mapas. http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map40_subversio_n_feminista.pdf
- Santos, A.** (2018). Relaciones de género y políticas institucionales de igualdad en las universidades que integran el consejo de rectores. Autor. <http://bibliotecas.uchile.cl/sisib/Taller-Igualdad-de-G-Chile.pdf>
- Silva, A., Tomassini, C., Zurbrigg, J., Palacios, A. G., Amarante, V., & Bouzat, C.** (2021). Gender inequality in Latin American Neuroscience community. *IBRO Neuroscience Reports*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ibneur.2021.01.006>
- Universidad Autónoma de Chile.** (2020). Aprueba Reglamento del Académico y Carrera Académica de la Universidad Autónoma de Chile. <https://www.uautonoma.cl/wp-content/uploads/2018/10/RES.-RECTORIA-N%C2%BA-104-2016-APRUEBA-NUEVO-REGLAMENTO-DEL-ACAD%C3%89MICO-CARRERA-ACAD%C3%89MICA-Y-JERARQUIZACI%C3%93N-ACAD%C3%89MICA-VF.pdf>
- Universidad Autónoma de Chile.** (2022). Política de Equidad de género, diversidad e inclusión de Universidad Autónoma de Chile. https://cdn-ua.hostingreactor.com/ua_www/cache/wp-content/uploads/2022/09/RES.-RECTORIA-No-102-2022-Aprueba-Politica-de-Equidad-de-Genero-Diversidad-e-Inclusion-de-Universidad-Autonoma-de-Chile_compressed.pdf
- Universidad de Chile.** (2017). Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias. Autor. <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/Pol%C3%ADtica-Corresponsabilidad.pdf>
- Venegas, J.** (2017). Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena. Aequalis. Foro de Educación Superior, Nota Técnica(1). <https://aequalis.cl/wp-content/uploads/2020/06/participacion-femenina-en-cargos-directivos-en-instituciones-de-educacion-superior-chilena.pdf>
- Waldman, L.** (2019). Caminos al éxito. Aportes del enfoque de género al liderazgo científico en los desafíos globales. Gender In Site. <https://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2016/11/PathwaysOK.pdf>



MÁS UNIVERSIDAD

Lograr la igualdad de género en la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento científico-tecnológico (I+D+i+e) es cada vez más urgente, por el enorme potencial que tienen estas áreas para enfrentar los desafíos sociales, ambientales, de salud y económicos que, entre otros, ponen en jaque las posibilidades de alcanzar un futuro mejor y más sostenible para la humanidad.

Actualmente, Chile vive un período de transformación, acelerado por una nueva institucionalidad científica, cambios normativos y políticas nacionales que están desempeñando un papel crucial a la hora de abordar las desigualdades de género.

En este escenario, este diagnóstico es la primera mirada que la Universidad Autónoma de Chile realiza a su sistema de I+D+i+e para identificar brechas, barreras y desigualdades relacionadas con el género, con el objetivo de orientar sus acciones para contribuir a la defensa de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, extendiendo su impacto desde la academia a la sociedad en su conjunto y contribuyendo de este modo a la transformación social a través de la educación superior y la investigación.



MÁS UNIVERSIDAD