

# HUELLA DE GÉNERO

Modelo de Madurez de Igualdad de Género aplicado al ámbito I+D+i+e en 2023

## 7. Comunicación con enfoque de género

### 33 Productos de investigación con lenguaje inclusivo

- Adopción de la Guía de Lenguaje Inclusivo y no Sexista
- Obligatoriedad de aplicación de la Guía

### 34 Comunicación de las políticas internas

- Difusión esporádica de políticas de igualdad de género
- Coordinación del equipo de comunicación y el Comité

### 35 Distribución por sexo de vocerías en eventos

- Información para construir el indicador

### 36 Vocerías paritarias en medios

- Iniciativas hacia la visibilización paritaria de vocerías

## 6. Libre de acoso

### 28 Compromiso con la erradicación de la violencia basada en género

- Adopción y difusión de protocolo y manual
- Formación de monitores/as y evaluación de las medidas

### 29 Actividades sobre acoso sexual laboral

- Actividades esporádicas de formación y adopción de protocolo, política y plan comunicacional
- Actividades sistemáticas de formación desglosadas por sexo y capacitación del Comité

### 30 Actividades sobre acoso laboral sexista

- Actividades y documentos específicos sobre acoso laboral sexista

### 31 Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral

- No aplican por falta de casos en el periodo

### 32 Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista

- No aplican por falta de casos en el periodo

## 1. Igualdad de género

### 1 Gestión

- Declaración, compromiso y acciones
- Diagnóstico, plan con monitoreo y presupuesto asignado

### 2 Comité

- Grupo temporario con formación
- Comité mixto por la igualdad de género con presupuesto asignado

### 3 Formación

- Actividades esporádicas
- Capacitación al Comité y a 75% de los/as investigadores/as

## 2. Gestión con igualdad de género

### 4 Distribución promedio por sexo y jerarquía

- 44,7% en promedio de mujeres entre jerarquizados/as
- Paridad entre asistentes y asociados/as, brecha reducida entre titulares

### 5 Distribución por sexo entre académicos/as que investigan

- 46,3% de mujeres entre académicos/as que investigan
- Paridad entre asociados/as, brecha reducida entre titulares

### 6 Diferencia de horas de investigación por sexo

- Diferencia de menos de 1h

### 7 Proceso de contratación sin discriminación

- Proceso revisado con enfoque de género

### 8 Distribución por sexo de comisiones

- Información para construir el indicador

### 9 Distribución de contrataciones por sexo

- 61% de las contrataciones son mujeres
- Mayor contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad

### 10 Diferencia de contratos indefinidos por sexo

### 11 Distribución de productos de investigación por sexo

### 12 Distribución de titularidad de patentes por sexo

44,7%  
Promedio de mujeres

46,3%  
Mujeres que investigan

40%  
Mujeres investigadora principal

### 13 Distribución del financiamiento a eventos por sexo

### 14 Composición por sexo de equipos de proyectos postulados

- Información para construir los indicadores

### 15 Distribución por sexo de investigador/a financiado/a por la UBO

- 40% de mujeres investigadoras principales de equipos de proyectos financiados por la UBO
- Paridad de financiamiento de la UBO a proyectos por investigador/a principal

## 3. Liderazgo de investigadoras

### 16 Distribución por sexo de investigador/a principal de equipos de proyecto postulado a agencias

- 57% de mujeres investigadoras principales de equipos de proyecto postulados a agencias
- Paridad entre investigadores/as principales de equipos de proyectos

### 18 Diferencia de horas de gestión por sexo

- Investigadoras dedican en promedio más de 10% de horas a la gestión que investigadores
- Brecha reducida a menos de 5%

### 19 Diferencia por sexo de años antes de promoción a titular

### 20 Distribución de la composición por sexo y programa de Doctorado

- Información para construir los indicadores

10%  
investigadoras + horas a gestión

## 4. Igualdad salarial de género

### 21 Brecha salarial de género promedio

- La mayoría de las jerarquías con brecha entre 15 y 5%
- Brechas reducidas entre ayudantes, asociados/as y titulares

### 22 Políticas de compensación salarial

- Criterios difundidos, remuneraciones asociadas a procesos de evaluación con enfoque de género

## 5. Conciliación de vida

### 23 Política para el pre y postnatal de investigadoras

### 24 Política para el pre y postnatal de investigadores

### 25 Apoyo a investigadoras cuidadoras

### 26 Apoyo a investigadores cuidadores

### 27 Apoyo al equilibrio entre trabajo y vida personal

- Registro de investigadores/as cuidadores/as y medidas vinculadas más allá de las exigencias legales

### Niveles de madurez

- Cero
- Principiante
- Aprendiz
- Maduro
- Referente

### Leyenda

- 36 indicadores
- 7 dimensiones
- Avances
- Desafíos