

Huella de Género 2020

Facultad de Química y Biología

SCIENCE UP

CONSORCIO **CIENCIA 2030** PUCV | USACH | UCN

Objetivo

- El Eje de Liderazgo y Participación Femenina del Consorcio Science Up tiene como objetivo aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en docencia, proyectos de investigación, transferencia tecnológica, innovación y emprendimiento de base científico-tecnológica.
- La huella de género tiene como propósito contribuir al desarrollo de un diagnóstico organizacional, proporcionando información para la gestión por medio de una serie de indicadores vinculados a los objetivos y estrategias definidas en la iniciativa Science Up.

DIMENSIONES

- 1 Institucionalización del Principio de Igualdad de Género en la Gestión de la Investigación que realiza la Facultad.
- 2 Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género
- 3 Promoción de 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
- 7 Comunicaciones estratégicas con enfoque de género



Existen liderazgos femeninos que apoyan la no discriminación e igualdad de oportunidades

Se realizan actividades y seminarios sobre participación y liderazgo femenino para visibilizar el trabajo de académicas, investigadoras y egresadas de la facultad

Proyecto de oficina de género e inclusión aprobada y con presupuesto en Enero 2022

Dimensión I: Institucionalización del Principio de Igualdad de Género en la Gestión de la Investigación que realiza la Facultad

REFERENTE

MADURO

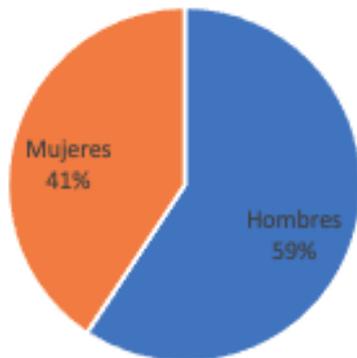
APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO

Dimensión II: Gestión de personas con igualdad de género

Académicas y Académicos de la Facultad



No se ha tomado ninguna medida específica para hacer de la contratación de académicas/os un proceso menos sesgado en términos de género

REFERENTE

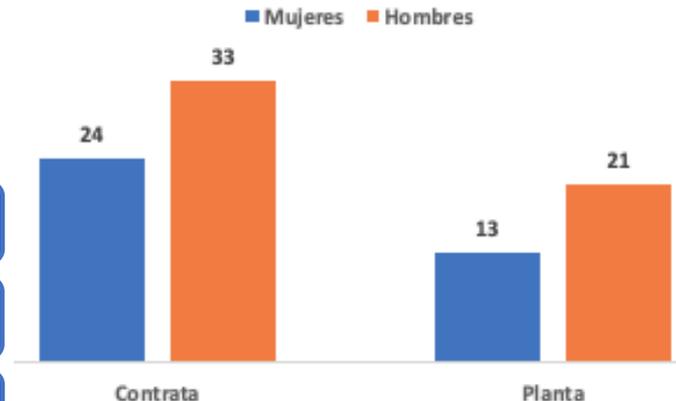
MADURO

APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO

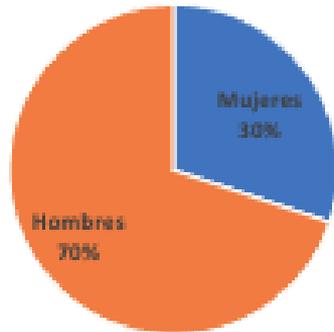
Contrato



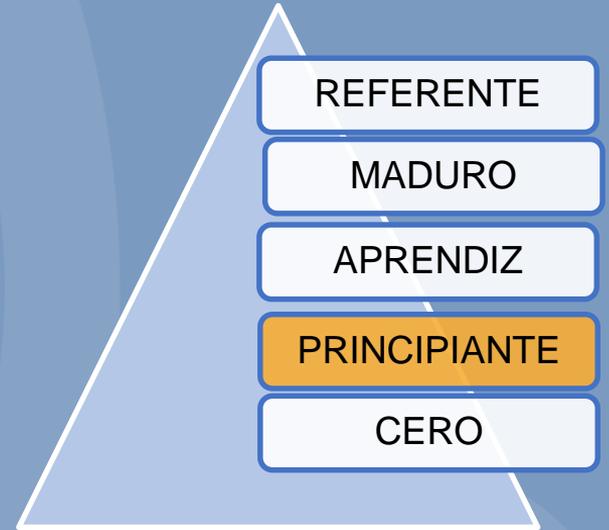
En el Departamento Química de los Materiales, Ciencias del Ambiente no ha habido contratación en los dos últimos años (2019-2020)

Existen manuales de evaluación y jerarquización académica pero no hay análisis de la información o de datos por género

Claustros de Doctorado



Dimensión III: Promoción del liderazgo de las investigadoras



Dimensión IV: Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género

No se cuenta con la información para construir indicador sobre la brecha salarial

No existen políticas de compensación laboral

REFERENTE

MADURO

APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO

Dimensión V: Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social

Las políticas para pre y postnatal para investigadoras madres solo cumplen con lo establecido por la legislación

Las políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres solo cumplen lo establecido por la legislación

Ofrecen jardín infantil para menores, entre 2 a 4 años

REFERENTE

MADURO

APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO

No existen actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral entre académicos/as

No existen actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso laboral sexista

Existen protocolos y manuales a nivel central (Dirección de Género, Diversidad y Equidad), sin embargo, no se les realiza mucha difusión al año 2020

Dimensión VI: Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista

REFERENTE

MADURO

APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO

No existen protocolos o normativas respecto a productos de investigación con lenguaje inclusivo

No existen políticas o normativas respecto a comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadoras/es

No existen vocerías paritarias

Dimensión VII: Comunicaciones con enfoque de género

REFERENTE

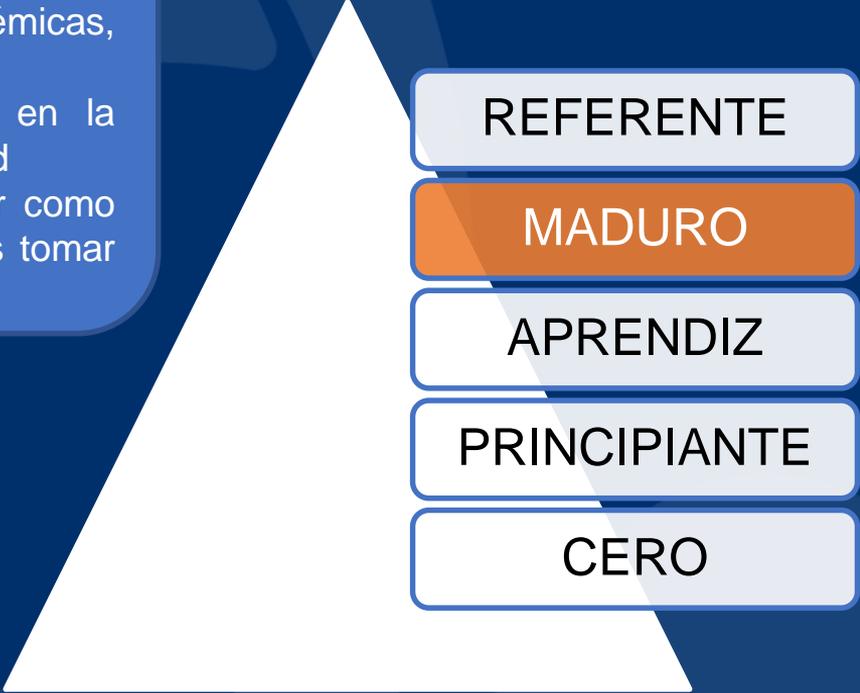
MADURO

APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO

- Es una fotografía captada del año 2020. Desde entonces se han visualizado avances en temáticas de género
- Se ha estado visibilizando el trabajo de académicas, investigadoras y egresadas de la Facultad
- Existe una representante de la Facultad en la Comisión Institucional de Género y Diversidad
- Tener un diagnóstico anual nos permite ver como vamos avanzando, y planificar que acciones tomar para llegar a un estado de Madurez



REFERENTE

MADURO

APRENDIZ

PRINCIPIANTE

CERO



¡MUCHAS GRACIAS!

EJE LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN FEMENINA

SCIENCE UP

CONSORCIO **CIENCIA 2030** PUCV | USACH | UCN