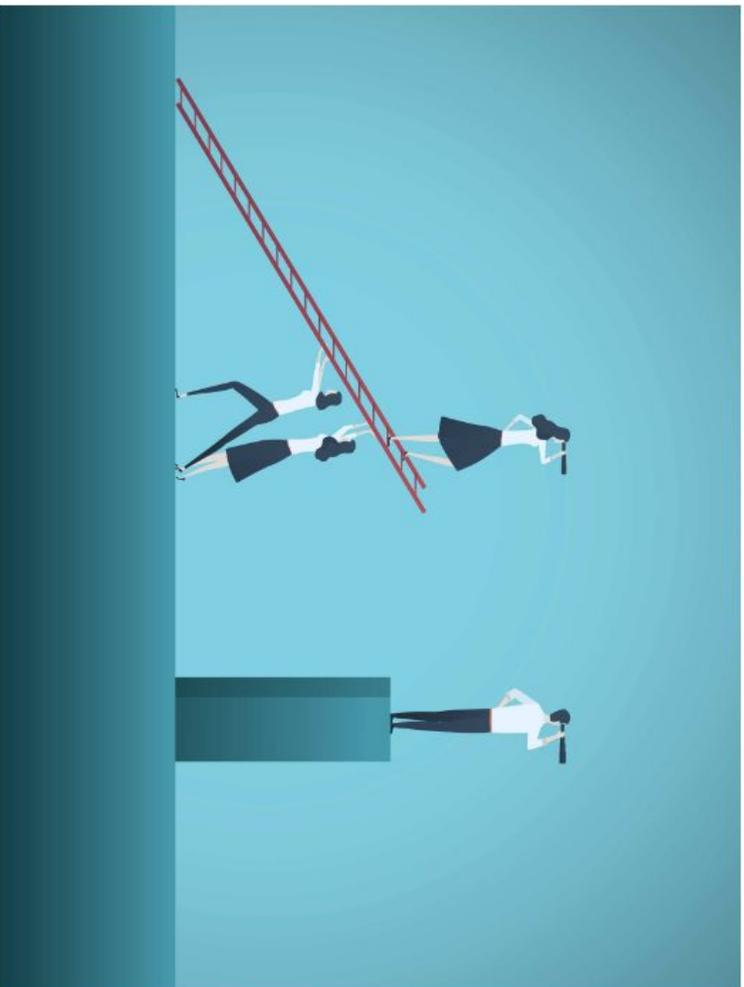


“Experiencias nacionales e internacionales de acciones y medidas con enfoque de género en I+D+i+e”

Reunión N°4 Grupo Motor Proyecto InES Género UBB
2022- DGAJ

Agenda



1. Problematización. ¿De qué manera las Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC) enfrentan las inequidades de género?
2. Niveles de estrategias para abordar las inequidades de género en IGC
3. Experiencias internacionales
4. Experiencia nacional

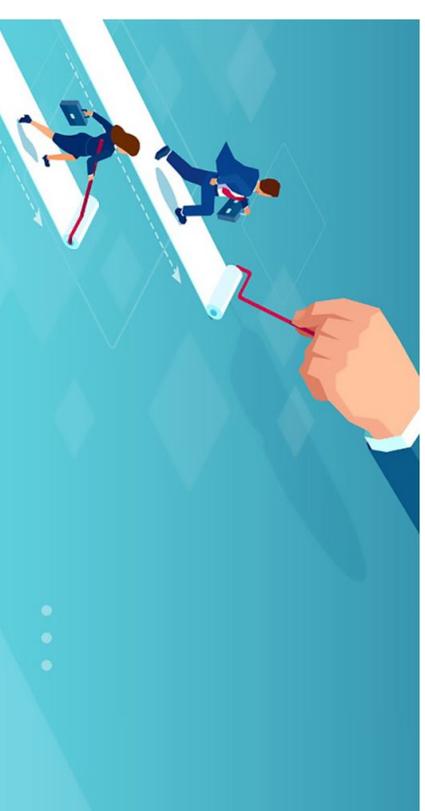
1. Problematización. ¿De qué manera las Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC) enfrentan las inequidades de género?

El enfoque individual-psicológico

Muchas universidades han implementado políticas de equidad de género. Sin embargo, existe una falta de información sobre la eficacia que han implicado estos esfuerzos (Kalpazidou & Cacace, 2018).

Esto denota la necesidad de concretar acciones sobre cómo direccionar las barreras estructurales y culturales efectivamente (Bailyn and Fletcher 2007; Czarniawska 2006; Nielsen 2015).

Generalmente, las acciones se han basado en una delgada teoría sobre implementación de políticas de género y el sentido común de los practicantes (Benschop and Vertloo 2011: 278, Kalpazidou & Cacace, 2018).



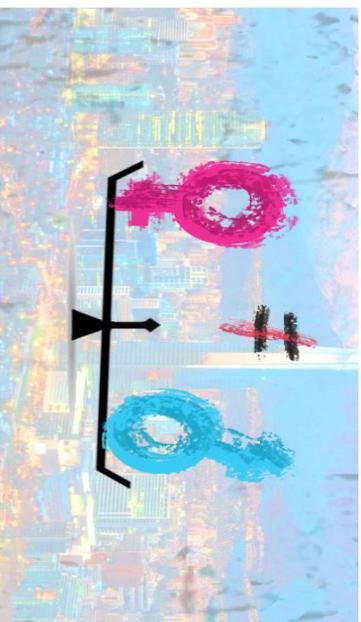
El enfoque individual-psicológico

-Approach de género -> perspectiva individuala

-Baja representación de mujeres en puestos de alto ranking en las organizaciones -diferencias de características psicológicas, personalidad, socialización y carrera-orientación.

RESULTADO: programas de mentorías, coaching, training de mujeres.

HECHO: ESTRUCTURAS DE ORGANIZACIONES ACADÉMICAS REPRODUCEN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE PRIVILEGIAN A LOS HOMBRES EN LAS FACULTADES (Benschop and Brouns 2003; Priola 2007; van den Brink and Stobbe 2009)



Persistencias de las inequidades de género

“Las inequidades de género son persistentes debido a la Cultura, Procesos y Prácticas que constituyen el sistema estructural de organizaciones contemporáneas y que por lo tanto se toman por sentadas y son escasamente desafiadas”

(Parsons and Priola 2013: 580, ver también Bagilhole and Goode 2001; Gherardi and Poggio 2007; Meyerson and Tompkins 2007).

Barrieras de género institucionalizadas

“Tanto los líderes de universidades como los miembros de facultades han fracasado por largo tiempo en reconocer las barrieras de género institucionalizadas” (Bird 2010: 1).

“Pues, concentran sus esfuerzos exclusivamente en programas que “reparan a las mujeres”, desviando el foco en cómo la cultura y las barrieras estructurales operan y obstaculizan el avance de las mujeres en ciencia y en las posiciones de toma de decisiones”
(Kalpazidou & Cacace, 2018: 2).

Entonces

**¿Cómo enfrentamos las inequidades de género en
IGC?**

2. Niveles de estrategias para abordar las inequidades de género en IGC

Tres niveles

La literatura señala que existen tres perspectivas complementarias para enfrentar las bajas proporciones de mujeres en altas posiciones académicas

(Timmers et al. 2010).

Las inequidades de género son procesos basados en sistemas de causalidad complejos que involucran múltiples dimensiones

(Kalpazidou & Cacace, 2018).

Individual

Cultural

Estructural o Institucional

Individual

Características psicológicas, personalidad, socialización y orientación en la carrera.

Cultural

Historia, cultura y políticas de la organización, así como factores culturales de la sociedad en el más amplio sentido.

Las organizaciones son representadas en género neutralmente. Sin embargo, involucra **prácticas** que son consistentes con características tradicionalmente **valoradas** en **hombres**, estereotipando y marcando preferencia para los hombres.

Sesgos de género basados en **estereotipos**

Institucional

Jerarquías organizacionales, procedimientos, reglas formales e informales tributan a un común funcionamiento de la institución ocultando el reclutamiento y promoción de las mujeres.

Considera la naturaleza estructural de la organización y la organización del trabajo.

3 Dimensiones: 1) estructura de oportunidad, 2) estructura de poder, 3) proporcional distribución de hombres y mujeres.

3. Experiencias internacionales

Estrategias de cambio estructural

Corriente de género: mitiga los sesgos de género a través de la transformación de prácticas y procesos organizacionales. Involucra a actores regulares en la transformación de procesos (Benschop and Verloo 2011: 283).

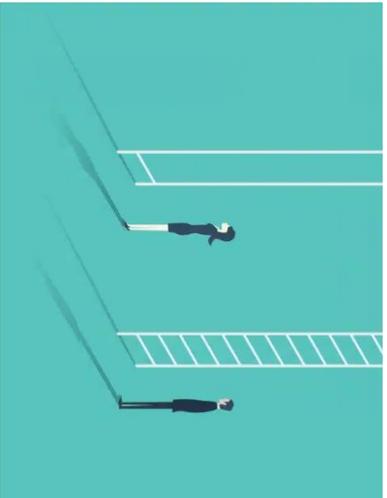
Enfoque posterior de la equidad: basado en la noción investigación-acción (cooperación entre investigadores y miembros organizacionales), asume que las inequidades son producidas en cada interacción diaria y en los procesos organizacionales

Ejemplo:

The US Advance, programa de las National Science Foundation (founded in 2001)

The UK Athena SWAN Charter (established in 2005)

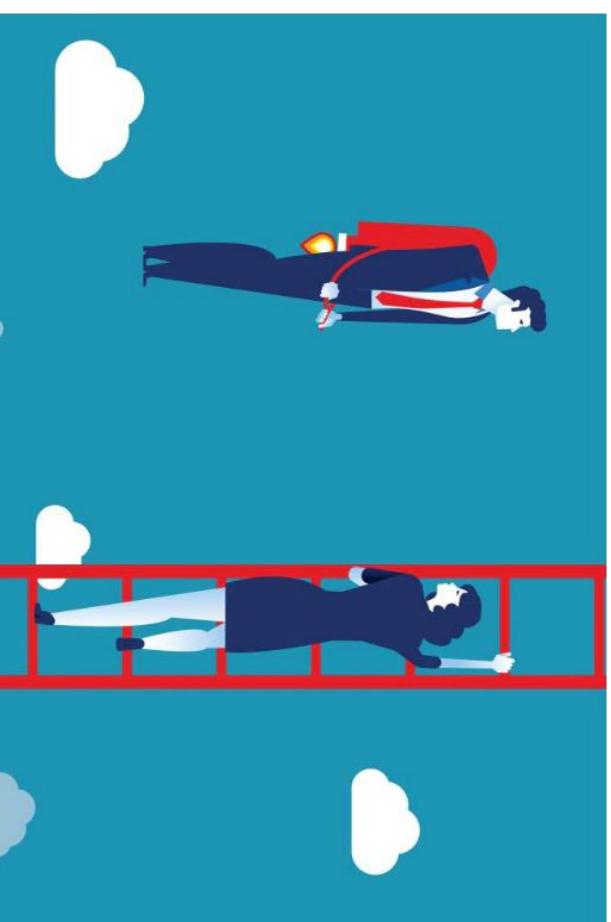
The 'structural change' strategy launched by the EC since 2011



Estrategias de cambio estructural: Holanda

Timmers et al. (2010) investigó la eficacia de las medidas de Equidad de Género en universidades del sistema Holandes y observó una correlación entre el número de políticas implementadas y la habilidad de la organización de direccionar las inequidades

No es suficiente trabajar con la falta de autoestima en las mujeres, apoyo para las investigadoras mujeres ó coachings o mentorías para ellas.



Tres estrategias de cambio estructural

Objetivos y áreas

Estudio de 125 organizaciones de investigación en Europa, Norte América y Australia y (Kalpazidou Schmidt and Cacace 2017)

- 1) Ambientes mujeres inclusivas
- 2) Ciencia y conciencia de género
- 3) Líderes mujeres en ciencia

Poder

Desafiando las inequidades a múltiples niveles.

- 1) Interpretativo: aumento de conciencia de la situación de la mujer en la universidad
- 2) Simbólico: la imagen de la ciencia basada en valores masculinos y simbolismo
- 3) Institucional: normas prácticas y procedimientos en la organización
- 4) Operacional: gestión y negociación para implementación efectiva de acciones y acuerdos acordados con constante monitoreo

Actores y procesos

1. La creación de un agente de transformación interno;
2. La activación de dinámicas de agencia con apoyo institucional y actitudes y comportamientos conflictivos/resistentes hacia la intervención;
3. La interacción de la dinámica de agencia y las circunstancias estructurales;
4. Monitoreo de los resultados: observación del cambio de conciencia, manejo simbólico de los estereotipos, redefinición de reglas y creación de nuevos objetivos; y capacidad de trasladar declaraciones en acción.

Tabla diseño plan de acción: Estrategias por áreas, objetivos y acciones (Kalpaizidou & Cacace, 2018).

Área estratégica	Objetivos	Acciones
Ambiente inclusivo mujer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acciones que promuevan un cambio organizacional cultural y comportamiento formal/informal 2. Acciones que promuevan el balance trabajo-vida 3. Acciones que apoyen la etapa inicial del desarrollo de la carrera 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Documentar el desarrollo en IG. 1.2 Comunicar estrategias para promover la visibilidad de modelos femeninos a seguir. 1.3 Organizar cuatro talleres para toda la universidad. 1.4 Módulos de entrenamiento periódico sobre manejo de diversidad de género. 1.5 Apoyo a redes de investigadoras jóvenes. 2.1. Establecimiento y gestión de oficinas en casa para el personal. 2.2. Introducción de horarios de trabajo flexibles. 2.3. Reglas para el reembolso del tiempo de los

Modelo de dinámica de implementación para activación de cambio estructural en organizaciones científicas

(Kalpazidou & Cacace, 2018).

Enfoque top-down - grupos de interés internos	Enfoque top-down - grupos de interés externos	Enfoque transversal
<ul style="list-style-type: none">• Movilizar y comprometer al liderazgo• Movilización y compromiso grupos interesados internos• Apoyar y asesorar a IG y Comités de Diversidad• Apoyar y asesorar al departamento de RRHH• Cooperar con el Departamento de Comunicaciones• Visibilidad vertical y horizontal de la segregación• Formación de líderes de investigación	<ul style="list-style-type: none">• Movilizar la opinión pública a nivel nacional (prensa, conferencias, talleres, etc.)• Movilización de grupos interesados externos, agencias nacionales (comunicación y difusión actividades)• Movilización del sistema político (formuladores de políticas en diferentes niveles)	<ul style="list-style-type: none">• Integración de enfoques top-down y bottom-up• Lograr legitimidad y visibilidad (a nivel local y nacional)• Rediseñar los planes de acción para incluir nuevos aspectos de la política de IG• Enfoque de pasos pequeños que vincula a IG con problemas conocidos• Vinculación de IG a temas de innovación, internacionalización y competitividad• Levantamiento de conciencia pannacional/panuniversitaria• Producir aportes de políticas basados en evidencia

4. **Experiencia nacional**

Chile 2021



GRÁFICO 1: PORCENTAJE DE MATRÍCULA UNIVERSITARIA FEMENINA EN PREGRADO SEGÚN ÁREA OCDE, CHILE 2020

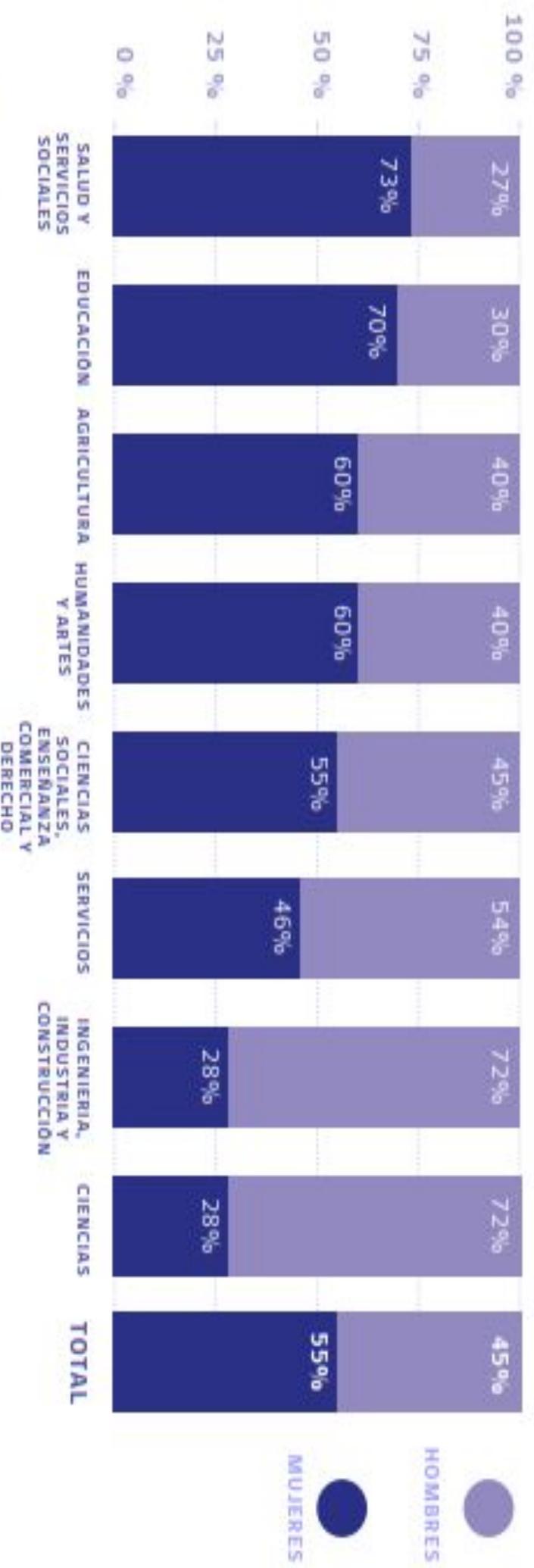


Gráfico 1. Brechas de género «horizontales» en el ingreso a la educación superior. Porcentaje de matrícula universitaria femenina 2020 en pregrado según área OCDE, demuestra que hay áreas que están masculinizadas (ciencias e ingeniería), mientras que otras (asociadas al cuidado de personas y la educación) están feminizadas. Fuente: Servicio de Información de Educación Superior, Mineduc, 2021

GRÁFICO 2: BRECHAS DE GÉNERO EN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA

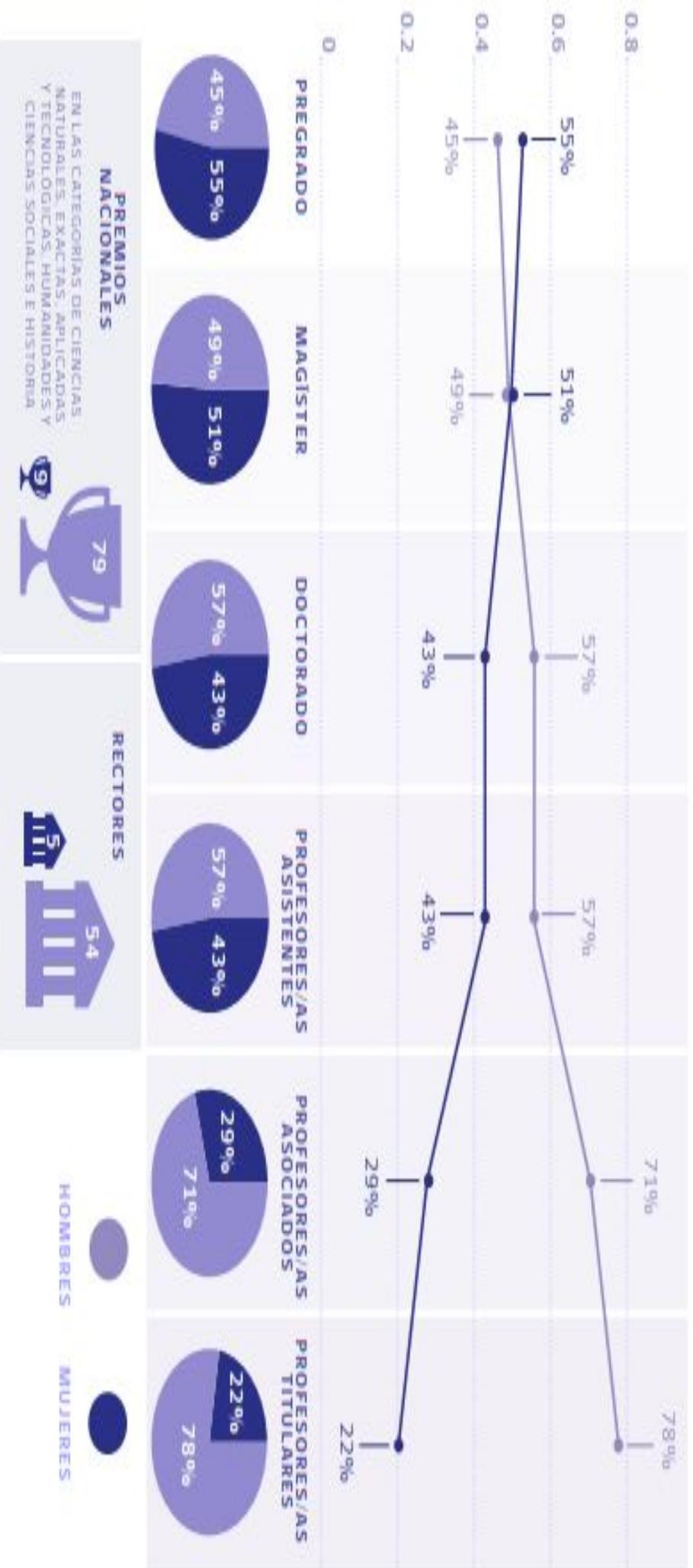


Gráfico 2. Brecha de género «vertical» en la trayectoria académica. Existe paridad en el ingreso al Pregrado y Magister, pero se genera una pequeña brecha a nivel Doctorado, la cual se va ampliando progresivamente a medida que se avanza en el grado académico. Fuente: Servicio de Información de Educación Superior, Mineduc, 2021 y Comisión de Igualdad de Género CRUCh-AUR, 2018.

En Chile, las mujeres con grado de doctor reciben una remuneración un 20% menor que sus pares varones sin importar el área o sector donde se desempeñen (MINCIENCIA, 2021)

Objetivos de la Política

1. Niñez inclusiva, protegida y con habilidades para el futuro.
2. Sistema de CTCl inclusivos, transformadores y responsables.
3. Un Estado comprometido con los datos, instrumentos y políticas para la igualdad de género en CTCl.
4. Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación para resolver los impactos de la brecha de género en nuestra sociedad.

CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

2007 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
 CONICYT publica la primera versión de su Política Institucional de Género en Ciencia y Tecnología. Posteriormente, en 2010, se publica la segunda versión, la más actualizada, que incorpora el mayor nivel de género en el sistema científico de CTCL. El INC 2010, CONICYT publica una versión de partida para la elaboración de la Hoja de Ruta.

ENE 2010 LANZAMIENTO DE LA HOJA DE RUTA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

En el auditorio del Instituto Nacional, el Ministro de Ciencia, Andrés Couve, junto a la Subsecretaria Cecilia Torrevalba, y la Directora de la Agencia Nacional de Investigación Científica, María José Ramírez, presentaron la Hoja de Ruta con los lineamientos para la construcción de una Política de Igualdad de Género en CTCL.

30R 2010 CREACIÓN DEL CONSEJO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

Presidido por la Subsecretaria de Ciencia, el consejo está compuesto por un equipo diverso que reúne a más de 10 especialistas en distintas áreas del saber. Tiene por objetivo asesorar y apoyar el desarrollo, implementación y seguimiento de la política de igualdad de género en CTCL y su plan de acción.

AGO 2010 - FEB 2011 RECONVICIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES INTERNACIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

Con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores, se asistió a la red de Embajadas y Misiones de Chile en el exterior su colaboración en la identificación de políticas, programas y planes de igualdad de género en CTCL.

ABR 2011 MESAS DE DIALOGO CON NIÑAS Y ADOLESCENTES

Para complementar la participación de personas jóvenes (-26 años) en la consulta pública, realizamos mesas de diálogo con niñas, jóvenes y adolescentes de las regiones de Antofagasta y Mesas fueron organizadas por la Fundación Femenda y AFDI, y recibimos sus declaraciones.

ABRIL 2011 PRESENTE COMITÉ INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

Para implementar y monitorear la Política y su Plan de Acción, así como para seguir estableciendo estos compromisos a nivel internacional en el foro Generación Igualdad de Género en Chile, se creó el Comité Interministerial de Igualdad de Género en CTCL, con la participación del Ministerio de Ciencia, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Subsecretaría de Tecnologías Científicas.

2010 - ABR 2010 MESAS DE POLÍTICO CON INVESTIGADORAS A LO LARGO DE TODO EL PAÍS

Lideradas por la Subsecretaria de Ciencia, Cecilia Torrevalba, y coordinadas por una serie de mesas de diálogo para recoger diversas opiniones sobre las brechas de género en CTCL y el cómo enfrentarlas.

2010 - ENE 2011 HUELLA DE GÉNERO CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DE INDICADORES

Como parte de una cooperación técnica con ComunidadUji, se trabajó en conjunto con las investigadoras para la construcción de indicadores que permitan medir la igualdad de género en los ambientes de I+D+I.

NOV 2010 LANZAMIENTO DE LA PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE GÉNERO EN CTCL

La Red genera se es el primer producto del nuevo Observatorio de Datos del Sistema Científico de Chile, que a través de un intenso trabajo de recolección de antecedentes, y pone a disposición de la comunidad información sobre las brechas de género en el sistema CTCL.

ENE 2010 - ENE 2011 CONSULTA PÚBLICA PARA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

Se abrió una consulta pública en línea para la creación de la política de igualdad de género en CTCL. El proceso de consulta pública estuvo asistido por una mesa técnica de 6 investigadores/as que realizaron en género y/o metodología de investigación cualitativa y cuantitativa. Su objetivo fue identificar las brechas de género y las opciones sobre de qué manera podemos alcanzar la igualdad de género en el sistema CTCL.

PLATAFORMA DE POLÍTICA DE ACCIÓN

PARTICIPACIÓN DE NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA CONSULTA NACIONAL

RECONVICIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES INTERNACIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCL

PARTICIPACIÓN DE INVESTIGADORAS A LO LARGO DE TODO EL PAÍS

PARTICIPACIÓN DE NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA CONSULTA PÚBLICA

INES Género

1. Universidad de Valparaíso
2. Universidad Técnica Federico Santa María
3. Universidad de Los Lagos
4. Universidad de Concepción
5. Universidad del Bío Bío
6. Pontificia Universidad Católica de Chile
7. Universidad de Santiago de Chile
8. Universidad Autónoma de Chile
9. Universidad Central de Chile
10. Universidad de Antofagasta
11. Universidad de Talca
12. Universidad de Chile
13. Universidad Tecnológica Metropolitana