



FICHA SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

**MEDICIÓN DE LA HUELLA DE GÉNERO**

Equipo responsable de la práctica	
<b>Nombres:</b>	Marisol Barría
<b>Cargos:</b>	Encargada de VcM
<b>Macrounidad/Unidad/Departamento:</b>	Facultad de Ciencias/Proyecto Ciencia 2030

**1. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA PRÁCTICA**

Dar una visión general de la práctica y los objetivos que busca lograr, en relación al plan estratégico de la facultad o de la institución.

Durante el año 2021 el Ministerio de CTCI, con la cooperación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la asesoría de Comunidad Mujer, implementó el proyecto “Huella de Género: Promoviendo y potenciando la igualdad de género en instituciones generadoras de conocimiento en Chile” con el objetivo de desarrollar y entregar herramientas a instituciones generadoras de conocimiento (IGC) dependientes de universidades a nivel nacional, que les permitan promover y potenciar la continuidad de la carrera científica de las mujeres. Este desafío implica abordar varias dimensiones como la equiparación del acceso a las oportunidades de liderazgo, la concientización sobre los sesgos de género y las brechas que actualmente enfrentan las mujeres, y la creación de un ambiente equitativo, libre de discriminación y acoso, que permita a todas las personas desarrollarse plenamente dentro de estas instituciones. Para alcanzar este objetivo, se desarrolló un Manual para la promoción de la igualdad de género en las IGC, que proporciona la herramienta **“Modelo de Madurez en Igualdad de Género para las IGC”** de carácter auto aplicable, que sirve para evaluar el estadio en el que se encuentra cada institución generadora de conocimiento respecto de la igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito de la investigación.

El año 2022 el equipo de trabajo de la Facultad de Ciencias se dio a la tarea de avanzar en estrategias para identificar la Huella de género en la Facultad, como parte de los desafíos señalados en plan de desarrollo estratégico de la facultad para el periodo 2021- 2025, donde se declara la Equidad como un valor que promueve actuar con justicia e igualdad de oportunidades en nuestro quehacer universitario. En este contexto y con el fin de avanzar en principios de equidad de género durante el primer semestre del año 2022, se planificó y organizó un equipo para llevar a cabo una práctica para **Medir la Huella de Género en la Facultad de Ciencias**, como un modelo a seguir para otras unidades o facultades de la institución puedan adoptar y adaptar a otros contextos.

Esta práctica consiste en implementar en la Facultad de Ciencias, un sistema de medición de la brecha de género en ciencias, basada en el modelo que propone el Ministerio de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, como una herramienta de medición para las áreas de investigación de las Universidad que permita elaborar un diagnóstico, para orientar estrategias y medidas destinadas a acortar las brechas y avanzar hacia la igualdad de género.

El principal objetivo que se persigue con la implementación de esta práctica es elaborar un diagnóstico de género de la Facultad de Ciencias y contar con una hoja de ruta para el cierre de las brechas identificadas.

## 2. DIAGNÓSTICO

Describir cual es el problema que atiende, describiendo la situación de partida, haciendo referencia a las causas del problema y los efectos en los grupos involucrados.

Hoy en día existe numerosas evidencias que demuestran que los sesgos y la discriminación en torno al género condicionan las oportunidades de las personas, lo que afecta la trayectoria profesional y perpetúa las brechas entre hombres y mujeres. De acuerdo a lo señalado en el documento de la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, esto se extiende al mundo de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), donde queda de manifiesto la baja participación y liderazgo de las mujeres en los cargos relevantes de las instituciones académicas, la poca participación de ellas en la solicitud de patentes y en la obtención de financiamiento para la investigación, entre otros muchos aspectos; lo mencionado da cuenta de una pronunciada desigualdad entre hombres y mujeres que es necesario revertir.

La Universidad Austral de Chile ha sido pionera en erradicar los sesgos y discriminación de género, a través de distintas estrategias y acciones. Un ejemplo que aquello, es que el 17 de diciembre de 2015, se aprobó la Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria; el 22 de junio de 2016 se reglamentó el procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes de la Universidad Austral de Chile; el 28 de febrero de 2018 se puso en marcha el Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria; y el 04 de marzo de 2019 se autorizó el uso del nombre social en la Universidad Austral de Chile. Trabajo que se ha desarrollado con la participación de estudiantes, académicos, académicas, funcionarios y funcionarias liderado por el Comité Triestamental de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile, quienes ha liderado y promovido la inclusión de la perspectiva de género y diversidad, a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria, diversa, inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades.

Recientemente el 15 de septiembre del 2022, fue promulgada y entró en vigencia la Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Universidad Austral de Chile, mediante la emisión del Decreto de Rectoría N°49., cuyo objetivo principal es implementar una estrategia institucional de transversalización de la perspectiva de género que garantice el respeto, protección y promoción de la igualdad de género, diversidad y disidencias sexuales y de género entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria de la Universidad Austral de Chile, en todos sus estamentos y territorios.

A nivel de diagnósticos de género durante el año 2017 se presentaron los resultados de la primera etapa del Diagnóstico de Género y Diversidad en la Universidad Austral de Chile, con el cual se buscó dar una mirada descriptiva y comprensiva de las dimensiones de género y diversidad, además de abordar las percepciones de la comunidad universitaria acerca de la discriminación. La metodología tomó como base la propuesta Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, desarrollada por la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Programa Universitario de Estudios de Género y en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres. En marzo del 2018 se presentó el informe de resultados de la segunda etapa del diagnóstico, donde se entregaron antecedentes respecto a los roles asociados al género, la percepción de discriminación, hostigamiento sexual, percepción de sexismo y diversidad sexual. Algunos de los resultados del análisis de los registros administrativos, evidenciaron la baja participación de

mujeres en la academia, con solo un 34% de mujeres en el escalafón académico, lo que disminuye si se analiza su progresión en la carrera académica: solo un 9% de mujeres ocupan puestos de profesor titular (categoría I). Además, una dinámica institucional de segregación, que se observó en los mecanismos de reconocimiento a la trayectoria: solo una de las ochenta y tres distinciones académicas conferidas por la institución, fueron entregadas a una mujer en ese periodo. La segregación vertical expresada en escasas mujeres en espacios de toma de decisiones, tanto en el personal docente como en el no docente, estas diferencias entre otras permitieron tener un panorama institucional general.

Sin embargo, la Facultad no cuenta con un diagnóstico que atienda la situación de mujeres investigadoras y las posibles brechas y por ende no es posible definir estrategias más pertinentes para superarlas. El problema que se buscó abordar con esta práctica fue la falta de diagnóstico específico en la Facultad de Ciencias que permita identificar de manera cuantitativa las diferencias entre hombre y mujeres en el desarrollo de una carrera científica, como punto de partida para el desarrollo de planes y programas de acciones que promuevan y favorezcan la participación de las mujeres en diversos ámbitos de la academia.

Si bien es cierto, en la Facultad de Ciencias existe información sistematizada de la situación general de la facultad tales como la composición del personal y su evolución, no existía y no se había aplicado una herramienta o instrumento de evaluación multidimensional que permitiera levantar información respecto a la brecha de género en la Facultad, y si bien es cierto, las acciones contribuían a visibilizar el rol de la mujer en ciencias no abordaban la brecha a partir de análisis específico y focalizado del problema para promover y potenciar la continuidad de la carrera científica de las mujeres.

La medición de la brecha de género de la facultad, permitió abordar dimensiones como: la equiparación del acceso a las oportunidades de liderazgo; la concientización sobre los sesgos de género y las brechas; la creación de un ambiente equitativo; libre de discriminación y acoso, entre otros aspectos.

### **3. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA**

Describir los pasos, las etapas o estrategias desarrolladas en la implementación de la práctica responsables por actividad y recursos (incluidos los financieros).

A continuación, se presentan las etapas para el desarrollo y ejecución de esta práctica, organizados en 5 etapas:

#### **Etapas 1: Inicio y socialización**

Esta etapa se centró en la socialización de la necesidad de medición de la brecha de género al interior de la Facultad y luego con otras unidades vinculadas, que permitieron establecer acuerdos y estrategias para la búsqueda de información y la identificación de redes de colaboración. Esta fase fue encabezada por la decana de la Facultad de Ciencias, y una vez generado el vínculo delegó la responsabilidad operativa en el equipo de trabajo.

#### **Etapas 2: Planificación de la práctica**

Esta etapa consistió en la constitución del equipo responsable del cálculo de la Huella de Género al interior de la Facultad de Ciencias, para lo cual se realizaron reuniones de trabajo interno, en las cuales se revisaron: Las dimensiones a evaluar e indicadores atendiendo al contexto; La identificación de las fuentes de información para el cálculo de estos indicadores; y las referencias bibliográficas de experiencias similares. Una vez dimensionada la envergadura de la práctica se estableció la estructura desglosada del trabajo, la asignación de roles y funciones para la gestión y levantamiento de la información y el cronograma de ejecución.

### **Etapa 3: Ejecución y/o desarrollo de la Práctica**

El Modelo de Huella de Género, distingue cuatro niveles y o estados tomando en consideración las políticas y medidas que están siendo implementadas con este fin y la representación cuantitativa de las mujeres en ciertos espacios y procesos. Estos son: Principiante, Aprendiz, Maduro y Referente.

Para el cálculo de la Huella, como se ha mencionado anteriormente, se realizaron reuniones de trabajo con el equipo y otras unidades de la Universidad vinculadas a temáticas de género, con el objetivo de levantar la información para el cálculo de los indicadores y la sistematización de la información proveniente de estas unidades internas de la universidad, tales como:

Reuniones y entrevistas del equipo constituido por Coordinadora de Vinculación con el Medio de la Facultad y Coordinadora del proyecto Ciencia 2030, con actores claves para la recopilación de bases de datos para el cálculo de indicadores.

- Reunión con Dirección de personal, para la obtención de información referida a categorías de análisis.
- Comisión de violencia, acoso y discriminación (AVD)
- Unidad de planificación estratégica
- Vicerrectoría de investigación y Unidad de investigación de la Facultad, para la gestión de información referida a liderazgo y ejecución de proyectos de investigación y publicaciones.
- Comisión INES de género

### **Etapa 4: Monitoreo y control**

En esta etapa se consideró la validación y control de las fuentes de información, el control del cronograma y el control de la calidad de las fuentes de información. El monitoreo continuo permitió identificar oportunamente cambios y la necesidad de validación de algunos datos, incorporando y/o contrastando las fuentes de información que eventualmente podrían afectar y/o modificar los resultados.

### **Etapa 5: Socialización y difusión de los resultados de la práctica**

Esta etapa contempló la difusión de los resultados obtenidos a la comunidad académica de la Facultad, a través de una infografía, junto con la organización de una jornada de presentación a la comunidad Universitaria en su conjunto. Para ello, se utilizaron los medios de comunicación institucional, a través de prensa escrita y programas de radio de la UACH.

La socialización de la experiencia buscó por una parte compartir los aprendizajes y resultados de la medición de la Huella con el fin de evidenciar las brechas y reflexionar en cómo podríamos avanzar en disminuir las brechas identificadas, y al mismo tiempo el comunicar la experiencia a otras facultades busco motivar la utilización de esta herramienta para la mejora continua al interior de la institución.

En relación a los recursos para el desarrollo de esta práctica, estos se organizan en dos ámbitos:

Recursos Humanos, que corresponde a las horas de dedicación del equipo para el levantamiento de información, reuniones de análisis y validación e implementación de la práctica, jornada de socialización  
Profesional de Vinculación con el medio: 2 horas semanales por 4 meses  
Profesional de proyecto Ciencia 2030: 2 horas semanales por 4 meses  
Diseñador: desarrollo de infografía y material gráfico

Recursos materiales, que corresponden a servicios externos y materiales para las reuniones y jornadas de trabajo y socialización  
Servicio de café para eventos  
Materiales de oficina y gráficos impresos

#### **4. ABORDAJE DE LAS DIFICULTADES PRESENTADAS EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN**

Describir como se abordaron las dificultades que se presentaron en el proceso de ejecución, que pudieran amenazar la sostenibilidad de los objetivos o metas alcanzadas o requirió un ajuste en la planificación del trabajo. Además, describir la participación de otras áreas de la institución y/u otros actores que contribuyeron para el logro de los objetivos, si aplica.

Dentro de las principales dificultades enfrentadas durante el proceso de ejecución de la práctica, y que requirió ajustes en la planificación inicial, fue la obtención de información desde las distintas unidades de análisis institucional. Si bien existió voluntad y disposición a la entrega de información, las bases de datos y diversidad de formas de sistematización de la información dificultó comparar y consolidar la información para el análisis. Eso significó dedicar mayor tiempo a la gestión de la información con los encargados de cada unidad, para explicitar los requerimientos e indagar en su construcción, para obtener una mayor precisión en la información requerida.

Para abordar el problema de las bases de datos para el cálculo de los indicadores se realizaron reuniones de trabajo específicas con las unidades a cargo de la entrega de información (Planificación Estrategia, Comisión AVD, actores clave, UAI, Dirección de Personal, UAI y el programa Cambiar es Avanzar) para explicar con mayor detalle la información requerida para el cálculo de cada indicador, de igual forma se buscaron fuentes de información alternativas para contrastar la información.

A continuación, se indican las unidades y/o los actores con los cuales se realizaron reuniones y otras acciones para el levantamiento de información y que contribuyeron al desarrollo de esta práctica y sus objetivos.

- Dirección de personal de la UACH
- Comisión de violencia, acoso y discriminación (AVD) de la UACH.
- Unidad de planificación estratégica
- Vicerrectoría de investigación
- Comisión INES de género
- Unidad y/o oficina de Gestión de la Investigación de la Facultad
- Oficina y en cargada de genero de la Facultad
- Proyecto Ciencia 2030 Nodo de Liderazgo y Género

#### **5. RESULTADOS OBTENIDOS**

Describir los resultados obtenidos, por medio de evidencia cualitativa y/o cuantitativa, relacionándolos con los objetivos planteados y la sostenibilidad en el tiempo. Además, mencionar los cambios y beneficios que ha generado la implementación de la práctica en la institución, en la manera de realizar las actividades con respecto a la situación inicial.

El principal objetivo perseguido en la implementación de esta práctica es contar con un diagnóstico de género de la Facultad de Ciencias, que permita la elaboración una hoja de ruta para el cierre de las brechas identificadas. Los resultados relacionados a este objetivo y la sostenibilidad de la practica en el tiempo son:

A) Diagnóstico de la brecha de genero elaborado y socializado con la comunidad académica de la facultad la universidad y la comunidad local. Las evidencias que dan cuenta de este resultado son:

- La base de datos sistematizada con los 35 indicadores y las dimensiones evaluadas.
- La infografía de género elaborada y disponible en la web de la facultad.

<https://ciencias.uach.cl/wp-content/uploads/2022/09/infografia-huella-de-genero-uach-G-A4-final.pdf>

B) Jornada de socialización de los resultados de la medición de la huella de género en la facultad con la comunidad universitaria.

- Programa presentaciones y registros gráficos de la jornada de socialización de la práctica.

En relación a la continuidad y sostenibilidad de esta práctica y su proyección, actualmente, a través del nodo de liderazgo y género y la oficina de género de la Facultad, se está elaborando un Manual de Buenas Prácticas y orientaciones para abordar las brechas identificadas en la medición de la Huella de Género, de acuerdo a las dimensiones identificadas y el ámbito de acción de la Facultad. El desarrollo de este Manual, permitirá dar continuidad al proceso iniciado. Además, se proyecta una segunda medición en un plazo de 2 años, desde este primer diagnóstico, que permita identificar el nivel de avances y logros.

Finalmente, y términos generales el “Modelo de Madurez” aporta en distintos niveles a las organizaciones: 1) permite la realización de un diagnóstico de la organización en materia de igualdad de género en diversas variables; 2) es una metodología que insuma al sistema de gestión, poniendo a disposición un sistema de medición que, aplicado periódicamente, permite un monitoreo permanente de los indicadores de género y provee información confiable para una toma de decisiones fundamentada y oportuna en esta materia; 3) los estándares asociados a cada nivel de avance son una ruta de progresión y guía para el diseño de planes de trabajo en el corto, mediano y largo plazo, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento en todos las áreas y niveles y 4) ofrece una herramienta estándar para comparar a las distintas IGC.

## 6. APRENDIZAJES Y OPORTUNIDADES PARA SU REPLICABILIDAD

Describir las principales lecciones aprendidas y oportunidades que sirvan de guía para su replicabilidad en otros contextos y equipos (macrounidades).

Señalar el nivel de posible replicabilidad en otras acciones de la misma unidad, en otras unidades (alto/medio/bajo) o en el sistema universitario.

Dentro de los principales aprendizajes y oportunidad generadas por esta práctica y su replicabilidad, se pueden señalar:

### **Aprendizajes:**

- Dinámicas y organización de la información de distintas unidades al interior de la universidad
- Generar redes y trabajar colaborativamente con profesionales de otras unidades vinculadas directa e indirectamente, en este caso a las dimensiones de género.
- La importancia de socializar y comunicar los resultados, a través de distintas estrategias, atendiendo a la diversidad y tiempos disponibles.

Respecto a las oportunidades de replicabilidad de esta práctica en otras instancias, hay que señalar que, durante la implementación de la práctica, se trabajó colaborativamente con la Facultad de Ciencias Agrarias, quienes también adoptaron la metodología e implementaron la metodología de medición en su Facultad.

## 7. CARÁCTER INNOVADOR DE LA PRÁCTICA

Describir los aspectos innovadores (procesos, organización o metodología nueva o significativamente mejorada)

Si bien la universidad cuenta con instrumentos de diagnóstico sobre las desigualdades de género que afectan a nuestra comunidad universitaria, y en algunos casos aporta indicadores generales, no existía una herramienta específica en el ámbito de la investigación, cuya aplicación permita identificar una hoja de ruta cuantificable para desarrollar planes para la gestión de la I+D+i con igualdad de género.

El carácter innovador de esta práctica está dado por qué la metodología utilizada, la que permite mejorar la forma de identificar las brechas de género en una institución, esto porque aborda las distintas dimensiones del problema y las cuantifica a través de los indicadores, para obtener una radiografía completa de la situación, facilitando la identificación y evaluación de las desigualdades de género en las instituciones.

### ANEXOS

Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades.  
<https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/05/MINCYT-COMUNIDAD-MUJER-HUELLA-DE-GENERO.-MANUAL-PARA-LA-GESTION-DE-LA-IDI-CON-IGUALDAD-DE-GENERO-EN-UNIVERSIDADES-2021.pdf>