
Laberintos de **CRISTAL** **Mujeres en Ciencia** y las Carreras académicas en el ámbito I+D+i+e

**Laberintos de Cristal: Mujeres en Ciencia y las Carreras Académicas
en el Ámbito I+D+i+e de la UBO**

Autores

Carolina Carrera, Mariela Infante, Raoní Vale
Equipo Consultor
Corporación Humanas

Nota de los Autores

Este informe ha sido elaborado en el marco de la ejecución del proyecto de Fortalecimiento de las Capacidades para la Implementación de la Equidad de Género en los Ámbitos de I+D+i+e de la UBO, conocido InES Género UBO.

Equipo coordinador Proyecto InES Género UBO

María José Acuña Díaz-Tendero, Directora proyecto InES Género y Subdirectora de Investigación
Fancy Rojas González, Co-directora Proyecto InES Género y Directora de Innovación
y Transferencia Tecnológica
Verónica Aranda Fríz, Coordinadora de la Unidad de Género e Investigación y Jefa de la Unidad de
Investigación y Estudios de Género
Daniela Vega Carvajal, Coordinadora Unidad de Monitoreo

Diseño y Diagramación:

Nathaly Pizarro Vidal,
Profesional de Comunicaciones de la Unidad de Género e Investigación, InES Género UBO

mayo 2024

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación se enmarca en la ejecución del proyecto “Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el Ámbito de la I+D+i+e en Instituciones de Educación Superior, InES Género 2022”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MCTCI).

La Universidad Bernardo O’Higgins (UBO) contrató la Corporación Humanas para apoyar el desarrollo de un estudio con los siguientes objetivos:

1. Elaborar una investigación con metodología mixta, que permita, por una parte, levantar un diagnóstico, para identificar y caracterizar las brechas de género verticales y horizontales en la carrera y desarrollo de las/os investigadores/as, e investigadores/as-académicas/os planta-contratados-jerarquizados y no jerarquizados-, que han participado y/o participan en investigación y producción de conocimiento en I+D+i+e, actualizando y ampliando la cobertura muestral de los estudios realizados por la UBO el año 2021, para identificar los principales nudos estructurales que existen a nivel institucional, en los aspectos normativos y de gestión de sus equipos que inciden en las prácticas de investigación y las políticas universitarias para la equidad de género en el ámbito I+D+i+e y proponer estrategias y acciones que promuevan la inserción, permanencia y desarrollo de investigación e innovación en estos ámbitos.
2. Entregar propuestas que insuermen a la elaboración de un Protocolo de género en el ámbito de la I+D+i+e, una Política de género oficializado en el ámbito de la I+D+i+e y aporte con información para la elaboración de una Política de Género institucional que considere el ámbito de I+D+i+e.

Se revisó información institucional, incluyendo marcos normativos y de gestión, las políticas institucionales, reglamentación y manuales de procedimientos pertinentes, entre otros.

En el ámbito cuantitativo, se levantó información primaria con una encuesta anónima en línea con la participación de 81% de investigadores/as de la base de datos de académicos/as de la UBO. En el ámbito cualitativo, se realizaron entrevistas en profundidad a 16 personas claves, con paridad de género.

La revisión de la información demuestra una evolución institucional en materia de igualdad de género formal, con la adopción de diversas políticas de combate a la discriminación y violencia basada en género. Sin embargo, la UBO todavía carece de un concepto de igualdad de género substancial, que considere las intersecciones que atraviesan a las investigadoras de la Universidad, lo que se traduce en la ausencia de acciones afirmativas para superar las brechas de género en la institución.

Se identificaron brechas de género horizontales en la jerarquía de investigadores/as, con un “techo de cristal” en la jerarquía de investigadoras asociadas y titulares, así como una fuerte percepción de brecha salarial de género desfavoreciendo a las académicas. También se identificó una brecha de género vertical con pocas mujeres ocupando puestos de toma de decisiones.

Se aplicó del Modelo de Madurez de Igualdad de Género en las Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC) desarrollado por investigadores/as, expertos/as en temáticas de género y directores/as en instituciones I+D+i+e de más de 30 universidades de Chile, a través del MCTCI, en 2020. El Modelo asigna cinco niveles de madurez de igualdad de género (Cero, Principiante, Aprendiz, Maduro y Referente) a 36 indicadores clasificados en siete dimensiones.

Para la UBO alcanzar el nivel de Referente en igualdad de género entre las IGC al 2027, el estudio efectúa 170 recomendaciones divididas por indicador y año de adopción, siendo 84 para el 2024, 51 para el 2025 y 35 para el 2026. A seguir los principales resultados por dimensión.

1. Institucionalización del Principio de Igualdad de Género: Principiante.

Al 2023, la UBO incorporaba el principio de igualdad de género formalmente, implementaba el proyecto InES Género y realizaba actividades de formación esporádicas en género y no discriminación.

En 2024, la UBO tiene el desafío de diseñar una política de igualdad de género entre investigadores/as, con objetivos e indicadores para su monitoreo, y asignación de presupuesto. Estableciendo un grupo mixto, integrado por personas con capacidad de para la toma de decisiones para implementar tal política, planificando su capacitando en género y no discriminación.

2. Gestión de Personas con Igualdad de Género: Principiante.

Al 2023, la UBO tenía promedios maduros de distribución de sexo de académicos/as que investigan y en la proporción de horas de investigación. Y promedios de Aprendiz de distribución de sexo según jerarquía, contrataciones y financiamientos otorgados por la Universidad.

En 2024, la UBO tiene el desafío de brindar información para construir los indicadores en paridad de género respecto al número de académicos/as con contrato indefinido, productos de investigación, titularidad de patentes, financiamiento para eventos académicos y equipos de proyectos apoyados.

3. Promoción del liderazgo de las investigadoras: Cero.

Al 2023, la UBO tenía nivel de Aprendiz en el indicador de distribución por sexo de investigador/a principal en proyectos patrocinados por la Universidad y valor absoluto de la proporción de horas dedicadas a la gestión administrativas.

En 2024, la UBO tiene el desafío de brindar información para construir los indicadores y madurar en las metodologías y procedimientos de promoción y evaluación de desempeño.

4. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género: Principiante.

Al 2023, la UBO tenía paridad salarial de género entre todas las y los académicos jerarquizados que realizan investigación y entre asistentes, pero no existe claridad respecto cómo se asignan las remuneraciones y tampoco acciones para el cierre las brechas salariales de género.

En 2024, la UBO tiene como desafío reducir el desbalance entre las y los académicos ayudantes y asociados/as, y principalmente entre titulares. Así como desarrollar estrategias para el cierre de las brechas salariales de género.

5. Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social: Cero.

Al 2023, la UBO tenía algunas acciones limitadas vinculadas con políticas parentalidad, de cuidado y de conciliación entre trabajo y vida familiar.

En 2024, la UBO tiene el desafío de adoptar evaluaciones de desempeño que no castiguen ausencias prolongadas debido a licencias vinculadas a la parentalidad, cuidado y conciliación, incentivando y extendiendo permisos, así como registrar información para construir los indicadores.

6. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista: Principiante.

Al 2023, la UBO había incorporado compromisos de erradicación de violencias basadas en género, como protocolos, manuales y políticas de prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral.

En 2024, la UBO tiene el desafío de avanzar en los compromisos, protocolos, manuales de procedimientos y políticas de prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista. Así como avanzar en la recepción y tasas de resolución de casos.

7. Comunicaciones con enfoque de género: Cero.

Al 2023, la UBO tenía una Guía para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, para que los productos de las investigaciones tengan lenguaje inclusivo y no sexista de uso opcional y difusión esporádica de políticas de igualdad de género.

En 2024, la UBO tiene el desafío de exigir la aplicación de la Guía, coordinar el equipo de comunicaciones con el comité por la igualdad de género y adoptar un enfoque paritario sus vocerías.

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	3
LISTA DE ACRÓNIMOS	8
LISTA DE GRÁFICOS	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. METODOLOGÍA APLICADA	14
3. MARCO CONCEPTUAL	16
3.1 Género e Igualdad.....	16
3.2 Interseccionalidad de Género	18
3.3 Modelo de Madurez de Igualdad de Género en las IGC	18
4. RESULTADOS	23
4.1 Institucionalización del Principio de Igualdad de Género	23
4.2 Gestión de Personas (Investigadores/as) e Igualdad de Género.....	29
4.3 Promoción del Liderazgo de las Investigadoras	41
4.4 Estrategias para el Cierre de la Brecha Salarial de Género	47
4.5 Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal con Corresponsabilidad Social.....	51
4.6 Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual.....	61
4.7 Comunicaciones estratégicas con enfoque de género	66
CONCLUSIÓN	69
Referencias.....	70

LISTA DE ACRÓNIMOS

ANID	Agencia de Investigación y Desarrollo
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer
CRUCH	Consejo de Rectores de Universidades Chilenas
ECOSOC	Consejo Económico y Social
I+D+i+e	Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento
InES Género	Innovación en Educación Superior en Género
IGC	Instituciones Generadoras de Conocimiento
MCTCI	Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UBO	Universidad Bernardo O'Higgins
UChile	Universidad de Chile
ULagos	Universidad de los Lagos
USACH	Universidad de Santiago
UE	Unión Europea

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿La UBO tiene una política de igualdad de género? | 24

Gráfico 2. ¿Conoce lo que señala la política de igualdad de género de la UBO? | 24

Gráfico 3. ¿Considera importante que la UBO cuente con una política de investigación con perspectiva de género? | 25

Gráfico 4. ¿Tiene o ha recibido alguna formación o capacitación en igualdad de género? | 26

Gráfico 5. ¿Los requisitos de la jerarquización son más difíciles de cumplir para las mujeres? | 30

Gráfico 6. ¿Qué tan relevante considera Ud. tener perspectiva de género en su trabajo como académico(a)? | 30

Gráfico 7. ¿Qué tan relevante considera Ud. tener perspectiva de género en su trabajo como investigador(a)? | 33

Gráfico 8. Diferencia promedio entre horas dedicadas en la práctica y contratadas | 34

Gráfico 9. ¿Está Ud. de acuerdo que en la Universidad se iguale el número de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión? | 41

Gráfico 10. ¿Las mujeres son consideradas para cargos de responsabilidad igual que los hombres? | 43

Gráfico 11. ¿Qué tan frecuente son estas situaciones en la UBO? Las mujeres tienen las mismas posibilidades que sus pares hombres para optar a fondos de investigación | 44

Gráfico 12. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres? | 48

Gráfico 13. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a las políticas de conciliación entre familia, trabajo y vida personal? | 52

Gráfico 14. ¿Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de hacer carrera académica investigativa? | 53

Gráfico 15. ¿Tiene personas a su cuidado? | 54

Gráfico 16. ¿Usted recibe apoyo para cuidar de la(s) persona(s) a su cargo? | 54

Gráfico 17. ¿Cree que sus tareas de cuidado afectan su trayectoria de investigación de manera? | 55

Gráfico 18. ¿Cree que sus tareas de cuidado afectan su trayectoria de investigación de manera? (entre quiénes no reciben apoyo para sus tareas de cuidado) | 55

Gráfico 19. En una semana promedio, ¿cuántas horas dedica al cuidado de esa(s) persona(s)? | 56

Gráfico 20. Cantidad de NNA a cargo por sexo | 56

Gráfico 21. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a la Política de prevención de la discriminación por género? | 62

Gráfico 22. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a la difusión de mecanismos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso sexual y laboral? | 62

Gráfico 23. ¿Qué tan frecuente son estas situaciones en la UBO? El acoso laboral o sexual es tolerado | 63

1. INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 90 en adelante, los procesos de transversalización de la perspectiva de género han permeado gradualmente las instituciones, posibilitando modificaciones tanto en su estructura, desarrollo organizacional y gestión, como en sus normas y prácticas.

De Barbieri (1993) plantea que los sistemas de género se entienden como el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas.

Por su parte, la perspectiva de género implica: "a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Gamboa, 2007 p.2)

Marta Lamas plantea que la comprensión del concepto de género y de la perspectiva de género, son imprescindibles no sólo porque exploran uno de los problemas más importantes respecto a la diferencia entre los cuerpos sexuados y los seres socialmente construidos, sino que además porque están al centro de los debates políticos e internacionales a partir de la IV conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995. Sostiene que la construcción y el impacto del género ha forzado a la academia a una revalidación de perspectivas interpretativas de las ciencias sociales para comprender la naturaleza multidimensional, pluri-escalar y polivalente de las sociedades. Así la perspectiva de género obliga a remitirnos a la fuerza de lo social y a la posibilidad de transformación de las estructuras sociales. (Lamas, 1996)

La Plataforma de Acción Beijing adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social. (Unión Europea, 1995, p. 13). Asimismo, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género como:

"el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las

mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (ECOSOC, 1997, pág. 1.A)¹

Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sea para hombres o mujeres que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.

La categoría de género es además una herramienta de trabajo fundamental y una categoría de análisis que facilita la identificación de los diversos roles y responsabilidades desempeñados por hombres y mujeres en la sociedad, comunidades, proyectos, sistemas educativos, entre otros ámbitos. Asimismo, permite visualizar asimetrías, relaciones de poder y desigualdades existentes en la construcción de nuestros sistemas sociales.

El análisis de género ayuda a reconocer las causas que generan las desigualdades y a formular mecanismos para superar estas brechas (económicas, políticas, educacionales, laborales entre otras), ya que sitúa la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas en torno al poder y la exclusión. Además, contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que no se habían considerado, siendo aplicable en todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal y social.

El enfoque de género aplicado a instituciones educativas obliga a considerar en el análisis la manera en que se manifiestan los estereotipos de género en las políticas y normas, en el funcionamiento de las instituciones y en su cultura. Esto con el objetivo de replantear políticas, programas y acciones destinadas a dismantelar dichos estereotipos y construir una relación más inclusiva.

En Chile se evidencian significativas brechas de género en las universidades, siendo una de las más notables la composición desigual en los espacios de toma de decisiones. Un ejemplo de esto es el Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH), donde de las 30 universidades representadas, solo 5 cuentan con participación femenina¹. Este escenario destaca la necesidad de acciones concretas para corregir estas disparidades y promover una representación equitativa en todos los niveles de toma de decisiones.

En el ámbito universitario, a partir del “Mayo feminista” de 2018, una serie de tomas universitarias irrumpieron en la agenda generando conciencia sobre la violencia de género, la educación sexista, el acoso sexual y la vulneración de los derechos de las mujeres en el país y al interior de los establecimientos de educación superior. Esta importante movilización nacional dio lugar a la creación

1. Ver <https://www.consejodirectores.cl/el-consejo/rectores-del-cruch/>

de nuevas normativas, protocolos y orgánicas, destacando la Ley Universidades Estatales N°21.094 donde se estableció el respeto y fomento de diversos principios, tales como pluralismo, laicidad, libertad de cátedra, investigación y estudio, participación, y no discriminación, la equidad de género, entre otros, subrayando que «los principios antes señalados deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.» (Ley 21.094, 2018, art. 5). Posteriormente, se aprobó la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, cuyo objetivo es promover la creación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en todas las Instituciones de Educación Superior del país; con la finalidad de construir espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas o educativas de educación superior.

La radiografía de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación realizada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile el año 2020 da cuenta de la necesidad mejorar los datos, las estadísticas y el análisis de género para dar seguimiento a los avances de las mujeres y niñas en estas áreas. Un objetivo central es fortalecer la institucionalidad de los lugares que realizan I+D+i, para poder instalar un sistema de medición que permita reflejar de forma fiel las brechas. Entre los problemas detectados destaca que un 30% de las universidades al 2020 no contaban con un departamento o unidad de género y solo 38% de las jornadas completas equivalentes (JCE) en cargos académicos son trabajadas por mujeres en las universidades pertenecientes al CRUCH. El porcentaje de mujeres respecto al total de personas trabajando en I+D, se ha mantenido relativamente estable los últimos cinco años. Entre los años 2009 y 2018 el porcentaje de jornadas completas equivalentes trabajadas por mujeres del total trabajadas en I+D (incluyendo tanto personal investigador como de apoyo técnico y administrativo) solo ha aumentado 2 puntos porcentuales (de 37% a 39%). En relación con el mayor fondo de investigación individual del país, FONDECYT, existe una brecha importante en los postulantes por sexo entre hombres (68% del total de postulantes) y mujeres (32%), que se mantiene en la distribución del total de adjudicaciones (mujeres 30% y hombres 70%)(MCTCI, 2020).

En este contexto, surge la iniciativa “Innovación en Educación Superior en Género” (InES Género), orientada a fortalecer las capacidades institucionales de colaboración, gestión de la I+D y la propiedad intelectual, transferencia de conocimiento y tecnología, entre otras, para así materializar proyectos de innovación que tengan un impacto positivo en la sociedad.²

La Universidad Bernardo O’Higgins (UBO) se adjudica el proyecto Innovación en Educación Superior en Género (InES Género) en el año 2022, y en el marco de dicho proyecto, solicitó una investigación con el propósito de elaborar un diag-

2. Ver <https://www.minciencia.gob.cl/ines/>

nóstico que permitiera identificar y caracterizar las brechas de género, tanto verticales como horizontales, en la carrera y desarrollo de académicos/as contratados/as y jerarquizados que han participado o participan en investigación y producción de conocimiento en I+D+i+e. De esta manera y considerando las necesidades identificadas por las instituciones oficiales, este proyecto Laberintos de Cristal: Mujeres en Ciencia y las Carreras académicas en el ámbito (I+D+i+e) Universidad Bernardo O'Higgins (UBO) busca actualizar y ampliar la cobertura muestral de los estudios realizados por la UBO en el año 2021, con el fin de identificar los principales nudos estructurales a nivel institucional, tanto en aspectos normativos como de gestión de equipos, que inciden en las prácticas de investigación y en las políticas universitarias para la equidad de género en el ámbito I+D+i+e. Asimismo, se plantea la propuesta de estrategias y acciones destinadas a promover la inserción, permanencia y desarrollo de investigación e innovación en estos ámbitos.

El segundo objetivo de la investigación es ofrecer propuestas que contribuyan a la elaboración de un Protocolo de género en el ámbito de la I+D+i+e, así como una Política de género oficializada en este mismo ámbito. Así, la investigación pretende aportar información para la formulación de una Política de Género institucional, contemplando específicamente el ámbito de I+D+i+e.

* Es por esto que la construcción de la muestra para el presente estudio se centra en los/as docentes investigadores/as del ámbito I+D+i+e

A continuación, se presenta el informe final de la consultoría, el cual ha sido elaborado mediante la revisión de fuentes secundarias brindadas por la Universidad, aplicando el Modelo de Madurez de Igualdad de Género en las Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC)³ (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación [MCTCI], 2021). Además, se incluyeron fuentes primarias que abarcan una encuesta y entrevistas en profundidad aplicadas a una muestra de docentes investigadores/as especialmente elaborada para este estudio.

Entenderemos, para el presente estudio, la brecha de género vertical como el desglose por sexo de quienes ocupan puestos de toma de decisiones, y por tanto, tienen acceso al poder y a los recursos en diversos ámbitos. Por otro lado, la brecha horizontal se refiere a las diferencias que se producen entre investigadores hombres y mujeres, es decir, entre pares en distintas áreas. Esta dimensión se centra en identificar las disparidades que pueden surgir en roles, oportunidades y reconocimiento entre hombres y mujeres que participan en actividades de investigación en distintas áreas.

3. El Modelo de Madurez elaborado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, es una herramienta auto aplicable que tiene como propósito evaluar, monitorear y guiar acciones que apunten a reducir brechas, sesgos y discriminaciones de género y a promover y potenciar la carrera científica de las mujeres en las instituciones de Educación Superior.

2. METODOLOGÍA APLICADA

Para llevar a cabo el diagnóstico se empleó una metodología mixta, que incluye la triangulación de herramientas cualitativas y cuantitativas.

Respecto a la metodología cuantitativa, primero se llevó a cabo la revisión de una base de datos de académicos/as e Investigadores/as de la planta universitaria, con el objetivo de realizar una caracterización de este grupo y observar cómo se distribuyen en los diferentes niveles jerárquicos. Para estos efectos, el equipo del Proyecto InES Género elaboró una base de datos con información de 371 de académicos/as de la UBO con y sin jerarquización, que se desempeñan en la Universidad el año 2023.

La base de datos incluye desgloses por sexo, categoría, familia del cargo, cargo, unidad superior, unidad, nacionalidad, fecha de ingreso, jerarquización e indicación de si eran investigadores/as.

Con la información procedente de esta misma base de datos, se invitó a un total de 125 investigadores/as que se desempeñan actualmente en la Universidad a responder una encuesta en línea autoadministrada.

La encuesta fue acompañada de una carta firmada por la directora del proyecto InES Género de la UBO. La tasa de respuesta fue del 81%, con 101 docentes investigadores/as participantes y fue aplicada entre el 20 de octubre y 10 de noviembre de 2023.

En cuanto a la metodología cualitativa, se realizaron 16 entrevistas en profundidad a partir de una base de 26 investigadores/as. Se envió una invitación junto con una carta firmada por la directora del proyecto InES género UBO, adjuntando el consentimiento informado. De los 26 seleccionados, 8 no respondieron y 2 indicaron dificultades para participar debido a estar fuera del país. La muestra final de entrevistados/as fue equitativa, compuesta por 8 hombres y 8 mujeres.

Por su carácter anónimo, el presente informe mantiene la confidencialidad de las citas referentes a las entrevistas en profundidad.

Cuadro de síntesis de la recolección de información primaria

Técnica de recolección de información	Total de convocados/as	Total de participantes
Cuantitativa: encuesta en línea	125	101
Cualitativa: entrevistas en profundidad	26	16

Adicionalmente, se revisó información y fuentes secundarias proporcionadas por el equipo coordinador, principalmente, la normativa interna de la universidad, cuyo análisis posteriormente se complementó con los resultados de entrevistas en profundidad y la encuesta.

Las categorías de análisis que guían el diagnóstico se basan en los indicadores del Modelo de Madurez de Igualdad de Género en las IGC que se explican en el siguiente apartado. Se elaboraron fichas que resumen el puntaje obtenido por la UBO en cada dimensión. Las fichas completas con método de cálculo de cada indicador y fuente de información empleada, puede revisarse en el anexo correspondiente.

3. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presenta el conjunto de definiciones y conceptos que resultan fundamentales para enmarcar el análisis identificar de manera objetiva los avances y desafíos que enfrenta la universidad en el ámbito de la investigación y producción de conocimiento en I+D+i+e.

Como se mencionó en los apartados anteriores, el objetivo principal se enfoca en identificar las brechas de género horizontales y verticales que aún persisten en la Universidad. Estos conceptos han sido desarrollados por la teoría feminista y los estudios de género para orientar el y avance hacia sociedades e instituciones más equitativas e inclusivas.

3.1 Género e Igualdad

El Sistema de Género o el Orden de Género se refiere al conjunto de significados, estereotipos, prácticas, discursos y representaciones atribuidos al ser hombre o al ser mujer. La sociedad ha atribuido al sexo biológico o la diferencia biológica de los sexos, funciones y roles que son la base de las diferencias de poder a partir de la división del trabajo, donde se atribuye lo público como espacio privilegiado para los hombres y el espacio valorado socialmente, a diferencia de las mujeres a quienes se les asigna el espacio de lo privado con menor valor social. Esta asignación de roles contribuye a la construcción y mantenimiento de jerarquías y desigualdades de género en la sociedad. (Lamas, 1996)

El pensamiento occidental, se ha fundamentado desde el sistema cartesiano y por tanto en la profundización de dicotomías, los que ponen en evidencia las relaciones de poder que se configuran a partir de los términos mujer/femenino y hombre/masculino, ya que se configuran binarios y excluyentes.

La búsqueda de la igualdad, o expresado de otra manera, la posibilidad de ejercer los mismos derechos y tener las mismas oportunidades que los hombres, ha sido un objetivo central de los movimientos feministas, basándose en el principio de "trato igual para los iguales". Sin embargo, a pesar de los avances, persisten obstáculos que impiden la alteración de roles y funciones en muchos casos. Al respecto, Facio y Fries (1999) señalan que:

"La igualdad ha sido reivindicada tanto política como jurídicamente por las mujeres: igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades, igualdad de trato, etc. En una primera etapa, se trataba de exigir a la razón de la igualdad el máximo de razonabilidad. En una segunda, el concepto se complejiza complementándose con el principio de no discriminación, hasta abrirse al tema de la diferencia. En efecto, la igualdad, en tanto concepto, ha presentado complicaciones en su aplicación que han llevado nuevamente a situaciones de discriminación. Una muestra de ello es lo que dice relación con la función

y el lugar que mujeres y hombres cumplen en el ámbito de la reproducción biológica. Reconocida esta diferencia, cabe hacerse la pregunta si la sola premisa de la igualdad permitiría superar la discriminación de las mujeres. Por otra parte, las medidas de discriminación positiva o acción afirmativa, que promueven la igualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado o de la participación política, no alteran los lugares y funciones asignados a las mujeres en el ámbito privado.” (Facio y Fries, 1999, p. 70)

Considerando tales reflexiones la igualdad entre hombres y mujeres se fundamenta como derecho humano, según lo han establecido diversos tratados internacionales⁴, y se considera un indicador del desarrollo de las democracias en los países. El concepto de igualdad ha ido evolucionando y complejizándose a medida que las sociedades también experimentan cambios y complejidades. Existen tres dimensiones clave en la comprensión de la igualdad (Comité CEDAW, 2004):

Igualdad de iure o igualdad formal, que se expresa en enunciados jurídicos que otorgan, por ejemplo, al hombre y a la mujer el mismo estatus en la legislación.

Igualdad de facto o material, que promueve acciones concretas que transformen las estructuras de desigualdad en la práctica. Mecanismos de acción positiva, como cuotas e incentivos específicos, buscan abordar activamente y contrarrestar las desigualdades, brindando oportunidades equitativas tanto a mujeres como a hombres. Dada la evidencia de los resultados insuficientes obtenidos mediante la aplicación del principio de igualdad formal, se justifica la adopción de un tratamiento diferenciado para acelerar efectivamente el progreso hacia la igualdad.

Igualdad de resultados o sustantiva, que trata de la redistribución de poder y recursos con el objetivo de garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo y disfruten plenamente de sus derechos. Esto comprende no solo la igualdad de facto, sino también la implementación de medidas afirmativas para avanzar de manera más expedita hacia resultados concretos. Este enfoque garantiza una participación equilibrada, incluyendo la representación igualitaria entre hombres y mujeres, así como el reconocimiento en diversas esferas de la vida, como la económica, política, social y en la toma de decisiones. También abarca diversas actividades como la educación, capacitación y empleo (Comité CEDAW, 2004, párr. 23). En el ámbito de las políticas públicas se ha utilizado más el concepto de igualdad de oportunidades en términos más restrictivos que la igualdad sustantiva, pues apunta sólo a generar condiciones igualitarias de partida y no de resultado.

4. Todos los Tratados Internacionales de Derechos Humanos se sustentan en el principio de igualdad y no discriminación según sexo. Entre los principales, destacan los Pacto Internacionales de Derechos Civiles y Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

3.2 Interseccionalidad de Género

El concepto de interseccionalidad fue introducido por Kimberlé Crenshaw (1991) quien a partir de sus estudios como abogada afrodescendiente plantea que las posiciones de privilegio y opresión deben considerar las pertenencias múltiples a categorías sociales como lo son la raza, la clase, el género y la etnia. La interseccionalidad no debe entenderse simplemente como la suma de discriminaciones y desigualdades, sino como un nuevo nivel de complejidad para comprender de qué manera el sexo y el género se interrelacionan con otras dimensiones de inequidad social en contextos históricos y geográficos específicos (Zapata et al., 2012).

La interseccionalidad busca capturar las consecuencias estructurales y dinámicas de la interacción entre dos o más formas de discriminación o sistemas de subordinación. Implica reconocer que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo, ya que presentan diferencias en orientación sexual, identidad de género, etnia, clase, religión, entre otros aspectos. Este reconocimiento representa un desafío para los feminismos que históricamente han tenido la tendencia a homogeneizar a través de un sujeto mujer universal, imponiendo en algunos casos una hegemonía de pensamiento.

Por lo mismo es muy importante integrar la interseccionalidad en el desarrollo de investigaciones de género, especialmente en la academia, que es el espacio donde se produce y reproduce el conocimiento teórico. Integrar la perspectiva interseccional en la investigación académica permite una comprensión más completa y precisa de las diversas formas de discriminación y subordinación que afectan a las mujeres, reconociendo sus múltiples identidades y experiencias. Esto enriquece significativamente el análisis y contribuye a construir un conocimiento más inclusivo y relevante en el campo de los estudios de género.

3.3 Modelo de Madurez de Igualdad de Género en las IGC

Para la calidad de la producción científica, desarrollo sostenible del país y justicia, es necesaria la incorporación plena de las mujeres a la producción de la ciencia y tecnología, entendiendo que la generación de conocimiento al integrar miradas y talentos diversos (ONU, Agenda 2030).

Con la cooperación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la asesoría de ComunidadMujer, el MCTCI (2021) desarrolló una hoja de ruta participativa hacia una Política de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, para avanzar en la superación de las barreras y alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación del conocimiento, impulsando un sistema nacional de producción de conocimiento sin brechas de género.

El desarrollo del Modelo de Madurez en Igualdad de Género para las IGC involucró un trabajo colectivo, con mesas de diálogo entre investigadores/as, expertos/as en género y dirección de instituciones I+D+i+e. Además de jornadas par-

participativas con más de 30 universidades, y pilotaje en 2 universidades del país. El Modelo es auto aplicable y sirve para evaluar el estadió de cada IGC cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la investigación. El Modelo también contiene un marco de referencia normativo, conceptual y de experiencias nacionales e internacionales, que sirven de recomendaciones para avanzar hacia la igualdad de género.

El propósito del Modelo de Madurez es la igualdad de género a través de la promoción de derechos, responsabilidades y oportunidades en pie de igualdad para investigadores/as. De manera que el Modelo propone acciones afirmativas para reducir situaciones de discriminación que afectan a las investigadoras y madurar las IGC en la igualdad de género. También busca la desagregación de la información por sexo en la gestión de datos de las IGC, avanzando en la aplicación de indicadores de género.

La composición de los indicadores está dividida en siete dimensiones:

Dimensión	Definición
<p>1. Institucionalización del principio de Igualdad de Género en la Gestión de la Investigación que realiza la IGC</p>	<p>El objetivo de esta dimensión es identificar el nivel de avance en una agenda institucional que transversalice 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 IGC.</p> <p>La materialización del principio de igualdad de género en la gestión implica la sensibilización, compromiso y voluntad política de las personas de la IGC, especialmente de quienes están en cargos de liderazgo, velando porque sea un principio explícito en todas las decisiones relacionadas con el diseño, implementación y evaluación de políticas y acciones que impliquen a las y los investigadores y los recursos dentro de la institución. De esta forma, la igualdad de género forma parte del proceso de garantía de calidad de la oferta de la IGC.</p>
<p>2. Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género</p>	<p>Esta dimensión tiene como objetivo identificar el nivel de desarrollo de la IGC 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 el ámbito de la producción de conocimiento.</p> <p>Esta dimensión implica el diseño de metodologías y procedimientos formales, transparentes, documentados y objetivos que reduzcan los sesgos y estereotipos de género en la evaluación de las capacidades, desempeño y mérito profesional de las investigadoras.</p> <p>Para hacer seguimiento de los avances en esta materia organizacional, es clave el levantamiento y monitoreo de toda la información relacionada con el quehacer de la institución, desagregada por sexo de las y los investigadores.</p>

Dimensión	Definición
3. Promoción de liderazgo de las investigadoras	Esta dimensión tiene como objetivo conocer el 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.
4. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género	Esta dimensión tiene como objetivo conocer el 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.
5. Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	<p>Esta dimensión tiene como objetivo 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.</p> <p>Ello implica, por un lado, el rol de las IGC en la provisión de servicios de cuidado para familiares dependientes de las y los investigadores y, por otro lado, la institucionalización de oportunidades para que combinen de la manera menos costosa posible la vida familiar con el desarrollo de carrera como investigador/a, contrarrestando los estereotipos de género. De esta forma, se avanza en la eliminación de una de las barreras más gravitantes para el desarrollo de trayectorias científicas entre las mujeres que, debido a que siguen asumiendo el rol de principales cuidadoras de las y los hijos y otras personas dependientes del hogar, suelen interrumpir la progresión de sus carreras. Cabe señalar que los años de máxima productividad científica suelen ser aquellos posteriores al doctorado que, por lo general, coinciden con la edad biológica de maternidad (27 a 40 años), por lo que el impacto en el desarrollo de carreras entre las mujeres es potencialmente significativo.</p> <p>La promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal refiere, entre otras, a la promoción y monitoreo de políticas que faciliten el período de pre y postnatal de las investigadoras, el uso de los permisos de postnatal parental, el apoyo a investigadores/as en su papel de cuidadores/as y la flexibilización y adaptación de sus tiempos y jornadas.</p>
6. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual	Esta dimensión se propone conocer el nivel de avance de la organización en el compromiso, implementación y difusión de protocolos y mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de acoso sexual laboral. Implica la implementación de actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral. Complementariamente, implica la medición y seguimiento de las tasas de resolución de los casos de acoso sexual.
7. Comunicaciones estratégicas con enfoque de género	Esta dimensión tiene como objetivo conocer el 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 IGC, de forma que la comunicación sea un medio para remover estereotipos y sesgos de género

(MCTCI, 2021, pp. 35-36)

El Modelo identifica cuatro niveles de madurez (Principiante, Aprendiz, Maduro y Referente), definiendo ciertos criterios sobre el manejo organizacional y la situación de las mujeres al interior de las IGC. Cada nivel de avance requiere los niveles que lo anteceden siendo condición necesaria para que la IGC madure hacia un nivel superior.

Puntos	Niveles	Descripción
0	Cero	Cuando una IGC no presenta avance en la incorporación del principio de la igualdad de género en su gestión estratégica, se clasifica en un nivel "cero". Aunque, este nivel no forme parte del Modelo de Madurez. Para ser Principiante, hay que evidenciar algunos progresos.
1	Principiante	Instituciones generadoras de conocimiento que cuentan con un compromiso informal y no articulado con la igualdad de género en el desarrollo de la investigación y producción de conocimiento, que se ha materializado en iniciativas o acciones aisladas para la no discriminación de las investigadoras en su interior. Sin embargo, no han avanzado hacia una planificación de objetivos y metas para su seguimiento. Cuentan con una baja presencia de mujeres dentro de la organización y con bajos niveles de participación femenina en los procesos de contratación, desarrollo y promoción de mujeres.
2	Aprendiz	Instituciones generadoras de conocimiento que cuentan con el compromiso formal de su máxima autoridad con la producción de investigación con perspectiva de género, que ha sido sensibilizada y ha participado en actividades formativas en género. Han diseñado programas para la promoción de la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento, con objetivos y metas claras, designando personas responsables de su implementación. Sin embargo, la institución no ha asignado formalmente recursos para la promoción de la igualdad de género y las investigadoras siguen siendo minoritarias en su interior y en el ejercicio de cargos de liderazgo.
3	Maduro	Instituciones generadoras de conocimiento cuyo compromiso está plasmado en el diseño e implementación de una política o plan para la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento, con objetivos, metas y/o indicadores para su monitoreo, que cuentan con personas responsables y la asignación formal de recursos para su implementación. Estos esfuerzos en la gestión se han plasmado en los indicadores cuantitativos de género, alcanzando niveles paritarios en la presencia de investigadoras y en su ejercicio de cargos de liderazgo.
4	Referente	Instituciones generadoras de conocimiento que son un referente para sus pares en la gestión y transversalización de la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento. Evalúan y ajustan su política o plan para la igualdad de género en función de los resultados esperados y las necesidades de las y los investigadores, quienes han sido sensibilizados y participado en actividades formativas en género. Han avanzado de manera sustantiva en la reducción de las brechas salariales de género y promovido la corresponsabilidad entre sus investigadores/as.

(MCTCI, 2021, pp. 38-39)

Estos estadios de madurez y sus respectivos puntajes se establecen para cada indicador y, al mismo tiempo, se pueden calcular para cada dimensión. Pero no se contempla la construcción de un índice global que arroje un “nivel promedio de madurez”, para facilitar la priorización de objetivos estratégicos y sino que permite a las instituciones conocer el nivel de madurez en cada dimensión y, dentro de ellas.

Cuando un indicador no se ajusta a la realidad de la IGC y no es posible calcular u observar, se registra los motivos y categoriza con un “No aplica”. Para calcular el nivel de madurez en cada dimensión, se resta los indicadores “no aplicables” y se redefine los rangos.

Luego de implementar el Modelo de Madurez, se contempla una instancia de validación y retroalimentación de los resultados con actores internos a la IGC, para incrementar el compromiso interno con la igualdad de género y enriquecer el proceso de diagnóstico y diseño de planes de trabajo para la reducción de las brechas de género.

4. RESULTADOS

4.1 Institucionalización del Principio de Igualdad de Género

En su normativa la UBO incluye elementos transversales, como “la igualdad y equidad de género definida como la generación de un trato igualitario y justo, respetando los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas, reconociendo la diversidad y considerando la eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.” (2022b, p. 6)

Existe compromiso explícito declarado en el Reglamento General, la Política de Personal el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo que apoyan explícitamente la no discriminación e igualdad de oportunidades en la UBO.

Existe declaración de igualdad de género dentro de los principios de la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión de la Universidad.

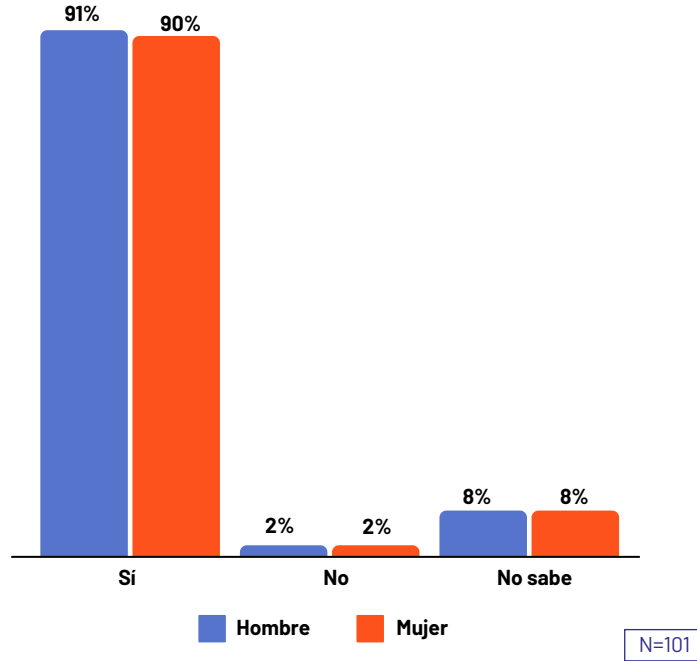
Sin embargo, a diferencia de otras universidades del país, no incorpora la definición de igualdad sustantiva o de resultados, como por ejemplo, las Universidades de Chile (2022, p. 25), de Santiago (2022, p. 16) y los Lagos (2020, p. 8). La igualdad sustantiva implica la igualdad de trato y oportunidades con respecto al ejercicio de derechos y libertades, reconociendo la interseccionalidad de género y promoviendo una redistribución del poder y los recursos en todos los ámbitos.

Existe un equipo, integrado por personas de distintas áreas con formación en género, para implementar y hacer seguimiento al proyecto InES Género, y una política de igualdad de género dentro de la UBO. En dicho equipo están definidas las responsabilidades, funciones y grado de autoridad en su interior financiación externa.

La Universidad avanzó al implementar una Política de Igualdad de Género e Inclusión, pero aún no establece mecanismos de acciones afirmativas que posibiliten alcanzar la igualdad sustantiva. A partir de los resultados que se realizaron considerando la Encuesta en línea se observa que el 90% de los/as investigadores/as encuestados declaran que la universidad cuenta con dicha política.

Gráfico 1. ¿La UB0 tiene una política de igualdad de género?

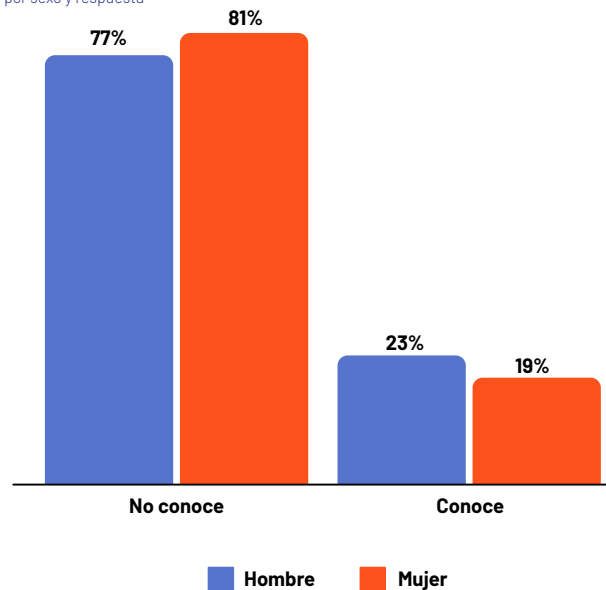
Porcentaje del total por sexo y respuesta



Sin embargo, el problema que se identifica al consultar sobre el conocimiento de la política de igualdad de género de la UB0, evidencia que el 71% indicó desconocerla, mientras que sólo el 19% afirmó conocerla. Es relevante señalar que no se observaron diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres. Estos resultados resaltan la necesidad de reforzar los esfuerzos de difusión y concientización sobre la política de igualdad de género dentro de la comunidad académica.

Gráfico 2. ¿Conoce lo que señala la política de igualdad de género de la UB0?

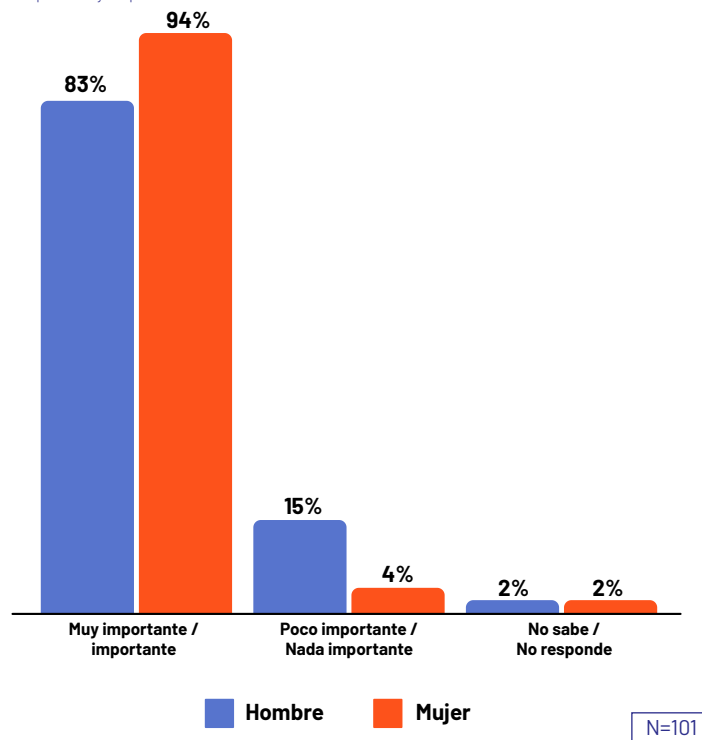
Porcentaje del total por sexo y respuesta



En cuanto a la relevancia de contar con una política de igualdad de género, 94% de las investigadoras y 83% de los investigadores consideran muy importante o importante que la UBO tenga una política de investigación con perspectiva de género. Sólo 15% de los investigadores y 4% de las investigadoras considera poco o nada importante. Esto es muy relevante ya que como señala Marta Lamas, “la teoría es necesaria no sólo para facilitar el indispensable cambio de paradigmas sobre la condición humana, sino para frenar las prácticas discriminatorias que traducen diferencia por desigualdad”. (2019, p. 28)

Gráfico 3. ¿Considera importante que la UBO cuente con una política de investigación con perspectiva de género?

Porcentaje del total por sexo y respuesta



En las entrevistas en profundidad emerge un discurso que se construye a partir de las resistencias, donde se sostiene que en los reglamentos y normativas no se explicita ningún tipo de discriminación. Aquellos que perciben las brechas y desigualdades lo hacen desde una perspectiva social, es decir, consideran que la discriminación ocurre en la sociedad debido a temas culturales, sin lograr visualizar su reproducción al interior de la Universidad.

Vale resaltar que las brechas son visualizadas por mujeres y por hombres que tienen personas a su cuidado y en el caso de los hombres, reconociendo que las labores de cuidado recaen mayoritariamente en las mujeres. Esto es coincidente con los resultados de la Encuesta Nacional de Cuidados Informales (no-remunerados) en Casa, proyecto financiado por la ANID y desarrollado en el marco de COVID donde a pesar de que hombres y mujeres se encontraban en hacinamiento por razones sanitarias, las mujeres eran quienes realizaban la mayoría de las tareas del hogar y de cuidado. (Zapata et al. 2021)

El argumento de la desigualdad de género es un tema cultural y estructural contradictorio con el rol de las Universidades en tanto formadoras y agentes de cambios sociales, que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres.

Hombres y mujeres entrevistados/as hacen referencia principalmente a la igualdad formal, sin mencionar la igualdad sustantiva o la ausencia de una perspectiva interseccional de género en los documentos y acciones promovidas y ejecutadas. Conforme se menciona en las entrevistas⁵:

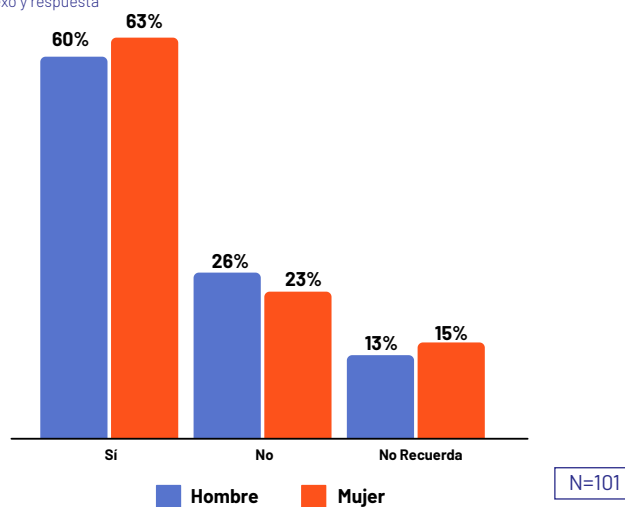
“No existe en la política de la Universidad que la conozco, no existe una política, por lo menos en términos literales, a rajatabla de corte sexista, en donde se prevalezca un beneficio de mujeres por sobre varones o varones por sobre mujeres.”

“Es que es distinto si nos referimos a la sociedad en general, a si nos referimos a la universidad. En la universidad no existe ningún mecanismo, no existe ningún protocolo, ninguna regla, ninguna instancia en donde se pueda generar una diferencia en el trato hacia hombres y mujeres, no hay. En la sociedad, claro, distinto la maternidad la asignan a las mujeres y por lo tanto, obviamente, acá también se refleja eso y las mujeres son las que se toman periodos más largos para cumplir con sus labores de cuidado. Pero no es una política institucional, eso es algo social.”

Otro punto relevante es que ni el Manual de Procedimientos de Perfeccionamiento, Capacitación y Desarrollo y tampoco la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión hacen referencia a acciones concretas o a un plan específico en igualdad de género. Sin embargo, es relevante señalar que un 61% de investigadores/as manifiestan haber recibido alguna formación o capacitación en igualdad de género.

Gráfico 4. ¿Tiene o ha recibido alguna formación o capacitación en igualdad de género?

Porcentaje del total por sexo y respuesta



5. Las citas de entrevistas en profundidad no son caracterizadas por sexo u otra característica para no comprometer el anonimato, debido al número limitado de entrevistados/as, cuyo listado es conocido por la institución.

De las personas que afirmaron haber recibido formación o capacitación en género, la mayoría señala que obtuvo capacitación a través de cursos ofrecidos por la UBO, seguido por la autoformación. Lo que permite constatar que existen actividades esporádicas de formación.

Recomendaciones

Indicador	1. Adopción por parte de la dirección de la IGC de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación
Nivel	Principiante
Año	Recomendaciones
2024	<p>1.1 Con base en un diagnóstico, diseñar una política o plan de igualdad de género entre investigadores/as, con objetivos, metas y/o indicadores para su monitoreo, y asignación de presupuesto para ello. Publicando la Política o Plan y difundiendo a todas las personas que integran la UBO, con el compromiso formal de la rectoría, parte del plan de desarrollo institucional y con personas responsables asignadas para su implementación y evaluación.</p> <p>1.2 Crear instrumentos para recoger la percepción de las y los investigadores de la UBO respecto a la gestión organizativa para la igualdad de género y procedimiento de retroalimentación que permitan incorporar las críticas y ajustar las políticas existentes.</p>
2025	<p>1.3 Expandir la comprensión del género más allá del binario sexual y que esta sea la noción que la UBO considera para la gestión organizativa de la igualdad de género en la investigación. Al mismo tiempo, considerar las diversas interseccionalidades que enfrentan las investigadoras de la UBO en su gestión organizativa de la igualdad de género en la investigación.</p> <p>1.4 Incorporar la perspectiva de género en las diversas investigaciones y la igualdad de género como parte de las líneas estratégicas de investigación de la UBO.</p>
2026	<p>1.5 Crear reconocimientos públicos de la UBO en materia de igualdad de género entre investigadores (premios, asignación de fondos, distinción de buenas prácticas, etc.).</p> <p>1.6 Participar en conferencias, seminarios y redes de investigación a nivel nacional e internacional como institución que promueve la igualdad de género.</p>

Indicador	2. Comité (oficina, unidad, departamento, dirección, etc.) por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC
Nivel	Aprendiz
Año	Recomendaciones
2024	2.1 Establecer un grupo mixto (hombres y mujeres), integrado por personas con capacidad para la toma de decisiones a nivel de dirección, recursos humanos, comunicaciones, entre otros, para diseñar, implementar y hacer seguimiento a un plan o política de igualdad de género entre investigadores dentro de la Universidad, contando con presupuesto asignado para ello. Este grupo, podría corresponder a un Comité por la igualdad de género entre las y los investigadores o Unidad de Género y/o a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad, que se articula con alguna persona o grupo responsable dentro de la UBO.
2025	2.2 Evaluar la pertinencia, eficacia y eficiencia del Comité y sus acciones.

Indicador	3. Actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC
Nivel	Principiante
Año	Recomendaciones
2024	3.1 Capacitar en género y no discriminación al total de integrantes del Comité por la igualdad de género entre las y los investigadores.
2025	3.3 Adoptar actividades formativas sistemáticas en género para las y los investigadores, como parte de la planificación anual. 3.4 Capacitar en género y no discriminación al 100% de las y los investigadores (incluyendo a quienes tienen cargos de toma de decisión como jefaturas de departamento, decanatos, etc.). 3.5 Elaborar un plan de formación en igualdad de género en la investigación científica, tecnológica y de innovación que forma parte de lineamientos estratégicos de la UBO. Considerar las diversas interseccionalidades que enfrentan las investigadoras en el plan.
2026	3.6 Evaluar y monitorear las actividades formativas en género para las y los investigadores. 3.7 Medir el impacto de las capacitaciones (disminución de los sesgos de género, de la violencia basada en género, de las discriminaciones, etc.).

4.2 Gestión de Personas (Investigadores/as) e Igualdad de Género

El conjunto de 12 indicadores en esta dimensión nos permite medir la percepción de investigadores/as respecto de la promoción, representación de mujeres en distintas instancias.

La Universidad cuenta con una política del año 2017 que aborda mecanismos de contratación, perfeccionamiento, evaluación y jerarquización, pero no incorpora una perspectiva de género. Se avanzó con la elaboración del Manual de Procedimientos de Remuneración y Compensación (UBO, 2003a), que al inicio establece la igualdad de género como trato equitativo para hombres y mujeres. Dicho manual plantea que de generarse un cargo o necesidad de contratación la Subdirección de Desarrollo Organizacional debe:

“proponer los montos correspondientes, tomando en cuenta variables, tales como: categoría del cargo, perfil que debe tener quien lo ocupe, grado académico exigido, nivel de responsabilidad, costo oportunidad del ejercicio alternativo de la profesión, equidad interna, competitividades externas, etc., sin ningún tipo de discriminación. Consecuente con lo anterior, se debe resguardar que la metodología a utilizar sea libre de sesgos, estereotipos y discriminaciones de cualquier tipo (género, etnia, otro). [...].

Para realizar la definición de la escala de remuneraciones y/o bandas salariales la metodología que utiliza la universidad garantiza la igualdad respecto de hombres y mujeres que se desempeñan en los mismos roles y cargos dentro de la estructura organizacional” (p. 5)

En el mismo año, se elabora además el Manual de Procedimientos para Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas (UBO 2023b), donde se establece que:

“el proceso de primera evaluación de los currículum de quienes postulan a cubrir una vacante en la UBO, se prioriza el balance entre hombres y mujeres al momento de seleccionar los currículums para el proceso de entrevistas y evaluaciones, independiente de ello, si por alguna razón, ajena a las políticas de la universidad, la convocatoria sólo logró participación de personas que representa a uno de los sexos, la UBO se ocupará de realizar un análisis tendiente a buscar la forma de lograr mayor participación del sexo subrepresentado.” (p. 7)

No queda establecido cuál será el mecanismo de corrección para lograr una representación equilibrada en los procesos de contratación. Aunque se establece la presentación de una terna a la autoridad competente, no se define que dicha terna debe incluir al menos a una mujer. Al mismo tiempo, pone en evidencia las reproducciones de la diferencia sexual que se pueden observar por ejemplo en el informe del Zoom de Género desarrollado por la alianza entre Fundación ChileMujeres y el Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales (UDP), que da cuenta de un aumento de la brecha salarial de género de un 25,5%.

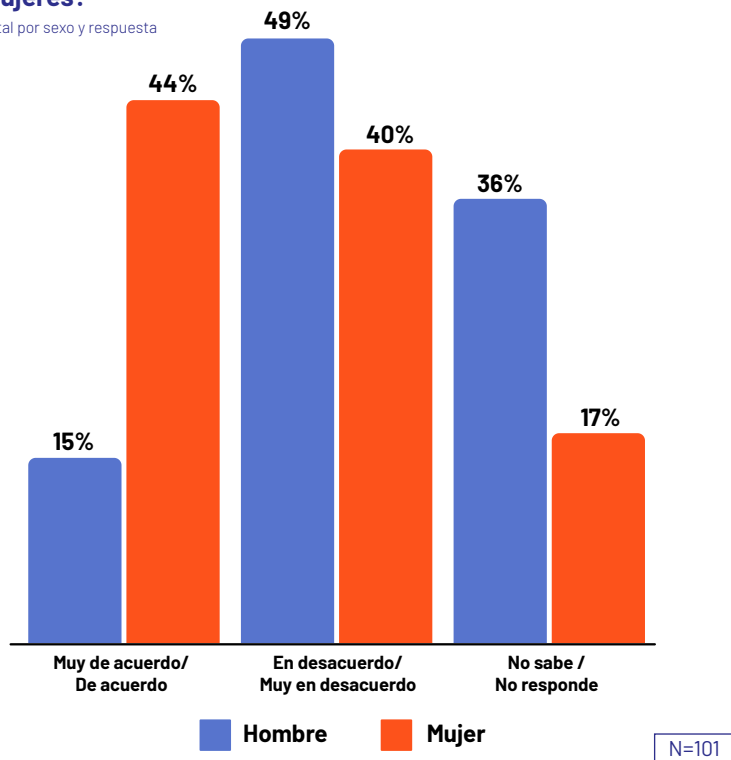
En cuanto al acceso, se plantea que el proceso de selección es por concurso y que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades. Sin embargo, la ausencia de mujeres en algunos ámbitos se justifica argumentando que ellas muestran poco interés en ingresar a ciertas áreas de especialización. Esta perspectiva no cuestiona el sistema educativo, que aún mantiene la persistente división de carreras para hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de I+D+i+e.

En relación con el proceso de jerarquización, al analizar la base de datos de investigadores/as jerarquizados/as, se observa que la universidad presenta una plantilla paritaria en sólo la categoría de ayudantes (50%). En la categoría de asistentes las mujeres superan sus pares masculinos, siendo 62%. No obstante, se identifica un "techo de cristal"⁶ que empieza en la categoría de asociados/as, donde la proporción de mujeres disminuye al 44%, y se incrementa en la categoría de titulares, donde las mujeres alcanzan sólo el 38% en comparación con sus colegas masculinos.

Ante la pregunta sobre qué tan de acuerdo o no están con la afirmación de que los requisitos de la jerarquización son más difíciles de cumplir para las mujeres, 44% de las investigadoras y sólo 15% de los investigadores indican que están muy de acuerdo o de acuerdo.

Gráfico 5. ¿Los requisitos de la jerarquización son más difíciles de cumplir para las mujeres?

Porcentaje del total por sexo y respuesta



6. El concepto "techo de cristal" fue introducido por Marilyn Loden en 1978 y hace alusión a los obstáculos o barreras visibles e invisibles que enfrentan las mujeres cuando buscan ascender en sus carreras profesionales, en la política, o en cualquier ámbito de la vida social. Diferentes autoras feministas lo usan actualmente para dar cuenta de la mantención de esas desigualdades.

En el caso de las mujeres, durante las entrevistas en profundidad se evidenció que poseen una mayor conciencia de la existencia de barreras o dificultades en comparación con sus pares hombres. El orden de género presenta dificultades a la hora de postular a la jerarquización en especial en mujeres con hijos menores o madres de hogares monoparentales, donde reconocen que bajan las posibilidades de productividad académica e investigativa:

“Es el mismo para hombres y mujeres. Hay un proceso también establecido y es súper ordenado, pero volvemos a lo mismo. Si eres mujer vas a publicar menos, tienes menos tiempo para participar en congresos quizá y por lo tanto tu puntaje va a ser menor en comparación de un hombre.”

En el discurso de los/as entrevistados/as, la jerarquización no se percibe como un ámbito relevante, ya que no se considera que tenga una diferencia significativa en las remuneraciones:

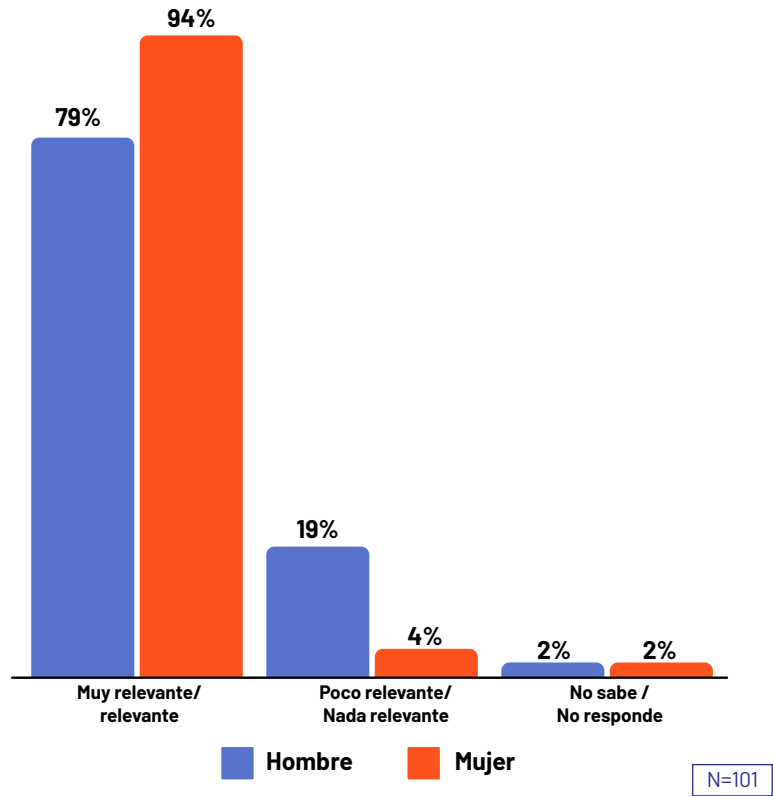
“Pasa lo siguiente con el tema de la jerarquización. Y es que los beneficios a los cuales uno accede, teniendo la mayor jerarquización, no son tantos, yo no veo mucho interés en jerarquizarse a raíz de eso.”

“Mira, lo que pasa es que en la Universidad la jerarquización contempla para jerarquizarte harta gestión, ¿ya? Y en las mujeres, como en general faltan mujeres en cargo directivo también eso repercute en tu puntaje a la hora de jerarquizarte. [...], pero el incentivo de la jerarquización en la Universidad como es privada, no es mucho, entonces la verdad es que a mí jerarquizarme prefiero no hacer trabajo administrativo y no jerarquizarme, porque deben ser una diferencia de 17 lucas en el sueldo. Entonces, para toda la pega que es, así es que, pero ahí podría haber una diferencia.”

Sobre la relevancia de tener perspectiva de género en el trabajo académico, un 86% indica que es muy relevante y relevante. Desagregada la información de la variable respecto del total por sexo para un 94% de las mujeres es relevante y muy relevante versus un 79% de los hombres, donde hay 15 puntos porcentuales de diferencia. Cabe señalar que si bien fueron muy pocos quienes indicaron que no es nada relevante y un 19% de estas respuestas corresponden a hombres.

Gráfico 6. ¿Qué tan relevante considera Ud. tener perspectiva de género en su trabajo como académico(a)?

Porcentaje del total por sexo y respuesta



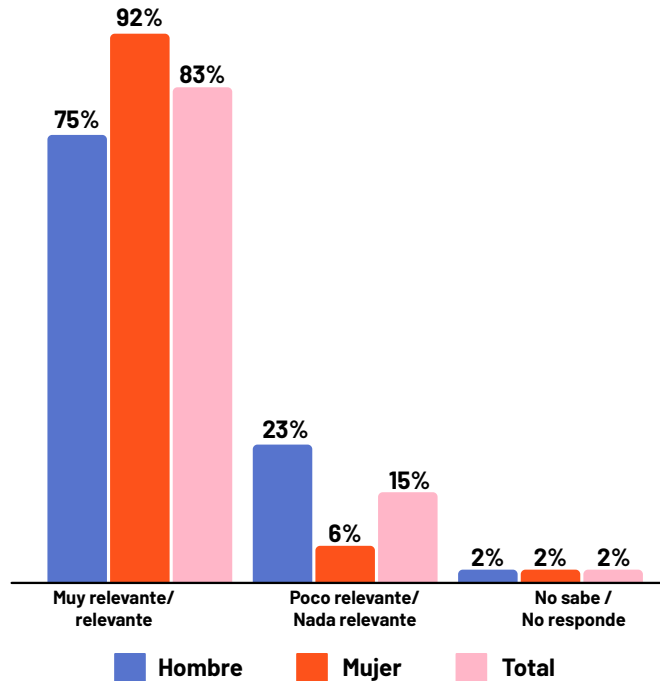
En relación con la relevancia de una política de investigación con perspectiva de género en el trabajo como investigador/a, se observa que no se reconoce una mirada de género en la política actual y se percibe como necesaria su incorporación:

“Sí, la Universidad cuenta con una política de investigación, pero otra cosa es cómo funciona y, en el fondo, lo que yo puedo decir es que hay un gran espacio de ambigüedad y prácticas diversas [...], nuestra normativa no tiene nada que incluya la igualdad de género o la perspectiva de género.”

Es interesante que un 83% de las personas que participaron en la encuesta indiquen que es muy relevante o relevante tener una perspectiva de género en el trabajo como investigador/a. Sin embargo, persiste un núcleo duro de 15% que lo considera poco o nada relevante, en su mayoría son hombres, indicando cierta resistencia a la incorporación de la igualdad de género en el trabajo de la Universidad.

Gráfico 7. ¿Qué tan relevante considera Ud. tener perspectiva de género en su trabajo como investigador(a)?

Porcentaje del total por sexo y respuesta



La Universidad cuenta con una política de investigación del año 2019 que no incorpora acciones destinadas a la promoción de la investigación con una perspectiva de género ni establece medidas afirmativas para las investigadoras mujeres.

Las entrevistas en profundidad reflejan la necesidad de actualizar dicha política, ya que, aunque los procedimientos se han homologado a la ANID, esta actualización no está reflejada en el texto actual. Se evidencia una crítica por parte de los investigadores/as debido a la falta de actualización de una política de investigación proyectada hacia el futuro:

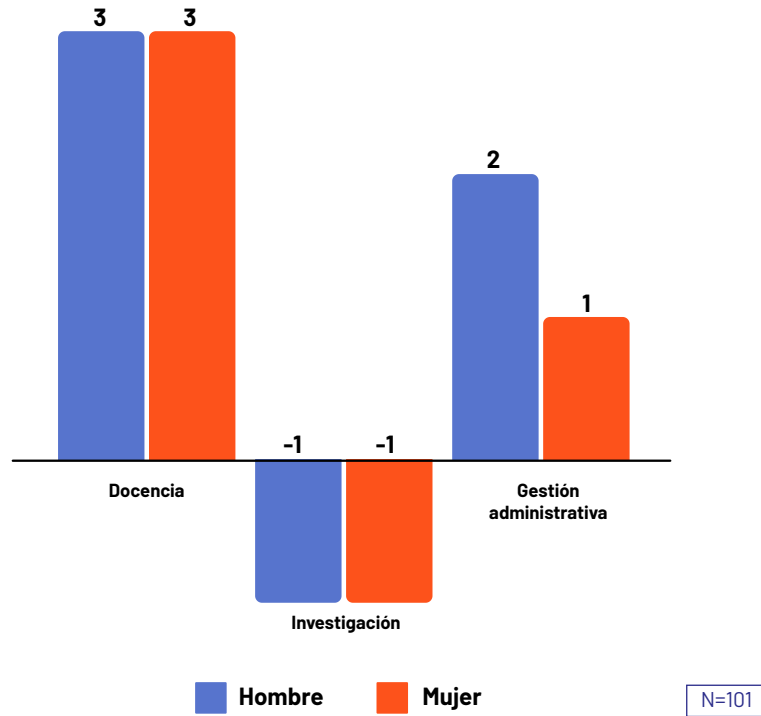
“Tenemos una política que está desactualizada, un plan que no sale un plan de I+D+i, llevamos un buen rato un poco a la deriva con pocos lineamientos claros de qué pasa con la investigación y eso obviamente que no genera buenas condiciones para poder proyectarse.”

Las mujeres tienden a tener una percepción mayor que sus pares hombres respecto de la existencia de brechas horizontales. Esto se evidencia en la encuesta al preguntar sobre la afirmación “los hombres docentes investigadores tienen mayores oportunidades de desarrollar investigación que sus pares mujeres”, donde un 26% indica no saber o no responde, y un 25% está de acuerdo, liderando las mujeres con un 31%. Un 21% indica estar en desacuerdo, y en este porcentaje hay un mayor número de hombres. Del mismo modo, ante la afirmación “hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de hacer carrera administrativa”, las mujeres respondieron en su mayoría estar en desacuerdo con un 29%, en comparación con el 11% de los hombres.

En cuanto a las respuestas sobre las horas destinadas a funciones en la Universidad se observa poca diferencia entre hombres y mujeres, cuanto a las horas dedicadas en la práctica y horas contratadas.

Gráfico 8. Diferencia promedio entre horas dedicadas en la práctica y contratadas

Porcentaje del total por sexo y respuesta



Las y los investigadores no perciben diferencias al postular a fondos de investigación. La Universidad asume los criterios de la ANID, incorporando medidas de acción afirmativa en los indicadores de medición de productividad para la adjudicación de fondos. Enfoque valorado positivamente.

En términos de postulación para asistir a congresos nacionales o internacionales, no se observan diferencias significativas. Sin embargo, en el caso de las mujeres con responsabilidades de cuidado, se perciben obstáculos para asistir a dichos eventos. Por otro lado, los hombres que tienen responsabilidades familiares muestran mayor comprensión de las dificultades que esto implica para investigadoras:

“Pero claro, veo colegas que tienen la custodia de lunes a viernes y no la tienen nada fácil, o sea, para ella salir a un congreso o lo que sea, es como programar un viaje a la luna.”

Recomendaciones

Indicador	4. Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos según jerarquía (instructores/ as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres).
Nivel	Aprendiz
Académicos/as jerarquizados/as: 44,7%	
Mujeres: 23% titulares; 44% asociadas; 62% asistentes; 50% ayudantes	
Año	Recomendaciones
2024	4.1 Alcanzar entre 45-55% de promedio de distribución por sexo de las y los académicos de asistentes y asociados/as de la UBO.
2025	4.2 Alcanzar entre 35-45% (de mujeres) de promedio de distribución por sexo de las y los académicos titulares de la UBO.
2026	4.3 Alcanzar entre 45-55% de promedio de distribución por sexo de las y los académicos según jerarquía (ayudantes, asistentes, asociados/as y titulares) de la UBO y distribución paritaria de género en todas las categorías jerárquicas.

Indicador	5. Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos que realizan investigación (instructores/as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)
Nivel	Maduro
Académicos/as jerarquizados que realizan investigación: 46,3%	
Mujeres jerarquizadas: 38% titulares; 44% asociadas; 53% asistentes; 50% ayudantes	
Año	Recomendaciones
2024	5.1 Alcanzar entre 45-55% de promedio de distribución por sexo de las y los académicos/as asociados/as que realizan investigación de la UBO.
2025	5.2 Alcanzar entre 45-55% de promedio de distribución por sexo de las y los académicos que realizan investigación (ayudantes, asistentes, asociados/as, titulares) de la UBO y distribución paritaria de género en todas las categorías jerárquicas.

Indicador	6. Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de investigación según sexo entre las y los investigadores en el último año
Nivel	Referente
Declaración de horas contratadas: -0,4	
Declaración de horas dedicadas en la práctica: 0,9	
Año	Recomendación
2024	6.1 Brindar información para construir el indicador.

Indicador	7. Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	<p>7.1 Garantizar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas en los avisos de búsqueda de postulantes como académicos/as.</p> <p>7.2 Publicar perfiles y/o descripciones de cargos para las y los académicos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas.</p> <p>7.3 Prohibir explícitamente en los procesos de selección de académicos/as la indagación sobre el estatus o los planes en los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares (de público conocimiento para las y los candidatos).</p> <p>7.4 Garantizar de que tanto académicas como académicos podrán ser preseleccionados como candidatos para las entrevistas (currículum ciego, ternas mixtas, por ejemplo).</p> <p>7.5 Monitorear las contrataciones y desvinculaciones de académicos/as y sus motivos, con datos desagregados por sexo.</p> <p>7.6 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre las nuevas contrataciones y rotación de académicos/as, con datos desagregados por sexo.</p>

Indicador	7. Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as
2025	<p>7.7 Adoptar proceso de inducción para las nuevas contrataciones que contempla contenidos sobre igualdad de género y acerca del Protocolo contra la violencia basada en género.</p> <p>7.8 Formar al equipo de comisiones evaluadoras para la incorporación del enfoque de género y la reducción de los sesgos no conscientes en los procesos de evaluación y contratación de académicos/as.</p> <p>7.9 Adoptar el balance de género como prioridad en la contratación de académicos/as.</p> <p>7.10 Establecer procedimientos para lograr una representación equilibrada entre mujeres y hombres en equipos de investigación.</p>
2026	<p>7.11 Adoptar medidas proactivas (plazos, metas y/o cuotas de género) para contratar mujeres académicas con dedicación a la investigación.</p> <p>7.12 Adoptar medidas proactivas (plazos, metas y/o cuotas de género) para contratar mujeres académicas en roles en que están tradicionalmente subrepresentadas.</p> <p>7.13 Evaluar la efectividad de las medidas tomadas para lograr procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as.</p>
Indicador	8. Promedio de la distribución por sexo de quienes integran las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución durante el último año (% Mujeres)
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	<p>8.1 Brindar información para construir el indicador.</p> <p>8.2 Avanzar hacia un promedio de mujeres entre 35-55% o 55-65% de distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución.</p>
2025	<p>8.3 Alcanzar un promedio entre 45-55% de distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución.</p>

Indicador	9. Distribución por sexo de la contratación de académicos/as en el último año (% Mujeres)
Nivel	Aprendiz
61%	
Año	Recomendaciones
2024	9.1 Alcanzar una distribución de mujeres sobre 50% por sexo de contratación de académicos/as, mientras se busca alcanzar el equilibrio de género.
2025	9.2 Alcanzar una distribución entre 45-55% por sexo de contratación de académicos/as y equilibrio de género entre sus académicos/as.

Indicador	10. Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	10.1 Brindar información para construir el indicador. 10.2 Avanzar hacia un valor absoluto entre 15 y 5 puntos porcentuales de diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido y una proporción inferior al 10% de académicos/as a honorarios.
2025	10.3 Alcanzar un valor absoluto menor que 5 puntos porcentuales de diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido para todos los tipos de contrato y una proporción inferior al 5% de académicos/as a honorarios.

Indicador	11. Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	11.1 Brindar información para construir el indicador. 11.2 Avanzar hacia un promedio de mujeres entre 35-45% o 55-65% de distribución por sexo de los productos de investigación (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la UBO considere relevantes para medir la productividad en investigación.

Indicador	11. Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)
2025	11.3 Alcanzar un promedio entre 45-55% de distribución por sexo de los productos de investigación que la UBO considere relevantes para medir la productividad en investigación y avanzar hacia el equilibrio de género en todos los tipos de productos de investigación considerados relevantes para medir la productividad de la UBO.
2026	11.4 Alcanzar el equilibrio de género en todos los tipos de productos de investigación considerados relevantes para medir la productividad de la UBO.

Indicador	12. Promedio de la distribución por sexo de los titulares del total de patentes registradas por miembros de la IGC (otorgadas) durante el último año (% Mujeres)
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	12.1 Brindar información para construir el indicador. 12.2 Avanzar hacia un promedio de mujeres entre 35-45% o 55-65% de distribución por sexo de las y los titulares del total de patentes registradas por miembros de la UBO (otorgadas).
2025	12.3 Alcanzar un promedio entre 45-55% de distribución por sexo de los titulares del total de patentes registradas por miembros de la UBO.

Indicador	13. Distribución del financiamiento otorgado por la IGC a investigadores/as para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo del investigador/a (% Mujeres)
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	13.1 Brindar información para construir el indicador. 13.2 Avanzar hacia una distribución de mujeres entre 35-45% o 55-65% del financiamiento otorgado por la UBO a investigadores/as para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, según sexo del investigador/a, mientras se alcanza la paridad de género en los proyectos adjudicados según sexo del investigador/a principal.

Indicador	13. Distribución del financiamiento otorgado por la IGC a investigadores/as para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, durante el último año, según sexo del investigador/a (% Mujeres)
2025	13.3 Alcanzar una distribución entre 45-55% del financiamiento otorgado por la UBO a investigadores/as para participar en congresos, seminarios y conferencias tanto nacionales como internacionales, según sexo del investigador/a, cuando ya se alcance la paridad de género en los proyectos adjudicados según sexo del investigador/a principal.

Indicador	14. Composición promedio por sexo de los equipos (co-investigadores) de proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	14.1 Brindar información para construir el indicador. 14.2 Avanzar hacia una composición promedio de mujeres entre 35-45% o 55-65% por sexo de los equipos (co-investigadores) de proyectos postulados por investigadores/as de la UBO a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) y patrocinados por la Universidad.
2025	14.3 Alcanzar una composición promedio entre 45-55% por sexo de los equipos de proyectos postulados por investigadores/as de la UBO a todas las agencias de financiamiento y patrocinados por la Universidad.

Indicador	15. Distribución del financiamiento otorgado por la Universidad (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso en diciembre del último año, según sexo del investigador principal (% Mujeres)
Nivel	Aprendiz
40%	
Año	Recomendaciones
2024	15.1 Alcanzar una distribución entre 45-55% del financiamiento otorgado por la Universidad (fondos concursables de la vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos, según sexo del investigador/a principal.

4.3 Promoción del Liderazgo de las Investigadoras

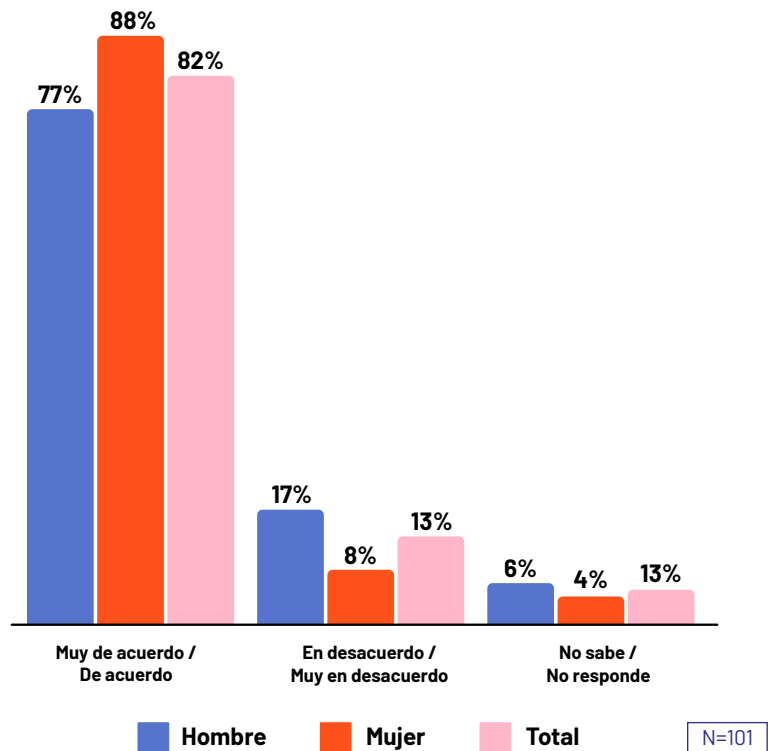
El análisis de este conjunto de indicadores resulta crucial para la promoción y representación de mujeres. Uno de los avances más relevantes es que se ha logrado instalar en diversas esferas los conceptos de representación equilibrada y paridad. Aunque las instituciones modernas avanzan en esa dirección, es relevante destacar las brechas que persisten a pesar de los esfuerzos en la Universidad.

Se destaca que tanto los resultados de la encuesta como las entrevistas en profundidad evidencian una brecha vertical, que se refleja en la falta de mujeres en puestos de toma de decisiones.

Un 82% de quienes respondieron la encuesta están muy de acuerdo o de acuerdo con la idea de igualar el número de hombres y mujeres en estos roles. Mientras sólo 13% están en desacuerdo o muy en desacuerdo, siendo la mayoría de hombres.

Gráfico 9. ¿Está Ud. de acuerdo que en la Universidad se iguale el número de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión?

Porcentaje del total por sexo y respuesta



Existe una perspectiva esencialista, es decir la atribución de cualidades intrínsecas al sexo. El esencialismo supone la creencia de que las mujeres comparten desde el principio de los tiempos características definidas como “esencia o naturaleza de mujer” (Grosz, 1995, p. 45)

Algunas entrevistadas atribuyen a las mujeres habilidades blandas que, según su percepción, quienes ostentan esos puestos actualmente no poseen:

“Creo que en nuestra Universidad específicamente, los hombres que están en puestos de vicerrectoría, nivel de rectoría, en general se caracterizan por tener un trato vertical, muy jerarquizado poco empático. esto es un problema de forma y creo que ayudaría mucho a solucionar los problemas de forma el que hubiese mujeres con habilidades más blandas en esos puestos de poder.”

Se evidencia la resistencia que se manifiesta en los discursos, a menudo disfrazadas bajo la apariencia de temas culturales o estructurales, sin cuestionar la estructura social subyacente:

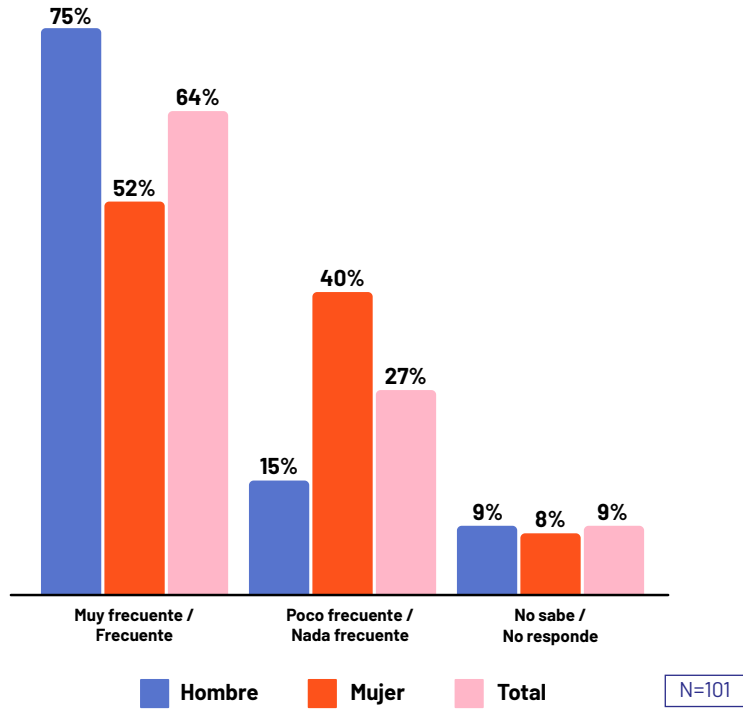
“Yo creo que falta en todo orden de cosas y en algunas cosas, hay exceso de mujeres también, ya por un tema de orden cultural. Por ejemplo, hay exceso de mujeres en el servicio de mantenimiento de las instalaciones de la Universidad y eso claramente es un tema de orden cultural, porque se contratan a mujeres como asesoras de mantenimiento y no a varones, ahí tenemos una manifestación de orden cultural. Pero sí, vamos escalando por la pirámide y vamos viendo que la cantidad de mujeres evidentemente va disminuyendo.”

La mayoría de las y los investigadores entrevistados consideran que ha habido un esfuerzo por incorporar más mujeres, pero existe un “techo de cristal” de puestos a los que no pueden aspirar.

Al consultar la frecuencia con la que las mujeres son consideradas para cargos de responsabilidad en igualdad de condiciones que los hombres, un 75% de los investigadores y 52% de las investigadoras indicó que esto es muy frecuente o frecuente. Mientras que un 40% de las investigadoras y 15% de los investigadores indicó que esto es poco o nada frecuente.

Gráfico 10. ¿Las mujeres son consideradas para cargos de responsabilidad igual que los hombres?

Porcentaje del total por sexo y respuesta

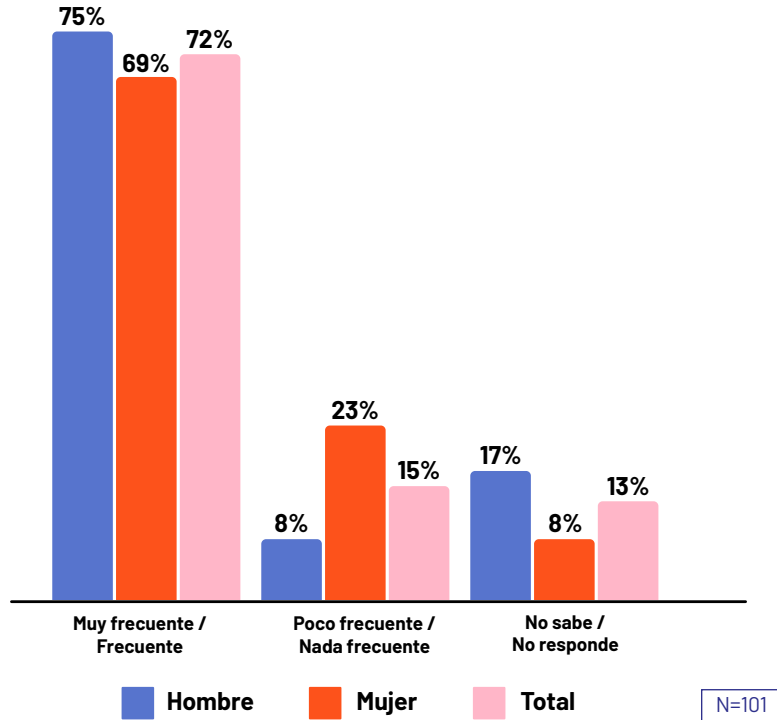


Por otro lado, la mayoría (72%) de las y los investigadores consideran muy frecuente o frecuente que en la UBO las mujeres tengan las mismas posibilidades que sus pares hombres para optar a fondos de investigación.

Aunque entre aquellas personas que consideran poco o nada frecuente, las mujeres casi triplican a los hombres, y ellos duplican a las mujeres que declaran no saber o no responden.

Gráfico 11. ¿Qué tan frecuente son estas situaciones en la UBO? Las mujeres tienen las mismas posibilidades que sus pares hombres para optar a fondos de investigación:

Porcentaje del total por sexo y respuesta



Recomendaciones

Indicador	16. Distribución por sexo del “investigador principal” en proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres)
Nivel	Aprendiz
	57%
Año	Recomendaciones
2024	16.1 Alcanzar una distribución entre 45-55% por sexo del investigador/a principal en proyectos postulados por investigadores/as de la UBO a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) patrocinados por la Universidad.

Indicador	17. Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación
Nivel	Cero
Hay poca claridad respecto de cómo se avanza en la carrera y mucho espacio a arbitrariedades. No hay ninguna acción afirmativa que favorezca el desarrollo profesional de las investigadoras.	
Año	Recomendaciones
2024	<p>17.1 Publicar las metodologías y procedimientos de promoción entre académicos/as, ya sea de manera horizontal o vertical, a través de concursos o nombramientos.</p> <p>17.2 Ponderar la evaluación de desempeño de las y los académicos de manera significativa (no marginal) en el acceso a promociones internas.</p> <p>17.3 Registrar promedios agregados de la evaluación de desempeño de las y los académicos, desagregados por sexo.</p> <p>17.4 Analizar las diferencias en las evaluaciones de desempeño de las y los académicos, según sexo.</p> <p>17.5 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre los procesos y resultados de la evaluación de desempeño de las y los académicos, con datos desagregados por sexo.</p>
2025	<p>17.6 Incorporar la perspectiva de género en el reglamento de la carrera académica.</p> <p>17.7 Formar al equipo de comisiones evaluadoras de académicos/as para la incorporación del enfoque de género y la reducción de los sesgos no conscientes en los procesos de evaluación y promoción del talento interno en la UBO.</p> <p>17.8 Tomar medidas respecto de las diferencias por sexo encontradas en las evaluaciones de desempeño de las y los académicos y su vinculación con las promociones.</p>
2026	<p>17.9 Definir plazos y metas respecto al desarrollo de un grupo de académicas calificadas para las posiciones medias y altas en el nivel jerárquico, ya sea a nivel académico o de gestión.</p> <p>17.10 Ofertar programas específicos para contar con un grupo de académicas calificadas para posiciones de nivel medio y alto en la jerarquía académica y/o de gestión.</p> <p>17.11 Evaluar las políticas de desarrollo y promoción profesional, a la luz de las diversas interseccionalidades que enfrentan las académicas.</p>

Indicador	18. Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las y los investigadores en el último año
Nivel	Aprendiz
Declaración de horas contractadas: -10,9	
Declaración de horas dedicadas en la práctica: -6,4%	
Año	Recomendaciones
2024	18.1 Alcanzar un valor absoluto menor que 5 puntos porcentuales de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las y los investigadores.
2025	18.2 Analizar el prestigio/jerarquía asociada a la gestión según sexo de las y los investigadores.
2026	18.3 Alcanzar el equilibrio en el prestigio/jerarquía asociada a la gestión según sexo de las y los investigadores.

Indicador	19. Valor absoluto de la diferencia porcentual por sexo de los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular (o su equivalente)
Nivel	Cero
No cuenta con la información para construir el indicador.	
Año	Recomendaciones
2024	19.1 Brindar información para construir el indicador.
	19.2 Avanzar hacia un valor absoluto entre 15 y 5% de la diferencia porcentual por sexo de las y los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular.
2025	19.3 Alcanzar un valor absoluto menor que 5% de la diferencia porcentual por sexo de las y los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular y menor que 10% para todas las jerarquías académicas.
2026	19.4 Alcanzar un valor absoluto menor que 5% de la diferencia porcentual por sexo de las y los investigadores, entre los años transcurridos antes de ser promovido/a para todas las jerarquías académicas.

Indicador	20. Promedio de la distribución por sexo de quienes integran el Claustro Académico de cada Programa de Doctorado de la IGC en diciembre del último año (% Mujeres)
Nivel	Cero
No cuenta con la información para construir el indicador.	
Año	Recomendaciones
2024	20.1 Brindar información para construir el indicador. 20.2 Avanzar hacia un promedio de mujeres entre 35-45% o 55-65% de la distribución por sexo de quienes integran el claustro académico de cada programa de doctorado de la UBO.
2025	20.3 Alcanzar un promedio entre 45-55% de la distribución por sexo de quienes integran el claustro académico de cada programa de doctorado de la UBO.

4.4 Estrategias para el Cierre de la Brecha Salarial de Género

La existencia en nuestra sociedad de brechas salariales trae consigo una merma en las posibilidades de desarrollo laboral de las mujeres, implica una menor autonomía económica y repercute en el sistema de pensiones donde se reproducen estas desigualdades.

A pesar de contar con normativas nacionales en este ámbito, los datos dan cuenta de la persistencia de estas desigualdades en nuestro país.

En el caso de la UBO, esta cuenta con una Política de Personal (UBO, 2009) donde entre los objetivos se establece estructurar un sistema de remuneraciones y beneficios equitativo y eficiente, que compense al personal atendiendo a su función, desempleo y la realidad financiera de la UBO (pp. 4-5).

Entre los principios de dicha política, se establece la igualdad de oportunidades y la no discriminación (p. 5). Da cuenta de dos sistemas posibles de contratación de personal por concurso público y la contratación especial. Esta segunda modalidad está definida para trabajos específicos, remplazos y será de plazo fijo (p. 8).

La política establece que a cada cargo se le asignará una remuneración según el nivel jerárquico y el estamento que corresponda en la estructura institucional, acorde con las responsabilidades que implica el desempeño según perfil de cargo (p. 14). Esa Política no establece una cláusula que asegure igual salario a igual trabajo entre hombres y mujeres.

El Manual de Procedimientos de Remuneraciones y Compensaciones (UBO, 2023a), por su parte, manifiesta que para realizar la definición de la escala de remuneraciones y/o bandas salariales la metodología que utiliza la Universidad

garantiza la igualdad respecto de hombres y mujeres que se desempeñan en los mismos roles y cargos dentro de la estructura organizacional (pp. 5-6).

El proceso de preselección especifica que se prioriza el balance entre hombres y mujeres (UBO, 2023b) al momento de seleccionar los currículums para el proceso de entrevistas y evaluaciones, independiente de ello, si por alguna razón, ajena a las políticas de la Universidad, la convocatoria sólo logró participación de personas que representa a uno de los sexos, la UBO se ocuparía de realizar un análisis tendiente a buscar la forma de lograr mayor participación del sexo subrepresentado.

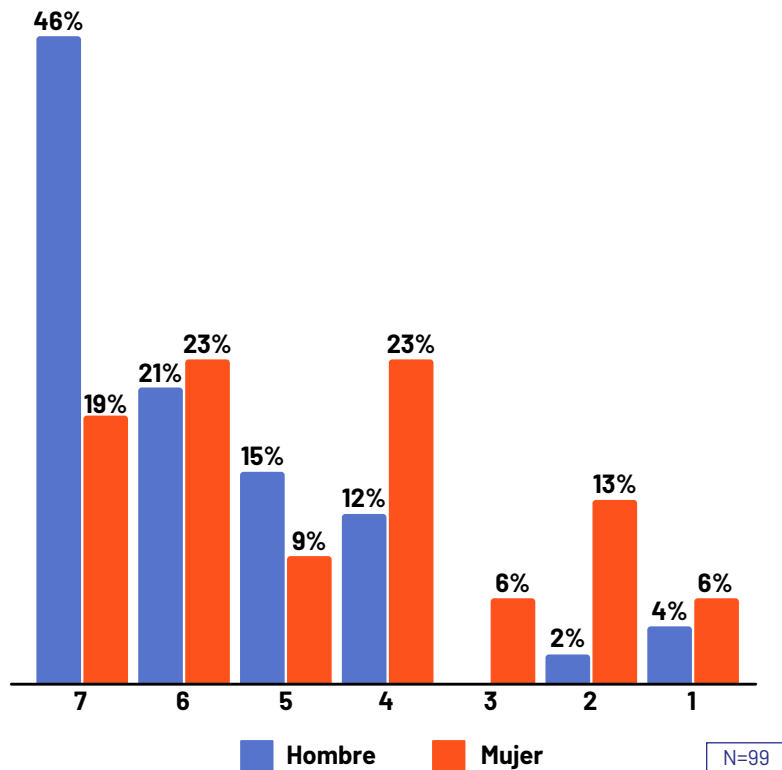
Pero no queda indica el mecanismo que utiliza para lograr la participación del sexo subrepresentado. (p. 7)

La encuesta apunta divergencias en la percepción sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Consultados sobre la nota que le darían a la Universidad, el 46% de los hombres la evalúa con un 7, mientras sólo un 19% de las mujeres le otorgan esta nota.

Esta diferencia es significativa, especialmente al considerar las respuestas por género en las notas de 4 hacia abajo, donde un alto porcentaje de las mujeres evalúa negativamente (48%), en contraste con sólo 18% de los hombres.

Gráfico 12. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres?

Porcentaje del total por sexo y nota



En las entrevistas en profundidad a las y los investigadores indicaron tener la impresión de que se reproduce la brecha salarial, a pesar de la:

“Yo creo que podrían existir porque, como te digo, no está regulado por la jerarquía. Está determinado por otros factores los cuales desconozco.”

En efecto, los indicadores de 2023 del proyecto InES Género apuntan una brecha salarial de sólo 2% de las y los académicos jerarquizados en general. Sin embargo, esa brecha salarial de género es mucho más profunda entre titulares (22%) y ayudantes (13%).

Recomendaciones

Indicador	21. Valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las y los investigadores de la IGC en diciembre del último año
Nivel	Aprendiz
La mayoría de las categorías comparables entre 15 y 5%:	
Jerarquizados/as 2,1%	
Titulares 21,8%	
Asociados/as -14,3%	
Asistentes 4,9%	
Ayudante 13,2%	
Año	Recomendaciones
2024	21.1 Avanzar hacia un valor absoluto entre 15 y 5% de brecha salarial de género promedio entre las y los investigadores titulares de la UBO.
	21.2 Avanzar hacia un valor absoluto menor que 5% de brecha salarial de género promedio entre las y los investigadores ayudantes y asociados/as de la UBO.
2025	21.3 Avanzar hacia un valor absoluto menor que 5% de brecha salarial de género promedio entre las y los investigadores titulares de la UBO.
	21.4 Alcanzar hacia un valor absoluto menor que 5% de brecha salarial de género promedio entre las y los investigadores ayudantes y asociados/as de la UBO.
2026	21.5 Alcanzar un valor absoluto menor que 5% de brecha salarial de género promedio entre las y los investigadores de la UBO de todas las categorías comparables.

Indicador	22. Políticas de compensación salarial entre académicos/as
Nivel	Cero
No existe claridad respecto de cómo se asignan las remuneraciones tampoco ninguna acción dirigida a erradicar los sesgos que podrían estar provocando alguna brecha salarial de género entre académicos/as.	
Año	Recomendaciones
2024	<p>22.1 Divulgar criterios para pago de bonos de productividad entre académicos/as (por publicación artículos indexados, adjudicación de fondos concursables, ejercicio de ciertas labores, etc.).</p> <p>22.2 Asociar las remuneraciones a procesos conocidos (metas, plazos, etc.) de evaluación de desempeño de académicos/as.</p> <p>22.3 Eliminar o disminuir el castigo sobre la evaluación del desempeño cuando la académica no cumple por ausencias debidas al pre y post natal.</p> <p>22.4 Establecer variables y criterios y disposición de toda la información necesaria para realizar la medición de la brecha salarial de género entre académicos/as.</p> <p>22.5 Adoptar procedimientos para la denuncia por discriminación salarial entre académicos y académicas.</p> <p>22.6 Entregar la información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre la política de salarios y las remuneraciones según sexo de los académicos.</p>
2025	<p>22.7 Elaborar políticas conocidas de fijación de salarios de académicos/as (sistema de perfiles y valoración de puestos, niveles, bandas, percentiles, etc.).</p> <p>22.8 Monitorear de la brecha salarial de género de académicos/as.</p>
2026	<p>22.9 Monitorear el cumplimiento de las políticas de salarios entre académicos/as.</p> <p>22.10 Elaborar una política formal de igualdad de remuneraciones entre académicos y académicas, que considere también las diversas interseccionalidades que enfrentan las mujeres.</p> <p>22.11 Corregir de los casos conocidos de brecha salarial de género entre académicos/as.</p>

4.5 Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal con Corresponsabilidad Social

Uno de los ámbitos centrales en los planes y programas de las organizaciones que buscan la igualdad de oportunidades es contar con una política y acciones concretas que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres. Una política de conciliación debe considerar las siguientes dimensiones: licencias remuneradas para maternidad y paternidad, modalidades de trabajo flexible, apoyo a la lactancia, servicios integrales de cuidado, transferencias monetarias a las familias, implementación de programas de orientación parental, el cuidado a las personas mayores que viven con sus familiares, enfermos/as, permisos para ir al médico y otros tipos de trámites personales y familiares.

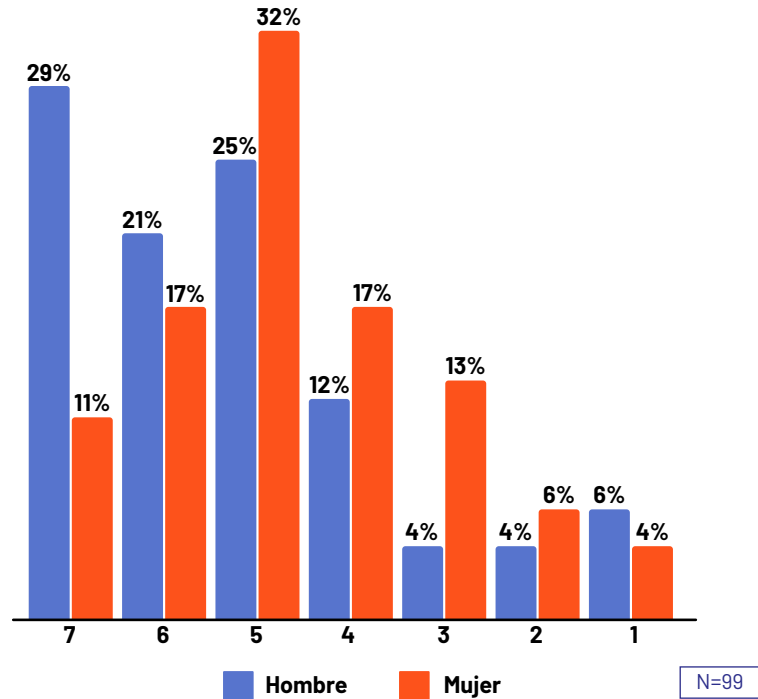
De acuerdo con las encuestas de uso del tiempo, son las mujeres quienes tienen a su cargo mayoritariamente las labores del hogar y de cuidado, como lo refleja la primera encuesta del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Instituto Nacional de Estadísticas del 2015, donde las mujeres dedicaban 5,89 horas al día al trabajo no remunerado a diferencia de sus pares hombres que solo dedicaban 2,74 horas. Esto requiere asumir políticas que le permitan romper las barreras y terminar con el techo de cristal para lograr una mayor incorporación de mujeres a la investigación y puestos de dirección.

Este tipo de política aumenta la productividad y reduce el ausentismo y favorece la igualdad entre mujeres y hombres. La Universidad cuenta con un Manual de Procedimientos de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (UBO, 2023c), en el que se establece que el equipo responsable de llevar a cabo este proceso deberá identificar las medidas posibles de implementar para apoyar a quienes trabajan vinculados laboralmente con la UBO. Para ello se plantea la realización de acciones tendientes a diagnosticar y evaluar potenciales medidas de conciliación para dar respuesta a las necesidades de trabajadores/as de la UBO. Clasifican las medidas en parentalidad, cuidados, gestión del tiempo, integración familiar y beneficios, pero no especifica concretamente en que se traducen estos aportes o beneficios.

Sobre la nota que le pondrían a la UBO respecto a la conciliación entre familia, trabajo y vida personal, el 75% de los investigadores y 60% de las investigadoras evalúan con nota 5 o más. Respecto a las evaluaciones más bajas, un 40% de las mujeres y 26% de los hombres, asignan nota 4 o inferior.

Gráfico 13. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a las políticas de conciliación entre familia, trabajo y vida personal?

Porcentaje del total por sexo y nota



En las entrevistas en profundidad, los investigadores/as hacen referencia a la existencia de una política de conciliación de vida laboral, familiar y personal, pero en su gran mayoría plantean que no han hecho uso de esta. En otros casos, hacen referencia a actividades extraprogramáticas familiares que promueve la Universidad, y no queda claro cuál es finalmente el enfoque de dicha política.

Los y las entrevistados/as plantean la necesidad del establecimiento de acciones concretas:

“Existe una política, pero siendo bien franco, mi opinión personal es que la política, como cualquier política, está muy sujeta a la interpretación o a la aplicabilidad que el trabajo permite. Me explico: si un día viernes tengo una cita al médico con mi hija y no tengo nada agendado, probablemente no haya ningún problema con asistir. Pero en el momento que tenga agenda presencial, se dificulta en general. Si la agenda no es administrada por mi persona, la sugerencia acá es que hay que estar presente como se pueda o bien delegar a alguien en su representación, pero eso no siempre es posible.”

Así como considerar las diversas formas de hacer familia en dicha política:

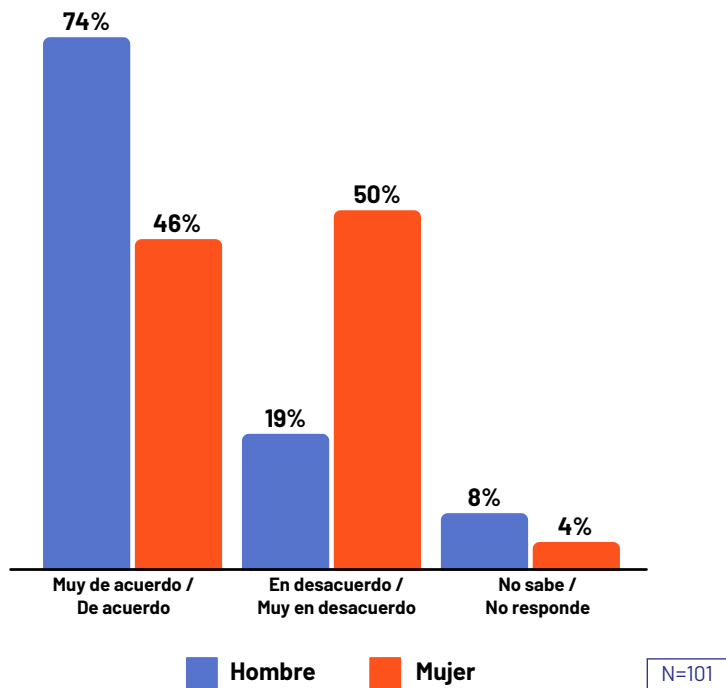
“Yo sé que existe una política y que se trata un poco de poder generar esta conciliación entre la vida familiar y laboral. Nunca he tenido que hacer uso de ello, pero también creo que es una política que todavía podría crecer en términos de repente de qué es lo que se considera familia. Porque ahí de re-

... y que también lo veo a veces con la política de inclusión que era como con equidad de género, pero siempre desde esta perspectiva del hombre y la mujer, pero ¿qué pasa con las otras identidades de género que no se incluyen? Creo que ahí obviamente hay una puerta que se puede abrir para que pueda seguir creciendo.”

En cuanto a la igualdad de posibilidades de hombres y mujeres de hacer carrera académica investigativa, un 74% de los investigadores indicaron estar muy de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, un 50% de las investigadoras está en desacuerdo o muy en desacuerdo. Lo que coincide con el diagnóstico de un “techo de cristal” en las carreras académicas.

Gráfico 14. ¿Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de hacer carrera académica investigativa?

Porcentaje del total por sexo y acuerdo

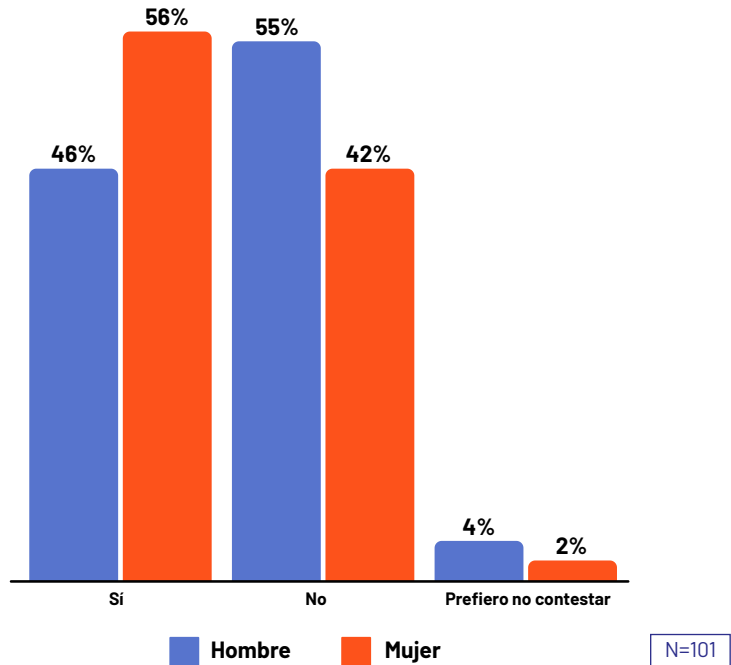


En relación con las posibilidades de desarrollo de la carrera investigativa y los costos asociados, se observa una mayor conciencia de las diferencias por parte de las investigadoras mujeres, tanto en la encuesta como en las entrevistas en profundidad.

Mitad de las y los investigadores declaran tener personas a su cuidado, siendo que la mayoría de los hombres declaran no tener esta responsabilidad (55%) y la mayoría de las mujeres sí declaran tener personas a su cuidado (56%).

Gráfico 15. ¿Tiene personas a su cuidado?

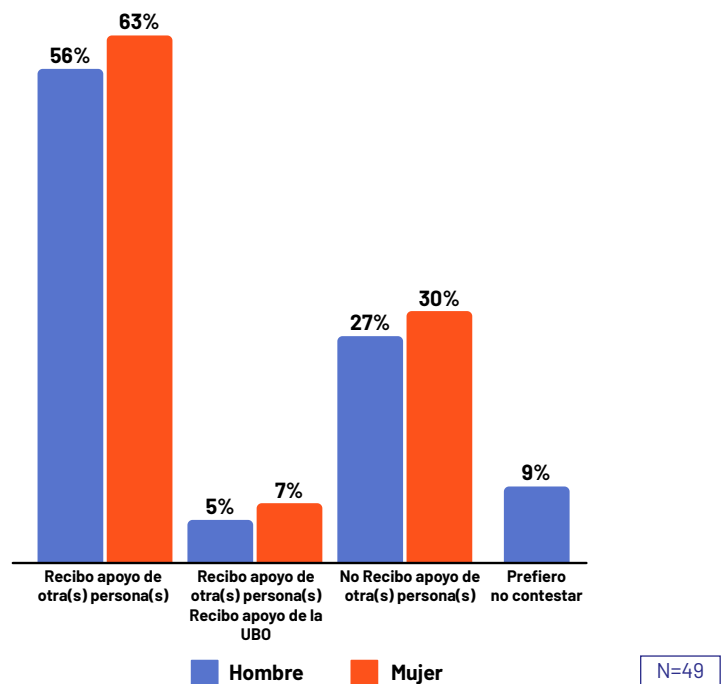
Porcentaje del total por sexo y respuesta



Del total de investigadores/as cuidadores/as, 59% de los hombres y 63% de las mujeres declaran recibir apoyo de otras personas para sus tareas de cuidado, siendo que 6% de las personas también declaran recibir apoyo de la UBO. Por otro lado, 30% de las y los investigadores y 27% de los investigadores cuidadores declaran no recibir apoyo.

Gráfico 16. ¿Usted recibe apoyo para cuidar de la(s) persona(s) a su cargo?

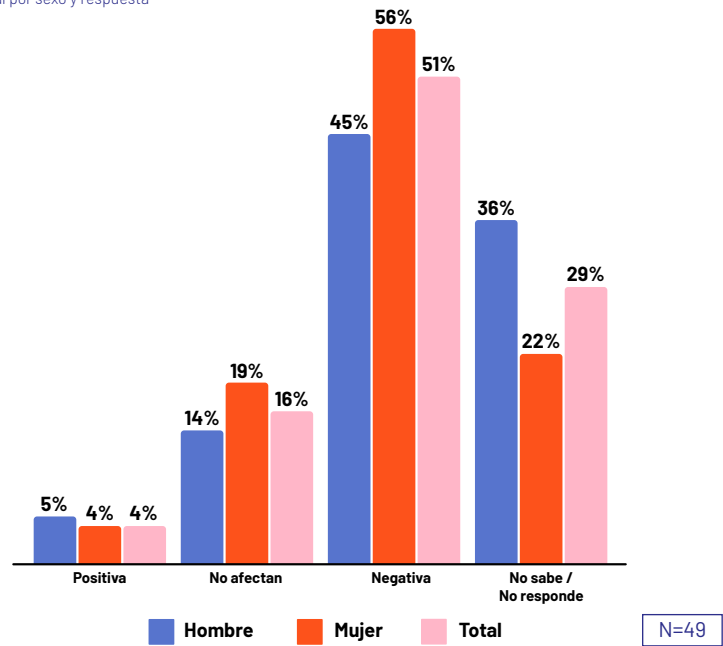
Porcentaje del total por sexo y respuesta



Asimismo, la mayoría de las y los investigadores cuidadores (51%) indica que el cuidado de personas afecta negativamente a su trayectoria de investigación. Las mujeres son quienes más declaran afectar negativamente y los hombres superan el porcentaje de respuestas que no responden o no saben.

Gráfico 17. ¿Cree que sus tareas de cuidado afectan su trayectoria de investigación de manera?

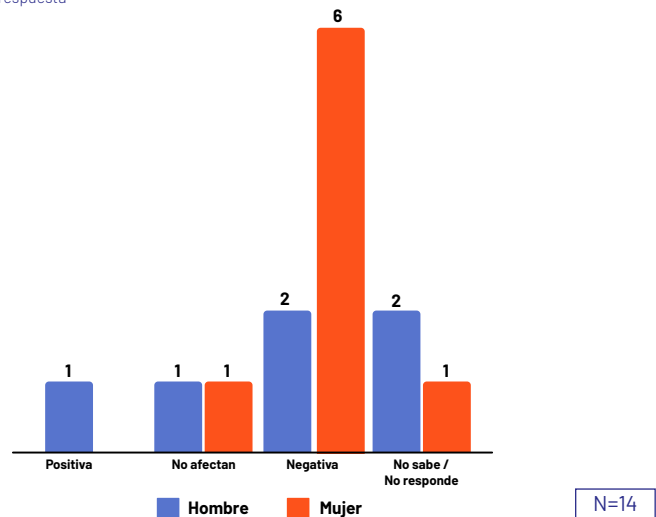
Porcentaje del total por sexo y respuesta



Esa brecha de género horizontal se acentúa entre las y los investigadores cuidadores que no reciben apoyo. Dónde las mujeres son el triple de quienes indican que sus tareas de cuidado afectan negativamente su trayectoria de investigación.

Gráfico 18. ¿Cree que sus tareas de cuidado afectan su trayectoria de investigación de manera? (entre quienes no reciben apoyo para sus tareas de cuidado)

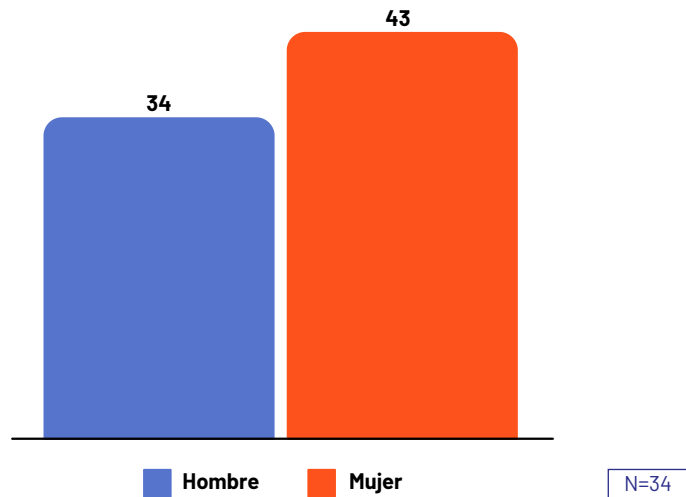
Número absoluto por sexo y respuesta



En el mismo sentido, cuando se pregunta cuántas horas semanales dedican al cuidado de otras personas, el promedio de horas que las mujeres declaran destinar al cuidado de personas es de 43 horas semanales, mientras que los hombres destinan en promedio 34 horas al cuidado de personas.

Gráfico 19. En una semana promedio, ¿cuántas horas dedica al cuidado de esa(s) persona(s)?

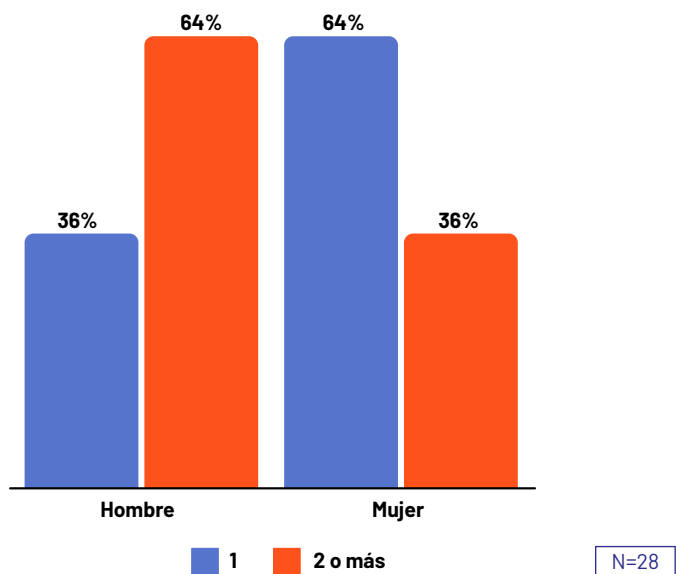
Promedio de horas por sexo



De las y los investigadores quienes declararon estar a cargo de un niño, niña o adolescente (NNA), mitad son hombres y mitad son mujeres. Sin embargo, las mujeres son la mayoría a cargo de sólo 1 NNA, situación inversa a los hombres, en su mayoría a cargo de 2 o más NNA.

Gráfico 20. Cantidad de NNA a cargo por sexo

Porcentaje del total por sexo y cantidad de NNA



En las entrevistas en profundidad, las investigadoras también reconocen que la maternidad resta oportunidades para el desarrollo de carreras investigativas, incluso llegan a plantear que muchas mujeres que se dedican a la investigación tienen “el hijo único” para compatibilizar su deseo de maternidad con su desarrollo profesional.

Recomendaciones

Indicador	23. Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres
Nivel	Cero
Existen acciones vinculadas con el pre y posnatal de las investigadoras, como la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión y las medidas de conciliación de parentalidad.	
Año	Recomendaciones
2024	23.1 Evaluar desempeño (o medir productividad) sin castigar las ausencias prolongadas debido al uso de licencias vinculadas a la maternidad. 23.2 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre el número de investigadoras que hacen uso y tipo de licencia maternal.
2025	23.3 Sensibilizar a los equipos de trabajo (proyectos en curso) donde hay investigadoras con licencia por maternidad para la incorporación del enfoque de género, la reducción de los sesgos no conscientes y la comprensión y apoyo a las madres.
2026	23.4 Otorgar derecho de adaptación de la equivalencia de semanas de licencia de jornada completa y de media jornada dentro del posnatal parental, haciendo que las 12 semanas en jornada completa sean equivalentes a 24 o más semanas a media jornada, y no solo 18 como establece la Ley. 23.5 Pagar la diferencia entre la remuneración y el tope imponible que contemplan las licencias maternas.

Indicador	24. Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres
Nivel	Cero
Existen acciones vinculadas con los permisos de paternidad y postnatal de investigadores, como la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión y las medidas de conciliación de parentalidad.	
Año	Recomendaciones
2024	<p>24.1 Evaluar desempeño (o medir productividad) sin castigar las ausencias prolongadas debido al uso de licencias vinculadas a la paternidad.</p> <p>24.2 Incentivar del uso del permiso de paternidad de 5 días (artículo 195 del Código del Trabajo).</p> <p>24.3 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre el número de investigadores que hacen uso y tipo de licencia paternal.</p>
2025	24.4 Incentivar el uso del permiso de postnatal parental (artículo 197 bis del Código del Trabajo).
2026	<p>24.5 Ampliar los 5 días de licencia por paternidad definidos el Código del Trabajo.</p> <p>24.6 Otorgar derecho de adaptación de la equivalencia de semanas de licencia de jornada completa y de media jornada dentro del posnatal parental, haciendo que las 12 semanas en jornada completa sean equivalentes a 24 o más semanas a media jornada, y no solo 18 como establece la Ley.</p> <p>24.7 Pagar la diferencia entre la remuneración y el tope imponible que contemplan este tipo de licencias dentro del posnatal parental.</p>

Indicador	25. Apoyo a investigadoras en papel de madres y cuidadoras
Nivel	Cero
Existen acciones vinculada con el rol de cuidadoras de las investigadoras, como la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión y las medidas de conciliación de cuidados.	
Año	Recomendaciones
2024	<p>25.1 Registrar las investigadoras que hacen uso del permiso por enfermedad grave del hijo/a menor de 1 año.</p> <p>25.2 Registrar las investigadoras que hacen uso del permiso por enfermedad grave o accidente de hijo/a mayor de 1 año y menor de 18 años.</p> <p>25.3 Registrar las investigadoras tienen personas adultas mayores u otras personas dependientes a cargo.</p> <p>25.4 Disponer permisos especiales para ausentarse, con y sin goce de sueldo, para que las investigadoras puedan ofrecer cuidados a dependientes y terceras personas, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p> <p>25.5 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre del número de investigadoras que hacen uso de la política de apoyo en su papel de madres y cuidadoras.</p>
2025	<p>25.6 Proveer servicio o pagar sala cuna a las investigadoras madres de hijos/as menores de 2 años, a pesar de que el número de trabajadoras de la UBO pueda ser menor a 20.</p> <p>25.7 Proveer servicio o pagar guardería o similar para hijos/as menores de 5 años de las investigadoras durante la realización de trabajos de campo, seminarios o conferencias fuera del lugar de residencia habitual.</p> <p>25.8 Realizar actividades, durante el horario laboral, con hijos e hijas de investigadores e investigadoras, mientras están de vacaciones escolares.</p>
2026	<p>25.9 Extender beneficio de sala cuna (jardín infantil) a investigadoras madres de hijos/as entre 2 y 5 años.</p> <p>25.10 Monitorear del número de investigadoras que hacen uso de la política de apoyo en su papel de madres y cuidadoras.</p>

Indicador	26. Apoyo a investigadores en papel de padres y cuidadores
Nivel	Cero
Existen acciones vinculadas con el rol de cuidadores de los investigadores, como la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión y las medidas de conciliación de cuidados.	
Año	Recomendaciones
2024	<p>26.1 Registrar los investigadores que hacen uso del permiso por enfermedad grave del hijo/a menor de 1 año.</p> <p>26.2 Registrar los investigadores que hacen uso del permiso por enfermedad grave o accidente de hijo/a mayor de 1 año y menor de 18 años.</p> <p>26.3 Registrar los investigadores que tienen personas adultas mayores u otras personas dependientes a cargo.</p> <p>26.4 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre del número de investigadores (hombres) que hacen uso de la política de apoyo en su papel de padres y cuidadores.</p>
2025	<p>26.5 Proveer servicio o pagar sala cuna a los investigadores padres de hijos/as menores de 2 años.</p> <p>26.6 Proveer servicio o pagar guardería o similar para hijos/as menores de 5 años de investigadores durante la realización de trabajos de campo, seminarios o conferencias fuera del lugar de residencia habitual.</p> <p>26.7 Realizar actividades, durante el horario laboral, con hijos e hijas de investigadores e investigadoras, mientras están de vacaciones escolares.</p> <p>26.8 Disponer permisos especiales para ausentarse, con y sin goce de sueldo, para que los investigadores puedan ofrecer cuidados a dependientes y terceras personas, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p>
2026	<p>26.9 Extender beneficio de jardín infantil a investigadores padres de hijos/as entre 2 y 5 años.</p> <p>26.10 Monitorear el número de investigadores (hombres) que hacen uso de la política de apoyo en su papel de padres y cuidadores.</p>

Indicador	27. Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social
Nivel	Cero
Existen acciones vinculadas con apoyar el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores, como la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión y las medidas de conciliación de cuidados.	
Año	Recomendaciones
2024	<p>27.1 Posibilitar flexibilidad horaria en el inicio y término de la jornada por parte de las y los investigadores.</p> <p>27.2 Posibilitar trabajo a distancia de manera esporádica por parte de las y los investigadores.</p> <p>27.3 Registrar número de niños/as entre 0-4 años, entre 5 y 18 años, personas discapacitadas y adultas mayores a cargo o dependientes de las y los investigadores de la UBO.</p> <p>27.4 Sensibilizar respecto de la importancia de la corresponsabilidad parental y social en los cuidados. Se lleva registro desagregado por sexo de quienes han participado en estas instancias.</p> <p>27.5 Entregar información a los grupos de interés de la institución (Vicerrectoría, Unidad de Género, etc.) sobre del número de hombres y mujeres que hacen uso de la política de apoyo equilibrio entre trabajo y vida personal de las y los investigadores.</p>
2025	27.6 Consultar formalmente a las y los investigadores para determinar si los beneficios de conciliación entre el trabajo y la vida personal se ajustan a sus necesidades.
2026	27.7 Adaptar las medidas de conciliación entre trabajo y vida personal, en función de los resultados de la consulta de necesidades y evaluación de las y los investigadores.

4.6 Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual

Esta dimensión aborda el nivel de avance de la Universidad en su compromiso contra el acoso sexual laboral, a través de la implementación y difusión de protocolos y mecanismos. Eso implica la implementación de actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción. Así como la medición y seguimiento de las tasas de resolución de casos.

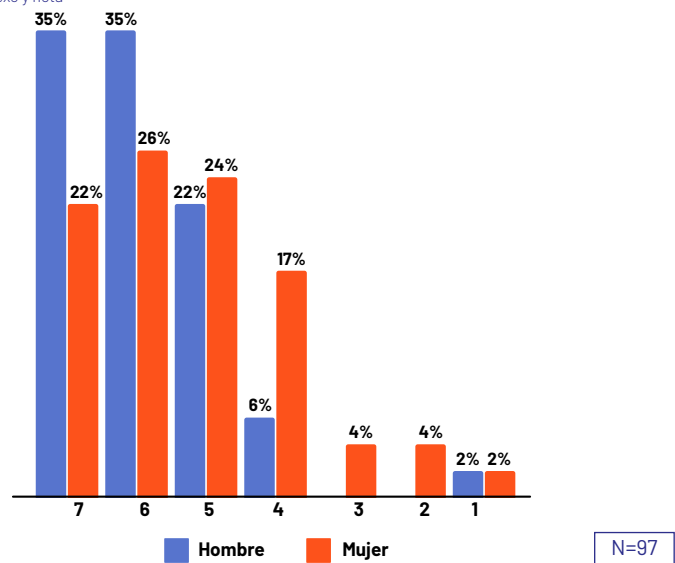
La UBO ha tomado acciones para combatir la violencia basada en género entre académicos/as, como la adopción de la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (UBO, 2022a), protocolo, manual y modelos anexos, que constituyen un compromiso explícito por parte de las autoridades de la UBO de combatir el acoso sexual. Este punto es

muy relevante toda vez que a partir de la nueva legislación en la materia las universidades serán fiscalizadas para evaluar el funcionamiento de las normativas y protocolos en la materia.

En la encuesta, un 70% los investigadores y un 48% de las investigadoras evalúan la Política de prevención de la discriminación por género con nota 6 o más.

Gráfico 21. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a la Política de prevención de la discriminación por género?

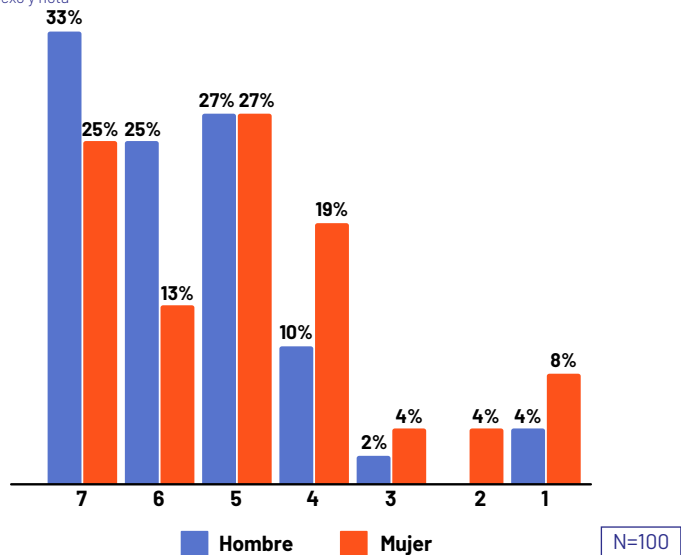
Porcentaje del total por sexo y nota



La difusión de mecanismos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso sexual y laboral es valorada con nota 6 o más por 48% de los investigadores y 38% de las investigadoras.

Gráfico 22. ¿Qué nota le pondría a la Universidad respecto a la difusión de mecanismos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso sexual y laboral?

Porcentaje del total por sexo y nota

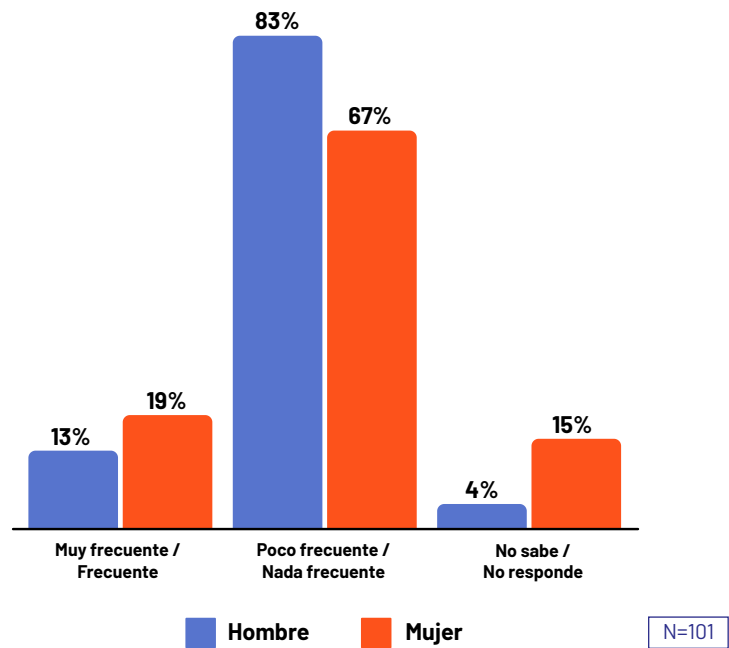


La misma tendencia se registra en la consulta sobre la nota que le pondrían a la facilidad de acceso de mecanismos para denunciar acoso laboral o sexual, el 30% de investigadores/as evalúa con nota 7. Siendo la mayoría de los hombres evaluaron con nota 7 (37%) versus las mujeres con un 23%. Otro alto porcentaje de mujeres evaluaron con nota 5 (23%).

Al igual que la apreciación de la frecuencia en que el acoso laboral o sexual es tolerado en la Universidad, existe una brecha de género importante en la evaluación de esta materia, pues un 83% de los investigadores y 67% de las investigadoras indican que situaciones de acoso laboral o sexual son toleradas de manera poco o nada frecuente.

Gráfico 23. ¿Qué tan frecuente son estas situaciones en la UB0? El acoso laboral o sexual es tolerado:

Porcentaje del total por sexo y nota



Por otro lado, la UB0 todavía no promueve actividades sistemáticas en prevención, atención y sanción del acoso sexual y del acoso laboral sexista. Tampoco registra quiénes han sido capacitados/as.

Recomendaciones

Indicador	28. Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las y los académicos
Nivel	Aprendiz
Año	Recomendaciones
2024	28.1 Formar monitores para prevenir, atender y sancionar actos de violencia basada en el género.
2025	28.2 Monitorear y evaluar los mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de violencia basada en el género entre las y los académicos. Obstáculos, fortalezas y propuestas de mejora.
2026	28.3 Adoptar acción afirmativa para las académicas en situación de violencia basada en género, como licencias, permisos especiales u otras.
	28.4 Elaborar política de acompañamiento para los denunciados por violencia de género que procuren su reeducación en nuevos tipos de masculinidades.

Indicador	29. Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as
Nivel	Principiante
Año	Recomendaciones
2024	29.1 Promover actividades formativas sistemáticas para académicos/as en prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral, parte de la planificación anual.
	29.2 Capacitar en prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral al 75% de las y los académicos (incluyendo a quienes tienen cargos de toma de decisión como jefaturas de departamento, decanatos, etc.).
	29.3 Registrar quienes han recibido capacitación, desagregando por sexo.
	29.4 Capacitar el total de integrantes de Comité por la igualdad de género y del ente encargado de la violencia basada en género de la UBQ.
2025	29.4 Capacitar en prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral al 100% de las y los académicos.
	29.5 Evaluar y monitorear las actividades de sensibilización en acoso sexual laboral entre académicos/as.

Indicador	29. Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as
2026	29.6 Medir el impacto de las capacitaciones (visibilización de un problema, disminución del acoso sexual laboral, percepción de seguridad, etc.)

Indicador	30. Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista
Nivel	Cero
Año	Recomendaciones
2024	<p>30.1 Promover actividades formativas sistemáticas para académicos/as en prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista, como parte de la planificación anual.</p> <p>30.2 Capacitar en prevención, atención y sanción del acoso laboral al 75% de las y los académicos (incluyendo a quienes tienen cargos de toma de decisión como jefaturas de departamento, decanatos, etc.).</p> <p>30.3 Registrar quienes han recibido capacitación, desagregado por sexo.</p> <p>30.4 Capacitar el total de integrantes de Comité por la igualdad de género y del ente encargado de la violencia basada en género de la UBO.</p>
2025	<p>30.5 Capacitar en prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista al 100% de las y los académicos.</p> <p>30.6 Elaborar política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género, acoso laboral sexista y otras conductas discriminatorias entre académicos/as.</p> <p>30.7 Evaluar y monitorear las actividades de sensibilización en acoso laboral sexista entre académicos/as.</p>
2026	30.8 Medir el impacto de las capacitaciones (visibilización de un problema, disminución del acoso laboral, percepción de seguridad, etc.)

Indicador	31. Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año
Nivel	N/A
No aplica por falta de casos registrados en el último año.	
Año	Recomendaciones
2024	31.1 Brindar información para construir el indicador. 31.2 Avanzar hacia un promedio entre el 75 y el 95% de tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima.
2025	31.3 Alcanzar un promedio de más del 90% de tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima.

Indicador	32. Promedio de la tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicos/ as involucrados/as, según el sexo de la víctima, en el último año
Nivel	Cero
No aplica por falta de casos en el último año.	
Año	Recomendaciones
2024	32.1 Brindar información para construir el indicador. 31.2 Avanzar hacia un promedio entre el 75 y el 90% de tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima
2025	32.3 Alcanzar un promedio de más del 90% de tasa de resolución de casos de acoso laboral sexista con académicos/as involucrados/as, según el sexo de la víctima.

4.7 Comunicaciones estratégicas con enfoque de género

Esta dimensión clasifica el nivel de avance de la Universidad en la implementación de un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica, especialmente en publicaciones enmarcadas en investigaciones realizadas en la UBO, entendiendo la comunicación como un medio para superar estereotipos y sesgos de género.

La UBO tiene una Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista (UBO, 2021), utilizando como marco de referencia las Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo (2017) del Ministerio de Educación en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. La Guía de la UBO también incluye terminología apropiada para referirse a personas con discapacidad. Asimismo, la Guía de la UBO dispone de menos conceptos, que las orientacio-

nes ministeriales, con la ausencia de definiciones más allá del binario sexual, limitadas cuanto a la diversidad sexual.

La comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la UBO es esporádica y carecen de coordinación entre el equipo de comunicaciones y el proyecto InES Género, lo que refuerza la necesidad de crear un Comité por la igualdad de Género, conformado por miembros con capacidad para tomar decisiones.

En cuanto a la transparencia y la gestión de la información, no fue posible acceder a indicadores de sexo o género de la gestión de información de la UBO, en efecto se desconoce el promedio de la distribución por sexo de las instancias de vocería entre investigadores/as o en medios de comunicación.

Los documentos institucionales de la UBO en la materia no reconocen la importancia de la paridad de género en las vocerías, de manera que la comunicación no tiene como estrategia la visibilización de vocerías de ambos sexos, especialmente del sexo menos representado en su área disciplinar. Lo que contribuye para el refuerzo de estereotipos de género, especialmente en el ámbito I+D+i+e, dada la baja visibilidad y presencia de mujeres en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Recomendaciones

Indicador	33. Productos de investigación con lenguaje inclusivo
Nivel	Aprendiz
Año	Recomendaciones
2024	33.1 Exigir la aplicación obligatoria del Guía para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista para la publicación de investigaciones.
2025	33.2 Monitorear el cumplimiento de la aplicación obligatoria del Guía para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

Indicador	34. Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la IGC
Nivel	Principiante
Año	Recomendaciones
2024	34.1 Coordinar el equipo de comunicaciones y el comité por la igualdad de género entre académicos/as, para difundir las políticas que contribuyan a la igualdad de género al interior de la UBO.
2025	34.2 Coordinar el equipo de comunicaciones y planificar estratégicamente con el comité por la igualdad de género entre investigadores/as, para difundir todas las políticas que contribuyan a la igualdad de género, tanto al interior de la UBO, como fuera.

Indicador	35. Promedio de la distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/ as (panelistas, no moderadores/as) en seminarios y conferencias organizadas por la IGC durante el último año (% Mujeres)
Nivel	Cero
No cuenta con la información para construir el indicador.	
Año	Recomendaciones
2024	35.1 Brindar información para construir el indicador. 35.2 Avanzar hacia un promedio de mujeres entre 35-45% o 55-65% de la distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/as (panelistas, no moderadores/as) en seminarios y conferencias organizadas por la UBO.
2025	35.2 Alcanzar un promedio entre 45-55% de distribución por sexo en las instancias de vocerías entre investigadores/as (panelistas, no moderadores/as) en seminarios y conferencias organizadas por la UBO.
2026	35.3 Alcanzar una distribución paritaria de género en todos los tipos de vocería definidos.

Indicador	36. Vocerías paritarias en medios de comunicación
Nivel	Cero
No existen iniciativas en la UBO para lograr la visibilización equilibrada de vocerías de ambos sexos en los medios de comunicación.	
Año	Recomendaciones
2024	36.1 Reconocer la importancia de la paridad de género en las vocerías, alentando a quienes investigan y son del sexo menos representado en su área disciplinar, a participar de instancias vinculadas con medios de comunicación. 36.2 Gestionar medios para lograr la visibilización de vocerías de ambos sexos, especialmente del menos representado en su área disciplinar.
2025	36.3 Promover talleres de vocería para entrenar a las y los investigadores que requieran de apoyo para transmitir mejor sus mensajes en los medios de comunicación, especialmente a los del sexo menos representado en su área disciplinar.
2026	36.4 Realizar vocerías paritarias, en términos de sexo, en todos los tipos de medios de comunicación.

CONCLUSIÓN

Se identificaron nudos estructurales de la UBO en aspectos normativos y de gestión de sus equipos que son posibles de fortalecer y contribuyen a las prácticas de investigación y las políticas universitarias para la equidad de género.

La presente investigación traza una ruta a la elaboración de una política de género en el ámbito I+D+i+e de la UBO, con el potencial de posicionar a la institución referente en igualdad de género.

La revisión de los marcos normativos y de gestión, las políticas institucionales, reglamentación y manuales de procedimientos pertinentes, reveló cambios normativos en los últimos años hacia la igualdad de género. A pesar de esa evolución institucional en materia de igualdad de género formal, con la adopción de diversas políticas de combate a la discriminación y violencia basada en género, la UBO todavía carece de un concepto de igualdad de género substancial, capaz de superar sus brechas de género.

Se identificaron brechas de género horizontales en la jerarquía de investigadores/as, con un "techo de cristal" entre las y los investigadores asociados y titulares, así como una fuerte percepción de brecha salarial de género desfavoreciendo a las académicas. Las investigadoras cuidadoras perciben sus carreras afectadas negativamente por sus responsabilidades de cuidado, dedicando más horas al cuidado que los investigadores cuidadores. Esa brecha también se expresaría en el plan de vida de las investigadoras, como su planificación familiar y progresión de carrera.

También se identificó una brecha de género vertical con pocas mujeres ocupando puestos de toma de decisiones en la Universidad.

Para la UBO llegar al 2027 como referencia en igualdad de género entre las IGC en todas las dimensiones, se efectúa 170 recomendaciones divididas por indicador y año de adopción propuesto, siendo 84 para el 2024, 51 para el 2025 y 35 para el 2026.

REFERENCIAS

- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (18), 145-169.
- Crenshaw, Kimberlé W. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. *Stanford Law Review*, 43(6).
- Facio, Alda (2016) *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*, México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf
- Facio, Alda y Fries, Lorena (1999) *Género y Derecho*, Colección Contraseña, Santiago: Lom/La Morada.
- Gamba, S. (2007). Estudios de género/perspectiva de género. *Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*, Coord. Susana B. Gamba, Biblos, Buenos Aires.
- Grosz, Elizabeth (1995) *Space, Time, and Perversion: Essays on the Politics of Bodies*. Nueva York: Routledge.
- Lamas, Marta (1996) *El género la construcción cultural de la diferencia sexual*. Universidad nacional Autónoma de México.
- Lamas, Marta (2019) Género: algunas precisiones conceptuales y teóricas. <https://redmujeresjusticia.org.ar/wp-content/uploads/2019/03/Ge%CC%81nero-algunas-precisiones-conceptuales-y-teo%CC%81ricas-Lamas.pdf>
- Ley 21.094 art. 5, sobre Universidades Estatales, 5 de Junio, 2018, Diario Oficial (Chile).
- MCTCI (2020). *Radiografía de género en ciencia, tecnología conocimiento e innovación*. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/Radiograf%C3%ADa-de-G%C3%A9nero-CTCI.pdf>
- MCTCI (2021). *Huella de Género. Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades*, <https://www.minciencia.gob.cl/genero/#tab-87390>
- Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2017) *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>
- ONU: Consejo Económico y Social (ECOSOC, 1997). *Resolución n.º 1997/2: Conclusiones convenidas*, 18 de Julio, 1997, <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>

- ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (Comité CEDAW, 2004). *Recomendación general N.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*, <https://www.refworld.org.es/docid/52d905144.html>
- UE (1995). *Declaración de Beijing. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, <https://www.refworld.org.es/docid/5d7fbf49a.html>
- UBO (2009) *Política de Personal*. v. 1.0.
- UBO (2022a). *Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género*. v. 1.0, <https://www.ubo.cl/wp-content/uploads/00010801-REC-Politica-de-Prevencion-y-Sancion-del-Acoso-Sexual-la-Violencia-y-la-Discriminacion-de-Genero-y-anexos.pdf>
- UBO (2022b). *Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género*, v. 1.0, <https://dvu.ubo.cl/wp-content/uploads/2023/06/00.00.03.01-REC-Modelo-de-Prevencion-del-Acoso-Sexual-la-Violencia-y-la-Discriminacion-de-Genero.pdf>
- UBO (2023a). *Manual de Procedimientos de Remuneración y Compensación*. v. 2.1.
- UBO (2023b). *Manual de Procedimientos para el Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas*. v. 4.1.
- UBO (2023c). *Manual de Procedimientos de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. v. 1.1.
- UChile (2022). *Política de Igualdad de Género*. <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2022/09/Politica-de-Igualdad-De-Ge%C3%A9nero-20-SEPT-8.pdf>
- ULagos (2022) *Política de Igualdad de Género*, <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/06/Poli%C3%A9ticas-de-Igualdad-Ge%C3%A9nero.pdf>
- USACH (2022). *Política de Igualdad de Género y Diversidad*. <https://www.usach.cl/sites/default/files/documentos/files/Poli%C3%A9tica-de-Igualdad-de-Ge%C3%A9nero-y-Diversidad.pdf>
- Zapata, G.; Moller, F.; Alarcón, S. (2021) *Encuesta Nacional de Cuidados Informales (no-remunerados)*. https://www.micropoliticadeldelcuidado.cl/_files/ugd/9d9ce9_3d1f21cdaf1c4c3f88d75cd7de5bbdad.pdf
- Zapata, M.; García, S.; Chan, J. (Ed.) (2012) *La Interseccionalidad en Debate. Actas del Congreso Internacional Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior*, Berlín: Freie Universität. https://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/la_interseccionalidad_en_debate___miseal_2012.pdf



INESGENERO.UBO.CL