



APRUEBA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA, PERÍODO 2017 – 2025, DE
LA COMISIÓN NACIONAL DE
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y
TECNOLÓGICA – CONICYT
RESOLUCION EXENTO N°: 3467/2017
Santiago 03/05/2017

CERTIFICO QUE LA PRESENTE FOTOCOPIA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL QUE HE
TENIDO A LA VISTA.

SANTIAGO, 02 | 06 | 17

VISTOS:

Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 491/1971 y en el Decreto Supremo N° 97/2015, ambos del Ministerio de Educación; y, en la Resolución N° 1600/2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- 1.- La primera versión de la Política Institucional de Equidad de Género, elaborada por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica en el año 2013, por la cual se establecen acciones orientadas a avanzar en otorgar igualdad de oportunidades a las mujeres en el ámbito de la investigación, ciencia, tecnología, educación e innovación, tanto respecto de los usuarios y las usuarias de la institución como de los trabajadores y las trabajadoras de CONICYT, aprobada por Resolución Exenta N° 503/2013 y actualizada por Resolución Exenta N° 8167/2015.
- 2.- La necesidad de actualizar y profundizar las definiciones establecidas en la iniciativa precedente, en consideración a los nuevos desafíos que CONICYT y el Estado chileno han asumido para materializar, de manera más concreta y transversal, una política de género más robusta que explicita desafíos y resultados de forma permanente.
- 3.- El *Sistema General de Equidad de Género de CONICYT*, elaborado a través de un proceso interno participativo que contó con representación de los diferentes Programas y Departamentos de CONICYT, como con el apoyo de consultoras externas, y de la cual la *Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017 – 2025* forma parte sustantiva.
- 4.- El documento *Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017 – 2025*, por el cual se define una visión al año 2015, determinando ejes y objetivos estratégicos orientados a transformar barreras, brechas e inequidades de género en ciencia y tecnología.
- 5.- El Memorándum TED N° 5369/2017 (E10079/2017), del 10 de abril de 2017 del Departamento de Estudios y Planificación Estratégica de CONICYT, por el cual se solicita resolución que apruebe el documento *Política Institucional de Equidad de Género Período 2017-2025*, aprobado por el Consejo de CONICYT.
- 6.- Las facultades que detenta esta Dirección Ejecutiva, en virtud de lo dispuesto en Decreto Supremo N° 491/71 y en el Decreto Supremo N° 97/15, ambos del Ministerio de Educación.

RESUELVO:

- 1.- APRUEBASE y actualizase la *Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017 – 2025*, de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, cuyo documento forma parte integrante del presente acto administrativo, y el cual se transcribe a continuación:

INICIO TRANSCRIPCIÓN

**POLÍTICA INSTITUCIONAL EQUIDAD DE GÉNERO
EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
PERIODO 2017-2025**

COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA
CONICYT
CHILE

MARZO 2017.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO CONCEPTUAL DE LA TEMÁTICA DE GÉNERO

2.1. Contexto Regulatorio internacional

2.1.1 El contexto general del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH)

2.1.2 El principio de igualdad y no discriminación en el DIDH

2.1.3 La Organización de Naciones Unidas (ONU)

2.1.4 La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO):

2.1.5 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

2.2. Antecedentes y Contextualización en el Ámbito Nacional

2.2.1 Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

2.2.2 Ministerio de Educación

2.2.3 Ministerio de Economía

2.2.4 Ministerio de Ciencia y Tecnología

2.3. Conceptos Generales

2.3.1 Género y Enfoque de Género:

2.3.2 Igualdad y Equidad de Género

2.3.3 Brechas, Barreras e Inequidades de Género

2.3.4 Transversalización de Género:

III JUSTIFICACIÓN PARA UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

3.1. Barreras, Brechas e Inequidades en Ciencia y Tecnología

3.2. ¿Por qué resulta tan relevante una Política Institucional de Equidad de Género en CONICYT?

IV. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA 2017-2025

4.1. Misión Institucional de CONICYT

4.2. Visión de Gestión CONICYT con Perspectiva de Género

4.3. Objetivo General de la Política de Equidad de Género

4.3. Alcance de la Política de Equidad de Género

4.4. Ejes Estratégicos de la Política de Equidad de Género

BIBLIOGRAFIA

EQUIPO TÉCNICO

I. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile, en adelante CONICYT, elaboró su primera versión de la Política Institucional de Equidad de Género en el año 2013, estableciendo una serie de acciones orientadas a avanzar en otorgar igualdad de oportunidades a las mujeres en el ámbito de la investigación, ciencia, tecnología, educación e innovación en los dos principales ámbitos de su gestión como agencia pública: uno de carácter externo, dirigido a los usuarios y las usuarias principales de la Institución que son el foco central del quehacer institucional y se orienta a profesionales en formación de postgrado e investigadores/as, académicos, hombres y mujeres del mundo científico y tecnológico; y otro ámbito de carácter interno, dirigido a las y los trabajadores/as de CONICYT que hacen posible la misión de este organismo público.

Esta primera versión de la Política de Equidad de Género de CONICYT, permitió principalmente ordenar y visibilizar una serie de medidas tendientes a la equidad de género que venían implementándose desde hace un tiempo en la institución de manera aislada. El año 2016, sin embargo, se estima necesario actualizar y profundizar las definiciones ahí establecidas, en consideración a los nuevos desafíos que CONICYT y el Estado Chileno han debido asumir para materializar, de manera más concreta y transversal una política de género más robusta que explicita desafíos y sus resultados de forma permanente, con carácter progresivos en el tiempo y en sintonía con perspectivas e indicadores reconocidos y validados internacionalmente.

Por eso, durante el año 2016 se desarrolla un proceso de Actualización y Redefinición de la Política Institucional de Género para el periodo 2017-2025, cuyo resultado final es esta política que aquí se presenta, la que debe acompañarse de planes de acción de periodos anuales y/o trianuales dependiendo de las metas y aspiraciones trazadas.

Para llevar adelante esta nueva versión de la Política Institucional de Equidad de Género, ha sido necesario remirar tanto los avances en Chile en materias de igualdad y equidad de género en ciencia y tecnología, como asimismo, revisar las barreras, brechas, e inequidades que se mantienen en el mundo científico y tecnológico del cual CONICYT forma parte como agencia pública.

Cabe señalar que esta **Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017-2025** ha sido elaborada a través de un proceso interno participativo que contó con representación de los diferentes programas y departamentos de CONICYT; así como también con el apoyo externo de las consultoras Laura Albornoz P., Claudia Vargas P. y Loreto Martínez O, agrupadas en la consultora externa en políticas públicas de género EquiPara.

El proceso participativo de reflexión y diseño de esta política, logró construir un **Sistema General de Equidad de Género de CONICYT**, cuya centralidad es la Política Institucional de Género en Ciencia y Tecnología 2017-2025 que recoge en el presente documento, el marco conceptual e institucional tanto a nivel nacional como internacional para el enfoque que asume CONICYT, un breve contexto cuyo diagnóstico permite identificar las principales brechas, obstáculos e inequidades de género en ciencia y tecnología, así como también la visión de futuro y la definición de objetivos estratégicos que constituyen propiamente tal la política y que permitirán avanzar hacia ese futuro con mayor equidad de género en los ámbitos de competencia de CONICYT.

El Sistema General de Equidad de Género de CONICYT, de la cual la Política Institucional forma parte sustantiva, tiene los siguientes elementos:

- Ø **Diagnóstico:** análisis profundo de las principales barreras, brechas e inequidades de género en el mundo de la ciencia y la tecnología. Es un contexto basado en evidencia con corte al año 2016, debido a la información disponible cuando ha sido elaborado por la Mesa Interinstitucional de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación que preside CONICYT y que lo forman diferentes agencias públicas y privadas. El diagnóstico se constituye en la justificación para la necesidad de contar con una política de género institucional y define los principales objetivos estratégicos de la misma.
- Ø **Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017- 2025:** define una visión al año 2025, determinando ejes y objetivos estratégicos orientados a transformar las barreras, brechas e inequidades de género en ciencia y tecnología, sobre las cuales CONICYT podría contar con facultades para intervenir y actuar.

- Ø **Plan de Acción Anual:** conjunto de metas, indicadores y acciones para alcanzar los objetivos definidos en la Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología. Debe evaluarse cada año para establecer los cambios necesarios para el periodo siguiente que permita plantear desafíos nuevos hacia el logro de los objetivos definidos en la política.
- Ø **Sistema de Monitoreo y Seguimiento:** es el proceso continuo que mide el progreso y los resultados ocurridos producto de la implementación del Plan de Acción Anual orientado por la Política de Género en ciencia y tecnología. Su objetivo es conocer avances sobre el cumplimiento efectivo y eficiente de los objetivos, metas, indicadores y acciones, establecidos en el Plan de Acción Anual coherente con las definiciones de los ejes estratégicos de la Política de Equidad de Género.
- Ø **Marco Organizacional:** refiere al equipo técnico y de influencia en el nivel directivo de la institución que debe contar con atribuciones y recursos que resguarden el desarrollo, la implementación y la continuidad de la Política de Equidad de Género institucional.
- Ø **Estrategia de Difusión y Sensibilización:** es el plan comunicacional para la difusión, información, adhesión y compromiso tanto a nivel interno –dentro de CONICYT–, como externo –con el entorno de la ciencia y la tecnología nacional e internacional–, para una mejor y mayor implementación de la **Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2017-2025**.

II. MARCO CONCEPTUAL DE LA TEMÁTICA DE GÉNERO

2.1. Contexto Regulatorio internacional

La decisión y convicción institucional de la relevancia de contar con una política de género transversal de CONICYT, se apoya –entre otros elementos- en un contexto internacional marcado por orientaciones de organismos internacionales para avanzar en políticas públicas en igualdad de género, así como experiencias de otros países del mundo. En esta sección se destacan los elementos centrales de este contexto internacional que dan sentido a nivel global de la política institucional de género de CONICYT.

2.1.1 El contexto general del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH)

Uno de los objetivos principales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (en adelante DIDH) es otorgar una esfera de protección a todas y cada una de las personas. A través de la aceptación de sus tratados consagra catálogos de derechos humanos que deben ser respetados y garantizados por el Estado frente a todo individuo sujeto a su jurisdicción.

La evolución política y social de la comunidad internacional ha mostrado nuevas facetas desde la denominada "era de los derechos humanos" que se inicia en 1948, principalmente influenciada por los hechos ocurridos durante el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial. Los actuales instrumentos internacionales sobre derechos humanos abordan la situación específica que viven los distintos grupos en condición de vulnerabilidad o necesidades específicas; sus regulaciones han trascendido las protecciones civiles y políticas para enfrentar las desigualdades sociales y el esquema de titularidad individual se ha abierto a formas colectivas de atribución y ejercicio de derechos.

Desde la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) se han negociado en las Naciones Unidas cerca de sesenta tratados y declaraciones sobre derechos humanos. Entre ellos, los acuerdos más amplios y jurídicamente vinculantes son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Chile es Estado miembro fundador de la Organización de las Naciones Unidas desde 1945, habiendo ratificado los principales tratados internacionales de derechos humanos, con la excepción del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (solo firma en 2009) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (solo firma en 2001).^[1]

2.1.2 El principio de igualdad y no discriminación en el DIDH

Como sabemos, el principio de igualdad y no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Es considerado, un principio de orden transversal y se encuentra consagrado en los diversos instrumentos internacionales desde la Carta de las Naciones Unidas hasta los principales tratados de derechos humanos, incluyendo los específicos denominados de las mujeres.

En este sentido, la DUDH consagra en su Art. 1 que *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*, y en su Art. 2 dispone que *"Toda persona tiene todos los derechos y libertades"*

proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Este principio de igualdad exige que los derechos enunciados en los distintos instrumentos se reconozcan a todas personas sin discriminación alguna y que los Estados velen porque sus leyes, políticas y programas no sean discriminatorios.

Junto a lo anterior, el Comité de Derechos Humanos en su Observación General número 18, precisó que el término "discriminación", tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En materias específicas de derechos humanos de las mujeres, Chile suscribió tratados tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer^[2] (1979), conocido por sus siglas en inglés CEDAW, y la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem do Para” en 1994, entre otras.

2.1.3 La Organización de Naciones Unidas (ONU)

En septiembre del año 2015, Naciones Unidas adoptó, formalmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGs, por su sigla en inglés), los que formulan metas mundiales que plantean un horizonte común a las iniciativas acordadas por los diferentes países que la integran, fijando objetivos a cumplir al 2030^[3].

Estas metas conforman un conjunto de 17 objetivos de desarrollo orientados a reducir la pobreza global, el hambre, la desigualdad y a enfrentar desafíos medioambientales. Entre los objetivos, destaca el *Objetivo N° 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

Este objetivo general, se materializa a través de otros objetivos específicos, entre los cuales se destacan algunos más propiamente asociados al quehacer institucional de CONICYT y el campo de la ciencia y la tecnología:

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y la formulación de políticas de protección social, así como la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5. Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública.

5.6. Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.7. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

5.8. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Además, dentro del *Objetivo N° 4*, esto es: *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida*, existe un objetivo específico que alude especialmente a algunos de los desafíos en ciencia y tecnología:

4.b Aumentar sustancialmente para el año 2020, el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países de África, a objeto que sus estudiantes puedan matricularse en programas de estudios superiores, incluidos programas de formación profesional y programas

técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, en países desarrollados y otros países en desarrollo.

Naciones Unidas ha hecho este llamado a todos los países miembros, a objeto que dichos objetivos sean considerados dentro de sus estrategias de desarrollo. Chile ha adoptado este marco de acción estratégica dentro de su agenda pública y social para fortalecer la agenda de desarrollo sostenible de la ONU.

2.1.4 La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO):

UNESCO tiene como una de sus dos prioridades globales la igualdad de género, y al respecto, afirma que no solo es un derecho humano fundamental, sino que también es necesario para la creación de sociedades sustentables y pacíficas[4].

De la misma forma se señala que la participación total y equitativa de las mujeres es vital para asegurar un futuro sostenible, porque:

- Ø Los roles de género son creados por la sociedad y se aprenden de una generación a otra;
- Ø Los roles de género son constructos sociales y se pueden cambiar para alcanzar la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres;
- Ø Empoderar a las mujeres es una herramienta indispensable para hacer avanzar el desarrollo y reducir la pobreza;
- Ø Las desigualdades de género socavan la capacidad de las niñas y mujeres de ejercer sus derechos;
- Ø Asegurar la igualdad de género entre niños y niñas significa que ambos tienen las mismas oportunidades para acceder a la escuela, así como durante el transcurso de sus estudios.

En este orden de ideas, la División de Igualdad de Género de UNESCO ha desarrollado coincidentemente con estos argumentos, 5 áreas de influencia estratégica: a) Educación, b) Ciencias naturales, c) Ciencias Sociales y humanas; d) Cultura y e) Comunicación e Información. Las orientaciones actuales de dichas áreas para los países que la integran, se contienen el "Plan de Acción de la Unesco para la prioridad Igualdad de Género 2014 – 2021"[5].

A partir de este documento UNESCO entrega, a todos los países que la conforman, las orientaciones técnicas y políticas que les son exigibles. Así, para cada área estratégica los Estados tienen por resultados esperados:

- Ø Educación: Formular, aplicar y/o evaluar sus políticas y los procesos en la esfera de la educación, desde la perspectiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Ø Ciencias Naturales: Superar las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en las ciencias exactas y naturales para fortalecer las capacidades de las mujeres en los ámbitos científicos de la UNESCO, en particular mediante la promoción de científicas como modelos, y tutoras de alumnas y científicas jóvenes; fortalecer las redes de científicas de diversos ámbitos científicos y regiones; mejorar la medición y evaluación de datos por género y promover la participación real de las mujeres en los procesos de alto nivel que conforman los programas y las políticas en el ámbito de las ciencias.
- Ø Ciencias Sociales y Humanas: Promover la generación de datos e investigaciones sobre los efectos que las transformaciones sociales producen en las mujeres y los hombres, a fin de dar fundamento a políticas específicas basadas en hechos empíricos y velar porque se tomen debidamente en consideración las contribuciones y funciones que cumplen las mujeres como agentes del cambio, con respecto a los problemas vinculados a la bioética, incluida su participación equitativa e inclusiva en los procesos de adopción de decisiones, la investigación y el fortalecimiento de las capacidades.
- Ø Cultura: Realizar un reconocimiento creciente de las contribuciones de las mujeres a la vida cultural, mediante una mayor promoción de aquellas, la mejora en la recopilación de datos y la gestión del conocimiento.
- Ø Comunicación e Información: Integrar el enfoque de igualdad de género en las estrategias y prácticas, a objeto de crear capacidades entre las mujeres y las niñas en materia de TIC's, y en los foros de Sociedades del Conocimiento y de TIC; y el refuerzo del acceso incluyente en materia de género a la información y el conocimiento (UNESCO, 2014).

2.1.5 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

La OCDE por su parte, ha señalado que los gobiernos pueden proveer incentivos tanto monetarios como no monetarios a objeto de aumentar la cantidad de mujeres en carreras en las áreas de ciencia y

tecnología, a través del desarrollo de programas y acciones específicas, sin los cuales no será posible insertar mujeres como trabajadoras en áreas de ciencia y tecnología al ritmo que aumenta la demanda de trabajadores en estas áreas.

La OCDE enfatiza que la perspectiva de género debe ser parte integral del sistema escolar y sus comunidades. En este marco, propone atraer más mujeres jóvenes para ejercer como profesoras de disciplinas STEM y realizar acciones en el sistema escolar, con el propósito de hacer más atractiva la educación de estas disciplinas a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes.

Además, plantea que los países deben avanzar en políticas públicas con enfoque de género que incluyan incentivos en educación terciaria y de postgrado para financiamientos y becas, formación en investigación y contratación de personal académico (OCDE, 2008).

2.2. Antecedentes y Contextualización en el Ámbito Nacional

A nivel de nuestro país, resulta relevante comprender la decisión de CONICYT de contar con una política institucional de equidad de género, en el marco de su participación como parte del Estado, donde el Servicio Nacional de la Mujer y desde el año 2015 el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, han desarrollado permanentemente la tarea de transversalizar el enfoque de género en todas las instituciones públicas. Particularmente, CONICYT pertenece al Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, donde existe un marco común de estrategias para la equidad de género que se describen muy brevemente.

2.2.1 Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Un hito fundamental en el desarrollo de las políticas de género en Chile, fue la creación en el año 1991 del Servicio Nacional de la Mujer (en adelante SERNAM), cuya labor se ha focalizado en la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y a los espacios de toma de decisiones, la erradicación de la violencia contra las mujeres, la mejora de su calidad de vida y el término de los estereotipos de género que se enseñan en la familia, en la escuela y a través de los medios de comunicación social.

El SERNAM ha desarrollado documentos oficiales tales como los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que fijan estrategias y objetivos en materias de equidad de género, así como también ha sido activo en proponer a las diferentes instituciones del sector público Programas de Mejoramiento de Gestión (OMG) para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. El año 2015, se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, cumpliendo así uno de los compromisos del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ha enmarcado sus estrategias en el **Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2020**, a partir de la cual se desprende la Agenda de Género vigente. El objetivo central de este plan marco para todo el Estado es precisamente "Profundizar la incorporación del enfoque de género y los objetivos de igualdad y no discriminación en todos los terrenos del quehacer público es deber del Estado".

Este Plan de Igualdad determina siete ejes estratégicos para la acción en este período, estos son:

1. Políticas públicas y una institucionalidad para la equidad de género.
2. Democracia paritaria y participación de las mujeres.
3. Corresponsabilidad social en el cuidado de personas.
4. Autonomía económica y trabajo decente.
5. Autonomía en la sexualidad y las decisiones reproductivas.
6. Violencia de género.
7. Las niñas y niños: un punto de partida para la igualdad.

2.2.2 Ministerio de Educación

El año 2015, se implementa a través de la Resolución N° 9304 del 26.12.14, la Unidad de Equidad de Género dependiente de la Subsecretaría de Educación, cuyo objetivo principal es promover la igualdad y el desarrollo integral de hombres y mujeres en el sistema educacional. A partir de él, los objetivos específicos propuestos para esta nueva unidad son:

- Promover en el sistema educacional la igualdad y el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes, hombres y mujeres.

- Sensibilizar, generar evidencias, establecer mecanismos y competencias en el personal del MINEDUC, en instituciones del sector autónomo y en actores del sistema de educación y para los niveles educacionales.
- Promover propuestas para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de proyectos y proceso de implementación de la Reforma Educacional.

Estos objetivos específicos se relacionan al marco de acción de CONICYT en su política de género, toda vez que se explicita la importancia de una educación no sexista, que aspire a moldear la trayectoria de niños, niñas y adolescentes durante toda su historia educacional, donde la cultura científica sea capaz de construir vocaciones igualitarias entre hombres y mujeres hacia el mundo de la ciencia y la tecnología, con impactos positivos en el desarrollo futuro en las diversas áreas del conocimiento.

2.2.3 Ministerio de Economía

La incorporación del enfoque de género se realiza desde la Subsecretaría de Economía en todas las materias que se están impulsando desde esta cartera como Responsabilidad Social, Agenda Digital y Economía Social. Particularmente, la agenda de género que se está impulsando tiene tres ejes estratégicos:

- 1) **Empoderamiento:** visibilizar y aumentar la participación de mujeres en puestos de tomas de decisión a nivel ejecutivo y directorios; como una buena estrategia corporativa que agrega valor y contribuye a la rentabilidad de la empresa.
- 2) **Emprendimiento:** apoyar y fortalecer el emprendimiento femenino.
- 3) **Productividad:** potenciar el discurso de género en la temática, con el mensaje de que el aporte de una mayor participación femenina en la fuerza de trabajo contribuye al desarrollo económico y social del país y a los ingresos familiares correspondientes.

2.2.4 Ministerio de Ciencia y Tecnología[6]

El futuro Ministerio de Ciencia y Tecnología, tendrá la oportunidad de integrar la perspectiva de género en el quehacer de sus definiciones y estrategias. Para ello, esta actual política de equidad de género y la experiencia acumulada en la materia desde CONICYT será insumo relevante para los desafíos y esperanzas que la nueva institucionalidad puede proyectar hacia el futuro pensando en potenciar una ciencia al servicio del desarrollo país de manera inclusiva y sostenible.

2.3. Conceptos Generales

2.3.1 Género y Enfoque de Género:

El Género es una construcción social y cultural que otorga o resta atributos, roles, deberes y obligaciones diferenciadas a hombres y mujeres, y de esta manera genera diferencias entre lo femenino y lo masculino en contextos específicos. Con esta predeterminación cultural se construye una desigual distribución de poder que subyace a las relaciones de género. Por lo tanto, el género es relacional, adquirido, jerárquico (poder), contextual pero eminentemente estructural y político, atraviesa de manera explícita e implícita e incluso simbólica, todos los ámbitos de acción pública y privada[7].

El enfoque de Género supone una forma de observar la realidad que permite identificar los diferentes roles, acciones y actividades que realizan las personas y que derivan en asimetrías, desigualdades y relaciones de poder derivadas de los significados para lo femenino y lo masculino en contextos culturales específicos. Ayuda a reconocer las causas que producen desigualdades e inequidades y a formular mecanismos para superarlas. El enfoque de género contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y resulta aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etcétera (PNUD, 2008).

En el sector público, la Perspectiva de Género es un enfoque destinado a mejorar la eficacia social de las intervenciones y programas públicos, y reconoce dos hechos relevantes a la hora del diseño y evaluación de políticas sociales: primero, la existencia de prioridades y requerimientos sociales y sectoriales específicos según género y edad, que deberán estar presentes en los diagnósticos de necesidades; y en segundo lugar, el hecho de que las políticas públicas tiene efectos específicos sobre el bienestar y calidad de vida de hombres y mujeres en sus distintas edades, lo que debiera verse controlado en la fase de evaluación de programas (SERNAM 2001).

2.3.2 Igualdad y Equidad de Género

La igualdad de género es un principio que comenzó a ser utilizado en Chile bajo la denominación equidad de género, en el año 2007 con la promulgación de la Ley de Reforma al Sistema de Pensiones, pero que tuvo como antecedente la reforma constitucional de 1999 que modificó el Art. 19 n°2 señalando que: “hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que en cierta forma vino a reafirmar la idea de que todas las personas, sin distinción de sexo tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y a la sociedad en su conjunto. Por cierto, no basta consignar la igualdad en la ley si ésta no se materializa en los hechos. No basta con igualdad formal, sino que es necesario avanzar a una igualdad real[8]. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y todo espacio social.

Así entonces, la **Igualdad de Género** supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres, así como a toda identidad sexual, se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que implica que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Asimismo, incorpora la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

El medio para lograr la igualdad es la **Equidad de Género**, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres –y las identidades sexuales- de acuerdo a sus respectivas necesidades. En efecto, la equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de origen basadas en el sexo y en las asimetrías dadas a lo femenino y lo masculino; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (PNUD, 2014).

En términos simples, la equidad de género busca enfrentar las brechas y barreras atribuibles a las diferencias culturales y socialmente creadas y sostenidas, lo que permite avanzar en la igualdad de género.

2.3.3 Brechas, Barreras e Inequidades de Género

Las brechas de género son las diferencias entre lo femenino y lo masculino en términos de oportunidades, acceso y uso de los recursos que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano[9]. Las brechas se constituyen en una cuantificación de las diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. De este modo, cuanto mayor es la brecha, mayores son las diferencias basadas según el sexo y/o identidad de género de las personas y cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la equidad de género. Por otra parte, las barreras de género son factores que impiden o limitan el acceso de las personas a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser de tipo legal, normativa, reglamentaria, social, económica, cultural u otras condiciones de acceso.

En este sentido, la experiencia y evidencia internacional nos muestra que la igualdad y equidad de género deben ser elementos centrales de una sociedad que busca la justicia y la equidad social, ya que también son un pilar fundamental para el desarrollo y bienestar de dicha sociedad, incluidos todos sus integrantes. Es un desafío inmenso, que requiere de todos los actores, instituciones y organizaciones que hacen parte de estas sociedades, donde las acciones concertadas y globales para enfrentar la inequidad de género resultan relevantes.

2.3.4 Transversalización de Género:

La transversalización de género es *“la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”* (Consejo de Europa, 1998, citado en PNUD, 2015).

La transversalización de género busca incidir en distintos ejes:

EJE POLITICO	EJE PROGRAMATICO	EJE POLITICO ADMINISTRATIVO
DECIDE	CREA MECANISMOS INSTRUMENTOS	ACTÚA

· Construye y crea normas.	· Genera información	· Operativiza planes, programas y proyectos
· Toma decisiones frente a estructuras	· Planifica	· Administra proyectos
· Define presupuestos	· Monitorea y evalúa	· Obtiene información

Fuente: PNUD, 2015.

III JUSTIFICACIÓN PARA UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

El análisis con perspectiva de género en el mundo de la ciencia, tecnología e innovación no es nuevo y se ha tornado un tema de creciente importancia en todo el mundo. Desde hace casi 40 años la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Comisión Económica y Social ha visibilizado la situación de desigualdad y disparidad de oportunidades educativas para las mujeres y las niñas, así como de acceso de las mujeres a capacitación y al mercado de trabajo. A partir del “Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz”, 1976-1985, se concedió particular importancia al papel que las mujeres desempeñaban en ciencia y tecnología, el llamado a la acción en la esfera de la ciencia, la tecnología y el género continuó intensificándose a un ritmo constante (UNESCO; 2007).

Desde esta perspectiva, la igualdad y equidad de género es considerada como un camino para promover excelencia científica y tecnológica, más que solo para mejorar las oportunidades de las mujeres en estos campos (IADB, 2014).

En el año 2007, la UNESCO señalaba que era urgente fomentar acciones científicas y tecnológicas capaces de incorporar la perspectiva de género mediante tres ejes, que son recogidos luego por la Comisión Europea:

- 1) El fomento de la participación de las mujeres en las carreras de ciencia y tecnología e investigación y desarrollo en todo el mundo.
- 2) La incorporación en la investigación de necesidades tanto de hombres como de mujeres.
- 3) El aumento en la recolección de un mayor volumen de datos en ciencia, tecnología y género, y la promoción de investigación rigurosa dirigida a mejorar la comprensión de las cuestiones de género en la ciencia (Yellow Window Management Consultants – Engender – Genderatwork para Ministerio de Ciencia y Tecnología de España – Comisión Europea, 2011).

La Inequidad Vertical:

A nivel mundial, se observa como tendencia que existe una disminución de la participación de las mujeres a medida que se avanza en la carrera científica, es decir, hay una menor presencia de mujeres en puestos de liderazgo propios de la actividad científica y tecnológica.

En el caso de Chile, es innegable que la participación de mujeres en educación superior ha aumentado de forma sostenida durante los últimos años. Según cifras del Servicio de Información de Educación Superior (SIES)[10], en el año 2016, las mujeres representaron el 53% de las matrículas del primer año a nivel de programas de pregrado en las universidades.

En tanto en postgrado, la matrícula femenina es de 49% y en postítulos las mujeres son el 64,3% al año 2016 (SIES, 2016a). Asimismo, las mujeres contribuyen de forma creciente a las titulaciones en educación superior, donde la participación de mujeres se mantuvo alrededor de 55% entre el año 2005 y 2015, evidenciando de la misma forma un aumento importante en las titulaciones de postgrado de 36,4% en 2005 a 48,6% en 2015(SIES 2016b). En tanto, para los programas de Doctorado solo el 44% del total de las titulaciones son mujeres, pero solo un 31% de la planta académica de las universitarias chilenas que tienen título de Doctor son mujeres.

Particularmente, en la participación en concursos CONICYT, se observa que la participación femenina para todos los proyectos y becas de CONICYT ha aumentado desde un 25,65% en el año 2001 a alrededor de 40% desde el año 2009 en adelante. Un factor importante en este desarrollo ha sido el aumento de becas entregadas a través del Programa de Formación de Capital Humano Avanzado de

CONICYT, donde alrededor del 45% de las Becas Nacionales de Doctorado y Magíster son adjudicadas a mujeres. Además, en torno al 40% de las becas de Doctorado de Becas Chile son adjudicadas a mujeres, cifra que aumenta a la mitad de las becas para los concursos de Magíster de Becas Chile.

Sin embargo, en el caso de los proyectos adjudicados por FONDECYT se observan grandes brechas, pues un 73% de proyectos adjudicados lo lideran hombres, frente a un escaso 27% de proyectos liderados por mujeres (según el acumulado histórico entre el año 2001 y 2015).

Los promedios de participación de género se repiten en otros programas de CONICYT que apoyan la carrera de investigadores "en etapa avanzada", tales como FONDEF, los directores de los Centros de Investigación de I+D (Regional, PIA y FONDAP)[11], así como programas más pequeños como el Fondo de Equipamiento Científico y Tecnológico (FONDEQUIP) o el Fondo de Desarrollo de la Astronomía Nacional, por ejemplo[12].

Por lo tanto, es posible afirmar que aun cuando más mujeres ingresan a la educación superior en carreras de pregrado y se titulan antes y en mayor porcentaje, sigue existiendo una importante brecha de género que comienza a aumentar (como tendencia general) conforme se avanza en la carrera de investigación. Esto pese a los esfuerzos realizados, dirigidos a apoyar a investigadoras en el desarrollo de su actividad científica básica, que se ha traducido en que en FONDECYT los proyectos liderados por mujeres tuvieron una tendencia al alza moderada de entre un 24,2% el año 2009 a un 28,9% el año 2015.

En conclusión, Chile está todavía muy por debajo de indicadores de equidad de género en el mundo de la ciencia y la tecnología, que se observan en otros países de la región y del mundo entero. Por ejemplo, según la UNESCO 2015, de entre 20 países latinoamericanos que reportaron datos en participación de mujeres en actividades científicas y tecnológicas, 5 de ellos ya alcanzaron la paridad de género[13], mientras Chile se encuentra con un 32% de participación de mujeres en ciencia y tecnología ubicándose en el último tramo.

La Inequidad Horizontal:

Cuando se observa la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas del conocimiento, es posible observar un conjunto de diferencias basados en el sexo de las personas según áreas del conocimiento; de este modo, hay una gran brecha que se refleja en una menor participación de mujeres en las ciencias, matemáticas, ingenierías y tecnologías (llamadas STEM por sus siglas en inglés). En estas áreas en particular, las barreras que enfrentan las mujeres son aún mayores y más complejas, lo que se refleja en la existencia de una brecha aún más amplia que en las otras áreas del conocimiento y que persiste a través de los años en todos los niveles de las disciplinas STEM, con una sub representación de las mujeres en cualquier punto de su trayectoria y que se mantiene conforme avanzan los niveles de formación e investigación.

Las diferencias en estas áreas comienzan temprano, ya en el sistema escolar está demostrado que la brecha entre niños y niñas en el logro en pruebas de ciencias y matemáticas aumenta en la medida que avanza su edad. Así por ejemplo, mientras en el SIMCE de Matemáticas del año 2015 para 4° básico no existen diferencias en los resultados del test, en 8° básico la diferencia de puntajes ya es de 6 puntos en contra de las mujeres, mientras en 2° medio es de 10 puntos menos para las mujeres. En el SIMCE de Ciencias pasa algo similar, no existiendo diferencias en 6° básico entre niños y niñas, pero habiendo 10 puntos de diferencia a favor de los hombres en 2° medio[14]. Estas brechas en el rendimiento, se repiten, por ejemplo, en la prueba internacional PISA, donde para la PISA matemática año 2015 aplicada a estudiantes de 15 años en 72 países, se concluye que Chile tiene la quinta mayor brecha por género entre el total de los países participantes –y la primera a nivel latinoamericano, junto a Colombia–.

A nivel universitario, la matrícula de primer año de las universidades chilenas muestra que en el área de ingeniería un 17% son mujeres y en ciencias ellas son un 22% en el año 2016. Mientras que en áreas de Salud y Servicios Sociales las mujeres son un 78% de la matrícula universitaria de primer año y en Educación un altísimo 79%[15].

Otro ejemplo, es que en las universidades chilenas el año 2016, tan sólo un 14% del total de Directores y Coordinadores de Programas de Doctorados de las áreas STEM (acreditados o no) eran mujeres.

Particularmente en CONICYT, del total de proyectos financiados al año 2016 en las áreas de Ingeniería y Tecnología, sólo un 21% son mujeres y en Ciencias Naturales sólo un 27%. En cuanto a Becas de Doctorado, solo un 21% de las becas de Ingeniería y Tecnología fueron obtenidas por mujeres.

Enfoque de género en el contenido del quehacer científico y tecnológico:

Pero las desigualdades de género en ciencia, tecnología e innovación, no solo refieren a la participación de las mujeres en actividades de investigación. También resulta pertinente abordar e incorporar en el análisis la problemática de cómo el enfoque de género debería estar transversalmente incorporado en el quehacer de la ciencia y la tecnología chilenas. Es decir, cómo se incorpora la perspectiva de género en las actividades de investigación y desarrollo de la comunidad científica chilena a lo largo del país.

Si reconocemos que la ciencia, como cualquier otra actividad humana, no está libre de condicionantes culturales y sociales, entonces el análisis de género en la actividad científica y tecnológica consistiría en develar y transformar los estereotipos de género, siendo capaces de realizar “investigación” capaz de considerar no sólo los resultados analizados según género, sino también permitiendo que la mirada de género signifique un recurso para el avance de la investigación científico y tecnológica y un factor de promoción de nuevas líneas de investigación y desarrollo tecnológico. Esto, se encuentra más avanzado en el área de ciencias sociales, y ha comenzado a introducirse en las ciencias de la vida y la salud, pero aún falta mucho por hacer en las otras áreas del conocimiento.

La forma de materializar este enfoque es el enfoque de Innovaciones de Género, que adopta el análisis de sexo – género. Han sido pioneros en este tema el proyecto “Gendered Innovations: in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment”^[16].

Además de aumentar la participación femenina, y de promover la igualdad en carreras de investigación y desarrollo a objeto de modificar estructuralmente las instituciones académicas, se propone un cambio en el conocimiento o las “innovaciones de género”, que promueva la excelencia en ciencia y tecnología a través de la integración del análisis de género en los contenidos de la investigación que se realiza.

En Chile no existen iniciativas transversales de este tipo, sino más bien (principalmente en las áreas de las ciencias sociales y humanidades) centros y departamentos académicos que realizan estudios de género, así como también formación en el tema. Consideramos que constituiría un avance generar masa crítica especializada en conocimiento sobre género, pero es igualmente necesario y determinante para el avance del país, transversalizar el enfoque de género al quehacer de investigación de todas áreas y disciplina del conocimiento. Esto no es más que considerar las realidades de hombres y mujeres en las preguntas y problemáticas que la ciencia y la tecnología abordan, así como también considerar investigación específica en temáticas de género, en aquellas disciplinas y líneas de investigación donde resulte pertinente.

3.1. Barreras, Brechas e Inequidades en Ciencia y Tecnología

La política pública para la equidad de género, pretende principalmente abordar las Barreras, Brechas e Inequidades (BBI) existentes a partir de estrategias y facultades con que cuentan las instituciones públicas, en este caso, CONICYT.

Identificar la existencia de inequidades basadas en el sexo de las personas, producto de la valoración cultural que hace la sociedad de ellas, permite al Estado y sus agencias, centrar la mirada en las prioridades institucionales y en los procesos de provisión de bienes y/o servicios en los que corresponde aplicar el enfoque de género, generando acciones o planes que en un determinado período de tiempo contribuyan a la reducción de las inequidades y aporten, en última instancia, a una mayor igualdad de género.

Esta **Política Institucional de Equidad de Género**, se basa en un trabajo de diagnóstico de BBI realizado de manera participativa por una Mesa Interna de Género de CONICYT transversal a la institución y de carácter técnico, que ha considerado los productos estratégicos de la institución, que a continuación se señalan^[17]:

1. Financiamiento de proyectos de investigación en ciencia y tecnología.
2. Financiamiento de centros de investigación en ciencia y tecnología.
3. Financiamiento de becas para formación de capital humano avanzado nacional y extranjero.
4. Financiamiento de proyectos que fortalezcan a instituciones que desarrollen investigación en ciencia y tecnología.
5. Financiamiento de proyectos que impulsen acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología.
6. Financiamiento de equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor.
7. Financiamiento de proyectos de gestión de información científica de valor público.
8. Financiamiento de proyectos producto de convenios internacionales que promuevan la vinculación e integración internacional de la comunidad científica nacional.

De este modo, junto a la evidencia cuantitativa anteriormente descrita sobre la participación de las mujeres en diversas etapas y estadios de su trayectoria de formación e investigación, se analizan también las barreras que inciden y están presentes en este fenómeno.

Una de las barreras relevantes que se observa es el “sexismo”^[18] presente en el sistema educativo chileno, tanto a nivel escolar como de pregrado, postgrado e investigación, donde una visión tradicional de la ciencia, tiende a asociarla más al mundo de lo masculino, lo que se ha llamado la visión androcéntrica de la ciencia (UNESCO, 2015). Esto se agudiza en el caso de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) generando barreras asociadas a “estereotipos”^[19] de género que impactan en una menor participación de mujeres tanto al elegir carreras STEM como en su posterior desarrollo en la academia y la investigación.

También se percibe como barrera relevante, el conjunto de dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, dado que en nuestra sociedad las labores de cuidado de hijos(as) menores de edad, enfermos, adultos mayores, etc. todavía recaen principalmente en las mujeres. Así, el trabajo doméstico – labores del hogar, cuidados de la familia y sus necesidades - se instala como un obstaculizador de la dedicación “necesaria” en el ejercicio de la docencia y/o de la investigación, generándose una tensión permanente entre los desafíos de la actividad de investigación y/o académica y el trabajo doméstico; conflicto que por supuesto, resulta transversal a la realidad de las mujeres en cualquier ámbito de desempeño laboral y profesional.

Otro factor que surge como limitante, es que los círculos de conducción y de toma de decisiones en gran parte de las agencias que son parte del sistema nacional de ciencia y tecnología están mayoritariamente compuestos por hombres. Esta distribución de las estructuras de poder en torno a lo masculino, dificulta la visibilización de las inequidades y colabora en la mantención de enfoques predominantemente masculinos, que no solo pierden riqueza en su diversidad sino también, limitan el empoderamiento de las mujeres y desde ahí las posibilidades reales de impulsar cambios de fondo en las dinámicas de la actividad científica y tecnológica capaces de considerar sistemáticamente las inequidades de género.

Con respecto a la cultura organizacional de CONICYT, resulta necesario que se constituya en un factor protector y promotor de equidad de género, construyendo una visión común frente al tema y la necesaria transversalización del enfoque de género en la gestión de los productos estratégicos. Ello debe incluir, tanto a las dinámicas internas propias de las condiciones de desarrollo de las personas y trabajadores, como a las estrategias de comunicación con que CONICYT transmite y posiciona su quehacer en el mundo de la ciencia y la tecnología.

Entre las barreras de género propias de CONICYT de las cuales esta política intenta abordar, se encuentran particularmente la falta de difusión y conocimiento en la política de gestión de personas al interior de la institución respecto a procesos ligadas a equidad de género (reemplazos, medidas de conciliación y corresponsabilidad, beneficios pre o post natal) o la falta de integración de sistemas de información y la estandarización de un sistema único de generación de información para el levantamiento de estadísticas e indicadores de mayor robustez y con enfoque de género respecto a la población usuaria de CONICYT.

3.2. ¿Por qué resulta tan relevante una Política Institucional de Equidad de Género en CONICYT?

Una mayor igualdad de género en las ciencias y tecnologías es un asunto de calidad y excelencia en las actividades de I+D y un aporte al desarrollo económico del país.

- Ø La mejor y mayor inserción del talento de las mujeres en actividades de I+D representa una oportunidad de crecimiento para el país y es significativa para reducir las brechas salariales en el mundo laboral.
- Ø La diversidad de género contribuye a fortalecer los equipos y, por tanto, a la excelencia y calidad de las actividades científicas tecnológicas y de innovación.

IV. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA 2017-2025

La Política de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología para el período 2017-2025 se enmarca en la misión institucional de CONICYT^[20], integrando su contenido y alcance al marco normativo y regulador del quehacer de la Comisión.

Está conformada por cuatro elementos centrales:

- Ø *Visión*, que enuncia la aspiración de largo plazo indicando qué queremos llegar a ser y nos permite inspirar y motivar a los y las integrantes de la institución a sentirse identificados y comprometidos con este horizonte, para enfocar los esfuerzos en una misma dirección.
- Ø *Objetivo General*, que identifica claramente el resultado central que se espera lograr en el plazo establecido –hasta el 2025–, entrega orientación y la posibilidad de definir los lineamientos estratégicos ligados a la acción.
- Ø *Alcance*, que identifica claramente qué procesos y quienes se ven afectados por la política.
- Ø *Ejes Estratégicos*: que definen líneas de trabajo prioritarias para llevar adelante la visión y el objetivo planteado. Cada eje tiene, a su vez, objetivos que son todo lo que desea alcanzar para cada eje en el plazo propuesto (2017-2025); a partir de los cuales se deben generar los planes de acción anuales, el camino para concretar las aspiraciones en la materia.

4.1. Misión Institucional de CONICYT

Impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de las/os chilenas/os, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

4.2. Visión de Gestión CONICYT con Perspectiva de Género

CONICYT contribuye a que el proceso de formación de capital humano y desarrollo de investigación científica y tecnológica se realiza con equidad de género considerando brechas, barreras e inequidades que enfrentan hombres y mujeres en estos ámbitos.

4.3. Objetivo General de la Política de Equidad de Género

Lograr mayor equidad de género en el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación a través de acciones que enfrenten brechas, barreras e inequidades.

4.3. Alcance de la Política de Equidad de Género

Esta política involucra tanto a usuarios y usuarias como a todo el personal de CONICYT, a través de los procesos de provisión de bienes y servicios de CONICYT, procesos estratégicos y procesos de apoyo [21].

4.4. Ejes Estratégicos de la Política de Equidad de Género

Son los lineamientos generales que CONICYT establece y se entienden como fundamentales para el cumplimiento del objetivo general de dicha la Política Institucional de Equidad de Género durante el periodo 2017-2025.

Se concretan en objetivos estratégicos y acciones que harán posible avanzar en cada uno de ellos, y conjuntamente alcanzar el objetivo general.

La implementación operacional de los ejes estratégicos estará contenido en el Plan de Acción Anual que cada año CONICYT deberá revisar y actualizar conforme se avance en las metas e indicadores propuestos. Este Plan de Acción contendrá los objetivos estratégicos, metas e indicadores; además de las acciones y responsables de su ejecución.

Basados en el Diagnóstico de Ciencia, Tecnología e Innovación[22] y considerando las principales brechas, barreras e inequidades de género que están presentes en el campo de acción de CONICYT, se han establecido tres ejes estratégicos que deben ser abordados en el periodo 2017 – 2025.

EJE 1: Promover y potenciar la igualdad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica

Una de las mayores brechas existentes en ciencia y tecnología es la llamada inequidad vertical, presente en todas las áreas del conocimiento y donde las mujeres tienen menor participación a medida que avanzan en sus carreras de investigación. De esta manera, se requieren estrategias capaces de aumentar el acceso de las mujeres al mundo de la ciencia y tecnología, aportar a la promoción de participación y mantención en las actividades científicas, comenzando desde muy temprano con la profundización y fortalecimiento de la integración de las mujeres en las ciencias, las tecnologías, y por

sobre todo, su desarrollo en todos los niveles y roles que deseen, potenciando el posicionamiento, conducción y liderazgo de las mujeres y contribuyendo a la disminución del impacto en desigualdad producido por los estereotipos de género presentes en ciencia y tecnología y propiciando el desarrollo de una cultura de igualdad de oportunidades.

Objetivos Estratégicos Eje 1:

1.1 Aumentar la participación de las mujeres en formación avanzada y proyectos de investigación y de divulgación y educación científica.

1.2 Aumentar el número de mujeres en los consejos y comités de evaluación de los procesos de selección de los proyectos de investigación, becarios y participantes de los programas estratégicos de CONICYT.

1.3 Incentivar a actores de la comunidad científica y tecnológica a implementar medidas de equidad de género para promover el ingreso y desarrollo de las mujeres en carreras científicas y tecnológicas.

EJE 2: Visibilizar el desarrollo de la Ciencia y Tecnología del país desde una perspectiva de igualdad de género

Se busca generar espacios de socialización, difusión y comunicación del desarrollo de la actividad científica y tecnológica incorporando el enfoque de género y aportando a la visibilización del contexto sociocultural-institucional en que éstos se desarrollan en Chile desde la perspectiva de género.

Se trata de contribuir a la generación de conocimiento en el tema, así como a la sensibilización y la mayor formación tanto de actores internos a CONICYT, como aquellos que son parte del entorno del sistema de ciencia y tecnología.

Para llevar a cabo lo anterior, se fomentará la vinculación con instituciones académicas tales como universidades, centros de investigación e instituciones afines a través de alianzas estratégicas.

Objetivos Estratégicos Eje 2:

2.1. Contribuir a la generación y difusión de conocimiento de la problemática de género en el área de la ciencia y la tecnología.

2.2 Aumentar el nivel de difusión de la política institucional de equidad de género y las estrategias para su implementación.

2.3 Aumentar el nivel de conocimiento y sensibilización de trabajadores y colaboradores de CONICYT en enfoque de equidad de género en ciencia y tecnología y la política de equidad de género como estrategia institucional transversal.

2.4 Desarrollar las comunicaciones, tanto internas como externas de la institución, con perspectiva de género.

EJE 3: Instalar una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros de CONICYT.

Busca incorporar la perspectiva de género tanto en la gestión de las personas –trabajadores de CONICYT- principalmente en temas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con un fuerte énfasis en la corresponsabilidad del trabajo doméstico; como en promover la equidad de género entre quienes resultan están vinculados principalmente como proveedores de CONICYT en el éxito de su gestión institucional.

Para llevar a cabo lo anterior, se debe generar y promover la implementación de beneficios y buenas prácticas de equidad de género a nivel transversal en todos los equipos que trabajan en CONICYT, así como también incentivar, dentro de los marcos de la normativa vigente, para que sus proveedores desarrollen medidas de equidad de género.

Objetivos Estratégicos Eje 3:

3.1 Desarrollar y promover la equidad de género en los procesos de compras y contrataciones de bienes y servicios externos.

3.2 Desarrollar y promover la equidad de género en la gestión de recursos humanos de CONICYT impulsando la diversidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en procesos de reclutamiento y del desarrollo del personal de CONICYT.

BIBLIOGRAFIA

- Ø Agencia de Calidad de la Educación (2014a), Síntesis Resultados de Aprendizaje: 4° Educación Básica, Recuperado de: http://archivos.agenciaeducacion.cl/resultados-2014/Sintesis_Resultados_4B_2014.pdf
- Ø Agencia de Calidad de la Educación (2014b), Síntesis Resultados de Aprendizaje: 6° Educación Básica, Recuperado de: http://archivos.agenciaeducacion.cl/resultados-2014/Sintesis_Resultados_6B_2014.pdf
- Ø Agencia de Calidad de la Educación (2014c), Síntesis Resultados de Aprendizaje: 8° Educación Básica, Recuperado de: http://archivos.agenciaeducacion.cl/resultados-2014/Sintesis_Resultados_8B_2014.pdf
- Ø Agencia de Calidad de la Educación (2014d), Síntesis Resultados de Aprendizaje: II Educación Media, Recuperado de: http://archivos.agenciaeducacion.cl/resultados-2014/Sintesis_Resultados_IIM_2014.pdf
- Ø Butler, Judith, 1990. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity; Routledge
- Ø European Commision, 2014. Gender Equality Policies in Public Research: Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013.
- Ø Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura. & Zahidi, Saadia, 2006. The Global Gender Gap Report 2006. World Economic Forum.
- Ø Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura. & Zahidi, Saadia, 2010. The Global Gender Gap Report 2010. World Economic Forum.
- Ø Inter-American Development Bank, 2014 (Febrero). Women in Science and Technology What Does the Literature Say? <http://www.iadb.org>
- Ø Lista de tratados universales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte en <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/newhvstatusbycountry?OpenView&Start=1&Count=250&Expand=35#35> (consultado el 24 de agosto de 2015).
- Ø Ministerio de Economía, 2015. Minuta no publicada Agenda de Género. Subsecretaría de Economía.
- Ø Ministerio de Educación, 2015. Presentación power point "Educación para la Igualdad entre Hombres y Mujeres" 2015 – 2018. Unidad Equidad de Género, Ministerio de Educación
- Ø OECD, 2006. Engineering, Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering, National Academy of Sciences, National Academy of Engineering, and Institute of Medicine: "Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science"
- Ø OECD, 2014. Programme for International Student Assessment "PISA 2012 Results in Focus What 15-year-olds know and what they can do with what they know"
- Ø PNUD, 2008. Estrategia de Igualdad de Género 2008- 2011. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2008-2011.html>
- Ø ONU, 2015 (Agosto). Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015: A/69/L.85. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Ø PNUD, 2014. Estrategia de Igualdad de Género 2014- 2017. Nueva York, EEUU.
- Ø PNUD, 2015. Presentación "*Experiencias y Lecciones Aprendidas en Transversalización de Género*", Elizabeth Guerrero Caviedes, Encargada De Género PNUD – Chile, Seminario de SERNAM Políticas Públicas en Equidad de Género, 2015.
- Ø Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), 2010. Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2020.
- Ø SIES (2016a), Informe de Matricula 2016, publicado 01/08/2016. Recuperado de: <http://www.mifuturo.cl/index.php/informes-sies/matriculados>
- Ø SIES (2016b), Informe de Titulación 2015, publicado 12/09/2016. Recuperado de: <http://www.mifuturo.cl/index.php/informes-sies/titulados>
- Ø SIES (2015c), Base de Datos de Titulados 2007 a 2013, publicado 26/08/2015. Recuperado de: <http://www.mifuturo.cl/index.php/bases-de-datos/titulados>
- Ø SIES (2015d), Base de Datos de Titulados 2014, publicado 26/08/2015. Recuperado de: <http://www.mifuturo.cl/index.php/bases-de-datos/titulados>

- Ø Stanford University: Gendered Innovations: in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment. en: <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>
- Ø UNDP Chile, 2006. Guía para la transversalización de género, UNDP Ed., Santiago.
- Ø UNESCO, 2007. Ciencia, tecnología y género: Informe internacional. Ediciones UNESCO, Uruguay.
- Ø UNESCO, 2013. Mujeres en Ciencia en Sudamérica: Perspectiva de género en los países del Mercosur y de la Comunidad Andina de Naciones y asociados
- Ø UNESCO, 2014. Plan de acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de género" (2014-2021). Paris, Francia. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002272/227222s.pdf>
- Ø UNESCO, 2015. Hacia la Innovación de la Educación Científica y Tecnológica con Enfoque de Género. Catedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina. Gloria Bonder, Argentina.
- Ø World Economic Forum, Geneva, Switzerland OECD, 2008. Gender and Sustainable Development: Maximising The Economic, Social And Environmental Role Of Women.
- Ø Guiselle Rodríguez - Narda Meléndez Emma Velázquez - María Cecilia Fuentes. Sistemas de Monitoreo Y Evaluación Sensibles A Género. Unión Mundial Para La Naturaleza Fundación Arias Para La Paz Y El Progreso Humano. San José, Costa Rica. Agosto 1999
- Ø World Economic Forum, 2014. The Global Gender Gap Report 2014.
- Ø Yellow Window Management Consultants – Engender – Genderatwork, 2011. Manual de información: El género en la investigación financiada por la UE. Para el Ministerio de Ciencia y Tecnología de España – Comisión Europea.

EQUIPO TÉCNICO

Mesa Interna de Género:

Lindsay Harrington (BECAS), Johanna Ortiz (EXPLORA), Marco Arduengo (FONDAP), Tamara Sazo, Felix Díaz (FONDECYT), Danisa Chelen, Romina Cataldo (FONDEF), Elizabeth Paez (INFORMACION CIENTIFICA), Pedro Rossi (JURÍDICA), Fabiola Morales, Tomás de Aguirre, Karen Ramirez (PAI), Sharapiya Kakimova (PCI), Paz Schachtebeck (PIA), Loreto Izquierdo (REGIONAL), Lily Beyer (DGP), Rodrigo Osses (AUDITORÍA INTERNA), María Antonieta Tapia (UNIDAD PARTICIPACIÓN CIUDADANA), Friederike Toepfer, Alberto Sthioul, Mauricio Zepeda (DEGE).

Representantes de sus programas y departamentos, delegados formalmente por Directores/as de cada uno de los equipos.

Coordinación General: Paula Astudillo C. Sub-directora Unidad Estudios. Coordinadora Institucional de Género.

Colaboraciones Externas:

- **Consultora Equipara:** Laura Albornoz P., Claudia Vargas P., Loreto Martínez O.

Documento de Política Institucional de Equidad de Género 2017-2025, aprobada por el Consejo de CONICYT el día Jueves 23 Marzo 2017.

FIN TRANSCRIPCIÓN

2.- El Oficial de Partes deberá anotar el número y fecha de la presente resolución, que la modifica, en el campo "DESCRIPCIÓN" ubicado en el Repositorio de Archivo Institucional, en el documento digital de la Resolución Exenta N° 8167/2015.

3.- DISTRIBÚYASE copia de la presente resolución a todos los Programas y Departamentos de CONICYT.

[1] Véase la lista de tratados universales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>

¹⁰ Adoptada por la ONU el año 1979 y promulgada en Chile el año 1989.

[3] Declaración Asamblea General de la ONU, 12 agosto 2015. A/69/L.85. <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/69/L.85>

[4] <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/> El desarrollo sostenible no se logra únicamente con soluciones tecnológicas, medidas políticas y recursos económicos: también debemos cambiar nuestra forma de pensar y actuar. Para conseguirlo, se necesita una educación para el desarrollo sostenible de calidad a todos los niveles y en todos los contextos sociales.

[5] Plan de acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de género" (2014-2021), págs. 24-48
<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002272/227222s.pdf>

[6] A la fecha de publicación de esta política de equidad de género, el Ministerio de Ciencia y Tecnología es un proyecto de Ley de discusión en el congreso, sus lineamientos, estrategias y políticas públicas serán desafío del propio Ministerio en un futuro próximo, cuando se concrete su implementación.

[7] Las identidades de género, como nos recuerda Judith Butler, 1990, son constituidas a partir de acciones y actuaciones (performance).

[8] Albornoz, Laura: ¿El principio de igualdad de la ley, y en particular de la ley civil, mantiene una naturaleza androcéntrica? En "Estudios de Derecho Civil XII", que recoge las ponencias presentadas en las Jornadas Nacionales de Derecho Civil, Universidad Los Andes. 2016.

[9] Mujeres en Ciencia en Sudamérica: Perspectiva de género en países del Mercosur y de la Comunidad Andina de Naciones y asociados (UNESCO, 2013, pg.10).

[10] Dependiente de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación. <http://www.mifuturo.cl/index.php/estudios/estudios-recientes>

[11] Por ejemplo, considerando todos los centros de I+D de CONICYT e incluyendo los Institutos Iniciativa Científico Milenio (ICM), sólo un 16% de quienes ocupan sus direcciones al momento de postular y adjudicar fondos públicos son mujeres. Esto puede tener variaciones durante el desarrollo de los centros y sus líneas de investigación.

[12] <http://www.CONICYT.cl/blog/2016/02/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia/>

[13] Bolivia, Venezuela, Argentina, Paraguay y Uruguay.

[14] Agencia de la Calidad de la Educación.

[15] Datos CONICYT y SIES, año 2016.

[16] Iniciativa iniciada por la Universidad de Stanford (USA) en el año 2009; al que luego se suma la Comisión Europea el 2011 y más tarde, el 2012 la U.S. National Science Foundation. <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>

[17] De acuerdo a la Ficha de Definiciones Estratégicas Año 2015-2018 (Formulario A1), 2016. <http://www.dipres.gob.cl/595/w3-multipropertyvalues-15168-22940.html>

[18] Discriminación basada en el sexo de las personas, promueve estereotipos y roles sociales diferenciados según diferencias sexuales.

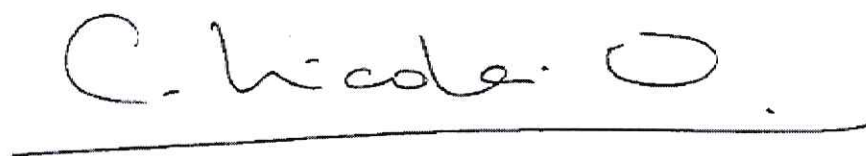
[19] Percepciones generalizantes y poco detalladas que se han construido social y culturalmente respecto de un grupo que comparte algunas características. Generalmente basados en prejuicios.

[20] Misión de CONICYT establecida en Ficha de Definiciones Estratégicas Año 2015-2018 (Formulario A1).

[21] **Procesos de provisión de bienes o servicios**, también denominados procesos del negocio, centrales o principales, hacen referencia a los procesos que generan los bienes y servicios que ofrece como respuestas a las necesidades de sus clientes, beneficiarios o usuarios (www.dipres.cl). **Procesos estratégicos**, son los procesos relacionados con la dirección y con la política y estrategia de la organización, tales como planificación estratégica, control de gestión, auditoría, entre otros. **Procesos de apoyo**, son los procesos que dan soporte a los procesos centrales y estratégicos, tales como los referidos a administración y finanzas, recursos humanos, entre otros.

[22] Cuyo documento anexo y complementario a esta Política Institucional de Equidad de Género es elemento integrante del Sistema Institucional de Género.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



CHRISTIAN NICOLAI ORELLANA
Director(a) Ejecutivo
DIRECCION EJECUTIVA

CNO // JVP / smm

DISTRIBUCION:

OFICINA DE - Buzón Oficina de Partes - GESTION DE PERSONAS

Firmado Electrónicamente en Conformidad con el Artículo 2º letra F y G de la Ley
19.799