

Anexos

HUELLA DE GÉNERO 2.0

Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento





MANDANTE

Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, conocimiento e Innovación



INVESTIGACIÓN Y REDACCIÓN

Valery Rebolledo Báez.
Javiera Navarrete Salgado.
Javiera Contreras Tapia.



REVISIÓN GENERAL

Paula González Frías, Jefa de la División de Políticas Públicas del MinCiencia.
Jorge Urrutia Sepulveda, Jefe de la Oficina de Estudios y Estadísticas del MinCiencia.
Soledad Ugarte Montalva, Jefa Departamento Políticas y Articulación, División de Políticas Públicas del MinCiencia.
Susana Celis Ramírez, Coordinadora de Gabinete, Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID.
Rayen Hellwig Merino, Asesora de Gabinete en Género, Territorio y Disciplinas, Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID



COMUNICACIONES Y DISEÑO

Cecilia Yáñez Vargas
Natalia Saavedra Morales

Índice

Anexo mesa de trabajo N°1	5
Anexo mesa de trabajo N°2	9
Anexo cuestionario en línea a representantes de INES género	12
Anexo pauta entrevista	20



Introducción

El presente informe se enmarca en la licitación pública para la contratación del servicio de actualización del instrumento Huella de Género: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades, requerimiento realizado por la Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Esta necesidad surge para alinear el documento a los cambios acontecidos desde su publicación, en el año 2021, la que debe considerar al menos, la nueva Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI, la Agenda Mejor Trabajo en Investigación y la aplicación de normativa vigente, por ejemplo, la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior, y la nueva normativa, como la Ley 21.643 (Ley Karin) y la Norma Chilena 3262:2021 que es un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros elementos.

En ese contexto, este segundo informe entrega los anexos correspondientes a la ejecución de las actividades de recolección de información programadas, con el fin de completar el informe 1 y el documento “Huella de Género 2.0: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento” y su “Matriz de indicadores” asociada.

Actividades de recolección de información programadas:

- Mesa de trabajo N°1 con la Red de proyectos InES de Género
- Mesa de trabajo N°2 con representantes institucionales de la Mesa Técnica para la implementación de la Ley 21.369.
- Cuestionario en línea enviado a las representantes de los proyectos InES de Género
- Entrevista con representante de IGC que aplicó el instrumento Huella de Género.



Anexo mesa de trabajo N°1



1. Datos Generales

Con el fin de contar con experiencias representativas del uso de la Huella de Género en distintas regiones, tipos y tamaños de universidades, se decidió junto a la contraparte técnica, convocar a representantes del instrumento Innovación en Educación Superior (InES) en Género adjudicados en el año 2021 (primera generación).

Este criterio permite, por un lado, asegurar el conocimiento de la herramienta, dado que en sus bases se estableció el uso de ésta para el diagnóstico de la postulación, mientras que por otro lado, al financiar el desarrollo de capacidades para disminuir las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e, ésta se constituye en una temática en la que cuentan con experiencia y finalmente, al estar en el término de su financiamiento, tienen un ciclo completo de desarrollo en el ámbito universitario¹.

Además de lo anterior, si bien la invitación tuvo foco en esta generación de proyectos, la invitación se hizo extensiva igualmente al resto de Proyectos InES de Género (33 proyectos en total). Además, participaron representantes de la Agencia de Investigación y Desarrollo (ANID), MinCiencia (Unidad de Género y Gabinete ministerial) y representantes de la consultora.

PERFIL INVITADOS	REPRESENTANTES INES GÉNERO 2021 Y OTROS
Nº de Instituciones Participantes	15 remoto + 7 presenciales
Fecha	17 de diciembre 2024
Hora	9:30 a 11:00 horas
Modalidad	Híbrida (presencial y Meet)
Ubicación	Biblioteca Adelina Gutierrez del MinCiencia, ubicada en Morandé 226, Santiago.

¹ Según bases concursales, los proyectos InES de Género deben utilizar algunos de los indicadores del instrumento original para la postulación a este fondo y luego realizar una aplicación voluntaria del resto de los indicadores que completan el Modelo de Madurez.





2. Estructura de la sesión

A. Representante mandante:

- Palabras de bienvenida y agradecimiento de asistencia.
- Descripción del objetivo (actualización documento) y metodología del estudio (2 focus group y algunas entrevistas con algunos casos específicos).
- Presentación equipo consultor y asesora de Agenda Mejor Trabajo en Investigación.

B. Representante Gabinete Ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación:

- Resumen “Agenda Mejor Trabajo en Investigación”.

C. Consultora:

- Presentación del equipo de trabajo.
- Describe Pauta.
- Facilita aplicación de Instrumento.
- Palabras de cierre y agradecimiento.
- Invitación a coffee break.





3. Instrumento

Hola, bienvenidos y bienvenidas. Muchas gracias por asistir a esta mesa de conversación convocada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Mi nombre es Javiera Navarrete, soy investigadora del equipo encargado del proceso de actualización del instrumento Huella de Género y estaré moderando esta instancia.

La actualización del instrumento se enmarca en la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI y su Plan de Acción, que incluye la Agenda Mejor Trabajo en Investigación.

Esta mesa se realizará en formato híbrido y tiene contemplada una duración de una hora y media, por lo que les pedimos ser muy consideradas con el tiempo que se le dará a cada una para participar. Iré tomando las palabras, dando prioridad a las participantes que estén cerrando el ciclo de sus proyectos InES Género y partiendo por aquellas que están conectadas y de regiones (partimos de sur a norte, y al final la RM - online).

Les recuerdo que les enviamos un cuestionario a sus correos electrónicos, el que al final contiene una solicitud para acceder a que esta sesión sea grabada, la que les pedimos contestar para tener el respaldo por escrito de su consentimiento.

Preguntas:

1. Cuando piensan en el instrumento, ¿qué palabra se les viene a la mente? (una palabra, evaluar visión positiva/negativa) [5 minutos]
2. ¿Utilizaron el instrumento Huella de Género para elaborar el diagnóstico de su proyecto? De no ser así, ¿por qué no lo usaron? [10 minutos]
3. ¿Incorporaron indicadores para el Plan de Desarrollo que no estuvieran contemplados en la línea base, y que resultaron ser un aporte significativo al proyecto? [10 minutos]
4. En base a su experiencia, ¿Qué indicadores han resultado ser más efectivos al momento de medir desigualdades de género en I+D+i+e? ¿Cuáles pueden mejorar y de qué manera? [10 minutos]
5. En base a su experiencia, ¿Qué indicadores del instrumento NO son efectivos al momento de medir desigualdades de género en I+D+i+e? ¿Cuáles les resultan más difíciles de medir y por qué? [10 minutos]
6. ¿Cuáles son las barreras de implementación del instrumento Huella de género que identificaron en los procesos de diagnóstico de sus proyectos InES? (Para quienes implementaron el instrumento y quienes no) [10 minutos]



7. ¿Miden aspectos que no aparecen en la huella? ¿Qué variables consideran relevantes de incorporar en el instrumento? ¿Consideran pertinente incorporar indicadores que den cuenta de dimensiones más cualitativas de las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e de base científica tecnológica, en las instituciones de educación superior? [15 minutos]
8. ¿Qué perfil debería tener la persona o equipo encargado de poner en práctica el instrumento Huella de Género? ¿Qué tipo de capacitación es esencial? [10 minutos]

Registro fotográfico



Anexo mesa de trabajo N°2

1. Datos Generales

El segundo grupo se compone por representantes relacionadas con instituciones de Gobierno que se relacionan con las universidades.

PERFIL INVITADAS	REPRESENTANTES INSTITUCIONES DE GOBIERNO
N° de Instituciones Participantes	6 participantes
Fecha	17 de diciembre 2024
Hora	11:30 a 13:00 horas
Modalidad	Presencial
Ubicación	Biblioteca Adelina Gutierrez del MinCiencia, ubicada en Morandé 226, Santiago.

En esta mesa, participaron representantes de instituciones de gobierno, tales como la Agencia Nacional de Innovación y Desarrollo (ANID), Comisión Nacional de Acreditación (CNA), Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Superintendencia de Educación Superior (SES), MinCiencia, Consejo Nacional de Educación (CNED) y Subsecretaría de Educación Superior.





2. Guión

A. Representante mandante:

- Palabras de bienvenida y agradecimiento de asistencia.
- Describe el objetivo (actualización documento) y metodología del estudio (2 focus group y algunas entrevistas con algunos casos específicos).
- Presentación equipo consultor y asesora de Agenda Mejor Trabajo en Investigación.

B. Representante Gabinete Ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación:

- Resumen “Agenda Mejor Trabajo en Investigación”.

C. Consultora:

- Presentación del equipo de trabajo.
- Describe Pauta.
- Facilita aplicación de Instrumento.





3. Instrumento

Hola, bienvenidos y bienvenidas. Muchas gracias por asistir a esta mesa de conversación convocada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Mi nombre es Javiera Navarrete, soy investigadora del equipo encargado del proceso de actualización del instrumento Huella de género y estaré moderando esta instancia.

La actualización del instrumento se enmarca en la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI y su Plan de Acción, que incluye la Agenda Mejor Trabajo en Investigación.

Esta mesa tiene contemplada una duración de una hora y media, por lo que les pedimos ser muy consideradas con el tiempo que se le dará a cada una para participar. Su experiencia y expertise son fundamentales para este proceso.

Pasaremos una hoja, para que puedan firmar el consentimiento de grabar esta reunión, la que se usará solamente para facilitar la transcripción y no será compartida con ninguna persona externa al equipo consultor.

Preguntas:

1. Cuando piensan en el instrumento, ¿qué palabra les viene a la mente? (una palabra, evaluar visión positiva/negativa) [5 minutos]
2. ¿Cuáles son los indicadores más relevantes al momento de acreditar, fiscalizar, en materia de igualdad de género? ¿Qué variables creen que son imprescindibles de tener en las IES?
3. ¿Cómo ha sido la experiencia de cumplimiento de la ley 21.369 en instituciones? ¿Han cumplido con los plazos para lograr la implementación de la ley?
4. ¿Consideran que el instrumento Huella de Género es útil para ser tomado como referencia en el diseño de indicadores en los procesos de acreditación (CNA), fiscalización (CES), certificación (Educación Superior) en materia de igualdad de género?
5. ¿Se han observado avances o cambios en las instituciones? En términos de concientización, mejora de oportunidades para las investigadoras, etc.
6. ¿Cómo convergen las distintas leyes existentes? ¿Existe disyuntiva al momento de implementarlas en instituciones de educación superior?
7. ¿Hacia dónde deberíamos avanzar en materia de indicadores para la incorporación de la perspectiva de género en las IES y específicamente en el ámbito de investigación? (Indicadores no tradicionales de productividad)



Anexo cuestionario en línea a representantes de INES género

Posterior a la realización de la mesa con los proyectos InES de Género, se compartió un cuestionario para el levantamiento de información adicional.

Proceso de actualización “Huella de Género”

Muchas gracias por participar del proceso de actualización del instrumento “Huella de Género y Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades”, convocado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia).

Este proceso tiene como objetivo generar una propuesta de actualización para el referido instrumento y su manual, conforme a la nueva normativa vigente; a los lineamientos de gobierno, a las directrices orientadoras en materia de igualdad de género entregada por la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI (Versión 2024 actualizada), que incluye dentro de su Plan de acción, alcanzar los objetivos de la Agenda Mejor Trabajo en Investigación. Su colaboración, considerando su experiencia en el programa 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, es fundamental para el cumplimiento de este objetivo.

El tiempo estimado de respuesta al cuestionario es de 10 minutos.



A) ¿A qué año de convocatoria corresponde su proyecto InES Género?

- 2021
- Otra: _____

B) ¿Utilizaron el instrumento Huella de Género para realizar su diagnóstico institucional en materia de género y CTCI?

- Sí
- No
- Sólo parcialmente (consideraron sólo algunos de los indicadores sugeridos)

C) En caso de haber marcado “No” o “Sólo parcialmente” en la pregunta anterior, ¿cómo hicieron su diagnóstico?

Dimensiones del instrumento “Huella de Género”

A continuación, y en base a su experiencia en la realización de diagnósticos institucionales de género en I+D+i+e, le pedimos que responda las siguientes preguntas respecto a las dimensiones que comprende el instrumento “Huella de Género”.

A) ¿Está de acuerdo con la medición de estas dimensiones?

1. Institucionalización del principio de Igualdad de Género en la gestión de la investigación que realiza la IGC.
2. Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género.
3. Promoción del liderazgo de las investigadoras.
4. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género.
5. Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social.



- 6. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista.
- 7. Comunicaciones con enfoque de género.*

- Sí
- No

B) ¿Agregaría alguna dimensión que no está siendo medida, o modificaría alguna de las que ya existen?

Indicadores del instrumento “Huella de Género”

A continuación, y en base a su experiencia en la realización de diagnósticos institucionales de género en I+D+i+e, le pedimos que responda las siguientes preguntas respecto a los indicadores dentro de cada dimensión que comprende el instrumento “Huella de Género”.

A) De la dimensión “Institucionalización del principio de Igualdad de Género en la gestión de la investigación que realiza la IGC”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

- 1. Adopción por parte de la dirección de la IGC de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación.
- 2. Comité (oficina, unidad, departamento, dirección, etc.) por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC.
- 3. Actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC.

- Sí
- No



B) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?

C) De la dimensión “Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

1. 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).
2. 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).
3. Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de investigación según sexo entre las y los investigadores en el último año.
4. Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as.
5. Promedio de la distribución por sexo de quienes integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar académicos/as en la Institución durante el último año (% Mujeres).
6. Distribución por sexo de la contratación de académicos/as en el último año (% Mujeres).
7. Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año.
8. 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).
9. 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).
10. 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).
11. 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).



12. 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).

- Sí
- No

D) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?

E) De la dimensión “Promoción del liderazgo de las investigadoras”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

- 1.** Distribución por sexo de “investigador principal” en proyectos postulados por investigadores/as de la IGC a todas las agencias de financiamiento (ANID, CORFO, etc.) patrocinados por la Universidad durante el último año (% Mujeres).
- 2.** Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación.
- 3.** Valor absoluto de la diferencia promedio en la proporción de horas de gestión según sexo entre las y los investigadores en el último año.
- 4.** 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).
- 5.** 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).

- Sí
- No

F) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?



G) De la dimensión “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

1. Valor absoluto de la brecha salarial de género promedio (%) entre las y los investigadores de la IGC en diciembre del último año.
 2. Políticas de compensación salarial entre académicos/as.
- Sí
- No

H) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?

I) De la dimensión “Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

1. Políticas para el pre y post natal de investigadoras madres.
 2. Políticas de permisos de paternidad y post natal para investigadores padres.
 3. Apoyo a investigadoras en papel de madres y cuidadoras.
 4. Apoyo a investigadores en papel de padres y cuidadores.
 5. Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social.*
- Sí
- No

J) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?



K) De la dimensión “Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

1. Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las y los académicos.
 2. Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as.
 3. Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista.
 4. 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.
 5. 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. *
- Sí
- No

L) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?

M) De la dimensión “Comunicaciones con enfoque de género”, ¿Está de acuerdo con la medición de los siguientes indicadores?

1. Productos de investigación con lenguaje inclusivo.
 2. Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la IGC.
 3. 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).
 4. Vocerías paritarias en medios de comunicación.*
- Sí
- No



N) ¿Agregaría algún indicador que no está siendo medido en esta dimensión, o modificaría alguno de los que ya existen?

Ñ) ¿Considera que existe alguna variable que no se esté midiendo que sea relevante incorporar en el instrumento? ¿Cuál o cuáles? En el marco de la Agenda Mejor Trabajo en Investigación u otro relacionado con género.

Consentimiento informado

Consentimiento:

Por la presente, doy mi consentimiento para que la información que me involucra sea utilizada en el proceso de actualización del instrumento Huella de Género “Modelo de Madurez de Igualdad de Género en las Instituciones Generadoras de Conocimiento” y su Manual para la Gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades. Además, señalo que he sido informado de los objetivos y alcances de este estudio; que para el uso y publicación de los datos que se recojan y produzcan durante el trabajo de terreno, se respetará la confidencialidad. He tenido tiempo para hacer preguntas y se me ha contestado claramente. No tengo ninguna duda sobre las implicancias de mi participación.

- Sí, doy mi consentimiento.
- No, no doy mi consentimiento.



Anexo pauta entrevista

La actualización del instrumento Huella de Género se enmarca en la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI y su Plan de Acción, que incluye la Agenda Mejor Trabajo en Investigación.

Preguntas:

5. Si nos pudieras contar el contexto de tu rol en la universidad y el equipo en el que estás inserta.
6. Contar el proceso de implementación de la huella, desde la detección de la necesidad de aplicarla.
7. ¿Incorporaron indicadores para el Plan de Desarrollo que no estuvieran contemplados en la línea base, y que resultaron ser un aporte significativo al proyecto?
8. En base a su experiencia, ¿Qué indicadores han resultado ser más efectivos al momento de medir desigualdades de género en I+D+i+e? ¿Cuáles pueden mejorar y de qué manera?
9. En base a su experiencia, ¿Qué indicadores del instrumento NO son efectivos al momento de medir desigualdades de género en I+D+i+e? ¿Cuáles les resultan más difíciles de medir y por qué?
10. ¿Cuáles son las barreras de implementación del instrumento Huella de género que identificaron en los procesos de diagnóstico de sus proyectos InES?
11. ¿Miden aspectos que no aparecen en la huella? ¿Qué variables consideran relevantes de incorporar en el instrumento? ¿Consideran pertinente incorporar indicadores que den cuenta de dimensiones más cualitativas de las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e de base científica tecnológica, en las instituciones de educación superior?



12. ¿Qué perfil debería tener la persona o equipo encargado de poner en práctica el instrumento Huella de Género? ¿Qué tipo de capacitación es esencial?
13. ¿Hacia dónde deberíamos avanzar en materia de indicadores para la incorporación de la perspectiva de género en las IES y específicamente en el ámbito de investigación? (Indicadores no tradicionales de productividad)
14. ¿El equipo ha tenido experiencia de cumplimiento de la ley 21.369 en la institución? ¿Han cumplido con los plazos para lograr la implementación de la ley?
15. ¿Se han observado avances o cambios en la institución? En términos de concientización, mejora de oportunidades para las investigadoras, etc.
16. ¿Cómo convergen las distintas leyes existentes? ¿Existe disyuntiva al momento de implementarlas en instituciones de educación superior?





MinCiencia

A graphic element consisting of three overlapping circles of varying shades of blue and a horizontal white line that intersects the circles.