

FORMULARIO PARA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

CONCURSO DE 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 2021

**SUBDIRECCIÓN DE REDES, ESTRATEGIA Y
CONOCIMIENTO (REC)
ANID**

Reglas de escritura del documento:

- Utilizar fuente verdana, tamaño 10, interlineado 1
- El documento cuenta con páginas numeradas
- Respetar el máximo de páginas por sección
- El documento terminado no podrá superar el peso máximo de 20 Mb

1. ANTECEDENTES GENERALES

Título de la Propuesta	Capacidades y competencias para la equidad de género en el Sistema de Educación Superior, Investigación, Creación e Innovación: Una propuesta desde la Universidad de Chile.
Nombre Institución Postulante	Universidad de Chile
Años de Acreditación Institucional	7 años de acreditación institucional
Región de la sede principal de la Institución Postulante	Región Metropolitana
Unidad a cargo de la Propuesta	Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VID) / Unidad de Género (VIDGEN)
Sitio Web Unidad	https://www.uchile.cl/investigacion
Nombre Director/a	Flavio Salazar Onfray
Cargo del/ de la Director/a en la Institución Postulante	Vicerrector de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VID)
Correo Electrónico Laboral del/de la Director/a	fsalazar@u.uchile.cl
Nombre Institución Asociada	Universidad de Aysén
Nombre Institución Asociada	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación

(*) En caso que corresponda. Por favor agregue filas bajo este cuadro de antecedentes, en caso que requiera incorporar a más Instituciones Asociadas.

2. RESUMEN EJECUTIVO DE LA PROPUESTA (máximo 2 páginas)

En las últimas décadas, se ha constituido en Chile un proceso de transformación social que ha conducido, entre otras cosas, a esfuerzos por superar las desigualdades y discriminaciones de género en distintos aspectos. Estas transformaciones no han pasado inadvertidas para las instituciones generadoras de conocimiento, las que han comenzado o profundizado intensos procesos de reflexión sobre estas problemáticas.

Frente a ello, se han elaborado y acumulado distintas críticas y propuestas, al interior de las Universidades, para abordar dichas desigualdades y discriminaciones, tanto desde el estamento académico, personal de colaboración como el estudiantil. La Universidad de Chile (UCh), ha buscado estar en sintonía con los procesos sociales que reivindican el rol de las mujeres y diversidades de género a nivel interno, nacional e internacional, junto con la implementación de un conjunto de políticas derivadas de la reforma a la educación superior (Leyes 21.091 sobre Sistema de Educación Superior y 21.094 sobre Universidades Estatales). Por ello, ha respondido progresivamente a la promoción de la igualdad de género en distintas actividades y funciones académicas. Para lograr lo anterior, la UCh ha iniciado diversas discusiones –en las instancias de gobierno respectivas– sobre las transformaciones necesarias para avanzar en la igualdad de género, muchas de las cuales se han traducido en cambios normativos y otras se encuentran en proceso de definición. Asimismo, se han diseñado e implementado un conjunto de iniciativas, para avanzar en la materia, a nivel central y en facultades. Así, por ejemplo, la conformación de la Oficina de Igualdad de Género (2013), se constituyó como Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) en 2018, dependiente de la Rectoría, y se propone impulsar políticas universitarias antidiscriminatorias, que garanticen la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres. En la misma línea, la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VID) asumió el compromiso de la Universidad de Chile, y definió como eje estratégico la equidad y perspectiva de género en la creación y transmisión del conocimiento en todas las áreas. Por ello, creó una Unidad de Género (VIDGen) encargada de coordinar actividades, proponer políticas y apoyar en la transversalización de la perspectiva de género.

A pesar de estos avances, suscitados por la importancia política y cultural de la igualdad de género en la comunidad universitaria, los esfuerzos no son suficientes y aún es posible observar brechas y discriminaciones, las que se han extendido y profundizado en el último año a raíz de la pandemia. En ese marco se presenta este proyecto, el que busca *instalar y fortalecer capacidades institucionales que permitan la transversalización de la perspectiva de género y la superación de las desigualdades y discriminaciones en el área de I+D+i+e de la Universidad.*

Dentro de este marco general, el presente proyecto tiene **cuatro objetivos específicos**, interconectados y en constante retroalimentación:

(1) En primer lugar, **fortalecer la igualdad de género en las políticas, normativas e instrumentos estratégicos** de la Universidad que inciden en I+D+i+e, tales como la Política de Igualdad de Género, la Política de Corresponsabilidad Social Universitaria, la Política de Investigación, Creación Artística e Innovación de la Universidad y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI). Junto con ello, se elaborarán indicadores y evidencias para abordar las desigualdades detectadas previamente, por ejemplo, la brecha de remuneraciones.

(2) En segundo lugar, **desarrollar un modelo de transversalización del género en dispositivos de acceso, inducción, retención y movilidad en las trayectorias I+D+i+e** en conjunto entre el espacio local y central. Para ello se establecerá, por un lado, una mesa interunidades que definirá estrategias y contenidos y, por otro lado, mesas locales, por campus o facultades para implementar tales dispositivos y acciones. Los dispositivos se componen de: 1) programa de formación transversal en doctorado, 2) programa de corresponsabilidad, comunidad y cuidado, 3) mentorías de género, 4) implementación y seguimiento de un Instructivo de Buenas Prácticas con equidad de género para el personal académico. Se espera que este modelo sea **flexible**, dinámico y contextualizado a la realidad local de cada unidad académica, y que también pueda ser aplicado en otras instituciones.

(3) En tercer lugar, **promover la creación y transmisión de conocimiento en el área de I+D+i+e con perspectiva de género**, a través de una plataforma colaborativa intertransdisciplinaria e intersectorial para orientar, fomentar y visibilizar este tipo de conocimientos. También, promover reflexiones y definiciones contextualizadas sobre cómo incorporar, con rigurosidad científica, la perspectiva de género en I+D+i+e.

Finalmente, (4) **establecer un sistema de seguimiento e información que asegure la integración de la perspectiva de género en el quehacer universitario**. Por un lado, a través de una plataforma de visualización de datos, información y evidencia que, conjuntamente, contribuya a la igualdad de género; y, por otro, un repositorio digital que visibilice I+D+i+e producida por mujeres, diversidades con dimensión, perspectiva de género y/o transdisciplinariedad.

El modelo de gestión del proyecto es un esfuerzo mancomunado de diversas vicerrectorías, la rectoría y facultades de ciencias, tecnología, ingeniería y matemática (STEM) y otras áreas del conocimiento. La gestión descansa en una Dirección junto a una Dirección Ejecutiva, una Coordinación y un Comité Asesor. Las primeras son encargadas de la ejecución del proyecto, y el Comité es una instancia de reflexión, seguimiento y análisis del avance y ajustes del proyecto. Junto con ello, cada objetivo tiene un(a) coordinador(a) que vela por el cumplimiento del Plan Estratégico particular en línea con el Plan de Desarrollo general del proyecto. Cabe destacar que el Comité Asesor está compuesto por académicas encargadas de Género de las Universidades de Aysén y Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), lo que refuerza esta articulación y dota al espacio de perspectivas diversas sobre la realidad en otras instituciones y regiones.

La Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), ha dispuesto fondos para abordar el desafío de superar las brechas de género. Con ello, abre la oportunidad de crear capacidades e implementar localmente -considerando los marcos de la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y su plan de acción "50/50 para el 2030"-, un Plan de Desarrollo que permita disminuir las brechas de género en los ámbitos de Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e) de base científica tecnológica, en las instituciones de educación superior.

Reconocemos que transversalizar la perspectiva de género no es un debate nuevo, y que no existen respuestas absolutas y definitivas. Son conceptualizaciones fluidas y adecuadas a distintas realidades. Creemos que es relevante considerar la complementariedad de realidades del contexto Ibero-Latinoamericano, pues hay bastantes aprendizajes y experiencias al respecto. Las condiciones y el escenario político y social permiten nuevas formas, donde se democratizen distintas voces e ideas, y se reconozcan saberes. Todo esto, desde una articulación fraterna que permita concordar bases conceptuales y apropiación de definiciones para la comprensión de las necesidades de la comunidad universitaria y local, coordinando esfuerzos para un futuro más próspero e inclusivo para todos y todas. Finalmente, el desarrollo y la transmisión del conocimiento, las tecnologías, la I+D+i+e, encuentra un nuevo impulso transformador desde la perspectiva de género y la transdisciplina.

3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL (máximo 4 páginas)

Este diagnóstico institucional se organiza en 4 dimensiones, que se alinean y responden a los objetivos estratégicos propuestos en el Plan de Desarrollo (ver siguiente sección). En cada dimensión se señalan las fortalezas y debilidades, junto con las oportunidades para la promoción de la igualdad de género en I+D+i+e en la Universidad.

Dimensión político-institucional

A nivel institucional, se observa una variedad de problemas en relación con la igualdad de género que se resumen en tres elementos: **participación; brechas salariales;** y gestión de las **unidades de género** .

Respecto de la **participación**, dos segregaciones nos interesa destacar:

- **Segregación vertical** (nivel de participación de mujeres en espacios superiores). Según datos del 2do de 2020, solo 32% de las autoridades de las unidades académicas son mujeres. En 2017, las categorías iniciales, por una parte, de Asistente en la Carrera Docente está feminizada, por otra, Instructor en la Carrera Ordinaria es paritaria. La jerarquía titular, en cambio, está compuesta por 80% de hombres en la Carrera Docente y 84% en carrera Ordinaria (con dedicación especial a la I+D+i+e).
- **Segregación horizontal** (distribución desigual según área del conocimiento expresada en facultades). Los datos indican que las facultades con cuerpo académico más masculinizado al 2018 son Economía y Negocios (87% varones), Ciencias Físicas y Matemáticas (85%), Ciencias Forestales (81%) y Derecho (76%). La única unidad académica feminizada es el Hospital Clínico (59% mujeres) y luego, existen algunas unidades académicas que tienden a la paridad, como el Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos (53% mujeres), la Facultad de Odontología (51%), el Instituto de Comunicación e Imagen (48%), y la Facultad de Medicina (46%).

Respecto de **brechas de remuneraciones**, un estudio de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI), de 2017, constata una brecha (sin ajustar) de 19% en el cuerpo académico; mientras que en el personal de colaboración la brecha (sin ajustar) es 15%. Sin embargo, la brecha es menor a la observada a nivel nacional, la que oscila entre 20% y 30% (INE, 2018). Se espera que este proyecto dé continuidad a este estudio y proponga medidas concretas para la disminución de brechas.

Por otra parte, se evidencian **diferencias importantes entre facultades y unidades académicas respecto de la implementación de las unidades de género locales**. Los gabinetes del nivel central han comenzado esta tarea, pero en las unidades académicas el avance no es homogéneo y depende de cuestiones de orden económico y cultural, ya que de las 15 unidades conformadas, solo 2 cuentan con financiamiento y 4 cuentan con al menos una profesional con jornada completa equivalente. Por lo tanto, para la aplicación de dichos dispositivos es necesario trabajar para implementar los criterios de institucionalización de género en las distintas unidades académicas.

Para enfrentar estas disparidades a nivel institucional, la UCh ha avanzado decididamente en distintos frentes. A continuación **se resumen los principales avances en el ámbito de las políticas institucionales:**

- Incorporación de la dimensión de género en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2017-2026 como una estrategia particular.
- Creación de la Política de prevención de acoso sexual y laboral el 2017
- Creación de la Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias para el estamento estudiantil, aprobada el 2017.
- Creación del instructivo de cambio de nombre social "Mara Rita", aprobado el 2018
- Creación de la Comisión de Género y Diversidades del Senado Universitario el 2018.
- Creación de la Unidad especializada para investigar casos de acoso sexual y acoso laboral dependiente de la Dirección Jurídica, aprobada el año 2018.
- El trabajo de la Comisión de Género y Diversidades en la creación de una Política de Géneros para consolidar los compromisos institucionales en torno a la igualdad de los géneros de manera permanente. Se espera que este proyecto contenga una línea de acción en torno a I+D+i+e.

Formulario para presentación de propuestas del Concurso de Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el Ámbito de la I+D+i+e en Instituciones de Educación Superior

- La discusión en el Senado Universitario de la Política de Investigación, Creación artística e Innovación.
- El proceso de Certificación de Género otorgado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 'Sello Genera Igualdad'), con participación de todo el nivel central de la universidad y dos facultades piloto.
- Acceso paritario de género para estudiantes de pregrado en las carreras de Ingeniería (plan común), Trabajo social e Ingeniería comercial.

En relación con **las normativas y reglamentos**, destacan los siguientes avances:

- Incorporación de medidas correctivas en el nuevo Reglamento General de Carrera Académica (agosto 2019), como uso de lenguaje no sexista, la modificación de plazos de permanencia en las jerarquías para académicos/as madres y padres, y la paridad en la composición de las comisiones evaluadoras. También, incorporación de criterios de igualdad de género en las rúbricas de evaluación del Reglamento de Carrera Académica.
- La introducción de cargos específicos para atender la igualdad de género en la VID. Así, su Decreto de Creación (2002) establece que la VID cumple un rol fundamental al abordar brechas y desigualdades de género en su quehacer. Frente a ello, la VID desde 2019 avanzó en (1) actualización de todas las bases de concursos con lenguaje inclusivo (2) consideración del pre y postnatal en la evaluación curricular del concurso interno 'U-Inicia'; (3) propender a la paridad de género en la constitución de los comités evaluadores de los concursos presentados por la Dirección de Investigación y la Dirección de Creación Artística.

Finalmente, en respuesta a **la desigual implementación entre las unidades académicas destacan los siguientes avances:**

- La conformación de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) en 2018, que se propone impulsar políticas universitarias antidiscriminatorias, que garanticen la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La creación e institucionalización de unidades de género en las unidades académicas. De acuerdo al reporte 2020 elaborado por DIGEN, 15 facultades e institutos cuentan con una unidad local de género (direcciones, subdirecciones, oficinas, y comisiones triestamentales). El nivel de institucionalización de estas unidades locales muestra distintos niveles de desarrollo, contando la mayoría con espacios de participación de la comunidad para el diseño de iniciativas de género, 9 de ellas tienen participación en la toma de decisiones y 9 cuentan con infraestructura para su funcionamiento. La heterogeneidad entre unidades es fuente de conocimiento común para el avance conjunto en la legitimación de la perspectiva de género en la Universidad.
- El establecimiento de una unidad especializada para atender y coordinar la transversalización de género en el quehacer de la VID (VIDGen), con un Comité Asesor compuesto por investigadores/as y académicos/as de distintas disciplinas, áreas del conocimiento, cargos de representación y ejecución.
- La creación, en 2019, de la Dirección de Desarrollo Académico en la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (DDA-VAA), que apoya el desarrollo de capacidades de las/os académicas/os de todas las jerarquías, con foco en la equidad de género.

Todo lo anterior **ha podido posicionarse frente a los lineamientos definidos por las políticas nacionales e internacionales**. Han resultado clave los avances consignados por el desarrollo de la Política de Género en CTCI (Subsecretaría de CTCI) y la Política de CTCI (MINICYT). A nivel internacional, destaca la Agenda Sostenible 2030 y los objetivos de desarrollo sustentable de la UNESCO. Respecto de la institucionalización de la perspectiva de género, se destaca la red de unidades de género del Consorcio de Universidades Estatales (CUECh) y del CRUCh.

Dimensión acceso y desarrollo equitativo en la trayectoria de académicas/os/es e investigadoras/es en el área I+D+i+e

Dos problemas se identifican en este ámbito. En primer lugar, bajo porcentaje de académicas en áreas STEM (**acceso**). Existe solo un mecanismo de fomento de la contratación de académicas en etapas iniciales de la carrera (Programa Equidad de Género en Academia de la Fac. Ciencias Físicas y Matemáticas, PEGA). Tampoco existen iniciativas oficiales que integren la perspectiva de género, por ejemplo, en la formación doctoral, clave al inicio e inducción de la carrera académica/investigativa.

Segundo, la subrepresentación de mujeres en áreas de conocimiento, posiciones de liderazgo y jerarquías académicas superiores; dificultades para acceder a redes informales y/o masculinizadas; falta de oportunidades de patrocinio; y una experiencia de trabajo marcada por un clima laboral poco acogedor y demandante (**desarrollo**). Según información reportada por VIDGén (2020), en la Universidad es posible observar:

- **Dificultades en el acceso a financiamiento.** En términos de la adjudicación de fondos para proyectos concursables de académicos/as de la universidad, entre 2007 y 2018 las académicas se han adjudicado, en promedio, 29% de los fondos internos, nacionales e internacionales. La adjudicación es menor en las áreas de Tecnología y Ciencias de la Ingeniería (12%) y Ciencias Exactas y Naturales (22%).
- **Problemas en la participación que derivan en menor productividad académica-escrita.** Los académicos presentan un promedio de 13 publicaciones en revistas indexadas en un período de 10 años, mientras que las académicas presentan un promedio de 9 publicaciones. Esto podría estar determinado por el menor acceso a recursos para investigaciones, el fomento diferenciado de las unidades académicas a investigar según sus propios ingresos y venta de servicios. Finalmente, la menor disponibilidad de tiempo para la producción de publicaciones frente a otras responsabilidades académicas (docencia, extensión, gestión, acompañamiento estudiantil), y de trabajo doméstico y de cuidados en sus hogares. Las áreas con *mayor* productividad académica de mujeres entre 2007 y 2018 son Inmunología (48%), Psiquiatría/Psicología (41%), Ciencias sociales (39%) y Medicina (39%), mientras que las áreas con mayor productividad de hombres son Física (94%), Ciencia computacional (91%), Economía y negocios (91%), Matemáticas (90%) e Ingeniería (89%). Cabe destacar que según Web of Science, Física es el área con tercer mayor impacto en Chile. La alta segregación en el área implica la exclusión femenina de discusiones contingentes y relevantes en las esferas científicas-académicas con mayor influencia.
- **Dificultades en asumir liderazgo en proyectos de investigación.** Entre 2007 y 2018, solo un 28% de los proyectos cuentan con mujeres como investigadoras responsables.

Frente a este panorama, la **Universidad ha avanzado en los siguientes ámbitos con el objetivo de fortalecer el acceso y desarrollo de las mujeres académicas:**

- Elaboración de un Instructivo de Buenas Prácticas para el desarrollo académico igualitario entre hombres, mujeres y diversidades.
- Junto con ello, se ha diseñado un programa de mentorías como una herramienta para la superación de problemáticas ligadas a la inequidad de género.
- La existencia de institucionalidad, específicamente VIDGen, DDA y unidades de género en Facultades e Institutos que permite impulsar la implementación del Instructivo de Buenas Prácticas para el desarrollo académico igualitario entre hombres, mujeres y diversidades (desarrollado por DDA), mentorías (modelo en pilotaje en Facultad de Artes) y potenciar la implementación de dispositivos como PEGA en carreras con alta masculinización de la planta académica.

Dimensión creación y transmisión de conocimiento con perspectiva de género

En la actualidad, existe un déficit en la **generación de conocimiento con perspectiva de género en ciertas disciplinas de la Universidad y a nivel global**. Aun teniendo dos Centros de Investigación en Género, esta perspectiva analítica y epistemológica no ha logrado permear la totalidad de áreas del conocimiento, particularmente aquellas de base científico-tecnología. Asimismo, el sistema transversal de I+D no cuenta con planificación estratégica ni recursos basales para consolidar esta perspectiva. A pesar de estas dificultades, **la Universidad ha ejecutado iniciativas que permiten generar las capacidades para la incorporación de la perspectiva de género en I+D+i+e:**

- **Iniciativas con principio transdisciplinar**, potenciadas por la VID y su Unidad de Redes Transdisciplinarias, con experiencias que han permitido avanzar en creación de conocimiento de abordajes inter-transdisciplinarios. La articulación transdisciplinaria e intersectorial, nacional e internacional, suscitada por VIDGen para la creación y transmisión de conocimiento con perspectiva de género.
- La Dirección de Innovación (DI+) VID (OTL), **ha integrado paulatinamente la dimensión de género en sus formularios de divulgación e instrumentos para la obtención de patentes, propiedad industrial y emprendimientos**. Sin embargo, aún hay desafíos pendientes. Así, existe un compromiso institucional, donde la postulación actual al InES Innovación, liderada por DI+, integrará con fuerza la perspectiva de igualdad de género en sintonía con esta presente propuesta InES Género.

- Ciencia 2030 (que congrega 4 facultades de Ciencia) **busca crear una plataforma ágil de apoyo para el desarrollo de I+D, emprendimientos, innovaciones y tecnologías** en las Facultades orientadas estratégicamente a la resolución de desafíos del entorno con trabajo colaborativo, interdisciplinario y equidad de género. Buscan promover la participación y liderazgo femenino en las facultades, la innovación y el emprendimiento. [Trabajará junto al InES Género UCH intercambiando información](#), reflexiones y productos para avanzar en la equidad de género a través de la incorporación de la Coordinación de Ecosistemas y Género que permitirá avanzar en diagnósticos locales y acciones.

- Ingeniería 2030 (Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas) considera las iniciativas de OpenBeauchef, centro de innovación y emprendimiento que instala capacidades de i+e en la comunidad y que el conocimiento de base científica y tecnología se transfiera a la sociedad; y FabLab, una comunidad creativa, colaborativa y transdisciplinaria que impulsa proyectos orientados a generar bienestar social y ambiental, a través del desarrollo y aplicación de medios emergentes de fabricación. Dichas iniciativas se encuentran en un estado inicial frente a las temáticas de género y pretenden fortalecerse con el InES Género para potenciar el vínculo con la Facultad (desde su Dirección de Diversidad y Género, DDG) y vincularse con otras instancias del proyecto en las esferas de emprendimiento y transferencia tecnológica con perspectiva de género.

Dimensión seguimiento y retroalimentación

Respecto de las capacidades para monitorear iniciativas con perspectiva de género, se evidencian problemas con la validez de la información recopilada, la cual muchas veces es contradictoria puesto que existen diversas conceptualizaciones y definiciones de grupos a analizar y registrar. Esto responde, por una parte, a una baja centralización expresada en distintos organismos encargados de recopilar y gestionar datos. Por otra parte, **la inclusión sistemática de la variable de género en los registros administrativos y estudiantiles es una actividad relativamente reciente** impulsada por DIGEN y otras contrapartes, no solo para realizar análisis desagregado por género, sino también, incluir a las personas que hacen uso del dispositivo Mara Rita para el uso del nombre social según su identidad de género.

La reciente creación de la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información (VTI) es un importante avance en la centralización de estos datos. Adicionalmente, contribuye a una gestión organizada, coordinada y validada de los distintos insumos provenientes desde las unidades académicas. Previamente, se inició un proceso de identificación de usuarias de datos que solicitan la variable género, a fin de proveer una solución centralizada a todos estos requerimientos. Asimismo, se ha incorporado la actualización y seguimiento de quienes hacen uso del dispositivo Mara Rita, para uso de nombre social y respeto de la identidad de género de personas trans, intersexuales y no binarias al interior de la Universidad de Chile.

Es relevante destacar la existencia del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género. El desafío es incluir los componentes de I+D+i+e y avance en la carrera académica en los sistemas de monitoreo. Se espera que este InES permita complementar dicho espacio con desarrollos tecnológicos de visualización y tabulado de datos. Junto con ello, la Vicerrectora de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM) ha desarrollado lineamientos para la comunicación estratégica de la UCh con perspectiva de género, que también se han de aplicar consistentemente.

4. PLAN DE DESARROLLO (máximo 8 páginas)

En esta sección se detalla el Plan de Desarrollo del proyecto, el que se estructura de la siguiente manera:

1. La Universidad de Chile: logros y desafíos
2. Direcciones estratégicas
3. Objetivos y estrategias: una propuesta para avanzar en igualdad de género
4. Desarrollo y seguimiento del Plan
5. Elementos para la implementación en el largo plazo

1. La Universidad de Chile: logros y desafíos en la superación de las desigualdades y discriminaciones de género

En el último tiempo, la valoración de la igualdad de género al interior de la comunidad universitaria, tanto a nivel del personal académico y no académico como en el estamento estudiantil, ha quedado de manifiesto a través de la exigencia de la generación e implementación de políticas dirigidas a fortalecer este propósito. El reconocimiento de las inequidades ha ido posicionando paulatinamente a la Universidad de Chile como un referente nacional en el tema, pese a que quedan pendientes muchas iniciativas para superar las desigualdades y discriminaciones de género, como queda en evidencia en el diagnóstico institucional.

Al respecto, destaca la creación de la Dirección de Igualdad de Género en el año 2018, continuadora de la Oficina de Oportunidades de Género dependiente de la VEXCOM desde el año 2013 que, junto a la colaboración activa con todos los estamentos, ha impulsado estudios, sensibilizado a la comunidad y desarrollando modificaciones reglamentarias y políticas universitarias (PDI p. 34).

En la misma línea, pero en el área de I+D+i+e, que es el foco del InES, destaca el establecimiento de una unidad especializada en la VID (VIDGen) cuya función es atender y coordinar la transversalización de género en el quehacer de la Vicerrectoría, con un Comité Asesor compuesto por investigadores/as y académicos/as de distintas disciplinas, áreas del conocimiento y cargos de representación y ejecución.

En ese contexto, hay avances importantes pero todavía insuficientes para superar las desigualdades y discriminaciones de género en la Universidad. Se trata de una labor y esfuerzo que debe realizarse cada día, movilizándolo a toda la comunidad universitaria hacia un objetivo común que abre la posibilidad de repensar la universidad y sus funciones. En el ámbito de la investigación esto es sumamente relevante, como lo han consignado acuerdos internacionales en la materia; por ejemplo, la creación de la Red internacional de Género en Ciencias y Tecnologías (GenderSTE; www.genderste.eu/) de la Comunidad Europea, que ha promovido la integración de la perspectiva de género en el contenido de la ciencia, la investigación y la tecnología, y en su difusión. Esta medida, se ha argumentado, contribuye a mejorar la calidad de la investigación y a las prácticas profesionales, es decir, a producir conocimiento basado en una epistemología y ética distintiva que permite ampliar las preguntas de investigación, los beneficiarios de los productos y el impacto en la sociedad. Perspectiva a considerar en el Plan de Acción.

Por último, pero no menos importante, es relevante señalar una fortaleza fundamental de la universidad que contribuye a este propósito. Se trata de la creación y transmisión de conocimiento sobre género. Así, los aportes del feminismo académico, así como su posición dentro de las instituciones universitarias y su relación con otras disciplinas. En la Universidad de Chile, durante los noventa, se instalaron dos centros académicos: el Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina (CEGECAL) en la Facultad de Filosofía y Humanidades, y el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) en la Facultad de Ciencias Sociales, los cuales han tenido un rol central en la construcción de conocimiento en torno al género en Chile, así como en la formación de postgrado de académicas/os y profesionales para el país. Se espera generar un vínculo con estas instituciones generadoras de conocimiento para robustecer los criterios transdisciplinarios con equidad de género que se esperan fomentar.

Ciertamente los desafíos son variados y de diversa complejidad y dependen del contexto político y cultural del país. Un aspecto que merece atención en conformidad con los esfuerzos por superar las brechas de género dice relación con la insuficiencia de fondos para afrontar este desafío en las universidades. En la misma línea, la pandemia socio-sanitaria de alguna manera ha extendido y profundizado las brechas de género y ha generado la necesidad de medidas rápidas y efectivas para atender estas problemáticas.

2. Direcciones estratégicas

La UCh tiene como misión "la generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura" (PDI p. 15). A su vez, los estatutos indican que "en su cumplimiento de su labor, la Universidad responde a los requerimientos de la Nación constituyéndose como reserva intelectual caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable y reconociendo como parte de su misión la atención de los problemas y necesidades del país" (PDI p. 15). Lo anterior muestra que la labor de la Universidad es articular las necesidades sociales de manera tal que la misma institución se transforme en el proceso. Eso es justamente lo que la igualdad de género, como desafío social y cultural, impone al funcionamiento de la Universidad, es decir, una transformación profunda de las funciones que realiza. En esa línea, el PDI señala que uno de los desafíos globales dice relación con la superación de las desigualdades de género, mientras que a nivel país se reconoce la necesidad de reivindicar los derechos de género (PDI p. 7). Incluso la Visión de la Universidad se compromete a que "en la próxima década vemos una universidad efectivamente nacional y estatal, con altos niveles de calidad, pluralismo, equidad social y de género [...]" (PDI p. 40).

Frente a ello, el Plan de Desarrollo Institucional (2017-2026) de la UCh asume la necesidad de integrar la perspectiva de género como una estrategia particular. Por una parte, se definen un conjunto de estrategias que apuntan a resolver asuntos generales y transversales que han sido temas históricos permanentes, como la superación de las discriminaciones de género en la comunidad universitaria; y, por otra parte, estrategias que buscan responder a temas emergentes, propios de un período o relacionados con alguna unidad que requiere atención particular en el próximo decenio (PDI p. 42). De esta manera, se han definido seis objetivos específicos para superar las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria:

- Objetivo 1: Garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por funciones similares y de igual valor, y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género.
- Objetivo 2: Garantizar la equidad en la composición de los comités académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías.
- Objetivo 3: Incorporar la perspectiva de género en la docencia, generación de conocimiento y extensión universitaria.
- Objetivo 4: Erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario.
- Objetivo 5: Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado.
- Objetivo 6: Fortalecimiento de la Dirección de Igualdad de Género

Como se puede apreciar, los objetivos planteados en el PDI para avanzar en la igualdad de género en la Universidad, aunque acotados y particulares a un contexto particular, están en sintonía con los objetivos establecidos en las bases del concurso InES y con aquellos propuestos en este Plan de Desarrollo.

3. Objetivos y estrategias: una propuesta para generar capacidades institucionales que permitan la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e

Los objetivos propuestos se han definido a partir del diagnóstico institucional, es decir, en respuesta a las principales brechas y problemas detectados, así como también con el propósito de consolidar los avances realizados.

Objetivo 1: *Fortalecer la igualdad de género en políticas y normativas estratégicas de la Universidad que inciden en I+D+i+e.*

Este objetivo implica la consolidación de la perspectiva de género en las políticas institucionales, en particular, el despliegue de los objetivos específicos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional (2017-2026). Asimismo, apunta a la materialización de la Política de Igualdad de Género con una línea de acción vinculada con investigación, desarrollo e innovación. Para ello, se espera la coordinación con las distintas unidades académicas con el fin de construir, comunicar e implementar las acciones definidas. Lo mismo ocurre con la Política de Investigación y Creación Artística de la Universidad, la que se encuentra en discusión en el Senado Universitario. Se espera que esta política incluya la transversalización de la perspectiva de género en sus distintos componentes, es decir, investigación, creación artística e innovación. El proyecto InES contribuirá en la conformación de equipos de apoyo al proceso de diseño e implementación de la política. Finalmente, este objetivo apunta a ampliar la Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias al estamento académico. Al respecto, se espera conformar equipos de trabajo para elaborar la propuesta, discutir sus componentes con las autoridades correspondientes, y difundir con la comunidad universitaria.

A su vez, se realizará una actualización del estudio descriptivo de brechas salariales de 2018, esta vez ampliando e identificando factores explicativos, a fin de superar la discriminación. Se elaborará un *benchmarking* sobre buenas prácticas y recomendaciones para abordar las causas que originan las brechas salariales de género, que se espera que informe a diversas instituciones del ámbito I+D+i+e en educación superior. Junto con ello se levantarán y propondrán indicadores con perspectiva de género que permitan monitorear y asegurar la responsabilidad de dar cuenta de los avances en I+D+i+e en la Universidad y sus lineamientos estratégicos.

Todas estas acciones permitirán la consolidación de la perspectiva de género en las políticas estratégicas y orientadoras de la Universidad. Para garantizar la igualdad de género, en sus distintos aspectos, es fundamental tener un conjunto de políticas y normativas que permitan desplegar las acciones de una manera coherente y consistente entre las unidades académicas. Adicionalmente, la creación de políticas y normativas implica el inicio de procesos de discusión interna que ayudan a sensibilizar la perspectiva de género y, con ello, a consolidar una cultura reflexiva en torno a la temática.

Objetivo 2: *Desarrollar un modelo de transversalización del género en los dispositivos de acceso, inducción, retención y movilidad en las trayectorias I+D+i+e*

Este objetivo implica el diseño y aplicación de un conjunto de dispositivos orientados a mejorar el acceso y desarrollo de las académicas de la Universidad en I+D+i+e. Esto se abordará mediante mesas de trabajo local con facultades del área STEM que permita la articulación entre ellas y con el nivel central (dificultada por la separación geográfica de campus pero facilitada hoy por la virtualización de actividades), y dentro de ellos con la contextualización y aplicación de distintos dispositivos orientados a promover la entrada (contratación), permanencia y avance en la carrera académica. Las facultades por incorporar en esta articulación inicial son: Ciencias Físicas y Matemáticas; Agronómicas; Química y Farmacia; Medicina; Odontología y Ciencias. El trabajo colegiado y colaborativo es el espíritu de estas mesas, por cuanto las unidades tienen diversas realidades y avances en esta materia. Se espera que las mesas de trabajo contemplen el contexto local al menos en los siguientes ámbitos: (1) Programa comunidad, corresponsabilidad, cuidados y trabajo no remunerado; (2) Acompañamiento pandemia; (3) Acompañamiento Gestión y Contenido I+D+i+e con perspectiva de género; (4) Desarrollo e implementación de mecanismos para promover la contratación de académicas en Facultades en las que están fuertemente sub-representadas; (5) Implementación de medidas derivadas del Instructivo de Buenas Prácticas. Este documento enmarca los esfuerzos por repensar el quehacer académico, y fue construido por la DDA-VAA con apoyo y asesoramiento de un Comité compuesto por académicas de distintas áreas del conocimiento de la UCh. En dicha propuesta, se plantean lineamientos y acciones estratégicas que atienden la brecha de género en el cuerpo académico, los cuales involucran repensar el diseño de la nueva carrera académica en perspectiva de avanzar en la construcción de nuevas rúbricas de evaluación que reconozcan todas las tareas del quehacer académico. (6) Implementación del programa de mentorías como una herramienta para la superación de problemáticas ligadas a la inequidad de género. Este programa se ha piloteado en la Facultad de Artes y se espera que el proyecto InES permita su extensión, junto con el Instructivo de

Buenas Prácticas, a facultades de área científico-tecnológica, según sus propias realidades locales.

Respecto de los dispositivos para el acceso a la carrera académica, este objetivo permitirá la creación de un Programa de Formación Transversal, en conjunto con la Dirección de Postgrado, el cual tiene por objetivo generar capacidades de contenidos y competencias que interioricen dicha perspectiva en egresados/as/es de Postgrado que seguirán una trayectoria en la carrera académica tanto en la propia institución, así como en otras instituciones de educación superior, contribuyendo así a la constitución de ambientes sensibles al género desde la investigación y sus aplicaciones con el territorio. Por lo tanto, la inducción promoverá el acceso a la carrera académica con competencias y conocimientos basales para la incorporación de la perspectiva de género.

Uno de los aspectos que merecen atención para potenciar estas acciones e iniciativas tiene que ver con la articulación de la institucionalidad vinculada con la ciencia en Chile. Si bien se ha avanzado en ello, principalmente con la creación del Ministerio de Ciencia, la UCh tiene una incipiente articulación con otros ministerios que podrían aportar a la igualdad de género en la ciencia, como es el Ministerio de la Mujer, Comunidad Mujer, junto con quienes desarrollan I+D+i+e en el mundo privado.

Además, la articulación a nivel de universidades e instituciones generadoras de conocimiento a nivel nacional e internacional es incipiente y carece de fondos basales para su gestión y continuidad. La existencia de iniciativas como InES es de los pocos incentivos en el sistema nacional, por lo que se espera que esta propuesta produzca una serie de instrumentos, evidencia y articulación para el desarrollo de políticas, acciones y medidas para la equidad de género en las universidades chilenas.

Todo lo mencionado permitirá la generación de capacidades en todo el ciclo de la carrera académica e investigativa, promoviendo profesionales líderes y altamente capacitadas/os/es en la perspectiva de género en el ámbito del proyecto.

Objetivo 3: *Crear y transmitir conocimiento en el área de I+D+i+e con perspectiva de género, en abordajes colaborativos, inter y transdisciplinarios*

Este objetivo apunta a incorporar la perspectiva de género en los procesos de producción y transmisión del conocimiento de la Universidad en línea con los esfuerzos realizados, al menos, desde el 2006 en la Universidad de Chile con la entrada en vigencia de sus actuales Estatutos, y que cuenta [con el apoyo de una serie de iniciativas de vinculación con el mundo académico, sector público, privado y comunidades](#). Se espera constituir una red transdisciplinaria que reflexione y genere productos concretos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en I+D+i+e, levantando pilotos de aplicación que se constituyan como casos de éxito específicos en el contexto de I+D+i+e en Chile. Esto, entendiendo que la diversidad fomenta las ideas y enfoques al momento de identificar y resolver problemas. Adicionalmente, este proyecto contribuirá a articular las distintas iniciativas en curso vinculadas con I+D+i+e (Ciencia 2030, OpenBeauchef, Fablab) para que fortalezcan la perspectiva de género en las acciones propuestas. Finalmente, se avanzará en un modelo de intervención para que los procesos de transferencia de conocimiento y tecnológica (creación de empresas de base tecnológica) consideren la perspectiva de género. Para ello, se requiere de la elaboración de diagnósticos y estudios de casos rigurosos que indiquen claramente los problemas que obstaculizan la integración de la perspectiva de género y que se conviertan en insumos para la definición de estrategias y acciones particulares.

Este conjunto de acciones permitirá mejorar la calidad de la investigación y las prácticas académicas de la Universidad. La calidad de la investigación no descansa solamente en el cumplimiento de los aspectos metodológicos (validez, precisión, replicabilidad, etcétera), sino también en cómo ciertos principios normativos se integran en su quehacer. En otras palabras, es relevante la integración de la perspectiva de género en la investigación puesto que conduce a repensar la epistemología, la teoría, las metodologías y ética de la cultura académica. En ese sentido, este objetivo es fundamental para los esfuerzos orientados a realizar investigación transdisciplinaria en la medida que contribuye a redefinir el contenido de la investigación (formulación de preguntas de investigación), crear nuevas oportunidades para

los equipos de investigación, y dar respuestas a las diversas necesidades y demandas de la sociedad y sus territorios, donde la igualdad de género merece especial atención.

Objetivo 4: *Establecer un sistema de seguimiento y análisis que asegure la gestión institucional con perspectiva de género e informe al sistema de Educación Superior e I+D+i+e*

Este objetivo implica el diseño e implementación de un sistema de seguimiento que retroalimenta a la gestión institucional sobre el avance de la perspectiva de género en los distintos componentes. También implica procesos de aprendizaje por parte de la UCh, específicamente en el desarrollo de estadísticas y estudios con perspectiva de género, para lo cual se cuenta con el [apoyo del Observatorio de Datos y Estadísticas de Género e Interseccionalidades \(ODEGI\)](#). Se espera que este sistema se articule con los mecanismos de evaluación y monitoreo institucional que la Universidad está implementando a propósito de la promulgación de la nueva ley de aseguramiento de la calidad que pone énfasis en los sistemas internos de gestión de la calidad. Este sistema incluirá, al menos, la creación de una plataforma que visualice datos e información sobre el avance de la igualdad de género a través de la definición de indicadores claves. La elaboración de estos indicadores requiere la conformación de grupos de trabajo que discutan, identifiquen y validen aquellos criterios y estándares más pertinentes para los propósitos del proyecto, es decir, se espera desarrollar e implementar un sistema de seguimiento y monitoreo tanto del logro de las metas y realización de actividades como de los indicadores estratégicos. Junto con ello, se creará un Repositorio Digital con el objetivo de visualizar la I+D+i+e producida por las mujeres académicas de la Universidad, la manera en que la investigación ha integrado la perspectiva de género y el avance en las políticas e instrumentos estratégicos. Por lo tanto, se espera el fortalecimiento del Observatorio de Desigualdades de Género y Violencias de la Universidad. Finalmente, se espera aplicar el lineamiento desarrollado por la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM) para la difusión y socialización de los distintos componentes del proyecto y poner a disposición un insumo a este respecto para otras instituciones de educación superior.

Este sistema garantizará que todas las acciones, las anteriores y las que emergerán a partir de este proyecto, puedan recibir retroalimentación sistemática y oportuna. Es clave para cualquier proceso de transformación institucional generar información relevante sobre el avance de las acciones que permita tomar decisiones en el debido momento y, de esa manera, ajustar los procesos. Por lo tanto, se prevé un sistema capaz de informar a las políticas institucionales que consideren la perspectiva de género tanto como una estrategia particular como un lineamiento central, además de las políticas nacionales, tales como la reciente Política de Género en CTCI y la Política de CTCI, con evidencia, datos e información contextualizada, pertinente y actualizada. En la misma línea, permitirá compartir experiencias para la instalación de capacidades con la Universidad de Aysén y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), quienes serán instituciones asociadas al proyecto, así también relevar aprendizajes y desafíos a partir de la evidencia producida con otras Universidades del país e internacionales.

4. Desarrollo y seguimiento del Plan

Los mecanismos de rendición de cuentas son indispensables para el logro de cualquier plan estratégico. Para la implementación y el cumplimiento de los objetivos, estrategias y metas de este Plan de Desarrollo se crearán planes específicos por objetivo, cuyos responsables serán los coordinadores/as de cada uno de ellos, estableciendo sus propios objetivos, acciones y métricas alineados con este Plan. Para ello, los planes específicos deberán ser definidos involucrando a las comunidades interesadas y se desarrollarán en un plazo no mayor a los tres meses después de la aprobación del proyecto. Para el seguimiento de este Plan de Desarrollo, y sus compromisos, la Dirección del proyecto conformará una Dirección Ejecutiva que revisará periódicamente los avances de las actividades del proyecto y, a partir de ello, propondrá los ajustes necesarios en respuesta a las dinámicas del entorno. Asimismo, se establecerá un Comité Asesor conformado por los coordinadores de cada objetivo más asesores externos, expertos en la materia, que tendrán el objetivo de velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos. En específico, se espera que este espacio también proponga y valide los ajustes y planes de mejora propuestos por la Dirección Ejecutiva.

Como lo propone el objetivo 4 del Plan de Desarrollo, se espera desarrollar un sistema de seguimiento y retroalimentación que entregue información oportuna y sistemática para el desarrollo de planes de mejoramiento continuo que alimentan a las estrategias y acciones. Este mecanismo de monitoreo contará con sistemas de información y de reporte de datos que contribuirán al desarrollo de los planes. A su vez, estos planes de mejoramiento permitirán consolidar aprendizajes que luego se extenderán al resto de las universidades del país, en un diálogo y articulación constante a través de las unidades de género del CUECh y el CRUCH, entre otras instancias.

5. Elementos para la implementación en el largo plazo

En el contexto de este proyecto y en las capacidades que se han instalado y están por instalarse, tres elementos permiten la sustentabilidad a largo plazo del proyecto. En primer lugar, la aprobación e implementación de políticas institucionales e instrumentos estratégicos con enfoque de género. En segundo lugar, la consolidación de las unidades de género en las unidades académicas locales. Y, por último, la instalación de un sistema de seguimiento sistemático que opera a nivel central.

Así, por una parte, se han elaborado estrategias, acciones e hitos en las políticas institucionales que permiten materializar los avances y darle una mayor madurez en materia de igualdad de género a través de su implementación, evaluación y rediseño en el largo plazo según las condiciones de la institución, desde la ampliación de la política de corresponsabilidad, al estamento de trabajadoras/es y la consolidación de la política de igualdad que entre otras cosas incorporará la investigación y desarrollo con perspectiva de género. Por otro lado se instala la necesidad de transversalizar la perspectiva de género de manera estratégica en el modelo de educación en todo su quehacer comenzando con la I+D+i+e desde la política de investigación y sus indicadores, hasta el diseño del Plan de Desarrollo Institucional con perspectiva de género transversal. Esto último refiere a considerar la igualdad de género para la excelencia universitaria respondiendo a los tiempos de generación de políticas institucionales los cuales considerará al menos un trabajo al 2026 conjunto y colaborativo entre los organismos centrales, locales y de género.

La manera en que se construye la formulación de esta propuesta, de forma articulada y democrática entre los espacios locales (facultades) y centrales (Vicerrektorías) da cuenta de la estrategia de abordaje para la consolidación de la sustentabilidad en el largo plazo de este proyecto institucional. Por lo tanto, se espera que la instalación de capacidades a nivel local permita el fortalecimiento de las unidades de género en las unidades académicas para lo cual además de inyectar recursos y elaborar actividades, se trabajará en la institucionalización y reconocimiento de espacios no formalizados o existentes. Esto de la mano con las políticas institucionales buscando promover e instalar las condiciones necesarias en las facultades para dicha institucionalización y reconocimiento remunerado de los espacios de género. La consolidación de la igualdad de género, como estrategia que se despliega en los distintos niveles, es un paso esencial para la sustentabilidad de largo plazo.

Asimismo, la plataforma transdisciplinar con perspectiva de género permite consolidar un espacio amplio de trabajo desde una articulación institucional, con experiencias nacionales, latinoamericanas e internacionales. La Universidad de Chile, en concordancia con su rol público, habilita, promueve, articula y conduce reflexiones del desarrollo de I+D+i+e con perspectiva de género y lo que eso refiere a las problemáticas país con miras a aunar posiciones Latinoamericanas. En ese sentido, la Vicerrektoría de Investigación y Desarrollo se encuentra comprometida con proyectar el trabajo que generará la Unidad de Redes Transdisciplinarias, la Unidad de Género, la Dirección de Creación Artística y su Dirección de Innovación en este plan de desarrollo en consideración a los años de extensión y más, ya que responde a la implementación de la política de investigación en la medida que esta se apruebe con una perspectiva de género transversal; y al quehacer futuro de la Vicerrektoría de Investigación y Desarrollo que tiene por desafío dinamizar y concretar dichas reflexiones.

El trabajo articulado con la Vicerrektoría de Tecnologías de la Información cuyo objetivo es digitalizar los procesos que realiza la Universidad permite la creación institucional del Sistema de monitoreo en la primera fase del plan de desarrollo (3 años). En una primera etapa, esto se realizará a través del levantamiento y análisis de datos existentes con perspectiva de género; y, en una segunda etapa, a través de la consolidación de lo existente junto con un

levantamiento y análisis de datos inexistentes a la fecha y con la continuidad del repositorio digital. Además, la fuerte institucionalización en género existente permite proyectar el trabajo conjunto con el Observatorio de Género dependiente de DIGEN. El análisis estadístico de género es esencial para reconocer la realidad y medir el impacto de las políticas implementadas en todo el quehacer universitario.

4.1 PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Instalar y fortalecer capacidades institucionales que permitan la transversalización de la perspectiva de género y la superación de las desigualdades y discriminaciones en el área de I+D+i+e de la Universidad

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Fortalecer la igualdad de género en políticas, normativas e instrumentos estratégicos de la Universidad que inciden en I+D+i+e.

ESTRATEGIAS OE1:

1. Política de Igualdad de Género en la Universidad de Chile implementada
2. Política de Corresponsabilidad Social Universitaria ampliada al estamento académico
3. Transversalizar la perspectiva de género y no discriminación en la creación de la Política de Investigación, Creación Artística de la Universidad.
4. Elaboración indicadores institucionales con perspectiva de género que permitan monitorear y dar cuenta de los avances en I+D+i+e en la Universidad y sus lineamientos estratégicos
5. Desarrollo de investigación sobre brechas salariales según género y las causas de las diferencias con perspectiva de género

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

Desarrollar un modelo de transversalización del género en dispositivos de acceso, inducción, retención y movilidad en las trayectorias I+D+i+e

ESTRATEGIAS OE2:

1. Facultades del área STEM diseñan y experimentan modelo de transversalización de género
2. Instructivo de buenas prácticas con equidad de género aplicado
3. Mentorías de género aplicadas
4. Programa de formación transversal en doctorado: competencias y habilidades para la I+D+i+e con perspectiva de género, creado y aplicado
5. Programa de comunidad y corresponsabilidad creado y aplicado.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3

Crear y transmitir conocimiento en el área de I+D+i+e con perspectiva de género, en abordajes colaborativos, inter y transdisciplinarios

ESTRATEGIAS OE3:

1. Red transdisciplinar que explora y experimenta la incorporación de la perspectiva de género en I+D+i+e.
2. Procesos de visibilización y potenciación del espíritu innovador y emprendedor de base científico-tecnológica con perspectiva de género.
3. Diseño de modelo de intervención con perspectiva de género de procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica (Spin-off)

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4

Establecer sistema de seguimiento y análisis que asegure la gestión institucional con perspectiva de género e informe al sistema de Educación Superior, I+D+i+e

ESTRATEGIAS OE4:

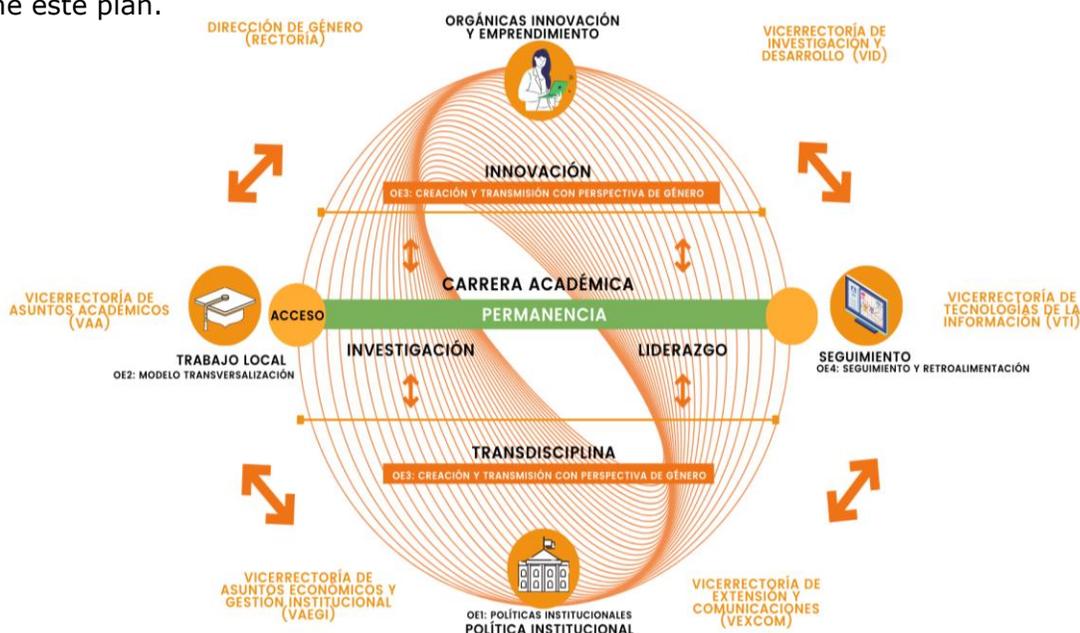
1. Unidades académicas pertinentes son capacitadas y formadas en "Estadísticas con perspectiva de Género"
2. Plataforma que permite visualizar datos, información y evidencia que contribuye a la equidad de género en I+D+i+e
3. Repositorio y archivo digital que visibiliza I+D+i+e producida por mujeres, con perspectiva de género y/o transdisciplinariedad
4. Comunicacional Institucional con perspectiva de género en constante funcionamiento
5. Sistema de monitoreo y seguimiento implementado

5. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (máximo 1 página)

El modelo de gestión del Plan institucional se plantea como círculo virtuoso que contempla la participación de todas las Vicerrectorías, la DIGEN y espacios locales de las diversas áreas del conocimiento. Desde la VID, VIDGEN diseña y articula esta propuesta de manera amplia y colaborativa a través de la creación de redes vinculantes y/o plataformas de I+D+i+e intertransdisciplinarias para garantizar la sustentabilidad del proyecto y resultados óptimos mediante compromisos institucionales de mediano y largo plazo entre espacios centrales y locales. Esto permite potenciar y hacer coherentes las acciones de los programas y modelos concretos locales con las políticas institucionales, además promover la transversalización de la perspectiva de género en la generación de conocimiento, la creación artística y la transferencia tecnológica. Se propone un sistema de seguimiento de datos con perspectiva de género que reunirá a todos los espacios que manejan data y generan análisis en torno a las brechas de género en I+D+i+e, con el objetivo de mejorar la fluidez de la información en el ecosistema de I+D+i+e nacional y aportar en las políticas.

A través del OE1 se articulan las políticas institucionales que serán nutridas con los diagnósticos locales por facultad y área del conocimiento, que a su vez, se relacionan con el OE2 para promover el acceso, progresión y desarrollo de académicas e investigadoras en la carrera académica, a través del diseño e implementación de mentorías a cargo de la Dirección de Desarrollo Académico y la Dirección de Postgrado. Así mismo a través del OE3 se ampliará la participación inter y transdisciplinaria entre las áreas del conocimiento potenciando la labor de la VID, principalmente de la Unidad de Redes Transdisciplinarias, junto con VIDGEN, Dirección de Innovación (OTL) y la Dirección de Creación Artística estableciendo un espacio común. La plataforma tiene por objetivo apoyar la investigación en género existente de mujeres y diversidades, promoviendo las reflexiones transdisciplinarias en el cruce de tecnología, innovación y perspectiva de género, visibilizando y potenciando el espíritu innovador y emprendedor de base científico-tecnológico. Cabe mencionar que en este espacio se espera confluir en reflexiones y propuestas con las instituciones aliadas, nacionales e internacionales. El OE4 articula VTI y VAEGI desde el levantamiento de datos estadísticos e indicadores con perspectiva de género y la visibilización de investigación e innovación con perspectiva de género a través de las creaciones, innovaciones y publicaciones desarrolladas (OE3), objetivo que además contribuye a la nueva perspectiva que asumirá el Plan de Desarrollo Institucional (OE1) al menos en su desarrollo los próximos 5 años. Para esta vinculación se determina en el organigrama del proyecto los roles de coordinación de cada una de las orgánicas locales y centrales.

Por otro lado se desarrollan estrategias de vinculación con orgánicas de innovación y emprendimiento como OpenBeauchef y Fablab iniciativas parte de Ingeniería 2030, y el proyecto Ciencia 2030 junto a la Coordinación Ecosistemas y Género. Dichas iniciativas tienen relación virtuosa en este modelo de gestión en su participación en las instancias participativas que dispone este plan.



6. EQUIPO DE TRABAJO (máximo 1 páginas)

(a) Estructura del Equipo de Trabajo:

Nº	Nombre	Cargo/Perfil (si está vacante)	Formación	Tipo de Contrato	Hrs se m
1	Flavio Salazar	Director	Licenciado en Ciencias	Planta	22
2	Catalina Lamatta (VIDGEN)	Directora Ejecutiva	Ingeniera Civil Industrial	Honorarios	33
3	Javiera Ravest (VIDGEN)	Coordinadora General	Socióloga	Honorarios	44
4	Angélica Marín	Comité Ejecutivo UMCE	Psicóloga	Honorarios	11
5	Antonia Santos	Comité Ejecutivo U. Aysén	Socióloga	Contrata	11
6	Constanza Bohle (VIDGEN)	Coord. Control de Gestión y Ejecución Objetivo Específico 1	Ingeniera Comercial	Honorarios	33
7	Jimena Valdebenito	Coord. Planificación Estratégica	Socióloga	Contrata	8
8	Carmen Andrade	Coordinadora Dimensión Político-Institucional	Socióloga	Plazo Fijo	8
9	Claudio Olea	Coordinador Dimensión Acceso, Desarrollo y Liderazgo Académico	Profesor de Estado	Plazo Fijo	15
10	Roxana Pey	Coord. Dimensión Creación del conocimiento con perspectiva de género	Licenciada en Ciencias (Biología)	Plazo Fijo	15
11	Lucía Moreno	Coord. Dimensión Seguimiento y retroalimentación	Ingeniería Industrial	Contrata	15
12	Darinka Radovic	Coordinadora STEM	Psicóloga	Contrata	15
13	Pablo Riveros	Coordinador Transdisciplina	Ingeniero en Biotecnología	Contrata	15
14	Guillermo Jarpa	Coordinador Creación Artística	Realizador en Cine y TV	Contrata	15
15	Inta Rivas (VIDGEN)	Coordinadora Innovación	Socióloga	Honorarios	33
16	Carolina Turrieta	Gestión Presupuestario	Ing.en Administración	Contrata	11
17	Marx Buscaglia	Desarrollo Estratégico	Biólogo Marino	Contrata	11
18	Paulina Berríos	Coordinación estudios e indicadores	Socióloga	Planta	11

