



INFORME FINAL

ESTUDIO SOBRE LAS PERCEPCIONES DE INVESTIGADORES/AS SOBRE BRECHAS DE GÉNERO EN ALGUNOS PRODUCTOS ESTRATÉGICOS DE PROGRAMAS CONICYT

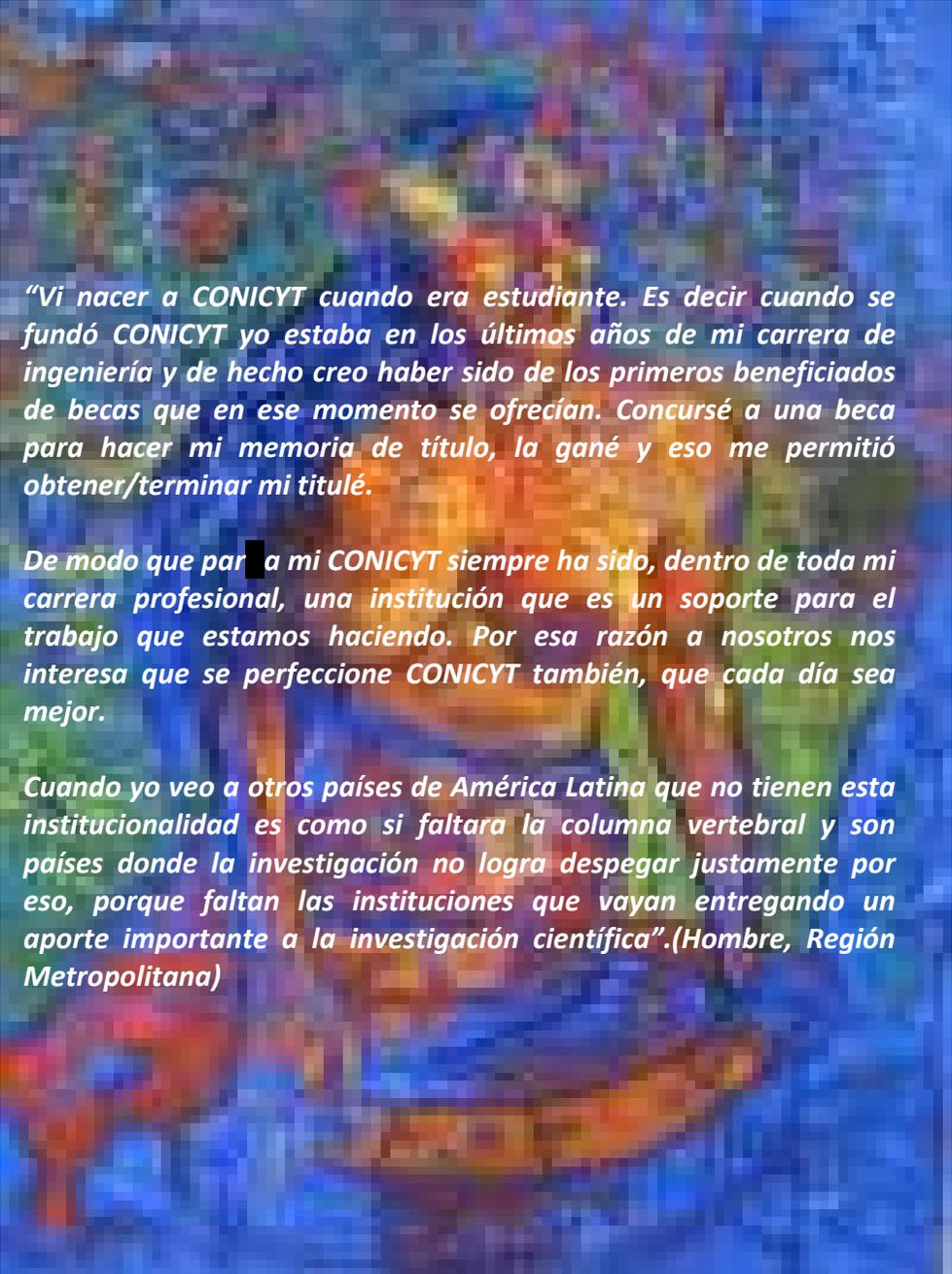


PARA COMISIÓN NACIONAL CIENTIFICA - CONICYT

Elaborado por el Equipo del Programa Género y Equidad

María Cristina Benavente R.; Claudia Dides C.; José Manuel Morán F.

Santiago, diciembre de 2008



“Vi nacer a CONICYT cuando era estudiante. Es decir cuando se fundó CONICYT yo estaba en los últimos años de mi carrera de ingeniería y de hecho creo haber sido de los primeros beneficiados de becas que en ese momento se ofrecían. Concurse a una beca para hacer mi memoria de título, la gané y eso me permitió obtener/terminar mi titulé.

De modo que para mí CONICYT siempre ha sido, dentro de toda mi carrera profesional, una institución que es un soporte para el trabajo que estamos haciendo. Por esa razón a nosotros nos interesa que se perfeccione CONICYT también, que cada día sea mejor.

Cuando yo veo a otros países de América Latina que no tienen esta institucionalidad es como si faltara la columna vertebral y son países donde la investigación no logra despegar justamente por eso, porque faltan las instituciones que vayan entregando un aporte importante a la investigación científica”.(Hombre, Región Metropolitana)

Índice

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	6
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	12
Conceptos básicos	12
El género en el ámbito científico	13
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	17
Metodología Cuantitativa.....	22
a) Instrumento de recolección de información.....	23
b) Pre-Test.....	24
c) Levantamiento de Información	25
d) Análisis de la Información.....	25
e) Caracterización de la población censada	26
f) Tasa de Respuesta	30
Metodología Cualitativa	32
a) Metodología	32
b) La muestra	32
c) Técnica de recolección de datos	33
d) Trabajo de terreno.....	33
e) Transcripciones.....	33
f) Análisis y codificación.....	34
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	36
Análisis Censo: Investigadores/as CONICYT	38
Análisis Censo: Directores/as de Proyecto.....	102
Análisis Cualitativo.....	124
CAPITULO IV: REFLEXIONES.....	156
CAPITULO V: RECOMENDACIONES.....	169
BIBLIOGRAFIA	171
Anexo 1: Cuestionario y pauta	173
Anexo 2: Criterios Éticos.....	184

Agradecimientos

Agradecemos a todas las personas que han participado y colaborado en esta investigación, en particular a Consuelo Pacheco de la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología.

A los y las investigadores/as que participaron del estudio respondiendo el censo. También a los científicos y científicas que entregaron parte importante de su tiempo concediendo entrevistas y compartiendo sus experiencias con nosotros.

Al sociólogo Alejandro Guajardo A. por haber realizado el trabajo de campo y sus aportes a la discusión.

Nuestro especial reconocimiento a Marcela Contreras de FLACSO-Chile por su trabajo como secretaria en esta investigación.

Equipo de Investigación Programa Género y Equidad
FLACSO-Chile

Santiago, julio de 2008



PRESENTACIÓN

El presente informe corresponde a los resultados del *“Estudio de Opinión de Investigadores/as Chilenos/as en la Aplicación a algunos Productos Estratégicos de Programas CONICYT (Programa Bicentenario y FONDEF) con el fin de realizar un análisis con perspectiva de Género de dichos instrumentos, a partir de la percepción de las y los usuarias/os”* encargado por la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología al Programa Género y Equidad de FLACSO-Chile.

El objetivo de este estudio fue la realización de un análisis de género de los instrumentos de CONICYT a partir de un estudio de opinión de Investigadores/as Chilenos/as en la Aplicación a algunos Productos Estratégicos de Programas CONICYT (Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología y FONDEF) para detectar inequidades de género, brechas de género y barreras para avanzar en la incorporación de género en los instrumentos de CONICYT señalados.

Para el cumplimiento del objetivo se llevó a cabo un censo entre quienes son usuarios/as de los productos estratégicos de CONICYT, además de entrevistas a investigadores e investigadoras en cuatro regiones del país.

Este informe está estructurado en cinco capítulos:

- El primero da cuenta de los antecedentes de contexto sobre el ámbito de la incorporación de las mujeres a la actividad científica en Chile, las posibles inequidades de este proceso y una breve reseña de los principales instrumentos de CONICYT.
- El segundo capítulo se refiere a las aproximaciones conceptuales usadas en el estudio, fundamentalmente en torno a los conceptos de inequidad de género, brechas de equidad y barreras de acceso.
- El tercer capítulo da cuenta del análisis cuantitativo y cualitativo que tuvo como propósito detectar las inequidades, brechas y barreras de género en el acceso a instrumentos de CONICYT.
- El cuarto capítulo sintetiza, a modo de conclusiones, los principales hallazgos del estudio a partir del análisis de la información del censo y de las entrevistas.
- En el capítulo quinto se entregan recomendaciones construidas a partir del análisis de la información.
- En los Anexos se detalla la metodología cuantitativa y cualitativa.



CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

La creciente participación pública de las mujeres en diferentes espacios sociales ha sido una de las grandes transformaciones del siglo XX. Si bien hasta fechas sorprendentemente cercanas a las mujeres no les estaba permitido el ingreso a las universidades ni academias científicas en el mundo, su creciente participación pública, expresada también en la fuerte incorporación laboral de este grupo de población, se extendió al ámbito científico. Sin embargo, aunque hoy día ya no puede hablarse de exclusión por la vía de la prohibición, no existe aún una incorporación plena.

De acuerdo a estudios desarrollados a raíz de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing 1995), se estableció que, la participación de la mujer en actividades científicas y tecnológicas era alrededor del 30% en los niveles de bajas responsabilidades porcentaje que baja a un 5-10% en puestos altos y es aún menor en cargos altos de ramas típicamente masculinas, como las ingenierías¹.

En Europa, cuando se constató esta problemática, la Unión Europea decidió encargar a un grupo experto, el *“Women in Research Decision Making (WIRDEM), 2008”* la tarea de identificar y revisar acciones de discriminación positiva² y medidas de equidad de género a nivel institucional y nacional para promover mujeres hacia posiciones señoras en la investigación. El resultado de este trabajo fue el Informe WIRDEM, que examina y describe en primer lugar, en detalle los procedimientos de nominación, obstáculos, limitaciones en la obtención de financiamiento que deben enfrentar las mujeres en el curso de sus carreras académicas. También se revisaron los procedimientos de promoción de investigadores a posiciones senior e identificaron ejemplos de buenas prácticas a nivel nacional e institucional. A partir de sus hallazgos proponen una serie de recomendaciones para facilitar el diseño de un marco de acción, en el cual un aspecto fundamental es el cambio cultural, puesto que ya no es suficiente con la evaluación y promoción transparente y justa.

A partir del informe WIRDEM se determina en segundo lugar que, en Europa, los avances en la incorporación de las mujeres al ámbito científico han sido lentos, que si bien están integradas al mundo de la investigación no ocupan posiciones de liderazgo en la investigación. A esta dificultad se le suma la baja presencia de mujeres científicas en los órganos de decisión. En sólo seis países de esa región la proporción de mujeres alcanza un 25% (Dinamarca, Finlandia, Francia, Noruega, Reino Unido y Suecia), mientras que en el resto, la proporción va desde un 6 a un 20% y hay países como Estonia sin ninguna mujer en los órganos de decisión científica.

¹ Clair, R. (1996) La formación científica de las mujeres ¿Porqué hay tan pocas científicas? Ediciones Catarata, España.

² Acciones de discriminación positiva se entiende toda medida “... destinada a contrarrestar los efectos de discriminación en el pasado, a eliminar la discriminación existente y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente en relación con tipos o niveles de empleo donde los miembros de un sexo están infrarepresentados”. En: Carmen Otero García Castrillón. “Igualdad de género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria. Revista de Derecho Comunitario, vol. 6, núm. 12, 2002, pp.489-502, Madrid.

Un tercer problema es la inequidad en los salarios entre hombres y mujeres³; esto había sido descrito en 1997, en un estudio desarrollado en Suecia por E. Nordin que mostraba la discriminación que enfrentan las mujeres que trabajan en ciencias, con empleos más precarios y con financiamientos inferiores a sus colegas masculinos mostrando que ellas tuvieron que ser 2,2 veces más productivas que sus colegas masculinos para recibir apoyo financiero⁴.

Otro problema detectado por el estudio de la UE es que, a mayores montos de financiamiento en investigación y desarrollo, menor participación de mujeres (y viceversa). Por último, la falta de conciencia de este problema es un problema en sí mismo⁵.

La pérdida en capital humano y de oportunidades de innovación, calidad y competitividad al no incorporar plenamente a las mujeres es un tema en debate y que está siendo enfrentado en varios países del mundo. Así, la preocupación por establecer condiciones que garanticen la plena participación de las mujeres en todos los aspectos de la ciencia y la tecnología, se ha plasmado en diversos acuerdos y acciones, tanto de parte de la comunidad internacional como a nivel nacional.

Un aspecto central en este esfuerzo por promover la participación femenina es contar con información sobre mujeres en ciencia y tecnología, labor emprendida por distintas instancias en los últimos años⁶. Esta preocupación surge de la baja disponibilidad de datos estadísticos respecto a la participación de las mujeres en la ciencia.

En América Latina ha habido una serie de iniciativas en el campo de la Ciencia y Tecnología en el marco de la transversalización del género, como señala Bonder⁷ los intercambios entre especialistas coinciden en señalar que estas estrategias todavía están lejos de concretarse debido a las siguientes limitaciones, ente otras:

- “Una brecha entre el discurso que se enuncia en los documentos de los organismos internacionales, las políticas que se proponen en cada país y las prácticas que finalmente se concretan.
- La reiteración de recomendaciones e iniciativas descontextualizadas de las realidades de los ámbitos de Ciencia y Tecnología en cada país.
- Propuestas basadas en un modelo ideal de mainstreaming “TOP-DOWN”, sin anclaje en la realidad de cada institución ni conocimiento del nivel de percepción del problema por parte de decisores y de sensibilidad y deseo de cambio en la comunidad científica.
- Escasa producción de estudios, de indicadores y de evaluaciones de políticas con este enfoque que permitan recoger lecciones y definir “buenas prácticas”.

A su vez plantea que existen evidencias sobre las diversas facetas de la desigualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos científicos y tecnológicos en América Latina; a pesar que aún no existe suficiente información estadística y, en especial, de *“investigaciones que permitan comprender*

³ WIRDEM Report (2008) Mapping the maze. Getting more women to the top in research. European Comisión, European Research Area.

⁴ Nordin, E. (1997) Kvinnliga forskare stoppas i karriären. Dagens Medicin. Estocolmo, Suecia.

⁵ WIRDEM Report 2008.

⁶ INWES, Red Internacional de Mujeres Ingenieras y Científicas; Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina.

⁷ Bonder, G. (2004) EQUIDAD DE GÉNERO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN AMÉRICA LATINA: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades. "This work was carried out with the aid of a grant from the IDRC, Ottawa, Canada"

Becas postuladas y aprobadas por sexo de postulante 2007				
TIPO DE BECA	Postulantes			
	Postuladas		Aprobadas	
	F	M	F	M
Magíster	427	451	29	21
Doctorado	377	553	151	199
Tesis doctoral en Chile	96	132	19	24

Fuente: Elaboración propia con datos de CONICYT, FLACSO-Chile 2008

*este fenómeno en toda su complejidad y manifestaciones, es claro que la situación regional en esta materia no se aparta de las tendencias globales”.*⁸

En el caso de Chile se ha logrado avances sustantivos en materia de género, ciencia y tecnología, sin embargo, aún es posible de acuerdo a investigaciones desarrolladas en el país identificar inequidades y brechas de género.

De acuerdo a la encuesta realizada por Conciten el 2007,⁹ de las 234 mujeres entrevistadas (de las cuales un 57,3% tiene un doctorado), un 63,9% creía que ser mujer influía negativamente en su carrera profesional y en el acceso a posiciones de mayor liderazgo. Un 64,2% manifestó haberse negado alguna vez a realizar una actividad útil para su desarrollo profesional, y entre ellas un 35,6% señaló causas “de género” es decir, embarazo, crianza de niños/as pequeños/as y cuidado de adultos mayores. El 73,1% de las mujeres encuestadas se había adjudicado alguna vez un proyecto CONICYT. La mayoría había ganado proyectos FONDECYT (202), 52 habían ganado becas CONICYT, 18 algún producto del PBCT, solamente 11 de ellas había ganado un proyecto Explora y 4 un FONDAP.

Así, si tomamos el **Concurso REGULAR FONDECYT**, en el cual hay una alta participación de mujeres vemos que en el 2006¹⁰, de un total de 1.251 proyectos concursados en las distintas áreas, 313 tenían una mujer como investigadora responsable. Ese año se aprobaron 363 proyectos, de los cuales 84 eran proyectos en los cuales la investigadora responsable era una mujer.

Respecto de los **concursos de post doctorado**, de los 52 proyectos aprobados, 9 correspondían a mujeres: seis en biología, dos en humanidades y una en química.

En los **proyectos FONDEF**, en el 2005, de los 44 adjudicados, 33 eran dirigidos por hombres y 11 por mujeres. Es posible que los equipos de investigación estén compuestos también por mujeres, pero estas cifras dan cuenta de la posición de las mujeres al interior de ellos.

Según estadísticas de CONICYT del 2007¹¹, en el proceso de postulación a becas de magíster, se presentaron más hombres que mujeres y obtuvieron la beca más mujeres que hombres. Sin embargo, a medida que se avanza en la carrera académica, va disminuyendo el número de mujeres que postula. Para el programa de becas de doctorado, las mujeres postulantes fueron 377, de las cuales obtuvieron beca 151. En el mismo año ganaron la beca 199 hombres de 553 postulantes. Para la realización de la tesis, finalmente, solamente 19 mujeres obtuvieron la beca y

⁸Por ejemplo de la situación en la Unión Europea http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/publications_en.html. En: Bonder (2004).

⁹ Coordinación de Enfoque de Género de CONICYT (2007) “Diagnóstico de situación, necesidades y capacidades de mujeres profesionales en el campo de la ciencia y tecnología en Chile” En: <http://www.conicyt.cl/573/article-29314.html> Recuperado: marzo 2008.

¹⁰ CONICYT Panorama Científico, Vol. 20. Edición especial, Julio de 2006.

¹¹ CONICYT, Estadísticas 2007. En: http://www.conicyt.cl/573/articles-29323_esta_becas07.pdf Recuperado: marzo 2008

24 hombres. En este caso las mujeres postulantes eran menos que los postulantes de sexo masculino.

Por otra parte, los datos sobre las becas de doctorado otorgadas por CONICYT entre los años 2001 y 2007, señalan que las postulaciones de hombres son mayores y las adjudicaciones también, a pesar de que el grado de efectividad de las mujeres ha ido en incremento, de 31,5% en 2001 a 40,5% en 2007, lo que está dando cuenta de importantes avances en la incorporación de las mujeres a estos programas.

En los **proyectos del PBCT y FONDEF** del 2007, los datos muestran que la participación de las mujeres investigadoras continua siendo menor que la participación masculina. En el concurso de Inserción en la Industria del PBCT los datos del 2006 señalan que de 23 proyectos presentados, fueron aprobados 14, de los cuales 5 eran con investigadora insertada.

Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología Concurso de Inserción en la Industria y Concurso de Inserción en la Academia Proyectos postulados por sexo investigador insertado y Rep. Legal Empresa				
TIPO DE CONCURSO	PROYECTOS INVESTIGADOR INSERTADO			
	Concursados		Aprobados	
	F	M	F	M
CONCURSO DE INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA 2006-2	7	16	5	9
CONCURSO DE INSERCIÓN EN LA ACADEMIA	6	17	5	9

Fuente: Estadísticas de género CONICYT 2007. Estadísticas desagregadas por sexo en proyectos PBCT. En:

http://www.conicyt.cl/573/articles-29323_esta_fondef07.pdf

En el **concurso de Inserción en la Academia**, del PBCT, se da la misma proporción: de 23 proyectos aprobados, en 5 de ellos hay investigadoras insertadas.

Otro dato interesante es el número de mujeres y hombres como evaluadores/as en los procesos de selección de Proyectos entre los años 2004-2005 indica que de 753 evaluadores 160 son mujeres evaluadoras, es decir el 21,2%. Si se revisa desagregando por área, se constata que las evaluadoras están fuertemente concentradas en las áreas de educación (54,2%) y salud (32,2%). En el resto de las áreas las evaluadoras no superan el 20%, y en áreas como energía y forestal es de menos de un 10%.

Los datos expuestos están dando cuenta así de un proceso de incorporación de las mujeres a la ciencia y la tecnología que si bien ha tenido importantes avances, aún es incompleto.

Las diferencias antes señaladas dan cuenta de un fenómeno social que dice relación con las brechas que existen en la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia. Para acortar estas brechas uno de los mecanismos que ha impulsado el Estado chileno es el Sistema de Equidad de Género a partir del 2002, en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión. El objetivo de esta medida es lograr la equidad de género en el diseño, acceso, uso, distribución y resultado de los productos que entregan los servicios públicos.

Dicho proceso incluye el enfoque de género en las políticas públicas, el cual tiene como propósito incorporar la igualdad de oportunidades y derechos a partir de la identificación de necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres en todas las instancias de acción del Estado.

Con este sistema se espera que las instituciones públicas planifiquen sus productos estratégicos atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres; que puedan reorientar recursos para aminorar las brechas existente entre hombres y mujeres y que además operen con procesos que promuevan e incorporen la equidad de género en sus productos.

Área	Total Evaluadores	Mujeres evaluadoras	Porcentaje mujeres/total
Agropecuario	117	21	17,9
Educación	83	45	54,2
Energía	21	2	9,5
Forestal	68	6	8,8
Infraestructura	28	3	10,7
Manufactura	115	20	17,4
Minería	26	4	15,4
Pesca	154	30	19,5
Salud	59	19	32,2
TIC	82	10	12,2
Total	753	160	21,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CONICYT, FLACSO-Chile, 2008

En CONICYT, el Programa de Mejoramiento de la Gestión "*Sistema de Equidad de Género*" implica para CONICYT revisar su quehacer desde una perspectiva de género, lo que está directamente vinculado con el rol que este organismo debe jugar en la plena incorporación de las mujeres en la ciencia y tecnología en un marco de equidad.

Las acciones que CONICYT emprende en este ámbito se enmarcan además en un contexto internacional fuertemente determinado por los compromisos adoptados por los gobiernos y organizaciones de la sociedad civil ante organismos multilaterales, como Naciones Unidas y la OEA. Desde UN, es central la Conferencia Mundial de la Ciencia de Budapest (1999), la cual emanó la Declaración sobre la Ciencia y el Uso del Conocimiento Científico que plantea la necesidad de un acceso igualitario a la ciencia e insiste en la incorporación de las mujeres. Además, en esta Conferencia se estableció una Agenda Marco para la Acción sobre la Participación de Niñas y Mujeres en Ciencia y Tecnología.

Chile además participó de la Primera Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología de la OEA (Lima 2004), en la cual los estados miembros se comprometieron con un Plan de Acción que, entre otros temas, entrega Recomendaciones para Integrar la Perspectiva de Género en las Políticas y Programas de Ciencia y Tecnología de las Américas.

En este contexto, CONICYT ha venido desarrollando diversas acciones, las cuales están plasmadas en los planes de trabajo del PMG sistema de Enfoque de Género.

Para el año 2007, el plan se planteó como objetivo general la promoción de la investigación científica, tecnológica y la innovación nacional, tendiendo a la equidad de género en la gestión institucional. Los objetivos específicos eran la incorporación de la temática de género en el quehacer interno de CONICYT; el establecimiento de un sistema de información estandarizado para toda la institución, que permita la recolección, el procesamiento y posterior análisis de datos con enfoque de género; la promoción de la participación femenina en instancias de opinión y debate en torno a la ciencia, la tecnología y la innovación y finalmente; la identificación de las desigualdades de género presente en el acceso a los productos estratégicos CONICYT con el fin de incorporar progresivamente el enfoque de género.



CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

Conceptos básicos

El concepto de género es una categoría que da cuenta de la construcción social y cultural de la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Está históricamente determinada y es por lo tanto dinámica. Tiene además un contenido sistémico en la sociedad; el género implica relaciones sociales constituidas por reglas normas y prácticas, cruzando todas las relaciones sociales.

En sociedades con diferenciaciones de roles de género muy marcadas y donde las asignaciones de valor de esos roles perjudica los roles tradicionalmente femeninos, se producen también situaciones de discriminación, entendiéndose éstas como *“...todo acto de menosprecio, distinción, restricción o preferencia arbitraria – con o sin intención – por persona, grupo o institución sobre la base de una determinada creencia, prejuicio o idea, de que ciertas personas o grupos son inferiores y que atenta contra el derecho a la igualdad”*¹².

La alta relevancia social que adquiere la lucha contra la discriminación en las democracias obliga a un importante esfuerzo en pos de la construcción de sociedades asentadas en el respeto de los derechos de las personas, derecho en los que la igualdad y la equidad de género son fundamentales. En este marco es necesario hacer algunas distinciones conceptuales que ayudaran al análisis de este estudio:

Por su parte, **la igualdad de género** se entiende como un objetivo que implica que, a pesar de sus diferencias, hombres y mujeres sean considerados de igual manera en sus necesidades, aspiraciones, comportamientos. Implica que los seres humanos, hombres o mujeres poseen igualdad de condiciones para desarrollar sus capacidades personales, ejercer sus derechos, responsabilidades y oportunidades en tanto personas y no determinados/as por su sexo. Es, en definitiva, el reconocimiento de la calidad de titular de derechos que tiene toda persona, sin discriminación basada en el sexo con respecto a oportunidades, asignación de recursos y beneficios o acceso a los servicios.

La equidad de género es entendida como medio para lograr la igualdad de género. Involucra la búsqueda de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a través del diseño, e implementación de políticas y programas (SERNAM 2001). Puede implicar un tratamiento diferencial para corregir desigualdades de partida, medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

La desigualdad y la inequidad de género actúa como un mecanismo de reproducción cultural que abarca una amplia gama de dimensiones sociales, el cual se traduce, a su vez, en **brechas de género**, entendidas como las diferencia cuantitativas entre mujeres y hombres correspondientes a

¹² Ministerio Secretaría General de Gobierno (2004). Plan por la Igualdad y la No Discriminación 2004–2006.

distancias ocasionadas por el tratamiento desigual de acceso, participación y control sobre los recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Las brechas forman parte de las culturas de las organizaciones y refuerzan las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, o entre diferentes grupos de mujeres y de hombres.

La superación de las brechas de género es un tema en discusión y hay distintas posturas al respecto. Por un lado, está el enfoque que condiciona la superación de las brechas de género a la simple eliminación de las discriminaciones de género en el acceso a determinados cargos, actividades, instituciones, entre otros. Es decir, se sostiene que abrir oportunidades sin discriminaciones explícitas por sexo sería la clave para superar la brecha entre ambos sexos.

Una segunda postura plantea que, considerando que mujeres y hombres tienen puntos de partida diferente y desigual, la igual participación no llevaría a un igual aprovechamiento de los recursos, públicos o privados invertidos en las acciones, si se considera que el orden social asigna roles diferente y desigual a cada uno¹³.

Esta última mirada, acogida por Naciones Unidas durante el 2004, resulta relevante desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, ya que plantea que el no considerar las diferencias que son propias de algunos grupos desaventajados en la sociedad, puede provocar efectos de discriminación indirecta, entendida ésta como una regla o medida que aparentemente puede ser neutra sin intención discriminatoria, pero que, con todo, da lugar a discriminación por su efecto adverso exclusivo o desmedido para una categoría de personas¹⁴.

La posición desigual de mujeres y hombres respecto de las posibilidades o recursos disponibles, lleva también a que el tema del acceso enfrenta obstáculos diferenciados frente a los mismos objetivos lo que se convierte en lo que se denomina barreras de género.

El orden de género, con los componentes de desigualdades de género, inequidades, brechas y barreras está fuertemente presente también en el ámbito de la ciencia en general y en las carreras tradicionalmente masculinas y femeninas en los ámbitos de decisión en particular.

El género en el ámbito científico

El impacto económico que ha significado en el último siglo la salida de la mujer al trabajo remunerado y el efecto de reconstrucción que ha tenido este fenómeno sobre la familia, constituyen uno de los puntos más “traumáticos” de las sociedades contemporáneas, pues ha tornado conflictiva la exigencia sobre el hombre, referente a una mayor participación en el ámbito privado. Así, la figura masculina ha dejado paulatinamente de ser la proveedora por excelencia, reestructurándose las relaciones de poder al interior de la pareja e incluso las mismas subjetividades individuales de hombres y mujeres. En este sentido, ha sido la mujer la que se ha acercado más al modelo masculino, que el hombre al modelo tradicionalmente femenino¹⁵.

¹³ PNUD (2006). Guía para la Transversalización de Género en el PNUD. Chile. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Chile. Elaborado por Valdés, T, Fritz, H, Dides, C. Ferrada, R. FLACSO-Chile.

¹⁴ Rebufel Viviana (2007). Situación actual de la participación femenina en los fondos públicos de financiamiento en investigación y propuestas de intervención. Tesis. Universidad de Chile.

¹⁵ Fernández Lourdes. “Roles de género y mujeres académicas” en Ciencias Sociales, Nº 88 (2), 2000, 63 – 75.

Asimismo, la inclusión de la mujer en el trabajo remunerado ha implicado cambios en la división del trabajo, aunque históricamente éstos no se tradujeron de inmediato en mayores visibilidades ni cuotas de poder femenino¹⁶.

La asunción de los roles de género ha supuesto limitaciones en la realización de las mujeres tanto con respecto a la maternidad y a la vida amorosa, como a la vida profesional, pues ha asumido una multiplicidad de desempeños que plantean una sobre-exigencia en cuanto a la excelencia en las distintas dimensiones de su vida.

Al asumir roles menos tradicionales incorporan elevadas aspiraciones en el ámbito social a la vez que mantienen iguales demandas en cuanto al cumplimiento de los roles tradicionales.¹⁷

En este contexto, la reestructuración y adaptación de las instituciones a los nuevos cambios en las relaciones de género, han sido procesos lentos que se han visto enfrentados a múltiples resistencias tradicionalistas, muchas veces inconcientes por parte de sus actores principales, pero que han dado pie a situaciones de discriminación y/o desigualdades estructurales de lenta superación.

En el ámbito académico, es sabido el importante gasto de energía y tiempo que demanda la consecución de una carrera profesional de excelencia como investigador/a y/o académico/a. La investigación es una actividad que carece por lo general de horarios estructurados y rígidos, y que requiere de una dedicación constante.

Asimismo, actualmente es cada vez más frecuente la exigencia de altos grados de especialización, como magíster y doctorado, para lograr incorporarse a instituciones y redes de alto prestigio nacional e internacional. Éstos, a su vez, se consiguen generalmente dedicando importantes fracciones de tiempo al estudio, y en múltiples ocasiones la comunidad científica valora la realización del postgrado en el extranjero más que en el interior del país.

En este sentido, la profesión científica es un tipo muy particular de profesión moderna a la que se suma una idealización específica y una carga muy fuerte en el proceso de adquisición de las credenciales básicas para la pertenencia a la comunidad profesional¹⁸.

Sin embargo, pareciera ser que estas altas exigencias, no se han presentado necesariamente de la mano con cambios que promuevan una fuerte incorporación de la mujer en estos ámbitos. Así, si bien la participación femenina en carreras de pregrado en Chile es cercana a la paridad respecto a la participación del hombre, la participación de mujeres en los programas de postgrado es porcentualmente más baja que la masculina.

Observando las cifras de postulación de mujeres a becas CONICYT para programas de magíster, se aprecia que éstas disminuyeron durante el período 2003 – 2006 en más de un 10%¹⁹.

¹⁶ Nash June. "Las mujeres en el medio: globalización y nueva ilustración". En Revista de Ciencias Sociales. Nº 101 – 102 (III-IV), 2003: 11- 26

¹⁷ Fernández Lourdes. "Roles de género y mujeres académicas" en Ciencias Sociales, Nº 88 (2), 2000, 63 – 75.

¹⁸ Estébanez María Eliana (2003). La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina. Informe Final. Redes, Argentina.

¹⁹ Rebufel Viviana (2007). Situación actual de la participación femenina en los fondos públicos de financiamiento en investigación y propuestas de intervención. Tesis. Universidad de Chile.

Al igual que otras esferas del mundo laboral, la carrera académica fue concebida en sus inicios como una disciplina estrictamente masculina. Múltiples estudios han abordado el legado de esta discriminación, haciendo alusión a mecanismos “modernos” de exclusión y/o discriminación femenina en la ciencia. De este modo, se ha hablado tanto de mecanismos de discriminación territorial, mediante los cuales las mujeres científicas son relegadas a tareas específicas dentro de la disciplina y que son consideradas como de poca relevancia por la comunidad científica, como de discriminación jerárquica, los cuales hacen relación con la permanencia de las mujeres científicas en grados laborales inferiores a los de los hombres, al tiempo que presentan las mismas credenciales y habilidades que éstos²⁰.

A su vez, y tal como se señalaba anteriormente, la llamada “doble jornada laboral” de las mujeres, referida a su desempeño crítico en el ámbito profesional y en el ámbito doméstico, tiende a provocar una tensión en la excelencia del desempeño de la mujer, situación que se presenta especialmente en la esfera científica, dada la existencia de una fuerte incompatibilidad que algunos autores han planteado entre el éxito profesional en el mundo académico, y el cumplimiento efectivo de las responsabilidades familiares. Así, la maternidad por ejemplo, una de las exigencias tradicionales socioculturalmente construidas que han sido fuente de la identidad y del sentido de la mujer, se ve tensionada con el desarrollo de la excelencia científica.

Asimismo, el actual proceso de integración de los hombres a las nuevas modalidades organizacionales de la familia, en donde deja de ser el proveedor exclusivo del hogar, y asume tareas domésticas y actividades de cuidado de los/as hijos/as, ha implicado un desarrollo simbólico del concepto de paternidad²¹, devolviendo a ambos padres las responsabilidades sobre los/as hijos/as que en los modelos tradicionales son atribuidas de manera prácticamente exclusiva a las madres. Esta situación, también encuentra resistencias en las estructuras tradicionalistas de la sociedad, donde las jornadas y horarios de trabajo, y la escasa flexibilidad que a veces se presenta para realizar tareas domésticas, impiden al hombre ejercer este nuevo rol de manera óptima.

En este sentido, si bien se hace evidente que los estereotipos de género tradicionalmente asignados por la sociedad se han desplazado hacia un rol femenino mucho más compenetrado con la esfera productiva que antaño, y un rol masculino cada vez más comprometido con lo doméstico, la alta exigencia y demanda del mundo de la ciencia, en conjunto con la presencia de estructuras informales que reproducen estereotipos de género tradicionalistas, han obstaculizado en cierto modo la participación femenina en el mundo científico, elevando los costos que la mujer debe asumir para lograr el desarrollo profesional exitoso, respecto a los costos que el hombre debe asumir para lograr resultados similares.

Todo esto ha planteado una serie de desafíos para el mundo científico, tanto en el país como a nivel internacional, en donde la incorporación plena de la mujer a este ámbito depende de la eliminación de ciertas barreras informales que se mantienen presentes a distintos niveles en esta esfera, pero que dan cuenta de un fenómeno sociocultural dinámico de mayor envergadura que presenta cambios aún incipientes a nivel de sociedad.

²⁰ Estébanez María Eliana (2003). La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina. Informe Final. Redes, Argentina.

²¹ Alméras Diane. “Procesos de cambio en la visión masculina de las responsabilidades familiares”, en Olavaría, J. & Parrini, R. (editores). (2000) Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia. FLACSO-Chile, Santiago.

Este fenómeno ha sido una preocupación central de diversas instituciones de apoyo al desarrollo científico en el país y en el mundo, lo que ha inspirado una serie de programas destinados a favorecer la participación equitativa de hombres y mujeres en el desarrollo tecnológico y científico en distintos niveles, denotando la importancia de que ha adquirido este tema en las últimas décadas a nivel global.



CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Este estudio contempló dos fases una cuantitativa y la otra cualitativa en las regiones II, V, VIII y X región, de acuerdo a petición expresa de CONICYT.

El objetivo general planteado para este estudio fue “realizar un análisis de género de los instrumentos de CONICYT a partir de un estudio de opinión de Investigadores/as Chilenos/as en la Aplicación a algunos Productos Estratégicos de Programas CONICYT (Programa Bicentenario y FONDEF)”.

Objetivos específicos:

1. Revisar cada uno de los programas o instrumentos involucrados en el estudio (Inserción en la Academia, Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología, Anillos de Investigación en Ciencias Sociales, Anillos Antárticos, Inserción en la Industria, Proyectos de I+D de FONDEF).
2. Conocer la opinión de los y las investigadores/as usuarios/as de algunos productos estratégicos de Programa CONICYT (Programa Bicentenario y FONDEF).
3. Detectar inequidades de género: desigualdades o discriminaciones basadas en el sexo de las personas.
4. Conocer las Brechas de género, es decir, la diferencia cuantitativa entre mujeres y hombres correspondientes a distancias ocasionadas por el tratamiento desigual de acceso, participación y control sobre los recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo.
5. Identificar las barreras para avanzar en la incorporación de género, vale decir los obstáculos o limitantes que impiden desarrollar acciones o generar cambios para enfrentar situaciones de inequidad de género (económicas, culturales, organizativas, legales u otras).

Universo del estudio

Los programas seleccionados por CONICYT fueron los siguientes: Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología y FONDEF.

Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología (PBCT)

Este programa tiene como objetivo profundizar y fortalecer el avance del país en su camino hacia el mundo desarrollado. El PBCT tiene tres componentes:

1. Mejoramiento del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de Chile, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de un marco de políticas y un ambiente propicio para la innovación en Chile, a través de los siguientes instrumentos:
 - a) Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Kawax.
 - b) Financiamiento de programas de formación en gestión de la ciencia, tecnología e innovación
 - c) Financiamiento de eventos de difusión en tópicos de política y en gestión de la ciencia, tecnología e innovación
 - d) Fomento a la protección de la propiedad intelectual
 - e) Programa campamentos de emprendimiento tecnológico para la divulgación y valoración de la ciencia y la tecnología

2. Fortalecimiento de la Base Científica de Chile, cuyo objetivo es el fortalecimiento de la base científica del país a través del aumento del personal para la investigación científica y tecnológica, de la infraestructura de investigación y su capacidad para acceder a tiempo al conocimiento generado en otros países. Este componente concentra el 40% de los recursos. Este componente cuenta con los siguientes instrumentos:
 - a) **Apoyo al intercambio internacional de centros de excelencia:** Apunta al fomento de la colaboración internacional entre Centros e Institutos de Excelencia en Investigación en Chile con Centros o Institutos semejantes en otras partes del mundo. Se espera estimular la investigación conjunta entre grupos de investigación, desarrollar aquellas líneas de investigación establecidas en los Centros e Institutos y fortalecer la formación y entrenamiento de investigadores jóvenes y estudiantes de postgrado.
 - b) **Inserción de investigadores postdoctorales en la academia:** Esta línea financia a instituciones de investigación para que contraten un grupo conformado por 2 ó 3 jóvenes doctores, bajo un esquema de investigación colaborativa, para crear o fortalecer un área de investigación específica. PBCT cofinancia su contratación durante los 3 primeros años, mientras que la institución se compromete a mantener contratados a los investigadores por al menos otros tres años adicionales.
 - c) **Anillos de Investigación en Ciencias Sociales:** Busca el desarrollo de las Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas, a través apoyar un trabajo colaborativo, amplio y multidisciplinario tendiente a consolidar líneas de investigación, que cuenten con una cantidad de científicos

que garanticen su estabilidad en el tiempo y su impacto. Los Anillos tenderán a integrar investigadores de Ciencias Sociales a circuitos académicos nacionales e internacionales e incrementar la proporción de científicos con formación de postgrado de esta área.

- d) **Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología:** “El objetivo central de este programa es financiar proyectos de investigación sustentados en un trabajo de colaboración amplio y multidisciplinario, que fomente la conformación de grupos de investigación en instituciones y universidades, las que pueden postular en forma individual o asociadas, con el fin de fortalecer tanto el desarrollo de las respectivas ciencias, como la formación de capital humano al interior de éstas, pues también están asociados a la formación de nuevos investigadores.”²²
- e) **Anillos de investigación en ciencia antártica:** “Los Anillos de Investigación en Ciencia Antártica son uno de los ejes temáticos que definió el programa PBCT, y que busca fomentar la formación de grupos de investigación en instituciones y universidades, sustentados en un trabajo de colaboración amplio y multidisciplinario, con el fin de consolidar líneas de investigación en territorio antártico y áreas relacionadas, con masas críticas que garanticen su estabilidad en el tiempo y su impacto científico. Este concurso financia proyectos científicos de punta que deberán ejecutarse en la zona geográfica comprendida entre la región de Magallanes-Cabo de Hornos y Península Antártica, incluidas las Islas Shetland del Sur. INACH deberá considerar la factibilidad logística de acceso para cualquier otra región Antártica requerida como área de estudio por los proyectos.”²³
- f) **Proyecto de redes de colaboración entre anillos de investigación en ciencias y tecnología y núcleos de investigación milenio:** El objetivo de esta línea de financiamiento apoyar a cualquiera de estos proyectos para que establezcan nexos de cooperación entre ellos y con otros centros o grupos de investigación del país o del extranjero, en disciplinas como salud; tecnología; ciencias silvoagropecuarias; ciencias naturales y matemáticas, de manera que les permita incrementar la magnitud de sus objetivos y el impacto de sus logros y contribuir así a convertirse eventualmente en proyectos de mayor alcance y envergadura. De esta manera se espera generar un efecto sinérgico en el quehacer de los proyectos ya mencionados mediante el financiamiento de redes colaborativas de trabajo en investigación y formación destinado a alcanzar los niveles de excelencia equivalentes a Centros Fondap e Institutos Milenio.”²⁴
- g) **Programa de Equipamiento Mayor:** “El objetivo de este programa es financiar proyectos que tengan por finalidad fortalecer la infraestructura con relación a equipamiento mayor en las instituciones científica-tecnológicas, principalmente universidades, con el objetivo de contar con mejores capacidades de Investigación y Desarrollo en Chile.”²⁵
3. **Fomento de la Vinculación Ciencia-Empresa:** “Destinado a apoyar el fortalecimiento de los vínculos entre la comunidad científica y los usuarios de los avances científicos del sector

²² CONICYT, Portal Institucional Gobierno de Chile –PBCT, En:<http://www.conicyt.cl/573/propertyvalue-1760.html> Recuperado: marzo 2008.

²³ Ídem.

²⁴ Ídem

²⁵ Idem

público y privado chileno. Esta línea apunta a fortalecer los vínculos entre las comunidades de investigación y negocios locales con sus pares globales. Dentro de este componente, el 47% de los recursos está destinado a financiar subsidios y becas.

La línea de fomento de la vinculación pública-privada se organiza en tres programas competitivos:

a) Programa de Consorcios Tecnológicos Empresariales de Investigación;

Definido como el máximo esfuerzo gubernamental desplegado hasta la fecha para generar investigación científica y tecnológica de vanguardia en conjunto con su aplicación simultánea en la industria, los Consorcios Tecnológicos Empresariales de Investigación permitirán ampliar el desarrollo productivo y económico del país uniendo a diversos actores de una misma cadena productiva. Esta Iniciativa recibirá el apoyo del programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología de CONICYT, del Programa INNOVA Chile de CORFO y de la Fundación para la Innovación Agraria del Ministerio de Agricultura (FIA).

b) Programa de Inserción de Investigadores en la Industria

El objetivo de esta línea es aumentar la competitividad del sector productivo nacional, a partir del estímulo y mejoramiento de la capacidad tecnológica del sector mediante la incorporación de personal altamente calificado, que lleve a cabo la implementación y desarrollo de procesos de I+D+I. Cuando una organización accede a esta modalidad de financiamiento, la entidad postulante recibe un subsidio hasta por 3 años, para contratar a un profesional. El apoyo entregado equivalente al 80% de la remuneración del primer año, mientras que para los años segundo y tercero, aporta el 50% y 30% respectivamente. La empresa, en tanto, debe aportar recursos para complementar la remuneración y los demás gastos del proyecto.

c) Programa de Inserción en Redes Mundiales, el que será reseñado en la línea de fortalecimiento de la vinculación internacional

Este instrumento tiene por objetivo ayudar a aumentar la colaboración internacional con la Unión Europea de algunos de los mejores grupos de investigadores nacionales dedicados, a través de los proyectos en los que participan, a realizar un aporte al desarrollo productivo del país.²⁶

d) Talleres de Articulación en Vinculación Ciencia Empresa:

Este instrumento está destinado a apoyar financieramente la ejecución de uno o varios encuentros en Chile entre científicos, tecnólogos, gestores tecnológicos y representantes del sector empresarial y público, nacionales y extranjeros, a fin de trabajar en temas de interés común relacionados con ciencia y tecnología y que tengan impacto nacional en los sectores involucrados.

e) Apoyo al Desarrollo de la Cooperación Internacional para la Investigación de Excelencia

Esta línea tiene por finalidad incrementar los vínculos entre grupos de investigación nacionales e instituciones científicas y tecnológicas extranjeras de excelencia en áreas de interés mutuo y con impacto en el desarrollo nacional, que deriven en proyectos de investigación conjunta.

²⁶ Idem

A través de la ejecución de propuestas en esta iniciativa se espera alcanzar los siguientes resultados:

- Fortalecimiento y aumento de la vinculación de grupos nacionales de investigación con sus pares extranjeros, mediante la elaboración conjunta de iniciativas de cooperación internacional de interés mutuo, mediante la conformación de redes de colaboración.
- Generación de mega-proyectos (bilaterales, multilaterales o bi-multilaterales) de investigación en asociación con pares extranjeros, de excelencia, en los cuales la participación chilena esté acorde a sus potencialidades y conocimiento del área, en una distribución equilibrada tanto de las funciones como del presupuesto total previsto para la ejecución de dicho proyecto.
- Formulación y desarrollo de proyectos de cooperación internacional con impacto en el desarrollo nacional.

Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico, FONDEF²⁷

FONDEF, es un Programa que tiene como principal propósito vincular el sector científico y tecnológico con el empresarial. Fue creado en 1992, para fortalecer y aprovechar las capacidades de innovación científica y tecnológica de las universidades e instituciones de investigación y desarrollo nacionales, financiando proyectos de alta calidad, significación e impacto, para mejorar la productividad y competitividad de los principales sectores de la economía y mejorar la calidad de vida de la población.

FONDEF financia proyectos de investigación y desarrollo (I+D), entendidos como aquellos orientados a promover innovaciones de procesos, desarrollos de nuevos productos o servicios u otras innovaciones tecnológicas, cuya aplicación industrial o incorporación en el mercado o en el ámbito social respectivo, sean consecuencia de los resultados de los proyectos.

También financia proyectos de Transferencia Tecnológica a través de la modalidad de ventanilla abierta. Estos proyectos son la implementación directa en el sector productivo de los resultados obtenidos en aquellos proyectos exitosos de I+D. Los objetivos de FONDEF son:

- a) Promover la vinculación y asociatividad de entidades que realizan actividades de investigación y desarrollo en el país, con empresas y otras entidades nacionales o extranjeras, productoras y comercializadoras de productos, procesos y servicios.
- b) Apoyar financieramente la ejecución de proyectos de investigación y desarrollo, orientados a la obtención de nuevos productos, procesos y servicios, o mejoramiento de los existentes, considerando una transferencia tecnológica efectiva de los resultados, desde las instituciones que realizan la investigación y el desarrollo hacia productores y comercializadores.
- c) Lograr a través de la investigación y desarrollo un mayor conocimiento y mejor infraestructura científica y tecnológica y que esto se traduzca en negocios tecnológicos que beneficien a las instituciones proponentes y en negocios productivos que aumenten la competitividad de empresas y generen beneficios económicos y sociales significativos para el país.

²⁷ CONICYT, Portal Institucional Gobierno de Chile –FONDEF. En: <http://www.conicyt.cl/573/propertyvalue-1751.html> Recuperado: marzo 2008

Muestra para la fase cuantitativa y cualitativa

Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología (PBCT)	Inserción en la Academia
	Inserción en la Industria
	Anillos Antárticos
	Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología
	Anillos de Investigación en Ciencias Sociales
FONDEF	Proyectos de I + D

Metodología Cuantitativa

Brechas de Género

El interés general de este estudio radica en conocer las percepciones en torno a la existencia o no de brechas de género al interior de cada instrumento CONICYT comprendido en la presente investigación, entendidas éstas como las diferencias cuantitativas entre hombres y mujeres respecto a cada una de las variables analizadas.

Dada la distribución de los datos al interior de cada instrumento y de la variable “sexo”, no es posible realizar pruebas de significación, paramétricas o no, para cada uno de los instrumentos CONICYT, ya que en muchos casos no se dan las condiciones estadísticas necesarias para efectuarlos, por lo que cualquier conclusión derivada de una prueba estadística de esta índole, podría conducir a un error en la interpretación de los resultados.

Por tanto, se utilizó la estadística descriptiva para identificar cada brecha de género, esto es, analizar la diferencia porcentual entre las respuestas de mujeres y hombres para cada variable del estudio cuantitativo. Para utilizar este recurso estadístico, se determinó un valor a partir del cual una diferencia porcentual entre ambos sexos podrá ser considerada como una brecha de género.

Sierra Bravo, en su libro *Técnicas de Investigación Social*²⁸, estipula una escala de creación propia para identificar la intensidad de una correlación entre dos variables de intervalo o razón (correlación de Pearson). El autor señala que en una escala de 0 a 1, una correlación positiva puede identificarse a partir de un valor de 0.1 o superior, lo que equivale a un 10% al transformar la escala a proporciones. Si bien el autor reconoce que dicha cifra es un punto de inflexión arbitrario, señala que para efectos prácticos es útil para identificar una correlación positiva entre dos variables, y a partir del mismo, las correlaciones adquieren mayor o menor intensidad.

²⁸ Sierra Bravo, Restituto, (1991). *Técnicas de Investigación Social*, Paraninfo.

Sierra Bravo sólo habla de correlaciones, pero en el presente estudio se utilizará un criterio similar para identificar una brecha de género, esto es, se considerará como tal toda diferencia de 10 puntos porcentuales o más entre los porcentajes de respuesta de mujeres y hombres.

Como ya se señaló, esta conceptualización de brecha es arbitraria, y no necesariamente representa una cifra a partir de la cual se pueda asegurar que la magnitud que adquiere la variable en estudio, esta relacionada con el sexo del o la respondiente, esto constituye una diferencia suficientemente amplia para dar cuenta de la existencia de una brecha, es decir, una diferencia relevante.

Adicionalmente, hay que recordar que la técnica de recolección utilizada fue un Censo, por lo que no existe margen de error en los resultados. De este modo, la diferencia de 10 puntos porcentuales, tendrá un margen de error de ± 0 , es decir, no existen márgenes que acorten teóricamente esta diferencia, lo que hace que una diferencia de 10 puntos porcentuales entre mujeres y hombres sea más que suficiente para hablar de una brecha de género. Esto impide que cualquier mínima diferencia sea considerada una brecha de género, objetivando los criterios para considerar si las diferencias entre hombres y mujeres encontradas son o no sustantivas y merecen atención o no.

a) Instrumento de recolección de información

El instrumento de recolección de información de la fase cuantitativa sería originalmente una encuesta aplicada mediante un cuestionario autoadministrado, enviado vía correo electrónico a los y las profesionales participantes en cada programa o instrumento a analizar, a saber, Inserción en la Academia, Inserción en la Industria, Anillos Antárticos, Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología, Anillos de Investigación en Ciencias Sociales, y proyectos de I + D de FONDEF.

El cálculo del tamaño muestral consideró la aplicación de un ajuste estadístico del tamaño de las muestras en función de un índice de incidencia esperado, lo cual permitiría asegurar un mínimo de confianza de un 95% y un máximo de error de un 4% asumiendo una varianza máxima. Para esto se tomó en consideración la tasa de respuesta del 70% alcanzada en la encuesta *“Diagnóstico de situación, necesidades y capacidades de mujeres profesionales en el campo de la ciencia y la tecnología en Chile”* realizada a través del sitio web de CONICYT entre el 26 de octubre y el 23 de noviembre del año 2007.

Sin embargo, al considerar cada instrumento CONICYT como un universo poblacional, el tamaño muestral de 3 de los 4 instrumentos considerados alcanzó el mismo tamaño que el universo. Esta situación ocurrió debido al bajo tamaño poblacional de Anillos, Inserción en la Academia e Inserción en la Industria.

Dada esta situación, se decidió aplicar la encuesta a la totalidad de los universos a estudiar, incluido el caso de FONDEF, el cual es el único instrumento cuya muestra representaba un tamaño menor que el universo. De esta forma, la encuesta se convirtió en un **censo**.

El cuestionario fue enviado vía correo electrónico, debido a que el perfil del universo a censar (profesionales altamente capacitados de las áreas de la ciencia y tecnología, y las ciencias sociales)

permite emplear nuevas tecnologías de información y comunicación, dado el amplio acceso y frecuente uso de estas tecnologías por parte de este grupo.

Debido a que los/as profesionales considerados/as serían los/as responsables de cada proyecto (*aquellos/as que actúan como directores/as de cada proyecto*), y los/as investigadores/as (*aquellos/as que forman el núcleo del grupo de investigación*), se aplicaron 2 cuestionarios distintos, uno por cada tipo de profesional.

El cuestionario orientado a los y las Investigadores/as Responsables (Director/a de Proyecto, Investigador/a Patrocinante, etc.) tuvo como finalidad indagar en las condiciones de discriminación existentes o no en la institución patrocinante, de modo de lograr conocer si existen brechas y discriminación de género al interior de estas instituciones o bien prácticas que fomentan la equidad. El cuestionario no fue aplicado al instrumento Inserción en la Industria, puesto que los/as Directores de Proyecto en estos casos, corresponden muchas veces a personal de la empresa que no necesariamente está ligada y/o conoce el ámbito de la ciencia y la tecnología.

Por su parte, el cuestionario orientado a los y las Investigadores/as tuvo por finalidad conocer las expectativas de éstos/as respecto del proyecto de investigación en el cual participan, además de sus percepciones sobre las condiciones de trabajo, las facilidades y dificultades de acceder a éste, beneficios futuros asociados, entre otros, todo en función de evaluar diferencias de género en aspectos clave del desarrollo profesional como investigadores/as.

Ambos cuestionarios presentan una cantidad moderada de preguntas, de tal modo de evitar la eventual desmotivación del censado/a para seguir respondiendo. Esta decisión metodológica se torna relevante especialmente en los censos o encuestas aplicadas mediante cuestionarios vía e-mail, en donde la contestación de éste es más susceptible a la disposición de el o la censado/a o encuestado/a que en una encuesta aplicada cara a cara.

b) Pre-Test

Entre el día miércoles 26 de marzo y el jueves 3 de abril, se realizó el pre-test del censo, el cual consistió en enviar el cuestionario a 19 personas (*todos/as participantes de proyectos FONDEF instrumento que contiene un mayor universo*), escogidas aleatoriamente, con la finalidad de evaluar el buen funcionamiento de éste.

A las personas seleccionadas se les envió dos cartas, una de presentación del estudio (ver anexo), la cual tenía por objetivo dar a conocer a los/as investigadores/as que serían próximamente censados, presentando los objetivos generales del estudio y solicitando su participación en el mismo; y otra con las instrucciones para responder el cuestionario. Además, para asegurar la participación, se les enviaron, con dos días de diferencia, dos e-mails de recordatorio.

La recepción de respuestas se cerró de manera automática el día miércoles 26 de junio a las 23:00 (*la hora de cierre de respuestas fue explicitada en los e-mails de recordatorio enviados*), habiéndose registrado 12 respuestas, correspondientes al **63%** del total de universo participante en el pre-test.

Según los resultados obtenidos del pre-test, se rediseñaron algunas preguntas, al igual que el texto de los e-mails de presentación e instrucciones.

c) Levantamiento de Información

Para la realización del censo se envió un mail de invitación a la población total participante y una carta con las instrucciones para responder el mismo.

El cronograma de aplicación del censo fue el siguiente:

	ABRIL 2008																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Envío de carta de presentación	■																			
Envío de cuestionarios				■																
Primer Recordatorio									■											
Segundo Recordatorio																				
Tercer Recordatorio															■			■		
Cierre del censo																				■

d) Análisis de la Información

La información levantada fue analizada utilizando el programa estadístico SPSS. Se construyeron tablas de contingencia y de frecuencia por cada variable estudiada.

Dado que la cantidad de personas que respondieron en cada uno de los instrumentos de Anillos fue baja, se tomó la decisión de agrupar la información de éstos en una sola variable: "Anillos". Esto debido a que, por un lado, la baja cantidad de datos podrían tender a distorsionar los resultados respecto a la realidad, y por otro, pueden poner en evidencia la identidad de los/as participantes en el censo.

En algunos casos se efectuaron pruebas estadísticas para medir la relación o diferenciación estadística entre determinadas variables, utilizándose para estos efectos pruebas no paramétricas. Esto debido a que las variables de intervalo o razón (edad y número de hijos/as) no presenta una distribución normal desde el punto de vista estadístico ($p < 0,05$ en prueba de Kolmogorov-Smirnov y en prueba de Shapiro-Wilk, para evaluar normalidad de la distribución), por lo que se hace imposible realizar test paramétricos.

Las pruebas para evaluar diferencias de medias en variables de intervalo o razón, se efectuaron a través de estadístico de contraste U de Mann-Whitney, para medir diferencias estadísticamente significativas entre las medias de dos muestras independientes, y a través de la prueba de Kruskal-Wallis, para evaluar diferencias entre más de dos muestras no relacionadas, ambas a un nivel de significación de 0,05.

Estas pruebas se utilizaron específicamente para identificar la existencia o no de brechas etáreas en las respuestas.

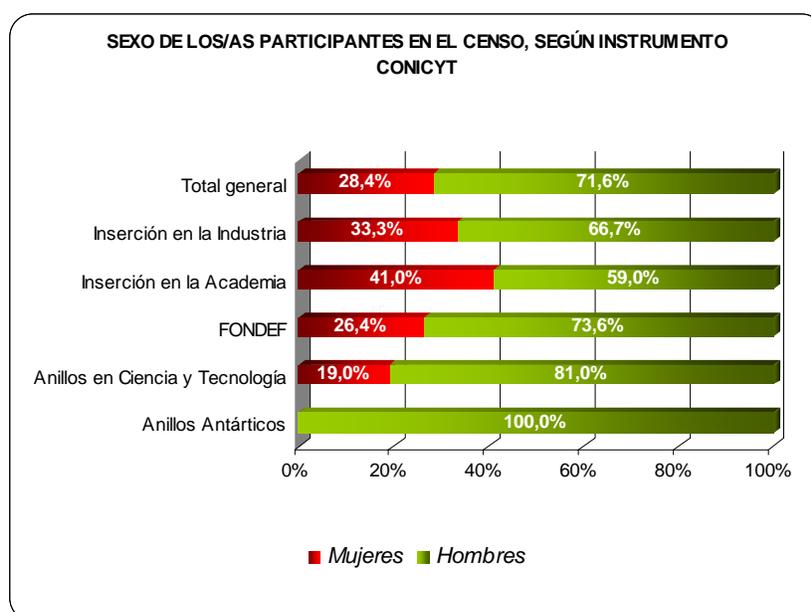
Las pruebas no paramétricas antes mencionadas tienen como finalidad corroborar la existencia de relaciones entre variables a través de evidencia estadística. En este sentido, se hace necesario señalar que cuando se encuentra una relación estadísticamente significativa entre variables (vale decir, cuando la significación de la prueba utilizada es menor a 0,05, en el caso de los test no paramétricos usados en el presente estudio), se puede concluir que la probabilidad de que dicha relación se de efectivamente en la realidad es muy alta. De lo contrario, la interpretación de los resultados del test no debe ser que la relación no existe, sino que sólo no existe evidencia cuantitativa suficiente para corroborar la relación de manera estadística.

e) Caracterización de la población censada

e.1.) Investigadores/as

La cantidad de investigadores/as censados/as ascendió a un total de 268, de los cuales 192 correspondieron a hombres y 76 a mujeres. El instrumento con mayor cantidad de investigadores/as censados fue I + D de FONDEF.

CANTIDAD DE INVESTIGADORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT (FRECUENCIA ABSOLUTA)			
Instrumento CONICYT	Mujeres	Hombres	Total general
Anillos Antárticos	-	3	3
Anillos en Ciencia y Tecnología	4	17	21
Anillos En Ciencias Sociales	-	-	0
I + D FONDEF	47	131	178
Inserción en la Academia	16	23	39
Inserción en la Industria	9	18	27
Total general	76	192	268



Inserción en la Academia fue el instrumento que presentó mayor proporción de mujeres respecto al total de investigadores/as dentro del instrumento, mientras que en Anillos Antárticos no se registró ninguna mujer que contestara el censo.

El promedio de edad general fue de 40,5 años. Para los hombres (39,7años) el promedio fue alrededor de un año mayor que el de las mujeres (40,9 años).

Del total de la población censada, el menor promedio de edad se registró en Inserción en la Industria (33,5 años de edad), seguido por Inserción en la Academia (37,2 años), mientras que el mayor promedio se observa en Anillos Antárticos (45,7 años de edad).

PROMEDIO DE EDAD DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT

Instrumento CONICYT	Mujeres	Hombres	Total general
Anillos Antárticos	-	45,7 (9,1)	45,7 (9,1)
Anillos en Ciencia y Tecnología	43,5 (3,4)	44,1 (9,2)	44,0 (8,4)
I + D FONDEF	41,1 (11,6)	42,1 (11,1)	41,8 (11,2)
Inserción en la Academia	38,8 (5,3)	36,0 (4,7)	37,2 (5,1)
Inserción en la Industria	32,1 (5,2)	34,2 (5,9)	33,5 (5,7)
Total general	39,7 (10,0)	40,9 (10,4)	40,5 (10,3)

Nota: Al lado derecho de cada promedio, se presenta entre paréntesis su respectiva desviación estándar.

El promedio general de hijos/as en el caso de los/as investigadores/as es de 1.4, ascendiendo a 1,5 en el caso de los hombres y a 1.2 en el de las mujeres censadas.

Los/as investigadores/as de *Anillos en Ciencia y Tecnología* presentan el mayor promedio de hijos/as del total del universo censado (1.9), mientras que Inserción en *la Industria* registra el menor promedio (0.7). Esto último se condice con los promedio de edad observados en la tabla anterior, ya que Inserción en la Industria registra el menor promedio.

PROMEDIO DE HIJOS/AS DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT

Instrumento CONICYT	Mujeres	Hombres	Total general
Anillos Antárticos	-	1,3 (1,2)	1,3 (1,2)
Anillos en Ciencia y Tecnología	1,8 (0,5)	1,9 (1,1)	1,9 (1,0)
I + D FONDEF	1,4 (1,4)	1,6 (1,3)	1,5 (1,3)
Inserción en la Academia	1,1 (1,1)	1,3 (0,9)	1,2 (1,0)
Inserción en la Industria	0,2 (0,7)	0,9 (0,8)	0,7 (0,8)
Total general	1,2 (1,3)	1,5 (1,2)	1,4 (1,2)

Nota: Al lado derecho de cada promedio, se presenta entre paréntesis su respectiva desviación estándar.

Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, la mayoría está casados/as. Sin embargo, la cantidad de mujeres que reportan ser solteras asciende a casi el mismo número de mujeres casadas, mientras que la cantidad de hombres solteros representa un tercio de la cantidad de hombres casados.

ESTADO CIVIL DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT (FRECUENCIA ABSOLUTA)

Instrumento CONICYT	Mujeres				Hombres			
	Casada	Separada	Soltera	Viuda	Casado	Separado	Soltero	Viudo
Anillos Antárticos	0	0	0	0	3	0	0	0
Anillos en Ciencia y Tecnología	2	1	1	0	12	2	3	0
I + D FONDEF	20	4	19	1	91	3	35	1

Inserción en la Academia	9	1	6	0	17	1	4	0
Inserción en la Industria	4	0	5	0	14	0	4	0
Total general	35	6	31	1	137	6	46	1

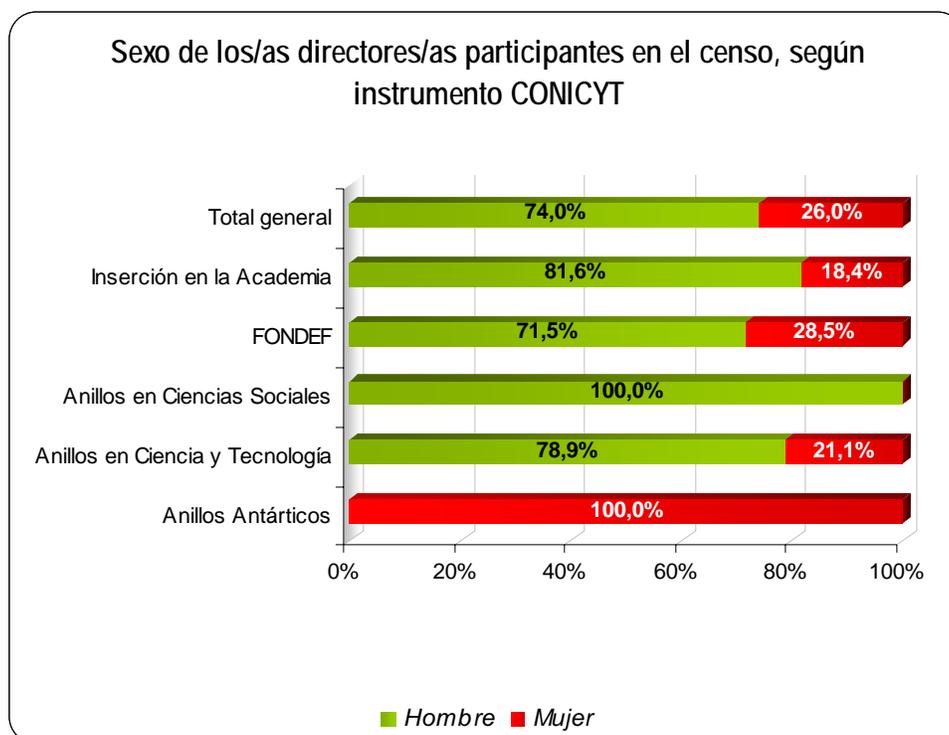
Sólo una mujer investigadora reportó estar embarazada al momento de responder el censo.

CANTIDAD DE MUJERES INVESTIGADORAS PARTICIPANTES EN EL CENSO QUE SE ENCONTRABAN EMBARAZADAS AL MOMENTO DE RESPONDEREL CENSO, SEGÚN INSTRUMENTO CONICYT (FRECUENCIA ABSOLUTA)	
Instrumento CONICYT	Embarazada Actualmente
Anillos Antárticos	0
Anillos en Ciencia y Tecnología	0
I + D FONDEF	0
Inserción en la Academia	0
Inserción en la Industria	1

e.2) Directores/as

La cantidad de Directores/as de Proyecto censados/as ascendió a 196, de los cuales 145 fueron hombres y 51 mujeres. El instrumento que registró la mayor cantidad de Directores/as de Proyecto fue I + D de FONDEF, mientras que en Anillos en Ciencias Sociales y Anillos Antárticos sólo se registró una respuesta en cada uno.

CANTIDAD DE INVESTIGADORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT (FRECUENCIA ABSOLUTA)			
Instrumento CONICYT	Mujeres	Hombres	Total general
Anillos Antárticos	1	0	1
Anillos en Ciencia y Tecnología	4	15	19
Anillos en Ciencias Sociales	0	1	1
FONDEF	39	98	137
Inserción en la Academia	7	31	38
Inserción en la Industria	-	-	-
Total general	51	145	196



Dado que en *Anillos en Ciencias Sociales* y en *Anillos Antárticos* se registró sólo un caso, los porcentajes de éstos ascienden al 100%. En los demás instrumentos, se observa siempre una mayor presencia masculina que femenina, especialmente en el caso de *Inserción en la Academia*, donde el porcentaje de hombres que respondieron el censo alcanzó el 81,6% respecto del total de Directores/as de Proyecto de dicho instrumento.

El promedio de edad de los/as Directores/as de Proyecto que participaron en el censo, es de 51,6 años. En el caso de las mujeres este promedio asciende a 52,4, y en el de los hombres a 49,2.

PROMEDIO DE EDAD DE LOS/AS DIRECTORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT			
Instrumento CONICYT	Mujeres	Hombres	Total general
Anillos Antárticos	62,0	-	62,0
Anillos en Ciencia y Tecnología	51,5 (6,4)	50,8 (9,5)	50,9 (8,8)
Anillos en Ciencias Sociales	-	53,0	53,0
I + D FONDEF	48,9 (8,7)	51,9 (10,6)	51,1 (10,2)
Inserción en la Academia	47,4 (9,8)	54,7 (8,0)	53,3 (8,7)
Total general	49,2 (8,7)	52,4 (10,0)	51,6 (9,8)

Nota: Al lado derecho de cada promedio, se presenta entre paréntesis su respectiva desviación estándar.

El promedio de hijos/as asciende a 2.4 por cada Director/a de Proyecto. En el caso de los hombres, esta cifra se mantiene en 2.4, y en el de las mujeres sólo llega a 2.1. En ambos casos, los/as Directores/as de Proyecto presentan mayores promedio de hijos/as que los/as investigadores, consecuentemente con los promedios de edad observados en ambos.

PROMEDIO DE HIJOS/AS DE LOS/AS DIRECTORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT			
Instrumento CONICYT	Mujeres	Hombres	Total general
Anillos Antárticos	3		3
Anillos en Ciencia y Tecnología	2,8 (0,5)	2,5 (0,9)	2,5 (0,8)
Anillos en Ciencias Sociales		2	2
I + D FONDEF	2,2 (1,3)	2,4 (1,3)	2,4 (1,3)
Inserción en la Academia	1,1 (1,5)	2,5 (1,2)	2,2 (1,4)
Total general	2,1 (1,3)	2,4 (1,2)	2,4 (1,3)

Nota: Al lado derecho de cada promedio, se presenta entre paréntesis su respectiva desviación estándar.

La cantidad de hombres casados dentro de los participantes en el censo, asciende a 119, y en el caso de las mujeres esta cifra llega a 29. Por su parte, sólo se registran 15 hombres solteros, cifra en el las mujeres llega a 12, casi la mitad de las mujeres casadas.

ESTADO CIVIL DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS PARTICIPANTES EN EL CENSO, SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT (FRECUENCIA ABSOLUTA)								
Instrumento CONICYT	Mujeres				Hombres			
	Casada	Separada	Soltera	Viuda	Casado	Separado	Soltero	Viudo
Anillos Antárticos	1	0	0	0	0	0	0	0
Anillos en Ciencia y Tecnología	2	2	0	0	13	1	1	0
Anillos en Ciencias Sociales	0	0	0	0	1	0	0	0
FONDEF	23	6	9	1	81	4	11	2
Inserción en la Academia	3	1	3	0	24	4	3	0
Total general	29	9	12	1	119	9	15	2

No se registraron Directoras de Proyecto que se encontraran embarazadas durante la aplicación del censo.

CANTIDAD DE MUJERES INVESTIGADORAS PARTICIPANTES EN EL CENSO QUE SE ENCONTRABAN EMBARAZADAS AL MOMENTO DE RESPONDER EL CENSO, SEGÚN INSTRUMENTO CONICYT (FRECUENCIA ABSOLUTA)	
Instrumento CONICYT	Embarazada Actualmente
Anillos Antárticos	0
Anillos en Ciencia y Tecnología	0
Anillos en Ciencias Sociales	0
FONDEF	0
Inserción en la Academia	0

f) Tasa de Respuesta

La tasa de respuesta global alcanzó un 45,8%, equivalente a un total de 454 respuestas. Un amplio número de e-mails no llegaron a destino, debido a que la dirección electrónica no existía, lo que

en parte fue una causa de la tasa de respuesta alcanza. Descontando dichos mails del universo total, la tasa de respuesta asciende a un 53,1%.

Es necesario mencionar que la vía online para efectuar encuestas y censos es un medio que presenta, en la mayoría de los casos, tasas de respuesta menores a las observadas en encuestas telefónicas o cara a cara, ya que existe una menor presión para contestar, por lo que las tasas alcanzadas en el presente estudio se acomodan a lo esperado.

Instrumento	UNIVERSOS		
	Director/a	Investigador/a	Total
Anillos Antárticos	1	9	10
Anillos en Ciencia y Tecnología	31	38	69
Anillos en Ciencias Sociales	2	-	2
FONDEF	285	497	762
Inserción en la Academia	54	51	105
Inserción en la Industria	-	44	44
Total general	373	639	992

Cantidad de e-mails que no llegaron a destinatario		
Instrumento CONICYT	E- Mails Fallidos	% respecto al Universo del instrumento
Anillos en Ciencia y Tecnología	2	2,90%
I + D FONDEF	107	14,04%
Inserción en la Academia	5	4,76%
Inserción en la Industria	4	9,09%
TOTAL	118	11,90%

Cantidad de Respuestas según Instrumento CONICYT y cargo en el proyecto			
Instrumento	Director/a	Investigador/a	Total
Anillos Antárticos	1	3	4
Anillos en Ciencia y Tecnología	19	21	40
Anillos en Ciencias Sociales	1	-	1
FONDEF	137	178	315
Inserción en la Academia	38	39	77
Inserción en la Industria	-	27	27
Total general	196	268	464

% de respuesta según instrumento CONICYT y cargo en el proyecto			
	Director/a	Investigador/a	Total
Anillos Antárticos	100,0%	33,3%	40,0%
Anillos en Ciencia y Tecnología	61,3%	55,3%	58,0%
Anillos en Ciencias Sociales	50,0%	-	50,0%

FONDEF	48,1%	35,8%	40,3%
Inserción en la Academia	70,4%	76,5%	73,3%
Inserción en la Industria	-	61,4%	61,4%
Total general:	52,5%	41,9%	45,8%
% de respuesta descontando e-mails fallidos:			53,1%

Metodología Cualitativa

a) Metodología

La fase cualitativa del estudio permitió acceder al ámbito más individual de experiencias de los y las investigadoras respecto de su relación con CONICYT y sus productos, rescatando los discursos, opiniones, críticas.

Esto posibilitó reconstruir la visión que ellos y ellas tienen de su experiencia en tanto usuarios/as de CONICYT, especialmente respecto de las inequidades de género, las barreras de acceso y las brechas de equidad.

La investigación microsocia exige especial rigurosidad en la aproximación a la realidad a estudiar: la definición de categorías de análisis, la selección de casos, la capacidad de estimular la conversación, el tratamiento de la información recogida y el análisis de los resultados que se obtengan.

b) La muestra

La muestra utilizada en la fase cualitativa de este estudio estuvo compuesta por 15 investigadores/as involucrados en los instrumentos y programas de CONICYT de las regiones II, VIII, X y Región Metropolitana. Para su selección se consideró su pertenencia a alguno de los siguientes programas:

Programas o instrumentos para la muestra	Investigadores partícipes
Inserción en la Academia	Investigadores/as doctores/as contratados por instituciones académicas hace no más de tres años, cofinanciados por PBCT. Investigadores/as doctores/as contratados por instituciones académicas, hace más de 3 años (expirada la ayuda financiera del PBCT).
Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología	Directores/as de proyecto o Investigador/as responsables de proyectos vigentes al 2007. Investigadores/as asociados de proyectos vigentes al 2007 Postdoctorantes, estudiantes de doctorado o de magíster no considerados como investigadores/as asociados/as, de proyectos vigentes al 2007
Anillos de Investigación en Ciencias Sociales	Directores/as de proyecto o Investigador/as responsables de proyectos vigentes al 2007 Investigadores/as asociados de proyectos vigentes al 2007 Postdoctorantes, estudiantes de doctorado o de magíster no considerados como investigadores/as asociados/as, de proyectos vigentes al 2007
Anillos Antárticos	Directores/as de proyecto o Investigador/as responsables de proyectos vigentes al 2007 Investigadores/as asociados de proyectos vigentes al 2007 Postdoctorantes, estudiantes de doctorado o de magíster no considerados como investigadores/as asociados/as,

	de proyectos vigentes al 2007
Inserción en la Industria	Profesionales mujeres y hombres (científicos y técnicos) insertados/as en la industria hace menos de 3 años (subsido PBCT vigente) Profesionales mujeres y hombres (científicos y técnicos), insertados/as en la industria una vez expirado el subsidio entregado por el PBCT hace más de 3 años
Proyectos de I+D de FONDEF	Profesionales mujeres y hombres de instituciones académicas participantes en proyectos vigentes al 2007 Profesionales mujeres y hombres de empresas y de otras entidades relacionadas con la producción y comercialización de productos, participantes en proyectos vigentes al 2007

De acuerdo con lo planteado en la Propuesta Técnica, se realizaron 15 entrevistas, incluyendo una entrevista de prueba.

Región	Instrumento CONICYT	Sexo	Cantidad
II	I + D FONDEF	Hombre	1
	I + D FONDEF	Mujer	1
VIII	Inserción en la Academia	Hombre	1
	Inserción en la Academia	Mujer	1
X	I + D FONDEF	Hombre	1
	I + D FONDEF	Mujer	1
RM	Inserción en la Academia	Hombre	1
	Inserción en la Academia	Mujer	1
	Inserción en la Industria	Hombre	2
	Inserción en la Industria	Mujer	2
	Anillos de Investigación	Mujer	2
	Anillos de Investigación	Hombre	1
TOTAL			15

c) Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la entrevista en profundidad con el fin de para indagar en las experiencias en torno a la relación con los productos de CONICYT en todas sus etapas. La técnica implica generar un espacio de conversación posible para reconstruir experiencias y articular los relatos en torno a los temas en estudio.

d) Trabajo de terreno

El trabajo de campo se realizó en el mes de abril. Las entrevistas fueron realizadas por investigadores del Programa de Género, quienes viajaron a las regiones Segunda, Octava y Décima.

e) Transcripciones

Las entrevistas se grabaron y transcribieron a medida que se fueron produciendo. La transcripción se realizó con un instructivo elaborado por el equipo de investigadores/as para asegurar su homogeneidad. Se identificó cada entrevista con las iniciales, sexo y región.

A continuación se presenta el Instructivo:

f) Análisis y codificación

La información recogida en las entrevistas se analizó a partir de una lectura vertical y transversal. Se construyeron categorías de análisis para la lectura y codificación de las entrevistas.

Una vez establecidos los códigos e identificados en el texto se los ingresó al programa computacional de análisis Ethnograph. Este programa permite ordenar y organizar la información por la vía de importar datos desde los archivos de textos, ingresar las categorías correspondientes para posteriormente realizar las búsquedas de manera vertical y horizontal.

	Categoría	Descripción
1.	Formación	Relato de la formación académica a partir de la titulación
2.	Dificultades en la formación	Principales dificultades en el proceso de formación académica
3.	Facilitadores en la formación	Principales facilitadores en el proceso de formación académica
4.	Condiciones si hubiera sido hombre/mujer	Reflexión sobre la propia historia académica si se hubiese sido hombre o mujer
5.	Conocimiento productos CONICYT	Descripción del grado de conocimiento de los productos ofrecidos por CONICYT
6.	CONICYT postulaciones programas	Evaluación del proceso de postulación a los productos CONICYT, enfatizando en las dificultades, pero también considerando los facilitadores, si los hubiera.
7.	Lugar de los productos en su vida académica	Descripción del lugar ocupado por los productos de CONICYT en su vida académica
8.	CONICYT funcionamiento	Evaluación del funcionamiento de los productos CONICYT
9.	Características personales	Características personales que contribuyen o dificultan la carrera académica
10.	CONICYT ideal	Descripción de la situación ideal para los investigadores en relación a lo ofrecido por CONICYT
11.	Constitución Equipos de investigación	Descripción del proceso de constitución de equipos de investigación y su conformación final
12.	Redes acceso	Descripción del acceso a redes
13.	Redes aspiraciones	Aspiraciones respecto de las redes
14.	Redes beneficios	Descripción de los beneficios del acceso a redes
15.	Redes lugar	Lugar e importancia de las redes en el desarrollo de la propia carrera académica
16.	Redes barreras	Descripción de las barreras para el acceso a redes, diferencias de género.
17.	Redes barreras género	Descripción de las barreras de género para el acceso a redes, diferencias de género

18.	Redes más importantes	Descripción de la redes más importantes en el ámbito de investigación
19.	Experiencia proyecto bicentenario	Descripción de la experiencia de los proyectos Bicentenario.
20.	Carrera académica	Descripción de lo que debería ser el desarrollo normal de una carrera académica
21.	Carrera académica Facilitadores	Descripción de los principales facilitadores en la propia carrera académica.
	Categoría	Descripción
22.	Carrera académica obstaculizadores	Descripción de los principales obstaculizadores en la propia carrera académica.
23.	Carrera académica conciliación	Descripción de la manera en que ha conciliado los distintos ámbitos de su trabajo y la vida personal.
24.	Carrera académica expectativas/hombres y mujeres	Reflexión sobre las expectativas académicas para hombres y mujeres
25.	CONICYT y carrera académica	Descripción del lugar de los productos CONICYT en la carrera académica de los investigadores en Chile
26.	CONICYT proceso de evaluación	Evaluación del proceso de postulación a los productos CONICYT, aspectos valorados
27.	Equidad en postulación	Descripción de la equidad del proceso de postulación y adjudicación de productos/proyectos CONICYT. Descripción de si hay igualdad de condiciones para participar.
28.	Modificaciones a productos CONICYT	Aspectos del proceso de postulación a los productos CONICYT que deberían modificarse, propuestas para mejorar el proceso y/o los productos
29.	Información sobre carrera académica	Existencia o no de información sobre estrategias para el desarrollo de la carrera académica. Propuesta de los contenidos a informar
30.	Percepción colegas hombres	Para el caso de las mujeres, cuál es la percepción que ella cree que tienen sus colegas masculinos.
31.	Temas de género	Presencia o ausencia de la temática de género en las conversaciones entre colegas de trabajo.
32.	Varios sobre género	Comentarios que surjan espontáneamente en las distintas temáticas abordadas sobre género.



CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La exposición de los resultados está dividida en dos partes. Por un lado, se exponen y analizan los resultados del censo según las distintas temáticas abordadas en éste y por otro los resultados de carácter cualitativo.

El objetivo del censo realizado para el presente estudio a investigadores/as y directores/as de proyecto, fue conocer la opinión de éstos/as respecto a los productos estratégicos de Programa CONICYT (Programa Bicentenario y FONDEF) para detectar percepciones de inequidades de género (desigualdades o discriminaciones basadas en el sexo de las personas), y de brechas de género.

Los resultados son presentados de acuerdo a como fueron agrupados según cuestionario (para Investigadores/as y para Directores/as de Proyecto), y según tema. Las dimensiones fueron las siguientes:

Cuestionario para Investigadores/as:

- a) Postulación a proyectos CONICYT
- b) Adjudicación de proyectos CONICYT
- c) Redes y contactos
- d) Logro de las metas
- e) Trabajo y discriminación de género
- f) Expectativas y satisfacción respecto al trabajo
- g) Condiciones laborales

Cuestionario para Directores/as de Proyecto:

- a) Selección de personal y conformación de equipos de investigación
- b) Trabajo y maternidad
- c) Desarrollo profesional
- d) Condiciones laborales
- e) Discriminación de género

Para analizar las brechas, se consideró una diferencia de 10 puntos porcentuales o más ambos sexos, considerándose esta una distancia técnicamente significativa para hablar de diferencias importantes entre mujeres y hombres (ver anexo metodológico).

Por otro lado, en una segunda parte se presentan los resultados de la fase cualitativa, la que, a partir de entrevistas a actores clave, abordó diversas temáticas relevantes para responder a los objetivos específicos de detectar las inequidades y las barreras de acceso a los productos de CONICYT. Los temas abordados en la entrevista son variados y dan cuenta, además de la visión sobre lo programas de CONICYT, de aspectos de la vida académica y el lugar de CONICYT en ellos.

Las temáticas incluidas en la pauta de entrevista, están todas enmarcadas en el rol jugado por CONICYT en los procesos de formación académica y de desarrollo investigativo de los/as entrevistados/as. Así, respecto de la formación académica, interesó conocer los elementos facilitadores y obstaculizadores en esa etapa, así como el lugar ocupado por los programas de CONICYT y las diferencias, si las hubiera, de género.

A su vez se indagó en el nivel de conocimiento de los productos de CONICYT y especialmente el programa Bicentenario y FONDEF en cuanto a su funcionamiento, a la constitución de equipos dentro de ellos



Análisis Censo: Investigadores/as CONICYT

A. POSTULACIÓN A PROYECTOS CONICYT

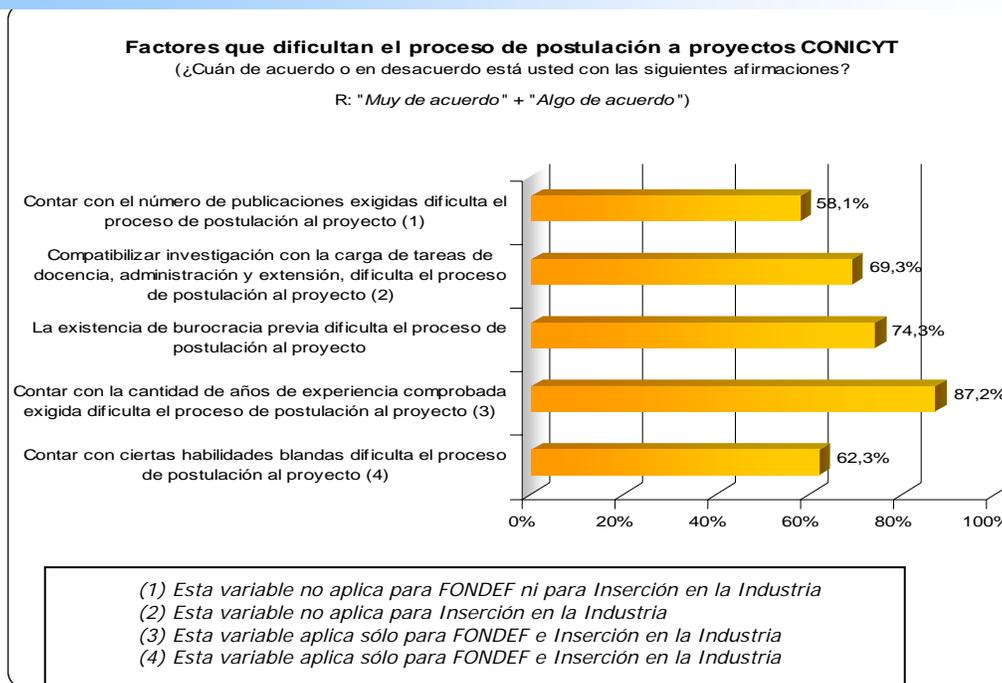
a.1 Análisis General

La postulación a proyectos CONICYT involucra la presentación de un proyecto de investigación a algunos de los instrumentos que hacen parte de este estudio (Anillos, Inserción en la Industria, Inserción en la Academia y FONDEF). La postulación es la primera fase de la relación de los investigadores/as con CONICYT y por tanto, es anterior a la adjudicación de un proyecto.

En términos generales, los investigadores/as se muestran de acuerdo con las cinco variables planteadas que dificultan el proceso de postulación, obteniendo cada una de ellas sobre el 50% de acuerdo. Lo que permite afirmar que todas se perciben como elementos obstaculizadores al momento de postular a apoyo CONICYT. (Gráfico 1)

La afirmación acerca de que las tareas de docencia, administración y extensión son un elemento que dificulta el proceso de postulación al proyecto, obtiene un 87,2% de acuerdo. Le sigue, la afirmación relativa a la burocracia con 74,3% y la relacionada con los años de experiencia exigida por CONICYT con un 69,3%. (Gráfico 1)

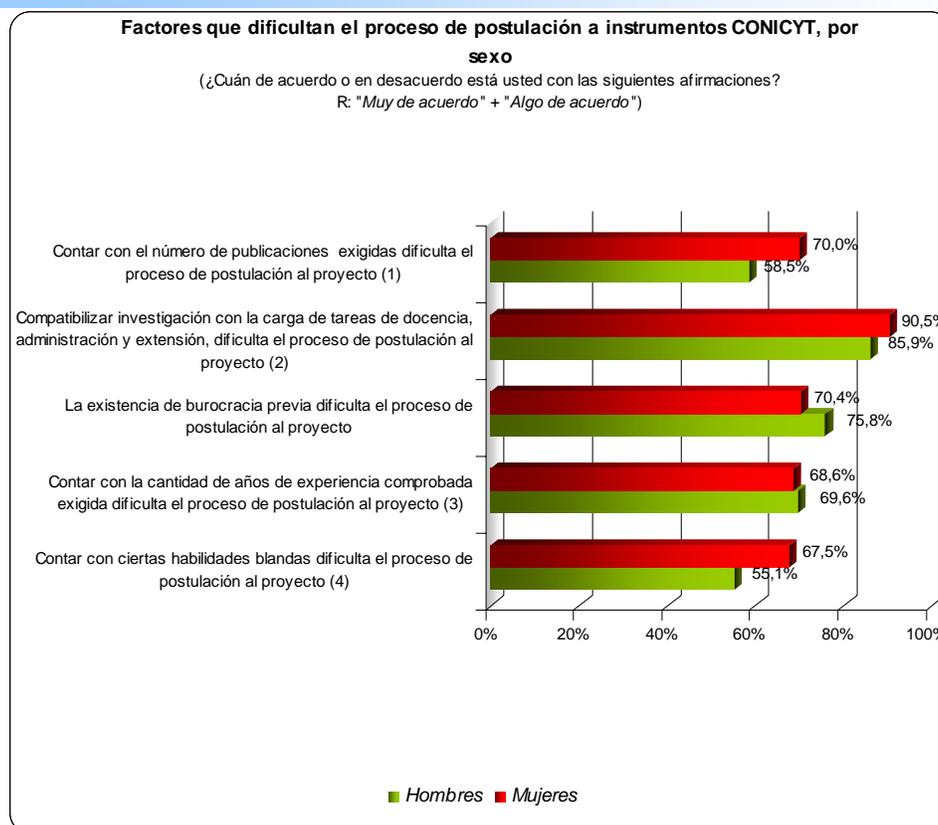
Gráfico 1



En los resultados según sexo se observa que las mayores diferencias porcentuales entre hombres y mujeres se dan respecto de la afirmación sobre las habilidades blandas²⁹, como uno de los factores que dificulta el proceso de postulación, con una diferencia de 12,4% entre ambos sexos, seguida por la afirmación relativa al número de publicaciones, con una diferencia de 11,5 puntos porcentuales. En ambos casos son las mujeres las que superan porcentualmente a los hombres, lo que indica que tanto las habilidades blandas como el número de publicaciones son percibidas como un obstaculizador más por las investigadoras que por los investigadores.

Tanto la cantidad de años de experiencia, la burocracia y la carga docente, administrativa y de extensión son percibidas como dificultades para la postulación de manera similar por hombres y mujeres, **no existiendo brechas de género en estos ámbitos.**

Gráfico 2



²⁹ Las "habilidades blandas" son un concepto que se ha introducido en los últimos años en el lenguaje organizacional, y que hace relación con las capacidades que le permiten a una persona relacionarse mejor en grupo, que le permiten "gestionar" personas, oponiéndose en este sentido a las llamadas "habilidades técnicas" o "duras". Daniel Goleman vincula las habilidades blandas con la inteligencia emocional, que tiene su traducción en conductas manifiestas. Entre las habilidades blandas destacan, por ejemplo, las habilidades de comunicación, liderazgo, capacidad de (auto) organización, capacidad para resolver conflictos humanos, capacidad para manejar satisfactoriamente limitaciones contradictorias, entre otras. Velasco, José Javier. "La inteligencia emocional". En *Industrial Data*. 2001; 4 (1): 80-81. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtual/publicaciones/indata/v04_n1/inteligencia.htm ; Milgrom E. (s.f.) El nuevo currículo de ingeniería de la Universidad Católica de Louvain. Recuperado de <http://www.upv.es/europa/doc/articuloSEFI.pdf>. Accesado en septiembre 2008.

a.2. Análisis por Instrumento

TABLA 1					
Factores que dificultan el proceso de postulación a CONICY según instrumento y por sexo					
¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (respuestas "muy de acuerdo" + "algo de acuerdo")					
		Anillos	I + D FONDEF	Inserción en la Academia	Inserción en la Industria
Contar con el número de publicaciones exigidas dificulta el proceso de postulación al proyecto	Mujeres	50,00%	-	75,00%	-
	Hombres	36,80%	-	77,30%	-
Compatibilizar investigación con la carga de tareas de docencia, administración y extensión, dificulta el proceso de postulación al proyecto	Mujeres	75,00%	97,70%	75,00%	-
	Hombres	84,20%	85,20%	90,90%	-
La existencia de burocracia previa dificulta el proceso de postulación al proyecto	Mujeres	25,00%	72,10%	68,80%	87,50%
	Hombres	57,90%	79,30%	81,00%	64,70%
Contar con la cantidad de años de experiencia comprobada exigida dificulta el proceso de postulación al proyecto	Mujeres	-	72,10%	-	50,00%
	Hombres	-	72,70%	-	47,10%
Contar con ciertas habilidades blandas dificulta el proceso de postulación al proyecto	Mujeres	-	69,70%	-	57,10%
	Hombres	-	60,00%	-	23,50%

Anillos

La información desagregada según instrumento CONICYT, muestra que tanto hombres como mujeres están de acuerdo con que compatibilizar las tareas de docencia, administración y extensión dificulta el proceso de postulación al proyecto.

Por su parte, respecto a las publicaciones exigidas, las mujeres están de acuerdo en un 50% mientras que los hombres en un 36,8% que dificultan el proceso. A su vez, el 57,9% de los hombres está de acuerdo que la burocracia previa dificulta el proceso de postulación frente a un 25% de las mujeres. Por tanto, **en el caso de estas dos últimas afirmaciones hay diferencias sustantivas entre la percepción de hombres y mujeres, estableciéndose brechas de género para ambos casos.**

La burocracia puede ser entendida como la cantidad y complejidad de la documentación exigida para realizar la postulación, así como también puede entenderse, en un sentido weberiano, como la normalización y estandarización de procesos para conseguir un objetivo dentro del aparato público. En esta última acepción, la brecha observada entre hombres y mujeres para la variable "burocracia", podría estar causada tanto por un hipotético trato desigual de los/as funcionarios/as de CONICYT hacia hombres y mujeres, como por una eventual diferenciación en la percepción de ambos sexos respecto a la dificultad o facilidad para realizar los procesos de postulación establecidos.

Considerando en cambio la primera acepción del término, relacionada con la documentación exigida, la brecha puede ser explicada a partir de la división sexual tradicional del trabajo científico que ha sido evidenciada en estudios anteriores a lo largo del mundo³⁰, y que dice relación con la asignación de tareas de tipo administrativo a la mujer, bajo el supuesto de que dichas actividades demandan ciertas habilidades y competencias más ‘femeninas’, como la minuciosidad y el orden.

Por otra parte, la brecha observada en la variable “Exigencia de publicaciones” puede estar íntimamente relacionada con la llamada ‘doble jornada’ de las mujeres, la cual complejizaría la realización de tareas y trabajos fuera del ámbito laboral, tal como es posible que ocurra con la labor de realizar publicaciones científicas las cuales no siempre circunscriben a los horarios laborales.

MATRIZ DE BRECHAS 1: ANILLOS					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Postulación	Factores que dificultan el proceso de postulación a proyectos CONICYT	Burocracia	57,9%	25,0%	32,9%
		Compatibilizar investigación con la carga de tareas de docencia, administración y extensión	84,2%	75,0%	9,2%
		Exigencia de publicaciones	36,8%	50,0%	13,2%

FONDEF

Compatibilizar la carga de tareas, docencia y administración es percibido por las investigadoras de FONDEF como una dificultad para el proceso de postulación con un 97,7%, mientras que los hombres los señalan en un 85,2%, **existiendo una brecha de 12,5 puntos porcentuales entre ambos sexos.**

Esta brecha puede ser explicada desde el punto de vista teórico, por la doble jornada laboral de las mujeres, la cual complejizaría la realización de tareas y trabajos fuera del ámbito laboral. Así, la doble jornada, que afecta mayoritariamente a las mujeres, dificultándoles la compatibilización de la investigación con otras tareas adicionales, cobra especial relevancia en el caso de FONDEF, donde los/as investigadores/as se debaten entre las exigencias del mundo académico y del mundo empresarial.

Por otra parte, tanto la existencia de burocracia como los años de experiencia exigida presentan un 72,5% de acuerdo entre las mujeres. Mientras, un 79,3% de los hombres está de acuerdo con que la burocracia dificulta el proceso de postulación, y un 72,7% para los años de experiencia exigida. Por su parte, las habilidades blandas como dificultad para el proceso de postulación son percibidas por las mujeres en un 69,7% y por los hombres en un 60%. En estos ámbitos no existen brechas sustantivas.

³⁰ Ver Sonia Yañez, Ponencia “género y excelencia en Investigación científica y tecnológica”. Conferencia CEM – CONICYT: Excelencia científica y equidad de género: En busca de buenas prácticas en investigación científica y tecnológica. Santiago, diciembre 2007.

MATRIZ DE BRECHAS 2: FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Postulación a Proyectos CONICYT	Factores que dificultan el proceso de postulación a proyectos CONICYT	Habilidades blandas	60,0%	69,7%	9,7%
		Exigencia de años de experiencia	72,7%	72,1%	0,6%
		Burocracia	79,3%	72,1%	7,2%
		Compatibilizar investigación con la carga de tareas de docencia, administración y extensión	85,2%	97,7%	12,5%

Inserción en la Academia

Tanto el número de publicaciones, como la burocracia previa y la compatibilización entre la investigación y la carga de tareas se perciben como elementos que dificultan el proceso de postulación tanto para hombres como mujeres.

La mayor brecha de género (15,9%) se da en la compatibilización de las tareas de docencia, administración y extensión, con un 90,9% para los hombres y un 75% en el caso de las mujeres. Le sigue, la afirmación relacionada con que la burocracia previa dificulta el proceso de postulación, con un porcentaje de acuerdo de los hombres de un 81% y para las mujeres de un 68,8%, existiendo una brecha de 12,2 puntos porcentuales.

Considerando la burocracia como la cantidad y complejidad de la documentación exigida para realizar la postulación, la brecha relacionada con la burocracia como una variable que dificulta la postulación, y al igual que en el caso de FONDEF, puede ser explicada por la división sexual tradicional del trabajo científico en el mundo académico asociada a ciertas habilidades ‘naturales’ de mujeres y hombres.

Por otro lado, contrariamente a lo que ocurre en los otros instrumentos, la variable relacionada con la compatibilización de la investigación con la carga de tareas de docencia, administración y extensión, es percibida como una dificultad para la postulación más por los hombres que por las mujeres. En este caso, puede darse el caso de que las exigencias del mundo empresarial hacia los hombres sean mayores que las que se dan a las mujeres, lo que podría plantearse como una hipótesis que explicaría en parte esta brecha.

Respecto al número de publicaciones exigidas, no existe una brecha de género sustantiva, viéndose esto reflejado en que los hombres se muestran de acuerdo con la afirmación en un 77,3% y las mujeres en un 75%.

MATRIZ DE BRECHAS 3: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Postulación a Proyectos CONICYT	Factores que dificultan el proceso de postulación a proyectos CONICYT	Burocracia	81,0%	68,8%	12,2%
		Compatibilizar investigación con la carga de tareas de docencia, administración y extensión	90,9%	75,0%	15,9%
		Exigencia de publicaciones	77,3%	75,0%	2,3%

Inserción en la Industria

La afirmación de la existencia de burocracia previa dificulta el proceso de postulación, se ve reflejada en un 87,5% en las mujeres y un 64,7% en los hombres, **existiendo una brecha de género de un 22,8%**, siendo el único instrumento en el cual las mujeres están de acuerdo con esta afirmación en mayor porcentaje que los hombres. Cabe señalar que la explicación respecto a este brecha está dado por los mismos argumentos que se presentaron tanto en el caso de los Anillos como para FONDEF.

Otra brecha se da en el caso de las habilidades blandas como elemento que dificulta el proceso de postulación, donde un 57,1% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación frente a un 23,5% de los hombres, es decir, los hombres están mayoritariamente en desacuerdo.

Como ya se ha señalado, las habilidades blandas, se vinculan a las capacidades para relacionarse con otros, tales como la comunicación, el liderazgo, la capacidad de organización, entre otras, ha sido incorporada en el lenguaje empresarial recién en las últimas décadas, y hasta el momento, el concepto no ha sido acuñado a cabalidad en otras áreas, tales como en la ciencia y la tecnología. En este sentido, para poder explicar esta brecha se hace necesario realizar indagaciones que exceden los alcances de este estudio; aún así es posible plantear algunas hipótesis como que, por ejemplo, las habilidades blandas vinculadas al trato con clientes corporativos y relación con subalternos/as, han sido desarrolladas más por hombres que por mujeres, desde la óptica de los roles tradicionales de género, lo que podría explicar en parte el hecho de que éstas son percibidas más por las mujeres que por los hombres como una variable que dificulta la postulación en este instrumento.

MATRIZ DE BRECHAS 4: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Postulación a Proyectos CONICYT	Factores que dificultan el proceso de postulación a proyectos CONICYT	Habilidades blandas	23,5%	57,1%	33,6%
		Exigencia de años de experiencia	47,1%	50,0%	2,9%
		Burocracia	64,7%	87,5%	22,8%

b. ADJUDICACIÓN DE PROYECTOS CONICYT

b.1. Análisis General

La adjudicación del proyecto es el momento en el cual CONICYT aprueba los antecedentes presentados durante el proceso de postulación, otorgándole el proyecto presentado a la persona o equipo de investigación solicitante.

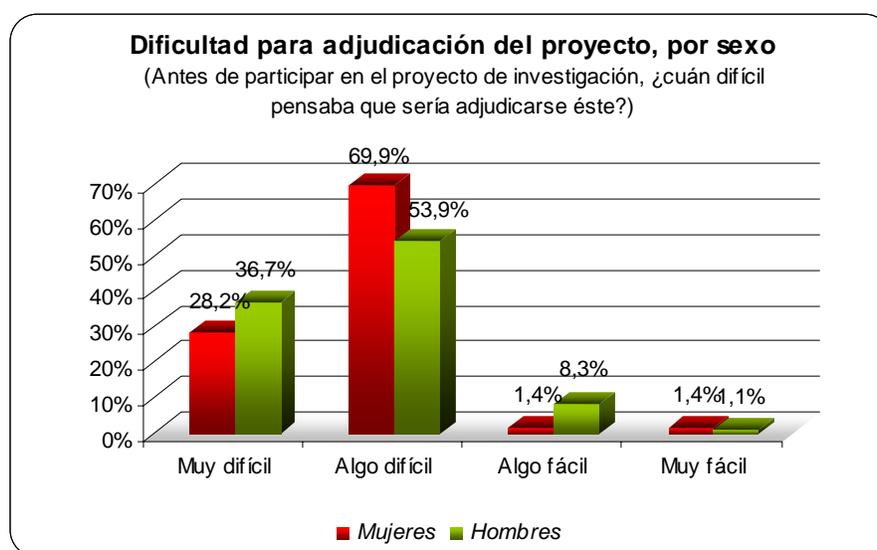
Así, la adjudicación se diferencia de la postulación, en el sentido de que la primera es entendida como la instancia en la que CONICYT decide si sigue manteniendo o no una relación con el equipo de investigación. De este modo, la facilidad o dificultad de adjudicarse un proyecto radicará tanto en la decisión que tome CONICYT (y los criterios que este ocupe para tomar la dicha decisión),

como en el posicionamiento del equipo de investigación dentro del mercado científico y tecnológico en Chile, entendiendo éste como la eventual competencia que existirá en el proceso.

La mayoría de los/as investigadores/as pensaba, antes de participar en el proyecto de investigación, que adjudicarse éste sería difícil (92,5%), habiendo sólo un leve porcentaje que pensaba lo contrario.

Al unir las categorías “Muy fácil” y “Algo fácil”, se aprecia una leve diferencia entre ambos sexos. Mientras el 1,4% de las mujeres responde que antes de participar en el proyecto de investigación pensaba que adjudicarse éste sería fácil, este porcentaje asciende a un 9,4% en el caso de los hombres.

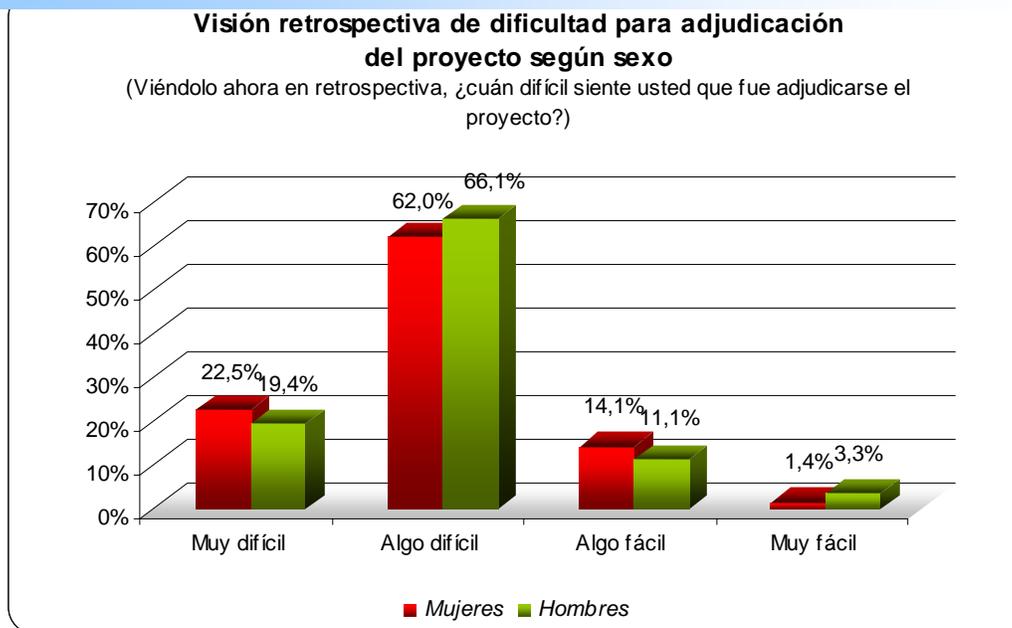
Gráfico 3



Por su parte, respecto a la percepción sobre la facilidad o dificultad de lo que fue efectivamente la adjudicación del proyecto, en todos los instrumentos la percepción de dificultad supera a la de facilidad, de igual manera que en la variable anterior.

En la mayoría de los instrumentos, los porcentajes más altos tanto para hombres (66,1%) como para mujeres (62,0%), se concentran en la categoría “Algo difícil”, lo que se constituye en un claro indicador de la intensidad con que se perciben las dificultades para adjudicarse proyectos CONICYT.

Gráfico 4



Sin embargo, un 27,2% consideró que el proceso fue más fácil de lo que originalmente pensaba que sería, cifra que se acentúa en el caso de Inserción en la Industria, donde alcanza un 44,4%.

No se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres respecto a la percepción de dificultad una vez adjudicado el proyecto de investigación, como tampoco en la percepción inicial de la dificultad o facilidad para adjudicárselo.

Los resultados del test de U de Mann – Whitney muestra que en el caso de los hombres no existen diferencias significativas de edad respecto a las percepciones actuales sobre la adjudicación, pero en el caso de las mujeres sí se establecen diferencias estadísticamente significativas relacionadas con la edad. En este sentido, las mujeres más jóvenes (de un promedio de edad de 33,18 años), tienden a responder que la adjudicación fue algo fácil o muy fácil, mientras que las mujeres de mayor edad (de un promedio de edad de 40,58 años), tendieron a responder que ésta fue algo difícil o muy difícil.

En este sentido, **se establece una brecha etárea en la percepción respecto a la adjudicación para el caso de las mujeres**, por cuanto se establece una percepción de dificultad más comúnmente entre las mujeres cercanas a los 40 años de edad, que entre el grupo más joven, situación que no se observa en el caso de los hombres.

Adicionalmente, se realizaron análisis de Chi Cuadrado entre las variables analizadas que influirían en la postulación, y la pregunta "Viéndolo ahora en retrospectiva, ¿cuán difícil siente usted que fue adjudicarse el proyecto?", con la finalidad de comprobar la existencia de relaciones entre las respuestas de una y otra. Se observó que existe una relación entre la cantidad de años de experiencia comprobada y las habilidades blandas, con la percepción dificultad del proceso de adjudicación de apoyo CONICYT.

En este sentido tanto la cantidad de años de experiencia, como el contar con ciertas habilidades blandas, parecieran afectar en mayor medida que las demás variables, la percepción de dificultad para adjudicarse proyectos CONICYT.

b.2 Análisis por instrumento

Instrumento CONICYT	MUJERES		HOMBRES	
	Percepción de antes de adjudicarse el proyecto	Percepción actual	Percepción de antes de adjudicarse el proyecto	Percepción actual
Inserción en la Industria	0,0%	25,0%	11,8%	41,2%
Inserción en la Academia	6,3%	18,8%	13,6%	18,1%
FONDEF	2,3%	14,0%	8,2%	9,9%
Anillos	0,0%	0,0%	10,0%	15,0%

Gráfico 5

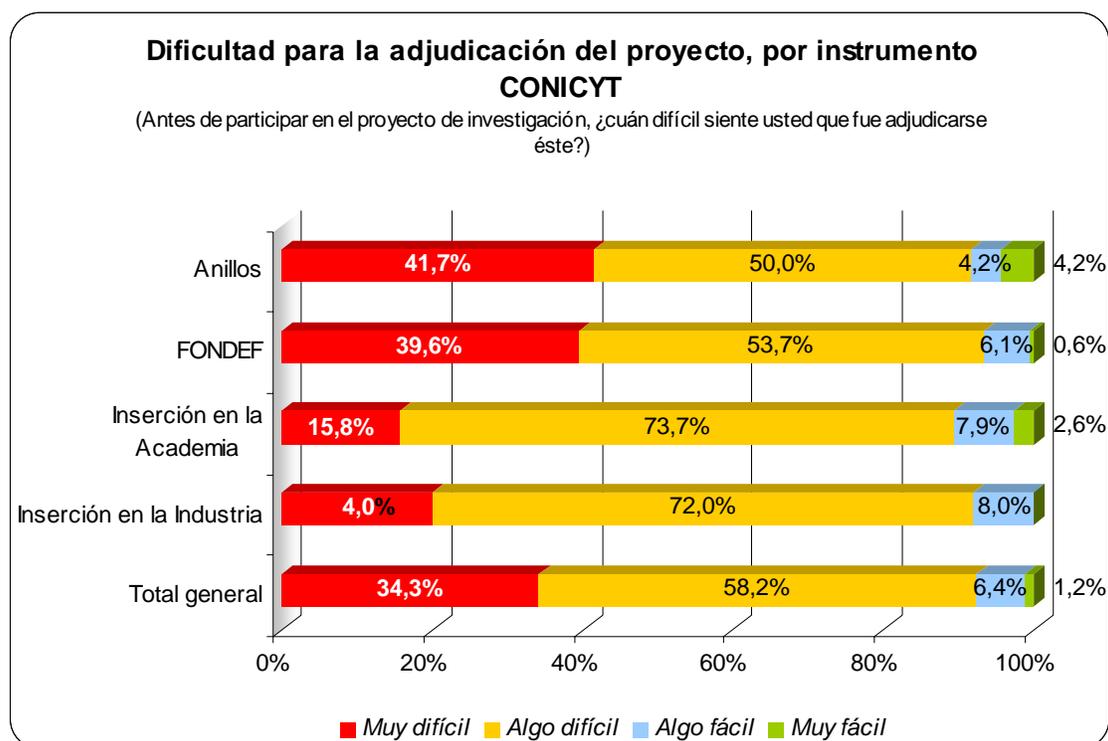


Gráfico 6

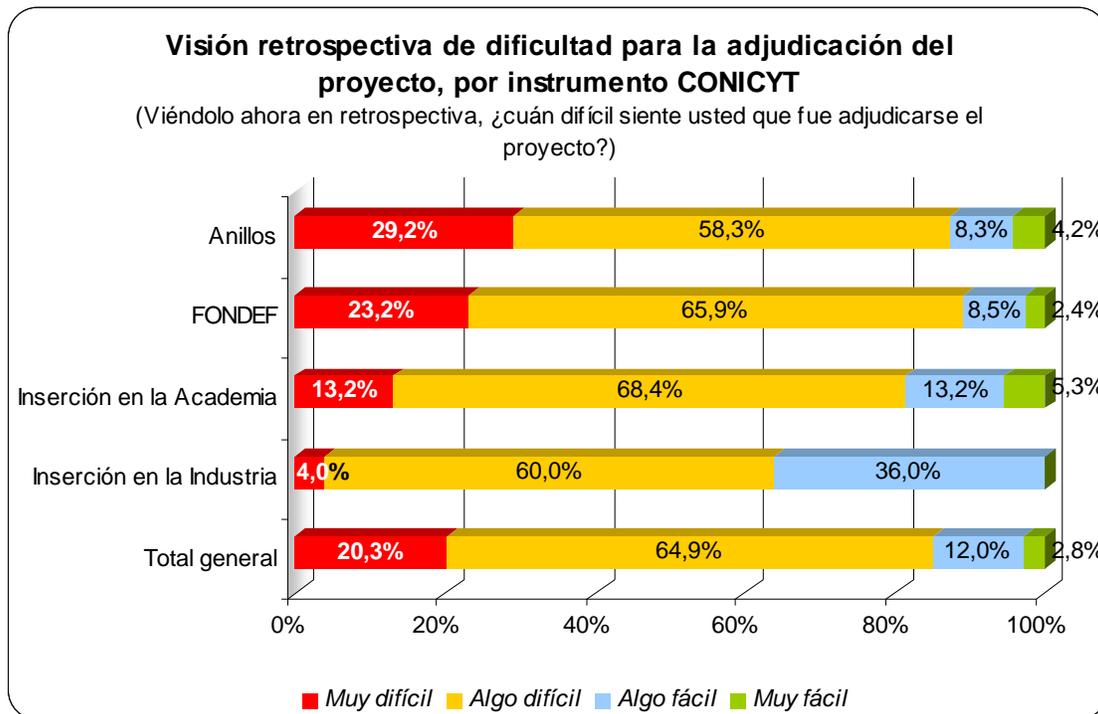


Gráfico 7

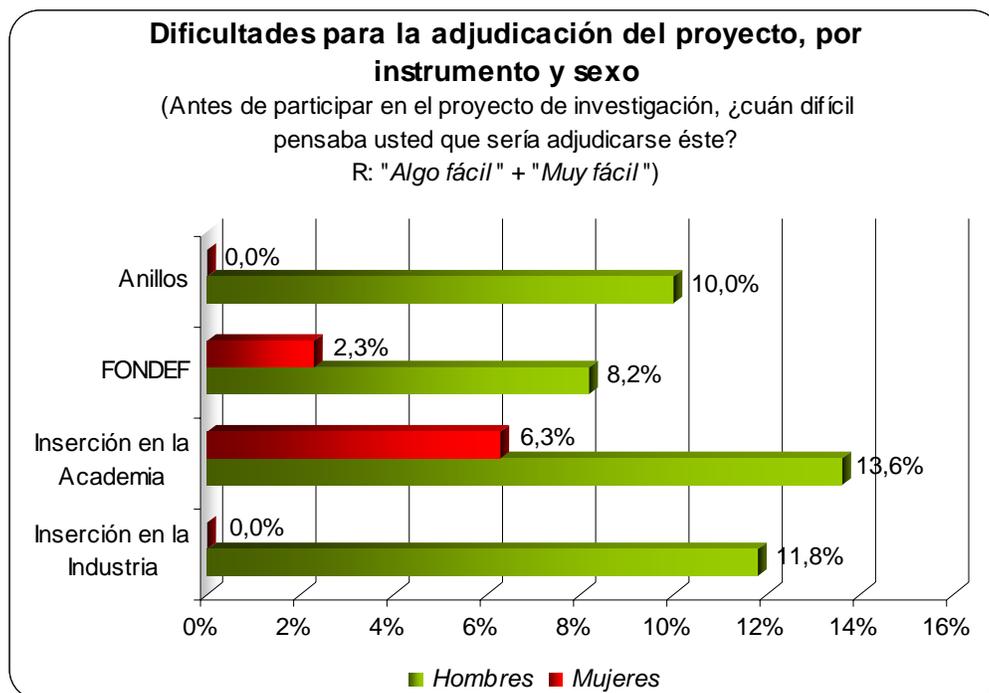
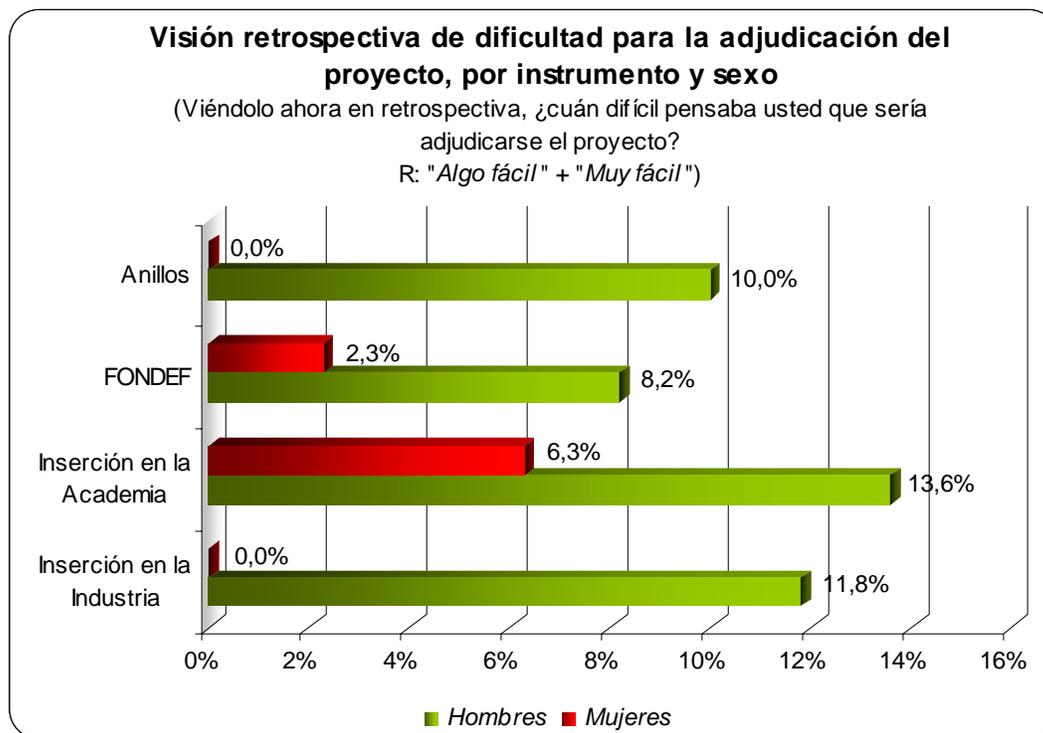


Gráfico 8



Anillos

La gran mayoría de los/as investigadores/as considera que la adjudicación es una meta difícil de lograr.

En Anillos no se registran casos de mujeres que hayan señalado que percibían que la adjudicación sería algo fácil o muy fácil antes de adjudicarse el proyecto, situación que no ocurre en el caso de los hombres, entre los cuales el 10% pensaba que la adjudicación no sería difícil, **lo que muestra una brecha de género para esta variable.**

Adicionalmente, este es el instrumento que presenta el mayor porcentaje de respuestas "*Muy difícil*" (41,7%), respecto a los demás instrumentos CONICYT, lo que indica la existencia de una fuerte percepción de dificultad por adjudicarse este tipo de proyectos.

Ahora bien, respecto a la percepción una vez adjudicado el proyecto, el 100% de las mujeres que están insertas en Anillos sostiene que la adjudicación fue "*Muy difícil*" o "*Algo difícil*", manteniendo en este sentido la opinión respecto a la percepción de antes de ser adjudicado el proyecto.

Entre los hombres, aquellos que consideraron que fue fácil la adjudicación, ascienden al 15%, 5 puntos porcentuales más de aquellos que opinaban lo mismo antes de adjudicarse el proyecto.

De este modo, mientras para el caso de los investigadores hombres se aprecia un leve aumento en la percepción de facilidad en la adjudicación una vez adjudicado el proyecto, en el caso de las investigadoras no se experimenta dicho aumento, lo que evidencia una brecha de género respecto a la percepción de facilidad/dificultad en la adjudicación de proyectos de investigación de Anillos.

MATRIZ DE BRECHAS 5: ANILLOS					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Adjudicación de Proyectos CONICYT	Dificultad en la adjudicación	Dificultad para adjudicación de proyectos	10,0%	0,0%	10,0%
		Visión retrospectiva de dificultad para adjudicación de proyectos	15,0%	0,0%	15,0%

Inserción en la Industria

En este instrumento, al igual que en Anillos, no se registran casos de mujeres que hayan señalado que su percepción antes de adjudicado el proyecto, haya sido que la adjudicación sería fácil, mientras un 11,8% de los hombres indicaron que la adjudicación sería “Algo fácil”. **En este sentido, se establece una brecha de 11,8 puntos porcentuales entre ambos sexos.**

La percepción actual presenta una diferencia importante respecto a la percepción de antes de adjudicarse el proyecto, ya que un 36% de los/as encuestados/as señaló que la adjudicación fue algo o muy fácil, mientras que en la pregunta anterior, la expectativa de que fuese fácil era de un 8,0%. Entre los hombres, el 41,2% respondió que viéndolo ahora retrospectivamente, la adjudicación fue fácil, mientras que entre las mujeres, este porcentaje sólo alcanzó el 25%, **observándose así una brecha de género en la percepción de la dificultad del proceso una vez adjudicado el proyecto.**

Sin embargo, la percepción actual tanto de hombres como de mujeres, es superior a la observada en todos los demás instrumentos CONICYT, lo que indica que pese a las bajas expectativas previas de los/as investigadores/as, la percepción posterior a la adjudicación tiende a ser la que presenta más diferencia entre la percepción de dificultad previa y posterior a la adjudicación del proyecto entre los productos consultados.

MATRIZ DE BRECHAS 6: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Adjudicación de Proyectos CONICYT	Dificultad en la adjudicación	Dificultad para adjudicación de proyectos	11,8%	0,0%	11,8%
		Visión retrospectiva de dificultad para adjudicación de proyectos	41,2%	25,0%	16,2%

Inserción en la Academia

En este instrumento, son más los hombres (13,6%) que las mujeres (6,3%) los que antes de adjudicarse el proyecto, percibían que ésta sería fácil. Sin embargo, la diferencia entre las

percepciones de ambos sexos es pequeña, por lo que no existe una brecha de género en este instrumento, para esta variable.

Respecto a la percepción actual de cuán fácil o difícil fue realmente la adjudicación, las diferencias entre hombres y mujeres también son mínimas. Así, los primeros alcanzan un 18,1% de respuestas algo o muy fácil, mientras que las mujeres un 18,8%.

Lo que resulta interesante es el aumento porcentual de mujeres que consideraron fácil la adjudicación, respecto del porcentaje de mujeres que consideraba que ésta sería fácil antes de haberse adjudicado el proyecto, presentándose un aumento de 12,5 puntos porcentuales entre la percepción de antes y la actual, variación que no se da con tanta intensidad en el caso de los hombres, aunque esto no debe sorprender, ya que el porcentaje de hombres que pensaba que la adjudicación del proyecto sería fácil, era mayor desde un comienzo entre los hombres que entre las mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 7: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Adjudicación de Proyectos CONICYT	Dificultad en la adjudicación	Dificultad para adjudicación de proyectos	13,6%	6,3%	7,3%
		Visión retrospectiva de dificultad para adjudicación de proyectos	18,1%	18,8%	0,7%

FONDEF

En el caso de FONDEF, el 8,2% de los hombres opinaron que antes de adjudicárselo, percibían que adjudicarse del proyecto sería fácil, mientras que en las mujeres, sólo un 2,3% opinó esto. Al igual que en Inserción en la Academia, la diferencia entre las percepciones de hombres y mujeres es pequeña por tanto, no hay brecha de género para esta variable.

Respecto a la percepción actual de cuán fácil o difícil fue realmente la adjudicación, son más mujeres que los hombres las que opinaron que la adjudicación del proyecto fue algo o muy fácil (14%), ya que los hombres sólo alcanzaron un 9,9% en esta categoría de respuesta. De este modo, se observa cómo se invierte la relación entre ambos sexos, respecto a la percepción anterior y la actual. Sin embargo, no alcanza a establecerse una brecha de género.

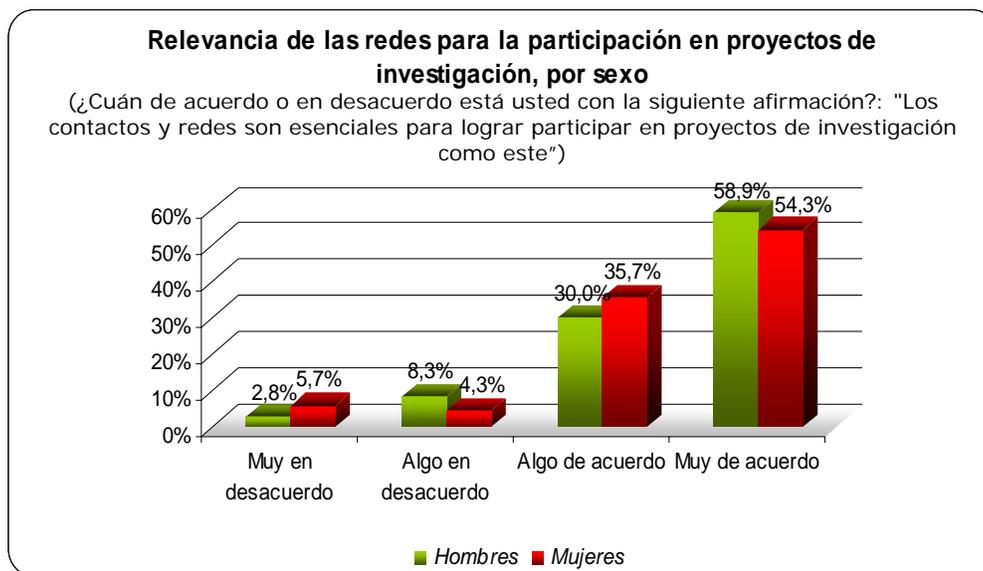
Adicionalmente, en FONDEF, se observa un mayor aumento de la percepción actual respecto a la anterior en las mujeres (11,7%) que en los hombres (1,7%).

MATRIZ DE BRECHAS 8: FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Adjudicación de Proyectos CONICYT	Dificultad en la adjudicación	Dificultad para adjudicación de proyectos	8,2%	2,3%	5,9%
		Visión retrospectiva de dificultad para adjudicación de proyectos	9,9%	14,0%	4,1%

c.1. Análisis General

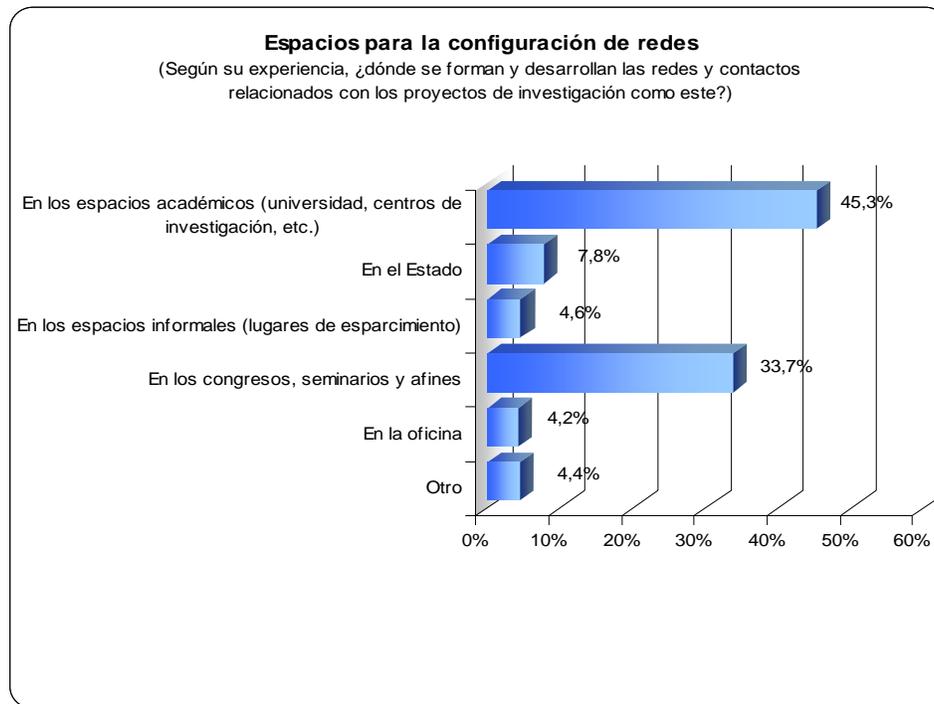
En términos generales, la mayoría de los hombres y de las mujeres le asignan una fuerte importancia a las redes y contactos para lograr participar en proyectos CONICYT. De hecho, más de la mitad de los/as investigadores/as manifiesta estar “*muy de acuerdo*” con que las redes y contactos son esenciales para lograr participar en proyectos apoyados por CONICYT, lo que se constituye en un indicador sobre la importancia de las redes y contactos en el medio de la investigación en Chile.

Gráfico 9



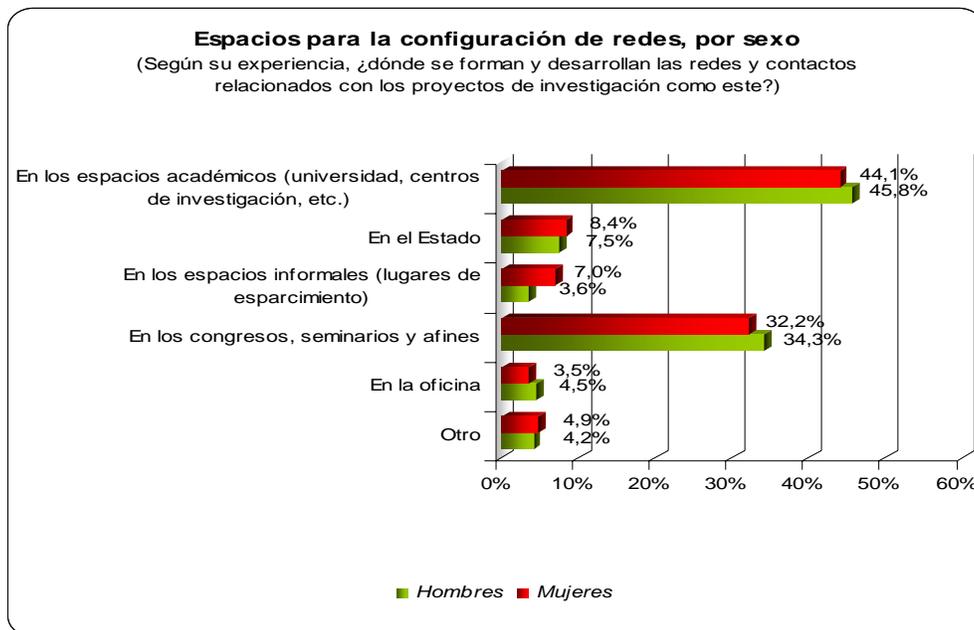
Ahora bien, respecto a los lugares en donde se forman estos contactos y redes, los resultados globales muestran que el 45,3% del total afirman que las redes y contactos relacionados con los proyectos de investigación se generan en los “*Espacios académicos*”, seguida por la categoría “*Congresos, seminarios y afines*”, con un 33,7%. Cada una de estas dos categorías supera en más de cuatro veces los porcentajes de las demás respuestas, situándose como los principales espacios en donde se forman y desarrollan las redes, desde la perspectiva de los/as investigadores/as.

Gráfico 10



Los resultados según sexo muestran que la mayor diferencia entre hombres y mujeres se da en la categoría “Espacios informales”, en donde las investigadoras sobrepasan a los hombres en un 3,4%, lo que evidencia la inexistencia de brechas de género en esta variable.

Gráfico 11



En cuanto a las personas que conforman las redes y contactos, los/as profesores/as y académicos son los más nombrados a nivel global, con un 46,6% respecto al total de respuestas. A éstos le siguen muy por debajo, los/as compañeros/as de universidad (17,9%) y los/as compañeros/as de trabajo (16,8%).

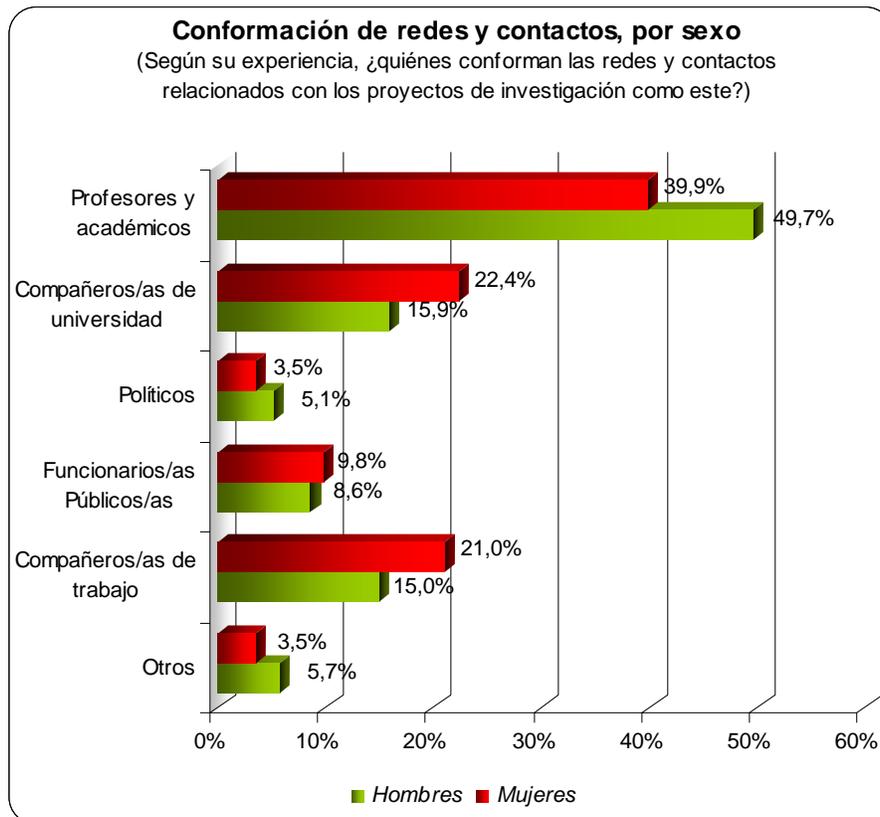
De este modo, y de manera consecuente con la información presentada en la pregunta anterior, las redes se configuran principalmente en los espacios académicos.

Gráfico 12



En el caso de los hombres, *los profesores y los académicos* adquieren mayor relevancia que para las mujeres, con una diferencia de 9,8 puntos porcentuales entre ambos sexos. Por su parte, *los/as compañeros/as de universidad y de trabajo* tienen una importancia relativa mayor para las mujeres que para los hombres, aunque las diferencias de género observadas en los resultados generales, no son sustantivas.

Gráfico 13



c.2. Análisis por Instrumento

Anillos

En este instrumento, el 90,3% de los/as investigadores está *algo o muy de acuerdo* con que los contactos y redes son importantes, aunque con mayor fuerza entre los hombres (94,7%) que entre las mujeres (75%). En este sentido, **se observa acá una brecha de género en lo relativo a la importancia de las redes, de 19,3 puntos porcentuales.**

Respecto al lugar en donde se forman las redes y contactos, el 50% de los/as investigadores/as señalan los *“espacios académicos”*, habiendo paridad de género para estas respuestas.

En el caso de los *“congresos y seminarios”* (42,9%), el porcentaje de los hombres que tienden a considerarlos importantes para la formación de redes (44,4%), es 11,1 puntos porcentuales mayores que la proporción de mujeres (33,3%), **estableciéndose así una brecha de género.**

La mayoría de los/as investigadores/as señalan que los/as *“profesores y académicos”* son los/as que conforman las redes y contactos (57,6%), más que lo señalado en los demás instrumentos CONICYT. Entre los hombres, el 63% mencionó a éstos, mientras que entre las mujeres, sólo fue el 33,3%, **observándose así una importante brecha de género en esta variable.**

Los segundos más mencionados fueron “los/as compañeros/as de trabajo” y los/as “compañeros/as de universidad”, ambos con un 15,2% de preferencias. Entre estos dos últimos, los primeros obtuvieron un mayor porcentaje de respuestas de investigadores que de investigadoras, mientras que en el segundo caso, existe una virtual paridad entre el porcentaje de hombres que los mencionaron, y el de mujeres.

Un 3% mencionó a los políticos, entre los cuales sólo se registraron respuestas de hombres, y nadie mencionó a los funcionarios públicos.

MATRIZ DE BRECHAS 9: ANILLOS					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Redes y Contactos	Lugar de las redes	Relevancia de las redes para la participación en proyectos de investigación	94,7%	75,0%	19,7%
		Otro	2,8%	0,0%	2,8%
	Espacios para configuración de redes	En la oficina.	2,8%	0,0%	2,8%
		En los congresos, seminarios y afines.	44,4%	33,3%	11,1%
		En los espacios informales (lugares de esparcimiento).	0,0%	0,0%	0,0%
		En el Estado.	0,0%	16,7%	16,7%
		En los espacios académicos (universidad, centros de investigación, etc).	50,0%	50,0%	0,0%
	Conformación de redes y contactos	Profesores/as y académicos	63,0%	33,3%	29,7%
		Compañeros/as de universidad	14,8%	16,7%	1,9%
		Políticos	0,0%	16,7%	16,7%
		Funcionarios/as Públicos/as	0,0%	0,0%	0,0%
		Compañeros/as de trabajo	11,1%	33,3%	22,2%
	Otros	11,1%	0,0%	11,1%	

Inserción en la Industria

Este es el instrumento que, al compararlo con los demás instrumentos CONICYT, presenta el menor porcentaje de investigadores/as que opina que los contactos y redes son esenciales para participar en proyectos apoyados por CONICYT (72%). Pese a esto, este porcentaje no resulta insignificante, ya que alcanza casi las tres cuartas partes del total de participantes en el censo. Esta tendencia es levemente más fuerte entre las mujeres (75%) que entre los hombres (70,6%), aunque la diferencia entre ambos no permite establecer una brecha de género.

Los lugares que son mayormente percibidos como aquellos donde se forman las redes, son los “espacios académicos” (51,5%), seguidos por los “congresos y seminarios” (30,3%) y el “Estado” (9,1%). **Este último presenta una importante brecha de género**, ya que mientras el 20% de las mujeres respondió que las redes se forman en el Estado, sólo el 4,3% de los hombres nombró a esta entidad.

Por otra parte, el 40% de los/as investigadores/as mencionó que las redes están conformadas por los “*profesores y académicos*”, observándose diferencias muy pequeñas entre las respuestas de hombres y de mujeres.

La segunda categoría más nombrada fue los/as “*compañeros/as de universidad*”, con un 25% de preferencias. Tampoco hay diferencias sustantivas entre hombres y mujeres en esta variable.

Los/as “*compañeros/as de trabajo*” alcanzan el tercer lugar, con un 17,5%, registrándose una mayoría relativa de preferencias de mujeres (23,1%) por esta categoría, aunque sin llegar a establecerse una brecha entre ambos sexos.

Si bien sólo un 10% señala que los políticos conforman estas redes, este es el mayor porcentaje que alcanza esta categoría respecto a los demás instrumentos CONICYT.

MATRIZ DE BRECHAS 10: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Redes y Contactos	Lugar de las redes	Relevancia de las redes para la participación en proyectos de investigación	70,6%	75,0%	4,4%
		Otro	0,0%	0,0%	0,0%
	Espacios para configuración de redes	En la oficina.	8,7%	0,0%	8,7%
		En los congresos, seminarios y afines.	34,8%	20,0%	14,8%
		En los espacios informales (lugares de esparcimiento).	4,3%	0,0%	4,3%
		En el Estado.	4,3%	20,0%	15,7%
		En los espacios académicos (universidad, centros de investigación, etc).	47,8%	60,0%	12,2%
		Profesores/as y académicos	40,7%	38,5%	2,2%
	Conformación de redes y contactos	Compañeros/as de universidad	25,9%	23,1%	2,8%
		Políticos	11,1%	7,7%	3,4%
		Funcionarios/as Públicos/as	3,7%	7,7%	4,0%
		Compañeros/as de trabajo	14,8%	23,1%	8,3%
		Otros (por favor especifique)	3,7%	0,0%	3,7%

Inserción en la Academia

Una amplia mayoría de los/as investigadores/as de este instrumento opinan que las redes y contactos son esenciales para lograr participar en proyectos como este (89,5%), tendencia que se presenta sin mayores diferencia entre mujeres (87,5%) y hombres (90,9%).

En lo relativo al lugar en donde se forman las redes y contactos, los “*espacios académicos*” alcanzan un 47,8%, seguidos por los “*congresos y seminarios*”, con un 39,1%, siendo éstos los lugares más nombrados por los/as investigadores/as. En ambos casos, las diferencias entre hombres y mujeres resultan mínimas.

Casi la mitad de las respuestas (48,5%) señalan que las redes y contactos están compuestas por los/as “profesores/as y académicos/as”. No se registran diferencias importantes en las respuestas de hombres y mujeres para esta categoría de respuesta.

En segundo lugar, se nombró a los/as “compañeros/as de universidad”, con un 25% de respuestas. Tampoco se registraron acá diferencias de género sustantivas.

En tercer lugar, fueron mencionados los/as “compañeros/as de trabajo”, alcanzando un 17,6%. Entre las mujeres, el 25,9% los señaló como parte de las redes, mientras que entre los hombres sólo alcanzó el 12,2%, **estableciéndose una brecha entre ambos sexos.**

Aunque los/as funcionarios/as públicos y políticos alcanzan sólo un 4,4% de preferencias cada uno, sólo corresponden a preferencias de hombres, ya que ninguna de las mujeres los nombró como parte de las redes. De este modo, pareciera ser que las redes conformadas por niveles de cargos públicos son mayormente utilizadas o alcanzadas por hombres que por mujeres en este instrumento.

MATRIZ DE BRECHAS 11: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA						
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha	
Redes y Contactos	Lugar de las redes	Relevancia de las redes para la participación en proyectos de investigación	90,9%	87,5%	3,4%	
	Espacios para configuración de redes	Otro		2,7%	0,0%	2,7%
		En la oficina.		0,0%	3,1%	3,1%
		En los congresos, seminarios y afines.		37,8%	40,6%	2,8%
		En los espacios informales (lugares de esparcimiento).		2,7%	9,4%	6,7%
		En el Estado.		8,1%	0,0%	8,1%
		En los espacios académicos (universidad, centros de investigación, etc).		48,6%	46,9%	1,7%
	Conformación de redes y contactos	Profesores/as y académicos		46,3%	51,9%	5,6%
		Compañeros/as de universidad		26,8%	22,2%	4,6%
		Políticos		7,3%	0,0%	7,3%
		Funcionarios/as Públicos/as		7,3%	0,0%	7,3%
		Compañeros/as de trabajo		12,2%	25,9%	13,7%
		Otros (por favor especifique)		0,0%	0,0%	0,0%

FONDEF

El 91,5% de los/as investigadores/as de FONDEF opinan que las redes y contactos son esenciales para participar en proyectos de este instrumento. Sólo se presenta una leve diferencia entre las mujeres (95,3%) y los hombres (90,2%).

Cabe destacar que este es el instrumento CONICYT donde se presenta el mayor porcentaje de mujeres que consideran que las redes y contactos son esenciales, respecto a los demás instrumentos.

En FONDEF, si bien los *“espacios académicos”* tienden a ser percibidos como los lugares más importantes para el desarrollo de redes y contactos (43,5%), éstos adquieren el menor porcentaje relativo entre todos los instrumentos CONICYT. Esto probablemente se deba a la importancia que adquiere el Estado (9,1%) en este instrumento.

Las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a los lugares de formación de las redes resultan mínimas, por lo que no se observan brechas de género en FONDEF para este factor.

La variable más nombrada en FONDEF respecto a quiénes conforman las redes y contactos, fueron los/as *“profesores/as y académicos/as”*, con un 45,9%. Entre los hombres, el 49,8% señaló esta opción, mientras que entre las mujeres sólo el 37,1% la nombró, lo que establece una diferencia de género para esta categoría de respuesta.

El segundo lugar lo ocupan los/as *“compañeros/as de trabajo”*, con un 16,9%. En esta categoría, no se observan mayores diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres.

En tercer lugar, con un 15,8%, aparecen los/as *“compañeros/as de universidad”*. En esta categoría, sólo por poco no se alcanza a establecer una brecha de género, ya que entre los hombres el 12,8% nombró a los/as *“compañeros/as de universidad”*, mientras que entre las mujeres, el 22,7% se inclinó por esta categoría de respuesta.

El cuarto lugar lo tiene los/as *“funcionarios/as públicos”*, con un 11,4%, siendo FONDEF el instrumento en donde esta categoría alcanza el mayor porcentaje respecto a los demás instrumentos CONICYT.

MATRIZ DE BRECHAS 12: FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Redes y Contactos	Lugar de las redes	Relevancia de las redes para la participación en proyectos de investigación	90,2%	95,3%	5,1%
		Otro	5,1%	7,4%	2,3%
	Espacios para configuración de redes	En la oficina	5,1%	4,2%	0,9%
		En los congresos, seminarios y afines	32,2%	30,5%	1,7%
		En los espacios informales (lugares de esparcimiento)	4,2%	7,4%	3,2%
		En el Estado	8,9%	9,5%	0,6%
		En los espacios académicos (universidad, centros de investigación, etc).	44,5%	41,1%	3,4%
	Conformación de redes y contactos	Profesores/as y académicos	49,8%	37,1%	12,7%
		Compañeros/as de universidad	12,8%	22,7%	9,9%
		Políticos	4,6%	3,1%	1,5%
		Funcionarios/as Públicos/as	10,5%	13,4%	2,9%
		Compañeros/as de trabajo	16,0%	18,6%	2,6%
		Otros (por favor especifique)	6,4%	5,2%	1,2%

Gráfico 14

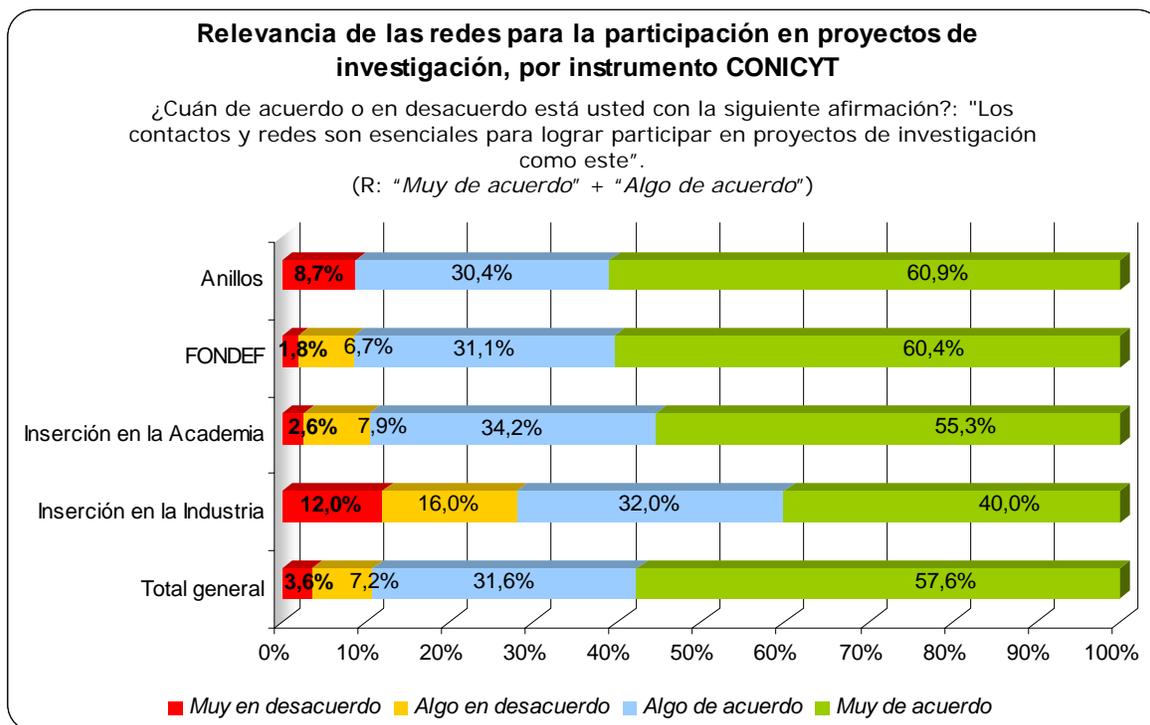


Gráfico 15

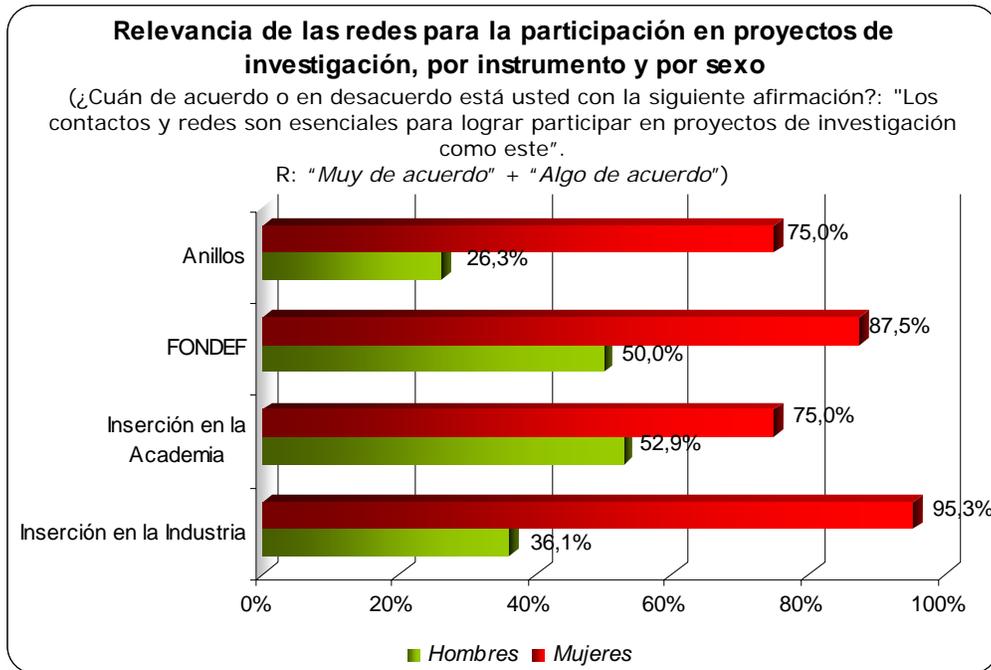


Gráfico 16

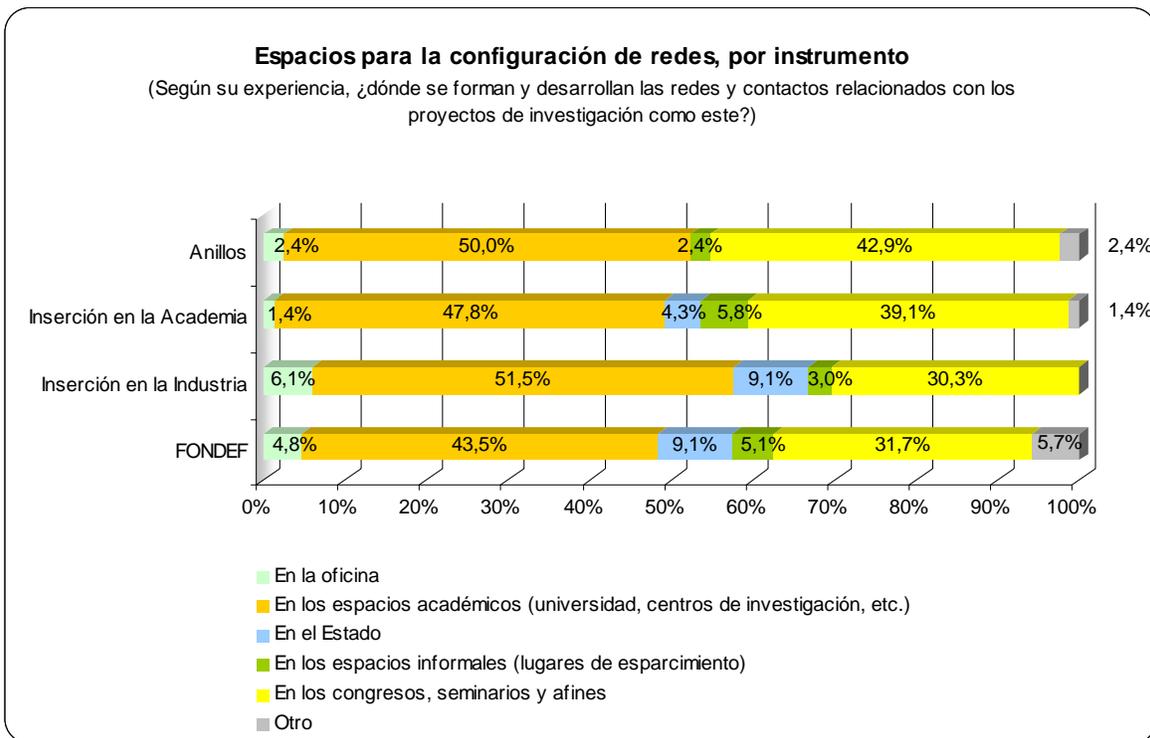
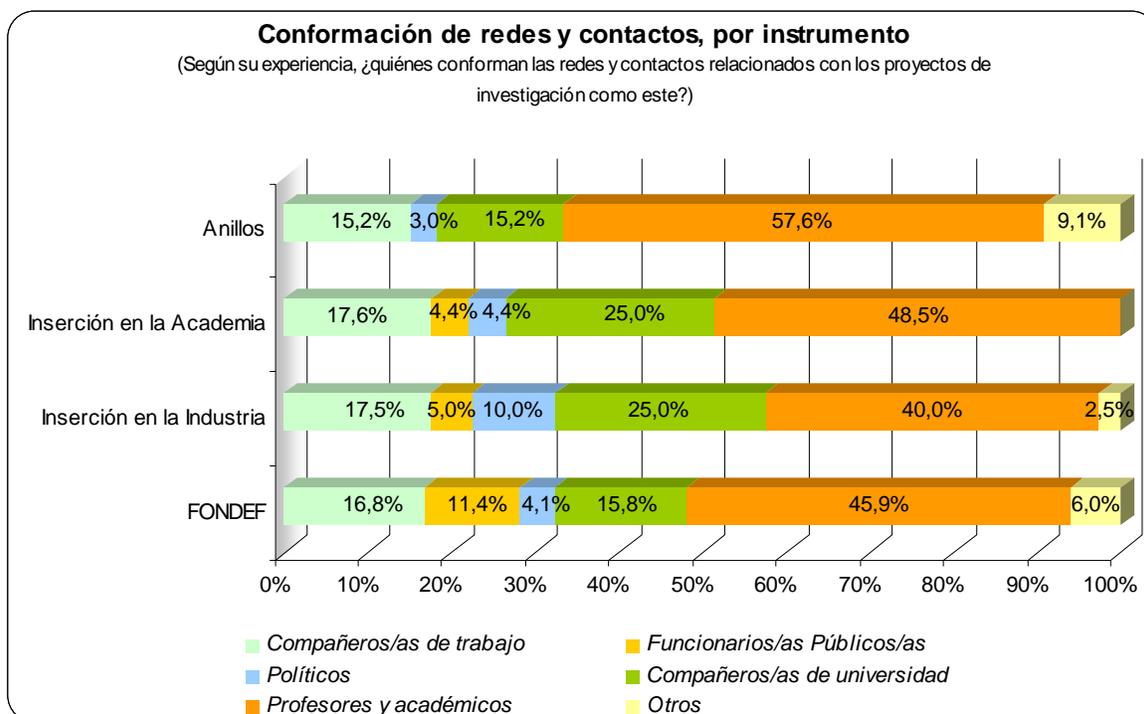


TABLA 3
ESPACIOS PARA LA CONFIGURACIÓN DE REDES SEGÚN INSTRUMENTOS Y SEXO
(¿DÓNDE SE FORMAN Y DESARROLLAN LAS REDES Y CONTACTOS RELACIONADOS CON LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN COMO ESTE?)

	Anillos		Inserción en la Academia		Inserción en la Industria		I + D FONDEF	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Otro	0,0%	2,8%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	7,4%	5,1%
En la oficina.	0,0%	2,8%	3,1%	0,0%	0,0%	8,7%	4,2%	5,1%
En los congresos, seminarios y afines.	33,3%	44,4%	40,6%	37,8%	20,0%	34,8%	30,5%	32,2%
En los espacios informales (lugares de esparcimiento).	0,0%	0,0%	9,4%	2,7%	0,0%	4,3%	7,4%	4,2%
En el Estado.	16,7%	0,0%	0,0%	8,1%	20,0%	4,3%	9,5%	8,9%
En los espacios académicos (universidad, centros de investigación, etc...).	50,0%	50,0%	46,9%	48,6%	60,0%	47,8%	41,1%	44,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 17



d. LOGRO DE LAS METAS

d.1. Análisis General

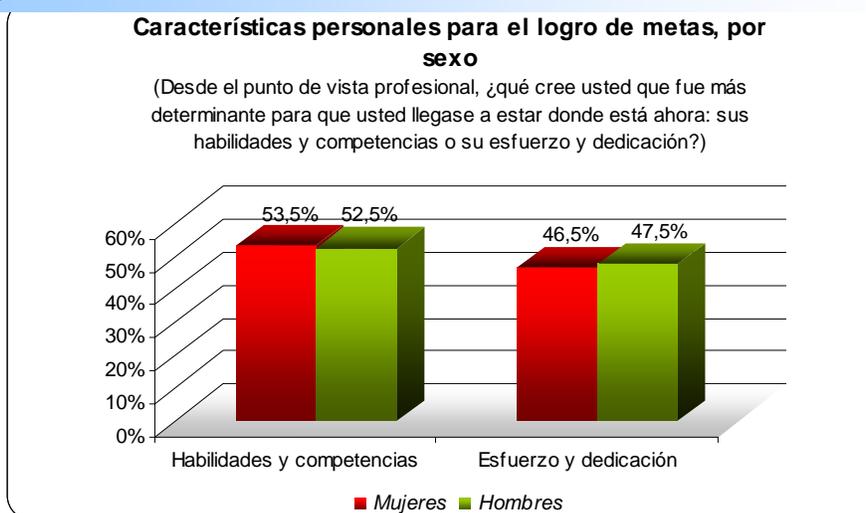
El logro de las metas dice relación con la consecución de los objetivos personales de desarrollo profesional y académico de cada uno/a de los/as investigadores/as participantes en el censo. Como se verá más adelante, en las entrevistas cualitativas, **FONDEF, es evaluado como fundamental en diversos aspectos del desarrollo académico y de investigación en Chile, mientras que el PBCT es percibido como un programa estratégico en el desarrollo del país, reconociéndosele un lugar en la incorporación de capital humano de excelencia a la ciencia y tecnología. De este modo, la buena valoración general que hay hacia CONICYT, hace que el participar en un proyecto apoyado por esta institución sea un logro en la carrera académica de los/as investigadores/as del país.**

En esta sección se indaga acerca de la existencia de brechas de género en el proceso para conseguir estas metas, considerando las características del entorno en cuanto a facilitadores y obstaculizadores para a los/as investigadores/as.

Los datos desagregados por sexo muestran variaciones muy leves entre las opiniones de hombres y mujeres, sobre los factores que inciden en el logro de metas. Así, mientras el 53,5% de las mujeres señalan que sus *“habilidades y competencias”* fueron más determinantes que su *“esfuerzo y dedicación”* para lograr llegar a donde están ahora, esta cifra llega al 52,5% en el caso de los hombres.

No obstante lo anterior, el análisis de U de Mann – Whitney sí evidencia la existencia de una brecha significativa, relacionada con la variable etárea. Esta brecha se presenta tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. En ambos, los/as investigadores/as que respondieron que las habilidades y competencias fueron determinantes para llegar a donde están ahora, son más jóvenes (38,6 años de edad en promedio) que los que respondieron que lo determinante fue el esfuerzo y dedicación (42,8 años de edad en promedio).

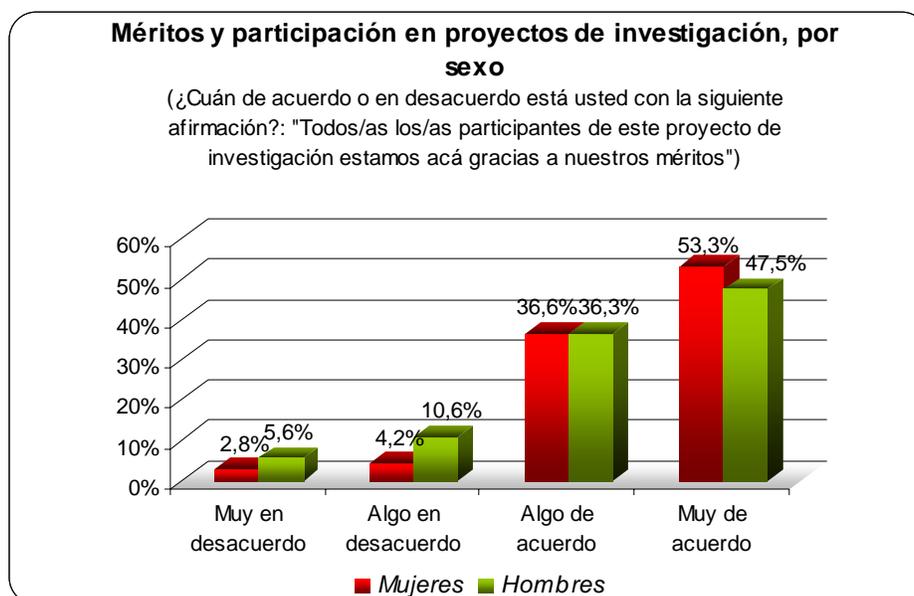
Gráfico 18



Por otro lado, el porcentaje de mujeres que manifiesta estar de acuerdo con que todos/as los/as participantes del proyecto de investigación están ahí gracias a sus respectivos méritos (89,9%), es mayor que el de los hombres (84,1%). Esta tendencia no se presenta de igual manera en todos los instrumentos CONICYT, constatándose diferencias entre éstos.

En el caso de los hombres, la edad es una determinante de la respuesta a esta pregunta, según los resultados de la prueba U de Mann – Whitney. Así, el promedio de edad de los investigadores que manifiestan estar de acuerdo con que todos/as los/as investigadores/as están ahí gracias a sus méritos, es de 41,94 años, mientras que los que manifiestan estar en desacuerdo con esto tienen en promedio 36,72 años. De este modo, se observa un mayor escepticismo respecto al mérito de los/as investigadores/as por parte de los profesionales hombres más jóvenes, tendencia que no se aprecia en las mujeres.

Gráfico 19



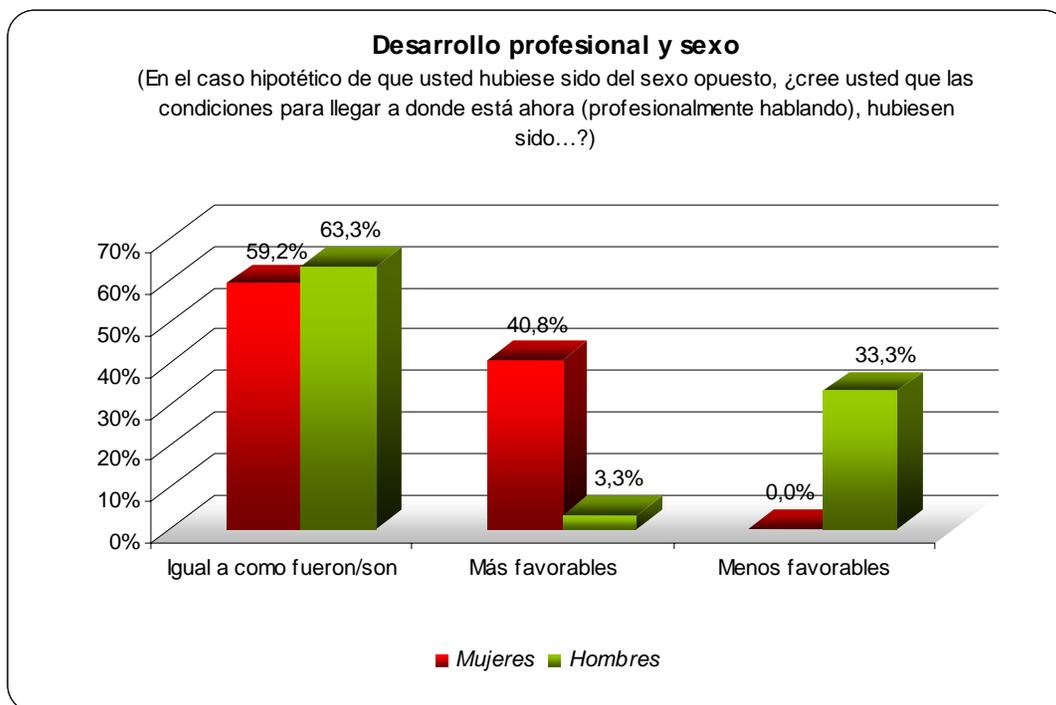
Aunque la mayoría de los/as investigadores/as tienden a opinar que las cosas habrían sido igual a como fueron/son para ellos/as en caso de haber sido del sexo opuesto, (63,3% en el caso de los hombres y 59,2% en las mujeres), se observa un 40,8% de mujeres que piensan que las cosas hubiesen sido *"más favorables"* para ellas de haber sido del sexo opuesto y, consecuentemente con esto, un importante porcentaje de hombres (33,3%) que piensan que las cosas hubiesen sido *"menos favorables"* para ellos en estas mismas condiciones hipotéticas. En este sentido, existe una importante percepción de que las **cosas son menos favorables para las mujeres que para los hombres**, tanto desde el punto de vista de las investigadoras como de los investigadores, reforzando así la hipótesis acerca de la existencia de diferenciaciones sexuales tradicionales al interior del mundo de la ciencia y la tecnología en Chile.

Adicionalmente, se aprecia una brecha etárea en el caso de las mujeres, según los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis. Las mujeres mayores, con un promedio de edad de 43,1 años, tendieron a responder que las cosas les hubieran sido más favorables en caso de haber sido hombres,

mientras que las mujeres de menor edad con un promedio de 36,9 años, mostraron una fuerte tendencia por manifestar que las cosas serían idénticas a como son actualmente.

La brecha generacional respecto a esta percepción, puede estar indicando que ciertos obstaculizadores que existían antes para la incorporación de la mujer al ámbito científico, y que fomentaban un campo laboral más 'masculino', se han ido debilitando en los últimos años.

Gráfico 20



d.2 Análisis por instrumento

Anillos

En Anillos, la mayoría de los/as investigadores/as (65,2%) tiende a opinar que el esfuerzo y la dedicación fue más determinante que las habilidades y competencias, tendencia que se presenta levemente más fuerte en las mujeres (75%) que en los hombres (63,2%), **estableciéndose como una brecha de género de 11,8 puntos porcentuales.**

Pensar que el esfuerzo y la dedicación han sido más determinante que las habilidades y competencias para llegar a donde se está actualmente, puede relacionarse con la percepción de un medio complejo, en cuyo contexto el esfuerzo personal ha tenido que primar. Al observar las respuestas de las mujeres de Anillos, se aprecia que el entorno no les ha sido necesariamente favorable para desarrollar su carrera, mientras que en el caso de los hombres, son menos los que han percibido que hayan tenido que enfrentarse a este tipo de obstáculos.

Por otra parte, el 82,7% de los/as investigadores/as manifestó estar de acuerdo con la afirmación de que *"todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a*

nuestros méritos". Dentro del 17,3% restante, vale decir, aquellos que se manifestaron en desacuerdo con la afirmación, no se observaron respuestas de mujeres, lo que implica que la totalidad de las mujeres de Anillos opinan que todos/as los/as participantes del proyecto están ahí por sus méritos. **Se establece así, otra brecha de género en este instrumento.**

En este instrumento, adicionalmente, se presenta el mayor porcentaje de hombres que opinaron que las cosas hubiesen sido menos favorables en caso de haber sido mujeres (36,8%). A su vez, se registra que el 25% de las mujeres opinan que las cosas habrían sido más favorables, mientras que en los hombres este porcentaje llega a un 10,5%, siendo, paradójicamente, el instrumento que presenta el mayor porcentaje de estas respuestas entre los hombres. De este modo, pese a que la tendencia general muestra que los hombres tienden a pensar que las cosas habrían sido menos favorables de haber sido mujeres, un pequeño porcentaje piensa que la situación sería al revés. Sin embargo, al igual que en los demás instrumentos, la mayoría de las respuestas tienden a ser que las cosas habrían sido igual a como fueron/son (56,5%).

Los resultados de esta variable, dan cuenta de una percepción generalizada dentro de Anillos, de que el entorno es menos favorable para las mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 13: ANILLOS					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Logro de las Metas	Características personales para el logro de metas	Habilidades y competencias	36,8%	25,0%	11,8%
		Esfuerzo y dedicación	63,2%	75,0%	11,8%
		Méritos y participación en proyectos de investigación	79,0%	100,0%	21,0%
	Desarrollo profesional y sexo	Igual a como fueron/son	52,6%	75,0%	22,4%
		Más favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	10,5%	25,0%	14,5%
		Menos favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	36,8%	0,0%	36,8%

Inserción en la Industria

La tendencia general muestra que la gran mayoría de los/as investigadores/as (80%) tiende a opinar que las habilidades y competencias fueron determinantes para lograr llegar a donde están ahora. Entre los hombres, este porcentaje llega al 82,4%, y entre las mujeres al 75%, por lo que no existe una brecha entre ambos.

Por otro lado, en este instrumento se presenta el menor porcentaje de respuestas *"muy de acuerdo"* y *"algo de acuerdo"* con la afirmación de que *"todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a nuestros méritos"*, alcanzando un 79,2% de respuestas. Pese a esto, este porcentaje representa una amplia mayoría por sobre las respuestas *"muy en desacuerdo"* y *"algo en desacuerdo"*, lo que significa que existe una opinión generalizada de que existe justicia en la conformación de los equipos.

Al igual que en el caso de Anillos, en este instrumento no hay respuestas de mujeres que opinen estar en desacuerdo con que todo/as están en el proyecto de investigación gracias a sus méritos,

mientras que entre los hombres estas respuestas alcanzan un 31,3%, vale decir, casi un tercio de los hombres creen que no todos/as están ahí por sus méritos, **lo que establece una importante brecha de género respecto a la percepción de la justicia en la conformación del equipo de trabajo**. Los hombres, así, parecieran ser más escépticos y críticos a la hora de evaluar la conformación de éstos.

Tanto las personas que opinaron que las cosas hubiesen sido “*más favorables*” en caso de haber sido del sexo opuesto, como las que respondieron que hubiera sido “*menos favorables*” alcanzan un 16% para este instrumento. Las últimas, al igual que en los demás instrumentos CONICYT, son exclusivamente de hombres. En el caso de las mujeres, el 37,5% opinó que las cosas habrían sido más favorables de haber sido hombres, mientras que entre los hombres el 5,9% de éstos cree que las cosas habrían sido más favorables de haber sido del sexo opuesto, lo que establece una importante brecha de género.

Los resultados de esta variable, dan cuenta de una percepción generalizada de que el entorno es poco favorable para las mujeres en comparación con los hombres, lo que hace que se perciban obstáculos en la carrera científica de las mujeres, percibidos tanto por éstas como por los hombres.

MATRIZ DE BRECHAS 14: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Logro de las Metas	Características personales para el logro de metas	Habilidades y competencias	82,4%	75,0%	7,4%
		Esfuerzo y dedicación	17,6%	25,0%	7,4%
		Méritos y participación en proyectos de investigación	68,8%	100,0%	31,2%
	Desarrollo profesional y sexo	Igual a como fueron/son	70,6%	62,5%	8,1%
		Más favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	5,9%	37,5%	31,6%
		Menos favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	23,5%	0,0%	23,5%

Inserción en la Academia

Las diferencias entre aquellos/as que respondieron que las “*habilidades y competencias*” habían sido más determinantes que el “*esfuerzo y dedicación*” para llegar a donde están ahora, son menores, acercándose ambos grupos al 50%, tendencia que se repite al observar los resultados por sexo, donde prácticamente no hay diferencias porcentuales entre las respuestas de mujeres y hombres.

En Inserción en la Academia, además, los porcentajes de desacuerdo con la afirmación de que “*todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a nuestros méritos*” alcanzan sólo un 2,6%, no presentándose la categoría “*Muy en desacuerdo*” ni entre los hombres ni entre las mujeres. La proporción de personas que se manifiestan algo en desacuerdo son exclusivamente mujeres, ya que el 100% de los hombres está *muy o algo de acuerdo* con que

los participantes del proyecto están ahí gracias a sus méritos. Pese a esto no se observa una brecha de género en esta variable.

En este sentido, habría una percepción generalizada de que existe justicia en la conformación de los equipos de trabajo, reconociéndose los méritos de cada cual para integrar los mismos.

Adicionalmente, se presenta el menor porcentaje de investigadores/as que creen que las cosas hubiesen sido “*menos favorables*” en caso de haber sido del sexo opuesto, las que alcanzan sólo un 10,5%. A su vez, se observa la mayor proporción, entre todos los instrumentos CONICYT, de personas que opinaron que las cosas les habrían sido “*más favorables*”, llegando a un 18,4%, siendo mayoritariamente éstas respuestas de mujeres.

Los resultados de esta variable, dan cuenta de una percepción generalizada de que el entorno es poco favorable para las mujeres en comparación con los hombres, lo que hace que se perciban obstáculos en la carrera científica de las mujeres, percibidos tanto por éstas como por los hombres.

MATRIZ DE BRECHAS 15: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Logro de las Metas	Características personales para el logro de metas	Habilidades y competencias	54,5%	50,0%	4,5%
		Esfuerzo y dedicación	45,5%	50,0%	4,5%
		Méritos y participación en proyectos de investigación	100,0%	93,8%	6,2%
	Desarrollo profesional y sexo	Igual a como fueron/son	77,3%	62,5%	14,8%
		Más favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	4,5%	37,5%	33,0%
		Menos favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	18,2%	0,0%	18,2%

FONDEF

Las diferencias entre aquellos/as que respondieron que las “*habilidades y competencias*” habían sido más importantes que el “*esfuerzo y dedicación*” para lograr llegar a estar donde está ahora, son menores, acercándose ambos grupos al 50%. Los resultados por sexo replican esta tendencia, no habiendo diferencias importantes entre hombres y mujeres.

El 85,5% de los/as investigadores/as opinan estar de acuerdo con la afirmación de que “*todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a nuestros méritos*”, la mayoría lo alcanzan las mujeres con un 90,7% , mientras que los hombres alcanzan un 83,6%. Esta diferencia no alcanza a constituir una brecha de género al interior de FONDEF respecto a la percepción de justicia en la conformación de los equipos de trabajo.

Por otra parte, en FONDEF se observa el menor porcentaje de investigadores/as que opinan que las cosas hubiesen sido “*más favorables*” en caso de haber sido del sexo opuesto (12,7%) entre

todos los instrumentos CONICYT, mientras que las personas que opinaron que las cosas habrían sido “*menos favorables*” llegan a un 27,3%.

Entre los investigadores hombres, el 1,6% respondió que las cosas habrían sido más favorables, mientras que las mujeres alcanzaron el 44,2%, **lo que denota una clara brecha entre ambos sexos respecto a la percepción de cómo son las cosas para unos/as y para otros/as.**

Los resultados de esta variable, dan cuenta de una percepción tanto de las mujeres como de los hombres acerca de que el entorno es menos favorable para las mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 16 : FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Logro de las Metas	Características personales para el logro de metas	Habilidades y competencias	50,4%	53,5%	3,1%
		Esfuerzo y dedicación	49,6%	46,5%	3,1%
		Méritos y participación en proyectos de investigación	83,6%	90,7%	7,1%
Logro de las Metas	Desarrollo profesional y sexo	Igual a como fueron/son	61,5%	55,8%	5,7%
		Más favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	1,6%	44,2%	42,6%
		Menos favorables en caso de haber sido del sexo opuesto	36,9%	0,0%	36,9%

Gráfico 21

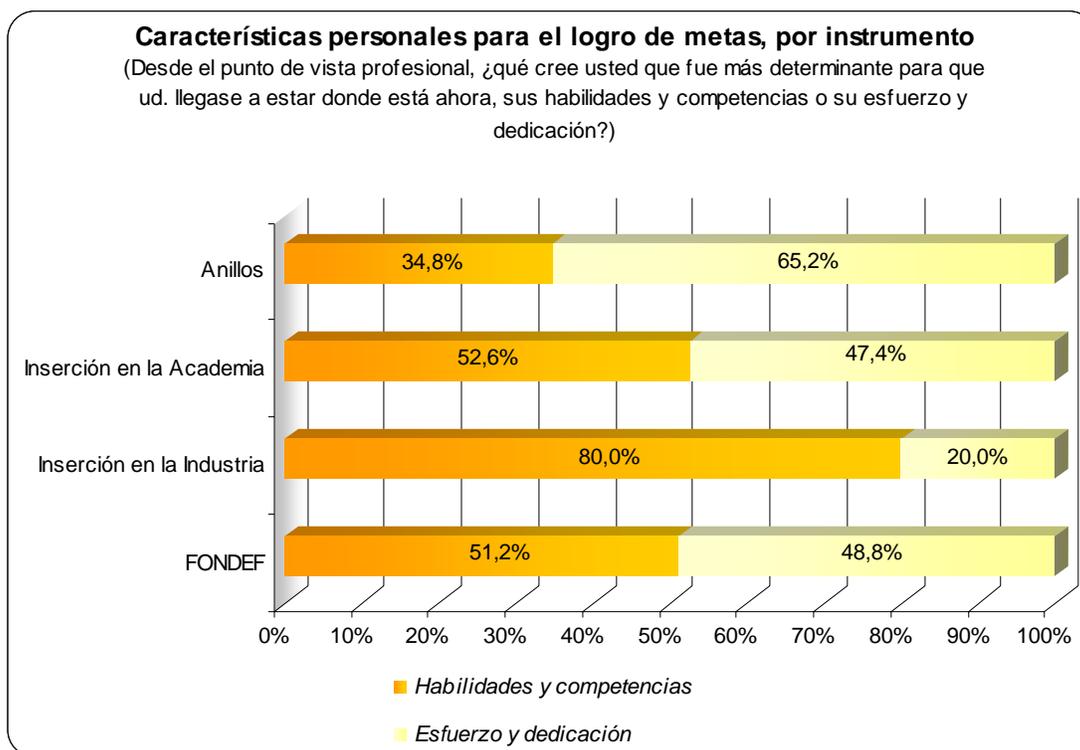


TABLA 5 CARACTERÍSTICAS PERSONALES PARA EL LOGRO DE METAS SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO DESDE EL PUNTO DE VISTA PROFESIONAL, ¿QUÉ CREE USTED QUE FUE MÁS DETERMINANTE PARA QUE USTED LLEGASE A ESTAR DONDE ESTÁ AHORA, SUS HABILIDADES Y COMPETENCIAS O SU ESFUERZO Y DEDICACIÓN?								
	Anillos		Inserción en la Academia		Inserción en la Industria		I + D FONDEF	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Habilidades y competencias	25,0%	36,8%	50,0%	54,5%	75,0%	82,4%	53,5%	50,4%
Esfuerzo y dedicación	75,0%	63,2%	50,0%	45,5%	25,0%	17,6%	46,5%	49,6%

Gráfico 22

Méritos y participación en proyectos de investigación, por instrumento

(¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con la siguiente afirmación?: "Todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a nuestros méritos")

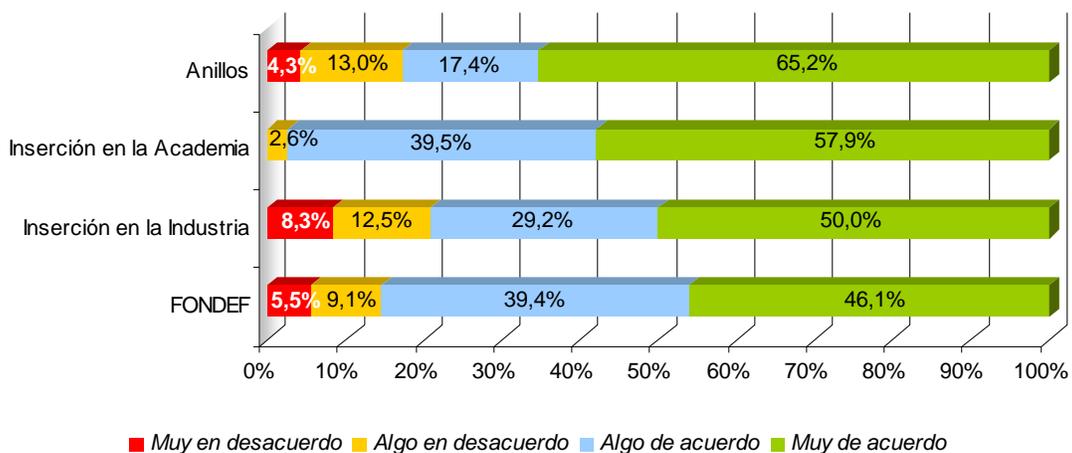


Gráfico 23

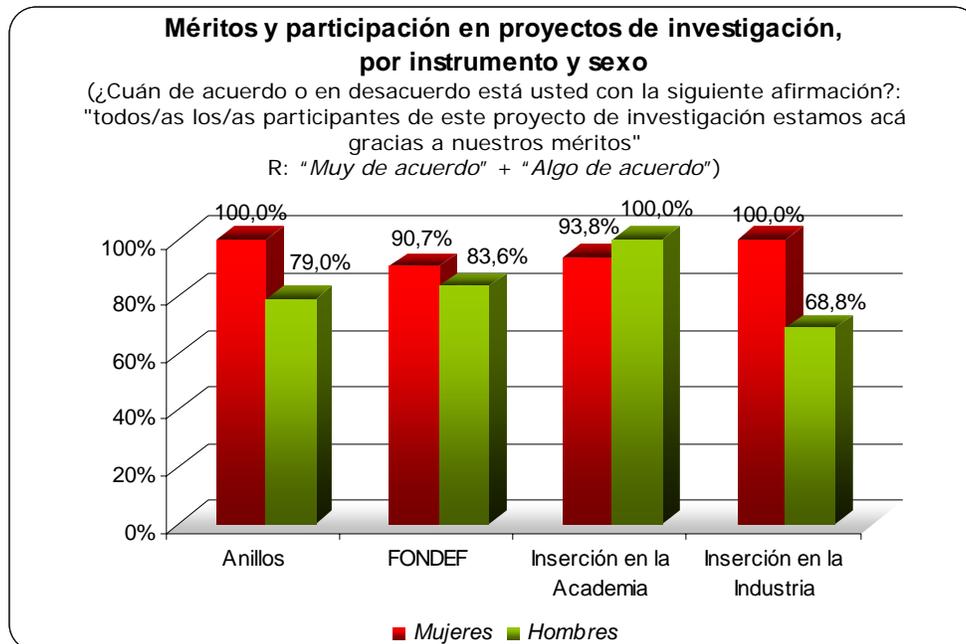


Gráfico 24

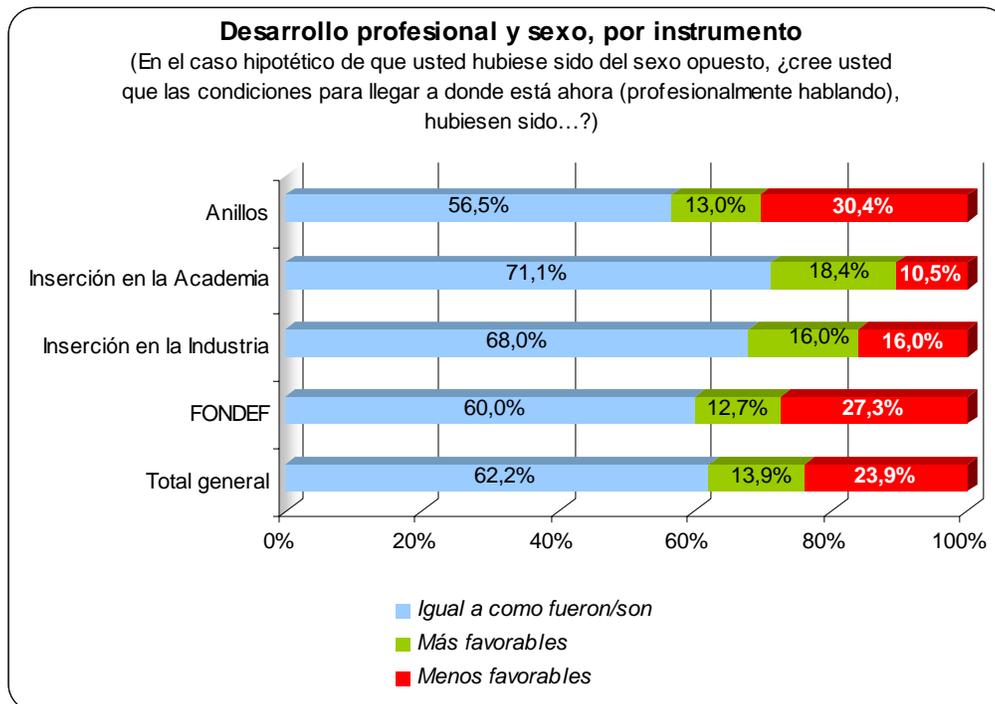


TABLA 6 DESARROLLO PROFESIONAL Y SEXO SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO EN EL CASO HIPOTÉTICO DE QUE USTED HUBIESE SIDO DEL SEXO OPUESTO, ¿CREE USTED QUE LAS CONDICIONES PARA LLEGAR A DONDE ESTÁ AHORA (PROFESIONALMENTE HABLANDO), HUBIESEN SIDO...?						
Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	Igual a como fueron/son	Más favorables	Menos favorables	Igual a como fueron/son	Más favorables	Menos favorables
Anillos	75,0%	25,0%	0,0%	52,6%	10,5%	36,8%
Inserción en la Academia	62,5%	37,5%	0,0%	77,3%	4,5%	18,2%
Inserción en la Industria	62,5%	37,5%	0,0%	70,6%	5,9%	23,5%
I + D FONDEF	55,8%	44,2%	0,0%	61,5%	1,6%	36,9%
Total general	59,2%	40,8%	0,0%	63,3%	3,3%	33,3%

e. TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

e.1. Análisis general

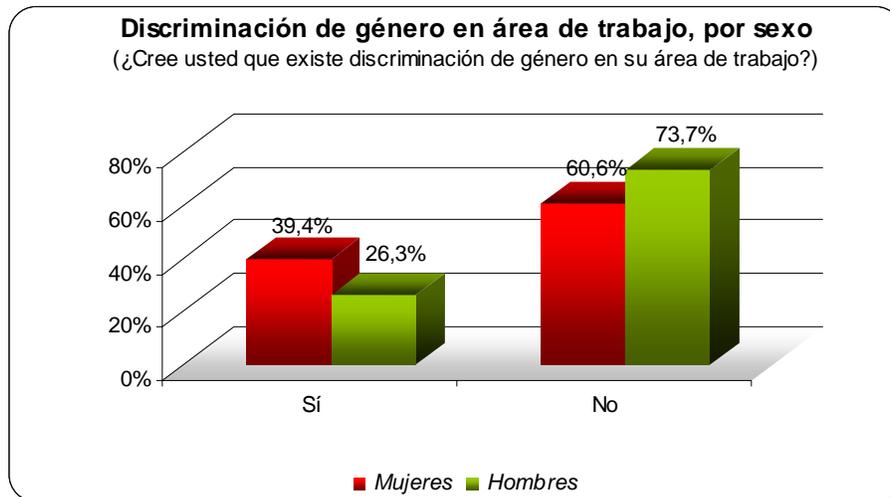
La discriminación de género se refiere a “todo acto de menosprecio, distinción, restricción o preferencia arbitraria, realizado intencionalmente o no, por cualquier persona, grupo o institución sobre la base de una determinada creencia, prejuicio o idea, de que ciertas personas o grupos son inferiores dada su condición de mujer u hombre, y que atenta contra el derecho a la igualdad”³¹.

En esta sección se indaga en la percepción de los/as investigadores/as acerca de la existencia de discriminación en su ámbito laboral y en el campo de la ciencia y la tecnología en general.

Los resultados muestran que uno/a de cada tres investigadores/as piensa que existe discriminación de género en su área de trabajo. Entre éstos últimos, la mayoría corresponden a mujeres, las que superan en 13,1 puntos porcentuales a los hombres. Esto se condice con lo anteriormente expuesto, que daba cuenta de la percepción generalizada respecto a que las cosas son más difíciles para las mujeres en el medio de investigación científica.

³¹ Ministerio Secretaría General de Gobierno (2004). Plan por la igualdad y la no discriminación 2004–2006.

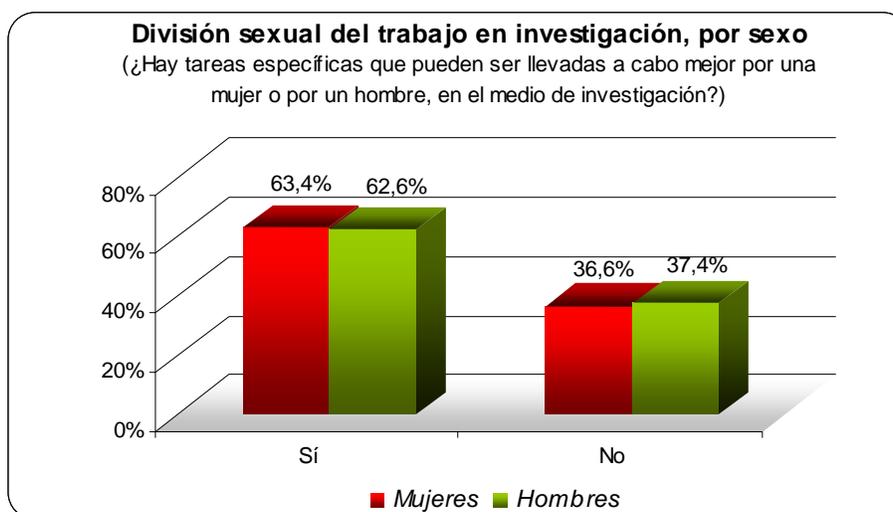
Gráfico 25



Sobre la división del trabajo al interior de los equipos, casi dos tercios de los/as investigadores/as piensan que hay tareas que naturalmente pueden ser llevadas a cabo mejor por un hombre o por una mujer, dentro del medio de investigación. **En este sentido, hay una percepción generalizada de que probablemente existirían labores científicas más “femeninas” y otras más “masculinas”.**

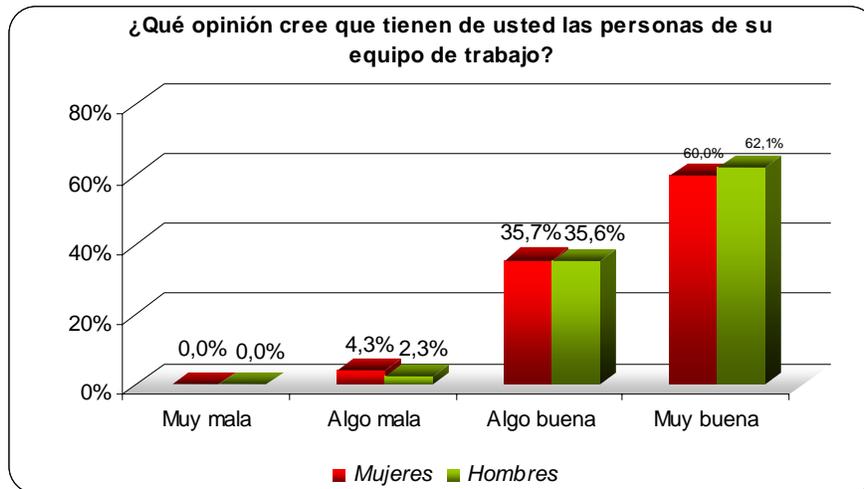
Los datos desagregados según sexo muestran que las diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres son prácticamente nulas, lo que significa que esta percepción diferenciada de labores está arraigada en ambos sexos. No existen diferencias según edades en las respuestas, ni para el caso de los hombres ni para el de las mujeres.

Gráfico 26



Más del 90% de los/as investigadores/as señalan que creen que sus compañeros/as de trabajo tienen una buena opinión de ellos/as, no habiendo mayores diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres.

Gráfico 27



Se observa que en ningún instrumento se presentan casos de personas que piensen que sus compañeros/as de equipo tienen una opinión muy mala de ellos/as, ni en el caso de los hombres ni en el de las mujeres. No existen diferencias estadísticamente significativas según edades, ni para hombres ni para mujeres.

e.2 Análisis por instrumento

Anillos

En Anillos, casi un tercio de los/as investigadores/as opinaron que sí existe discriminación de género en su área de trabajo (29,2%). Entre los hombres, el 30% adhiere a esta opinión, mientras que entre las mujeres este es más bajo (25%), sin observarse brecha de género para esta variable.

Sobre las capacidades asociadas al sexo de las personas, el 29,2% de los/as investigadores/as piensan que hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre. Entre las mujeres, este porcentaje alcanza el 25%, mientras que en los hombres asciende al 30%. Si bien existe diferencia por sexo, ésta es menor, por lo que no se puede hablar necesariamente de una brecha de género para esta variable en Anillos.

De este modo, pese a que en la sección anterior se vio cómo el entorno científico y tecnológico en Chile es percibido como más favorable para que los hombres consigan sus metas, no se observa que exista una opinión diferenciada entre ambos sexos respecto de la existencia de discriminación de género y la mayoría opina que no la hay.

MATRIZ DE BRECHAS 17: ANILLOS					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Trabajo y Discriminación de Género	Equipos de investigación y discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	30,0%	25,0%	5,0%
		División sexual del trabajo de investigación	30,0%	25,0%	5,0%
	Posición personal en los equipos y discriminación	Opinión de los miembros del equipo acerca del/la censado/a	94,7%	100,0%	5,3%

Inserción en la Industria

En el caso de Inserción en la Industria, se presenta el mayor porcentaje de investigadores/as que opinan que sí existe discriminación de género en su área de trabajo respecto a los demás instrumentos CONICYT, alcanzando un 37,5%. Sin embargo, no se observa ninguna diferencia entre las respuestas de hombres y mujeres, ya que ambos alcanzan los mismos porcentajes de respuesta (37,5%).

Este instrumento presenta el mayor porcentaje de investigadores/as que opinan que hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre (41,7%), respecto a los demás instrumentos CONICYT.

Entre los hombres, este porcentaje asciende al 43,8%, siendo la mayor proporción de respuestas "Sí" entre hombres para cada instrumento CONICYT. Por su parte, entre las mujeres de Inserción en la Industria, el 37,5% piensan que hay cosas que pueden ser llevadas a cabo mejor por un hombre o una mujer.

En este instrumento, el 95,9% de los/as investigadores/as piensan que sus colegas tienen una buena opinión de ellos/as. Por su parte, entre las personas que piensan que tienen una mala opinión de ellos dentro de su equipo de trabajo, sólo se registran casos de hombres, ya que el 100% de las mujeres señala que las personas de su equipo de trabajo tienen una opinión algo o muy buena de ellas.

No se observan, de este modo, brechas de género en esta dimensión para Inserción en la Industria.

MATRIZ DE BRECHAS 18: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	%		Brecha
			Hombres	Mujeres	
Trabajo y Discriminación de Género	Equipos de investigación y discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	37,5%	37,5%	0,0%
		División sexual del trabajo de investigación	43,8%	37,5%	6,3%
	Posición personal en los equipos y discriminación	Opinión de los miembros del equipo acerca del/la censado/a	93,8%	100,0%	6,2%

Inserción en la Academia

Este instrumento presenta la menor proporción de personas que opinan que existe discriminación de género en su área de trabajo (23,7%). Las diferencias entre hombres y mujeres se presentan muy pequeñas, ya que entre los hombres, el 22,7% cree que existe discriminación, mientras que entre las mujeres, el 25% está de acuerdo con esta afirmación.

Por otro lado, en Inserción en la Industria se observa la mayor disparidad entre los resultados de las investigadoras y de los investigadores que opinan que hay tareas específicas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre, respecto a los demás instrumentos CONICYT. Mientras el 50% de las primeras señala que sí existen tareas específicas que pueden ser realizadas de mejor manera por un hombre o una mujer, sólo el 22,7% de los hombres de este instrumento afirma lo mismo.

MATRIZ DE BRECHAS 19: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	%		Brecha
			Hombres	Mujeres	
Trabajo y Discriminación de Género	Equipos de investigación y discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	22,7%	25,0%	2,3%
		División sexual del trabajo de investigación	22,7%	50,0%	27,3%
	Posición personal en los equipos y discriminación	Opinión de los miembros del equipo acerca del/la censado/a	95,4%	93,8%	1,6%

FONDEF

En FONDEF, casi un tercio de los/as investigadores/as creen que existe discriminación de género en su área de trabajo (30,5%).

En este instrumento es donde se presentan las diferencias más importantes entre las respuestas de hombres y mujeres, ya que mientras el 24,8% de los primeros opinan que existe discriminación, esta proporción alcanza el 46,5% en el caso de las mujeres, estableciéndose una brecha de género para esta variable.

Por otra parte, el 38,4% de los/as investigadores/as de FONDEF señalan que sí hay tareas que pueden ser llevadas mejor por una mujer o por un hombre, cifra que asciende a un 40,5% entre los hombres, y a un 32,6% entre las mujeres. En este sentido, no se aprecia una diferencia importante entre las opiniones de ambos sexos.

De este modo, la diferenciación entre hombres y mujeres respecto a la percepción de discriminación de género, parece no estar necesariamente asociada a una diferenciación de los roles de investigadores e investigadoras.

MATRIZ DE BRECHAS 20: FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Trabajo y Discriminación de Género	Equipos de investigación y discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	24,8%	46,5%	21,7%
		División sexual del trabajo de investigación	40,5%	32,6%	7,9%
	Posición personal en los equipos y discriminación	Opinión de los miembros del equipo acerca del/la censado/a	99,1%	95,2%	3,9%

Gráfico 28

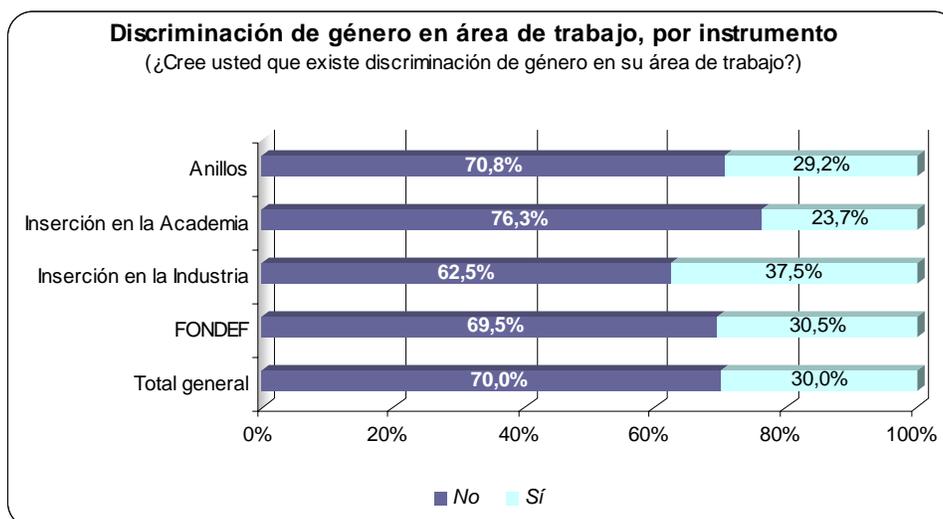


Gráfico 29

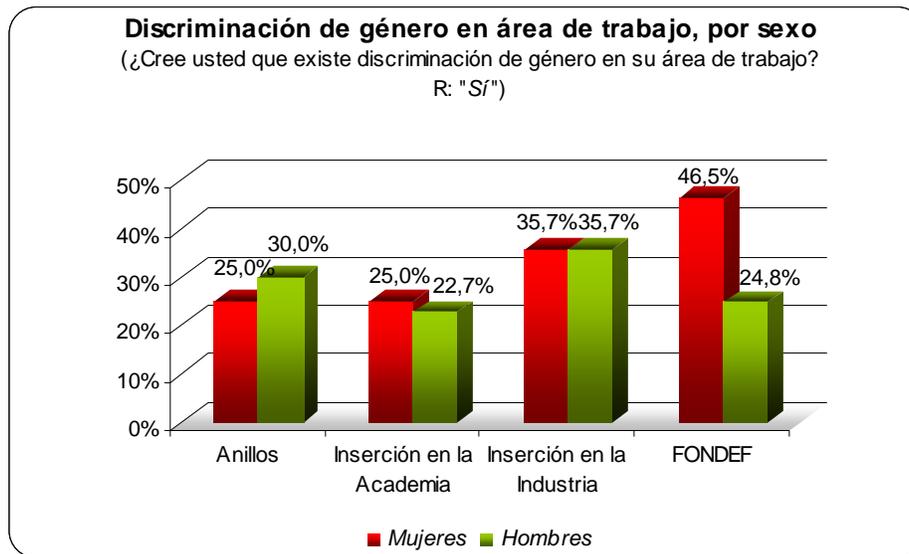


Gráfico 30

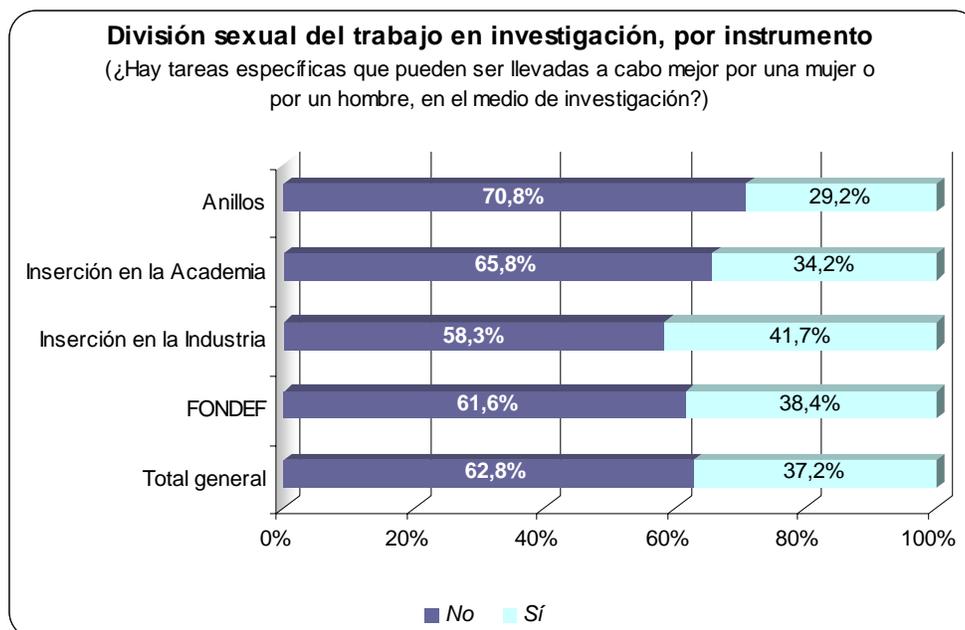


Gráfico 31

División sexual del trabajo en investigación, por instrumento y sexo

(¿Hay tareas específicas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre, en el medio de investigación?)

R: "Sí")

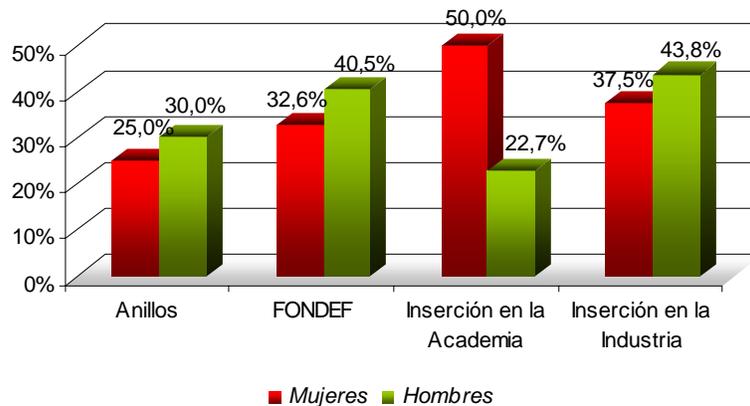
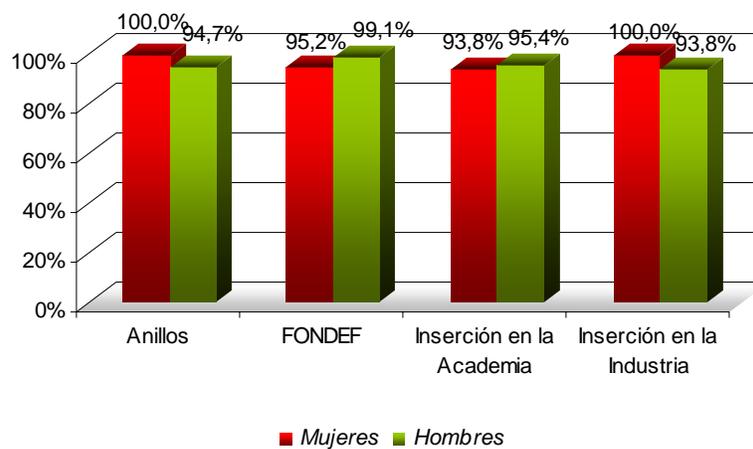


Gráfico 32

¿Qué opinión cree que tienen de usted las personas de su equipo de trabajo?

R: "Muy buena" + "Algo buena")



f. EXPECTATIVAS Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

f.1. Análisis General

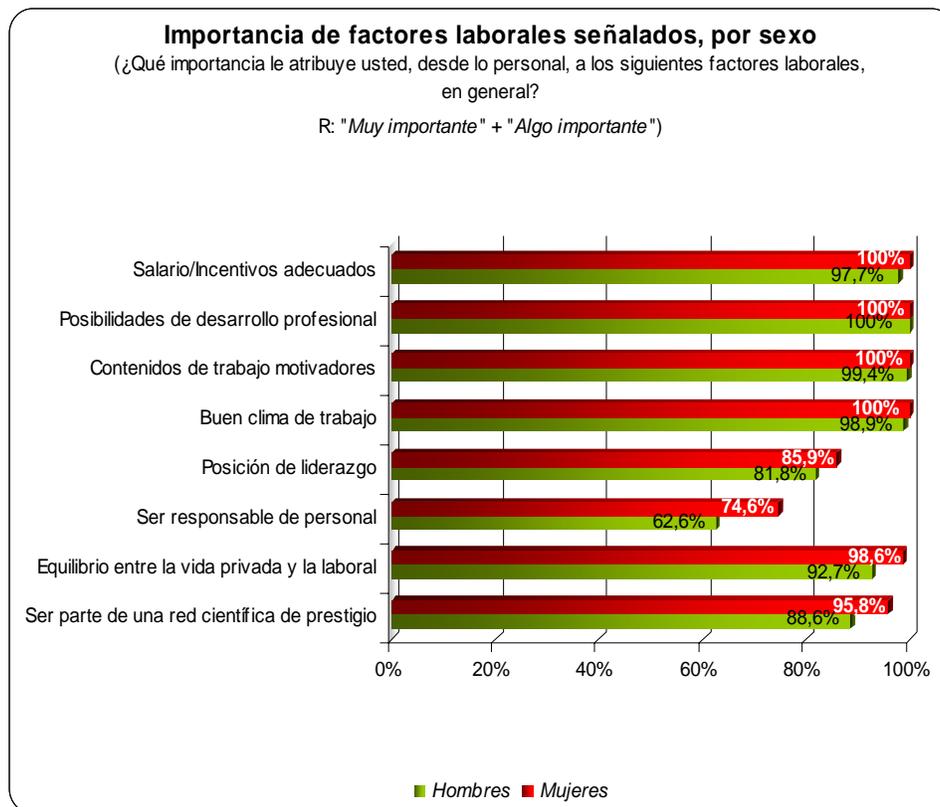
Las expectativas en el ámbito laboral se relacionan con diversos aspectos asociados al trabajo, y a la posibilidad de satisfacerlas en el contexto actual. Se consideraron aspectos tales como salarios, posibilidades de desarrollo profesional, clima laboral, motivación, posibilidad de liderazgo, equilibrio entre lo laboral y la vida privada, y el prestigio. Se midió el grado de importancia que cada uno de estos factores tiene para los/as investigadores/as censados/as, sus expectativas y el respeto a sus trabajos, y el grado de satisfacción logrados.

En primer lugar, respecto a la importancia que se le atribuye a los diversos factores laborales, mujeres y hombres les atribuyen altos porcentajes. La diferencia mayor entre ambos sexos se da en el caso de la variable *“Ser responsable de personal”*, donde el porcentaje de mujeres que respondió que esto es importante, supera en 12 puntos porcentuales a los hombres.

En relación a la edad, las pruebas de U de Mann–Whitney señalan que la única relación entre la edad y las variables en estudio, se da para el caso de las respuestas de mujeres en la variable *“Ser parte de una red de prestigio”*, donde el promedio de edad de las investigadoras que responden dentro de las categorías *“Muy importante”* o *“Algo importante”* es de 39,87 años, mientras que el promedio de edad de aquellas que responden *“Poco importante”* o *“Nada importante”* es de 29,67 años, prácticamente 10 años más jóvenes que las primeras.

La importancia que van adquiriendo las redes en el mundo científico y tecnológico es directamente proporcional a la edad de los/as investigadores/as, lo que puede explicarse por la situación de dependencia de los/as más jóvenes respecto de las redes de sus superiores en los equipos, y a que aún no han tenido que hacer uso de ellas.

Gráfico 33



Ahora bien, en lo relativo a la satisfacción que sienten los/as investigadores/as respecto a estas mismas variables, los resultados generales muestran la existencia de porcentajes de satisfacción importantes para prácticamente todas las variables en estudio, donde los mayores porcentajes de investigadores/as que señalan estar "algo satisfechos" o "muy satisfechos", se dan en las variables "Contenidos de Trabajo interesantes" (96,7%), "Posibilidades de desarrollo profesional" (90,6%), y "Buen clima de trabajo" (87,4%).

Por su parte, las variables con menor porcentaje de personas que señalan estar satisfechas, son "Ser responsable de personal" (68,2%) y "Salarios/incentivos adecuados" (69,0%), respectivamente.

En estos dos últimos casos, son las mujeres las que presentan mayores porcentajes de respuestas "Muy satisfecho/a" y "Algo satisfecho/a", especialmente para el caso de la variable relacionada con los salarios e incentivos, donde superan a los hombres en 13,5 puntos porcentuales. Esto puede estar dando cuenta de expectativas salariales menores en el caso de las mujeres o bien que las mujeres están ganando menos que los hombres.

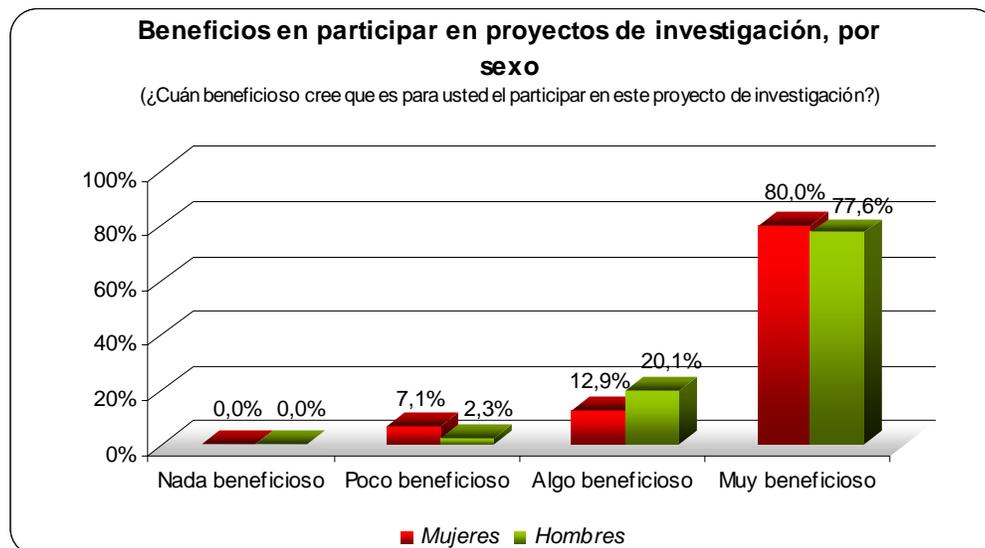
Gráfico 34



Acerca de lo beneficioso que sería para investigadores/as su participación en proyectos apoyados por CONICYT, la mayoría opina que sí lo son, y sólo una baja proporción de éstos los considera poco beneficiosos para ellos/as. Prueba de esto es que no se registraron investigadores/as que pensarán que los proyectos CONICYT sean nada de beneficiosos, para ninguno de los instrumentos CONICYT en estudio.

Entre los/as que respondieron que percibían que su participación en el proyecto de investigación sería poco beneficiosa para sí mismo/a, la mayoría son mujeres, 7,1% de respuestas en esta categoría respecto al total de respuestas de las mujeres, mientras que los hombres sólo alcanzan un 2,3%. Sin embargo, esta diferencia no resulta sustantiva.

Gráfico 35



f.2 Análisis por instrumento

TABLA 7					
IMPORTANCIA DE FACTORES LABORALES SEÑALADOS SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO					
SEGÚN ¿QUÉ IMPORTANCIA LE ATRIBUYE USTED, DESDE LO PERSONAL, A LOS SIGUIENTES FACTORES LABORALES, EN GENERAL? (PORCENTAJE DE RESPUESTA SEGÚN SEXO E INSTRUMENTO CONICYT) (Respuestas "Muy importante" + "Algo importante")					
Instrumentos CONICYT	Sexo	Anillos	I+D FONDEF	Inserción en la Academia	Inserción en la Industria
Salario/Incentivos adecuados	Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Hombres	95,0%	97,5%	100,0%	100,0%
Posibilidades de desarrollo profesional	Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Hombres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Contenidos de trabajo motivadores	Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Hombres	100,0%	99,2%	100,0%	100,0%
Buen clima de trabajo	Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Hombres	100,0%	98,3%	100,0%	100,0%
Posición de liderazgo	Mujeres	100,0%	83,7%	87,5%	87,5%
	Hombres	70,00%	84,9%	68,2%	93,3%
Ser responsable de personal	Mujeres	75,0%	72,1%	81,3%	75,0%
	Hombres	45,0%	65,0%	57,1%	75,0%
Equilibrio entre la vida privada y la laboral	Mujeres	100,0%	97,6%	100,0%	100,0%
	Hombres	95,0%	90,8%	95,5%	100,0%
Ser parte de una red científica de prestigio	Mujeres	100,0%	97,7%	100,0%	75,0%
	Hombres	95,0%	89,8%	86,4%	75,0%

TABLA 8
SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVA EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO
¿EN QUÉ MEDIDA CREE USTED QUE SU PARTICIPACIÓN EN ESTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SATISFACE
SUS EXPECTATIVAS RESPECTO A...?

(Respuestas "Lo/a satisface algo" + "Lo/a satisface totalmente")

		Anillos	I + D FONDEF	Inserción en la Academia	Inserción en la Industria
Salarios/incentivos adecuados	Mujeres	100,00%	69,00%	87,50%	100,00%
	Hombres	95,00%	60,20%	54,50%	80,00%
Posibilidades de desarrollo profesional	Mujeres	100,00%	81,00%	87,50%	100,00%
	Hombres	100,00%	90,70%	90,90%	100,00%
Contenidos de trabajo interesantes	Mujeres	100,00%	92,90%	93,80%	100,00%
	Hombres	100,00%	96,60%	100,00%	100,00%
Buen clima de trabajo	Mujeres	100,00%	78,60%	87,50%	100,00%
	Hombres	85,00%	89,90%	86,40%	86,70%
Posición de liderazgo	Mujeres	100,00%	83,30%	75,00%	100,00%
	Hombres	78,90%	81,60%	68,20%	86,70%
Ser responsable de personal	Mujeres	75,00%	75,60%	62,50%	75,00%
	Hombres	55,00%	66,40%	63,60%	86,70%
Equilibrio entre la vida privada y la laboral	Mujeres	100,00%	69,00%	75,00%	75,00%
	Hombres	65,00%	74,10%	76,20%	93,30%
Ser parte de una red científica de prestigio	Mujeres	100,00%	71,40%	81,30%	62,50%
	Hombres	90,00%	81,20%	81,80%	80,00%

Anillos

Anillos es el instrumento que presenta un mayor porcentaje de investigadores/as que consideran importante ser parte de una red científica de prestigio, llegando a un 95,8%. Entre las mujeres, este porcentaje llega al 100%, mientras que entre los hombres, llega al 95%, no registrándose mayores diferencias entre ambos sexos.

Por su parte, las mayores diferencias porcentuales ente hombres y mujeres se dan para el caso de la importancia que se le atribuye a la posición de liderazgo y al ser responsable de personal, donde el porcentaje de mujeres que consideran importantes estas variables supera en 30 puntos porcentuales al de los hombres. De hecho, en la variable "*Ser responsable de personal*", menos de la mitad de los hombres de Anillos (45%) considera que esto es importante. **Así, se establece una brecha de género para ambas variables.**

En el caso de las variables "*Posibilidades de desarrollo profesional*", "*Contenidos de trabajo motivadores*" y "*Buen clima de trabajo*", alcanzan, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, un 100% de respuestas "*muy importante*" y "*algo importante*".

Respecto a la satisfacción, el mayor porcentaje de investigadores/as satisfechos/as con los salarios/incentivos se da en Anillos (95,8%). Entre las mujeres, el 100% señala estar satisfecha con su sueldo, mientras que en los hombres, esta cifra alcanza el 95%, no registrándose, de este modo, brechas importantes entre ambos sexos.

Situación similar ocurre con la variable "*ser parte de una red científica de prestigio*", ya que los/as investigadores/as de Anillos manifestaron los mayores porcentajes de satisfacción para esta variable, respecto a los demás instrumentos CONICYT. Entre las mujeres, la totalidad de éstas manifestó estar algo o muy satisfechas, mientras que entre los hombres, este porcentaje llega sólo al 90%, lo que genera una brecha entre ambos sexos.

Por otra parte, Anillos es el instrumento donde se presentan los menores porcentajes de satisfacción con el equilibrio entre la vida privada y la laboral (70,8%), y con ser responsable de personal (58,3%). En el primer caso, son los hombres los que señalan mayor insatisfacción respecto a la compatibilidad del trabajo con la vida privada (35%), ya que el 100% de las mujeres investigadoras de Anillos señalaron sentirse satisfechas con esto, **estableciéndose de este modo una brecha de género en este instrumento para dicha variable.**

En el caso del *ser responsable de personal*, también las mujeres (75%) manifiestan sentirse más satisfechas que los hombres (55%), **habiendo una brecha de 20 puntos porcentuales entre ambos sexos.**

Respecto a los contenidos de trabajo y a las posibilidades de desarrollo profesional, el 100% de los/as investigadores/as de Anillos manifiesta estar algo o muy satisfecho.

Anillos presenta el menor porcentaje de investigadores/as que manifiesta que no estarían interesados/as en participar en otro proyecto de las mismas características (4,2%), respecto a los demás instrumentos CONICYT. Éstos únicamente pertenecen a respuestas de hombres, ya que la totalidad de las mujeres opina que está interesada en participar a futuro en un proyecto similar. Esto último, concuerda con las diferencias observadas entre hombres y mujeres respecto a la satisfacción de sus condiciones laborales, ya que en todas las brechas encontradas en este instrumento, son las mujeres las que tienden a estar más satisfechas que los hombres.

MATRIZ DE BRECHAS 21: ANILLOS						
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha	
Expectativas y Satisfacción con el Trabajo	Importancia de factores laborales señalados	Salario/Incentivos adecuados	95,0%	100,0%	5,0%	
		Posibilidades de desarrollo profesional	100,0%	100,0%	0,0%	
		Contenidos de trabajo motivadores	100,0%	100,0%	0,0%	
		Buen clima de trabajo	100,0%	100,0%	0,0%	
		Posición de liderazgo	70,0%	100,0%	30,0%	
		Ser responsable de personal	45,0%	75,0%	30,0%	
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	95,0%	100,0%	5,0%	
		Ser parte de una red científica de prestigio	95,0%	100,0%	5,0%	
	Satisfacción y expectativas en proyectos de investigación	Salarios/incentivos adecuados	95,0%	100,0%	5,0%	
		Posibilidades de desarrollo profesional	100,0%	100,0%	0,0%	
		Contenidos de trabajo interesantes	100,0%	100,0%	0,0%	
		Buen clima de trabajo	85,0%	100,0%	15,0%	
		Posición de liderazgo	78,9%	100,0%	21,1%	
		Ser responsable de personal	55,0%	75,0%	20,0%	
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	65,0%	100,0%	35,0%	
	Satisfacción y proyección futura	Ser parte de una red científica de prestigio	90,0%	100,0%	10,0%	
		Interés en participar a futuro en proyectos similares	95,0%	100,0%	5,0%	
			Beneficios en participar en proyectos de investigación	100,0%	100,0%	0,0%

Inserción en la Industria

En el caso de Inserción en la Industria, se presenta el menor porcentaje de personas que consideran importante pertenecer a una red científica de prestigio (75%), más de 25 puntos porcentuales menos que en los demás instrumentos CONICYT, sin presentarse diferencias entre hombres (75%) y mujeres (75%).

Los/as investigadores/as de este instrumento son los/as que le atribuyen mayor importancia al ser responsable de personal (75%) respecto a los demás instrumentos CONICYT, sin observarse tampoco brechas de género en este ítem.

La mayor diferencia entre hombres y mujeres para Inserción en la Industria, se observa en la variable "Posición de liderazgo", donde si bien los hombres alcanzan un 93,3% de respuestas "muy importante" y "algo importante", y las mujeres sólo un 87,5%, la diferencia no llega a ser tan importante como para identificar una brecha.

Por su parte, los *“salarios e incentivos”*, las *“posibilidades de desarrollo profesional”*, los *“contenidos de trabajo motivadores”*, el *“buen clima de trabajo”* y el *“equilibrio entre la vida privada y la laboral”*, se perciben como variables importantes por el 100% de los hombres y de las mujeres de este instrumento.

Respecto a la satisfacción, un alto porcentaje de investigadores/as de Inserción en la Industria manifestó estar satisfecho/a con los salarios e incentivos (87%). Entre las mujeres, este porcentaje alcanzó el 100%, mientras que entre los hombres sólo llegó al 80%, **estableciéndose una brecha entre ambos sexos.**

Respecto a las variables *“Buen clima de trabajo”*, *“Posición de liderazgo”*, *“Ser responsable de personal”*, y *“Equilibrio entre la vida privada y la laboral”*, Inserción en la Industria obtiene los mayores porcentajes de satisfacción respecto a los demás instrumentos CONICYT. En el caso de las dos primeras, el 100% de las mujeres manifestaron estar satisfecha, mientras que el 86,7% de los hombres señaló estar muy satisfecho, lo que establece otras brechas de género. En cambio, para las siguientes dos variables, los hombres alcanzaron porcentajes de satisfacción mayores que las mujeres, especialmente en la variable *“Ser responsable de personal”*, donde se establece una brecha de 11,4 puntos porcentuales entre ambos sexos.

Respecto a los *“contenidos de trabajo”* y a las *“posibilidades de desarrollo profesional”*, el 100% de los/as investigadores/as de Inserción en la Industria manifiesta estar algo satisfecho/a.

Por otro lado, la variable *“Ser parte de una red científica de prestigio”* es la que muestra el porcentaje de satisfacción más bajo respecto a los demás instrumentos CONICYT (73,9%). En el caso de los hombres, el porcentaje de satisfacción asciende al 80%, mientras que entre las mujeres, sólo se alcanza el 62,5%, habiendo también acá una importante brecha de género.

En este instrumento hubo sólo un 4,2% del total de investigadores/as que declararon que este proyecto era poco beneficioso para ellos. Este porcentaje correspondió únicamente a respuestas de hombres, ya que el 100% de las mujeres manifestó que el proyecto sería algo o muy beneficioso para ellas.

Sin embargo, en este instrumento se registra un 87,5% de personas que estarían interesados/as en participar a futuro en un proyecto de las mismas características. Entre los hombres, este porcentaje asciende a un 93,8%, mientras que en las mujeres sólo a un 75%, lo que establece que una de cada cuatro mujeres no estaría interesada, **marcándose una brecha de género en este sentido.**

De este modo, pese a que las mujeres tienden a sentir que su participación es beneficiosa para ellas, hay una proporción no menor de éstas que no desea participar en un proyecto similar a futuro, situación que entre los hombres no se observa.

MATRIZ DE BRECHAS 22: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Expectativas y Satisfacción con el trabajo	Importancia de factores laborales señalados	Salario/Incentivos adecuados	100,0%	100,0%	0,0%
		Posibilidades de desarrollo profesional	100,0%	100,0%	0,0%
		Contenidos de trabajo motivadores	100,0%	100,0%	0,0%
		Buen clima de trabajo	100,0%	100,0%	0,0%
		Posición de liderazgo	93,3%	87,5%	5,8%
		Ser responsable de personal	75,0%	75,0%	0,0%
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	100,0%	100,0%	0,0%
		Ser parte de una red científica de prestigio	75,0%	75,0%	0,0%
	Satisfacción y expectativas en proyectos de investigación	Salarios/incentivos adecuados	54,5%	100,0%	45,5%
		Posibilidades de desarrollo profesional	90,9%	100,0%	9,1%
		Contenidos de trabajo interesantes	100,0%	100,0%	0,0%
		Buen clima de trabajo	86,4%	100,0%	13,6%
		Posición de liderazgo	68,2%	100,0%	31,8%
		Ser responsable de personal	63,6%	75,0%	11,4%
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	76,2%	75,0%	1,2%
	Satisfacción y proyección futura	Ser parte de una red científica de prestigio	81,8%	62,5%	19,3%
		Interés en participar a futuro en proyectos similares	93,8%	75,0%	18,8%
			Beneficios en participar en proyectos de investigación	93,8%	100,0%

Inserción en la Academia

Inserción en la Academia presenta un 92,1% de investigadores/as que consideran importante “*ser parte de una red científica de prestigio*”. Entre las mujeres, el 100% considera importante ser parte de la red, mientras que entre los hombres, esta cifra alcanza sólo el 86,4%, lo que establece una brecha de género en este ámbito.

Respecto a la “*posición de liderazgo*”, si bien en este instrumento no se presentan cifras tan altas de importancia (76,3%) respecto a las observadas en otros instrumentos CONICYT, **sí se aprecia una brecha importante entre hombres y mujeres**, ya que entre los primeros, el 68,2% considera que esto es importante, mientras que esta proporción alcanza el 87,5% entre las mujeres.

Por su parte, el 67,6% de los/as investigadores de Inserción en la Academia, considera importante “*ser responsable de personal*”, cifra que llega al 87,5% entre las mujeres y sólo al 68,2% entre los hombres, observándose así otra brecha de género para este instrumento.

Las demás variables no presentan mayores diferencias respecto a los otros instrumentos CONICYT ni entre ambos sexos.

Respecto a la satisfacción, en Inserción en la Academia se observa el porcentaje más bajo de personas que manifiestan estar satisfechas con la “*posición de liderazgo*”, respecto a los demás instrumentos CONICYT, llegando a un 71,1%. Entre las mujeres, esta proporción alcanza el 75%, y en los hombres el 68,2%, diferencias que no resultan sustantivas.

Sólo el 68,4% de los/as investigadores/as manifestó estar satisfecho/a con los “*salarios e incentivos*”, observándose una brecha de más de 30 puntos porcentuales entre los niveles de satisfacción de las mujeres (87,5%) y de los hombres (54,5%).

El “*equilibrio entre la vida privada y la laboral*” muestra un 75,7% de satisfacción para este instrumento CONICYT, no habiendo diferencias importantes entre hombres (76,2%) y mujeres (75%).

En términos generales, no se observan otras brechas de género en Inserción en la Industria, en lo que respecta a la satisfacción con las condiciones laborales.

En este instrumento CONICYT, sólo un 2,6% de los/as investigadores/as manifestó que este proyecto sería poco beneficioso para ellos/as. Esta proporción correspondió únicamente a respuestas de mujeres, ya que el 100% de los hombres, contrariamente a lo que ocurre en Inserción en la Industria, manifestó que el proyecto sería algo o muy beneficioso para ellos.

Al igual que en Anillos, pese a no existir una amplia diferencia entre las respuestas de las mujeres y las de los hombres, son las primeras las que manifiestan mayormente estar interesadas en participar en un proyecto de similares características en el futuro (87,5%), ya que la proporción de hombres que estarían interesados llega a un 81,8%.

Inserción en la Academia presenta, adicionalmente, el menor porcentaje de investigadores/as interesados en participar en otro proyecto de características similares a futuro (84,2%), respecto a los demás instrumentos CONICYT.

MATRIZ DE BRECHAS 23: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA						
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha	
Expectativas y Satisfacción con el trabajo	Importancia de factores laborales señalados	Salario/Incentivos adecuados	100,0%	100,0%	0,0%	
		Posibilidades de desarrollo profesional	100,0%	100,0%	0,0%	
		Contenidos de trabajo motivadores	100,0%	100,0%	0,0%	
		Buen clima de trabajo	100,0%	100,0%	0,0%	
		Posición de liderazgo	68,2%	87,5%	19,3%	
		Ser responsable de personal	57,1%	81,3%	24,2%	
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	95,5%	100,0%	4,5%	
		Ser parte de una red científica de prestigio	86,4%	100,0%	13,6%	
	Satisfacción y expectativas en proyectos de investigación	Salarios/incentivos adecuados	54,5%	87,5%	33,0%	
		Posibilidades de desarrollo profesional	90,9%	87,5%	3,4%	
		Contenidos de trabajo interesantes	100,0%	93,8%	6,2%	
		Buen clima de trabajo	86,4%	87,5%	1,1%	
		Posición de liderazgo	68,2%	75,0%	6,8%	
		Ser responsable de personal	63,6%	62,5%	1,1%	
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	76,2%	75,0%	1,2%	
	Satisfacción y proyección futura	Ser parte de una red científica de prestigio	81,8%	81,3%	0,5%	
		Interés en participar a futuro en proyectos similares	81,8%	87,5%	5,7%	
			Beneficios en participar en proyectos de investigación	100,0%	93,8%	6,2%

FONDEF

En el caso de FONDEF, la variable a la que se le asigna menor importancia respecto a las demás, es a “*ser responsable de personal*” (66,9%), seguida por el “*tener una posición de liderazgo*” (84,6%).

Si bien en este instrumento la única variable que presenta una total igualdad entre hombres y mujeres es “*Posibilidades de desarrollo profesional*” (100%), no se registran diferencias importantes ni respecto a los demás instrumentos CONICYT ni entre hombres y mujeres.

FONDEF presenta el menor porcentaje de satisfacción respecto a los salarios e incentivos (62,5%) respecto a los demás instrumentos CONICYT, sin registrarse mayores diferencias entre hombres (60,2%) y mujeres (69%), pese a que la proporción de estas últimas que tienden a mostrar satisfacción con sus salarios es mayor que la de hombres.

La satisfacción respecto a las “*posibilidades de desarrollo*” se da en un alto porcentaje en el caso de FONDEF (88,1%). Un 19% manifiesta estar insatisfecha con sus posibilidades de desarrollo, constituyendo el porcentaje más alto entre todos los instrumentos respecto de este ítem. Sin embargo, no se establece una brecha de género en esta variable.

En cuanto al “*clima de trabajo*”, el 78,6% de las investigadoras de FONDEF declara estar satisfecha con éste, mientras que este porcentaje asciende al 89,9% en el caso de los hombres. En este sentido, se deduce que si bien se percibe un buen clima laboral en los proyectos FONDEF, éste tiende a ser mejor percibido por hombres que por mujeres, lo que genera una brecha entre ambos sexos.

Situación similar se aprecia en lo relativo a “*ser parte de una red científica de prestigio*”, ya que es más alta la proporción de hombres que declara estar satisfecho con esto (81,2%) que la de mujeres (71,4%), observándose una brecha de género en esta variable. Sin embargo, es mayor la proporción de mujeres en FONDEF que manifiesta estar satisfecha con el “*ser responsable del personal*” (75,6%) que la de hombres (66,4%).

En FONDEF, sólo un 4,4% señaló que el proyecto sería poco beneficioso para ellos/as. La mayoría de éstos corresponden a respuestas de mujeres, entre las cuales el 90,5% piensa que el proyecto será beneficioso para ellas, cifra que llega al 97,5% en el caso de los hombres.

Por otro lado, si bien una amplia mayoría dice estar interesado/a en participar en un proyecto de similares características en el futuro (91,8%), existe una diferencia no menor entre los hombres que manifiestan dicho interés (94,9%) y las mujeres (82,9%), lo que también genera una brecha entre hombres y mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 24: FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Expectativas y Satisfacción con el trabajo	Importancia de factores laborales señalados	Salario/Incentivos adecuados	97,5%	100,0%	2,5%
		Posibilidades de desarrollo profesional	100,0%	100,0%	0,0%
		Contenidos de trabajo motivadores	99,2%	100,0%	0,8%
		Buen clima de trabajo	98,3%	100,0%	1,7%
		Posición de liderazgo	84,9%	83,7%	1,2%
		Ser responsable de personal	65,0%	72,1%	7,1%
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	90,8%	97,6%	6,8%
		Ser parte de una red científica de prestigio	89,8%	97,7%	7,9%
	Satisfacción y expectativas en proyectos de investigación	Salarios/incentivos adecuados	60,2%	69,0%	8,8%
		Posibilidades de desarrollo profesional	90,7%	81,0%	9,7%
		Contenidos de trabajo interesantes	96,6%	92,9%	3,7%
		Buen clima de trabajo	89,9%	78,6%	11,3%
		Posición de liderazgo	81,6%	83,3%	1,7%
		Ser responsable de personal	66,4%	75,6%	9,2%
		Equilibrio entre la vida privada y la laboral	74,1%	69,0%	5,1%
	Ser parte de una red científica de prestigio	81,2%	71,4%	9,8%	
	Satisfacción y proyección futura	Interés en participar a futuro en proyectos similares	94,9%	82,9%	12,0%
		Beneficios en participar en proyectos de investigación	97,5%	90,5%	7,0%

Gráfico 36

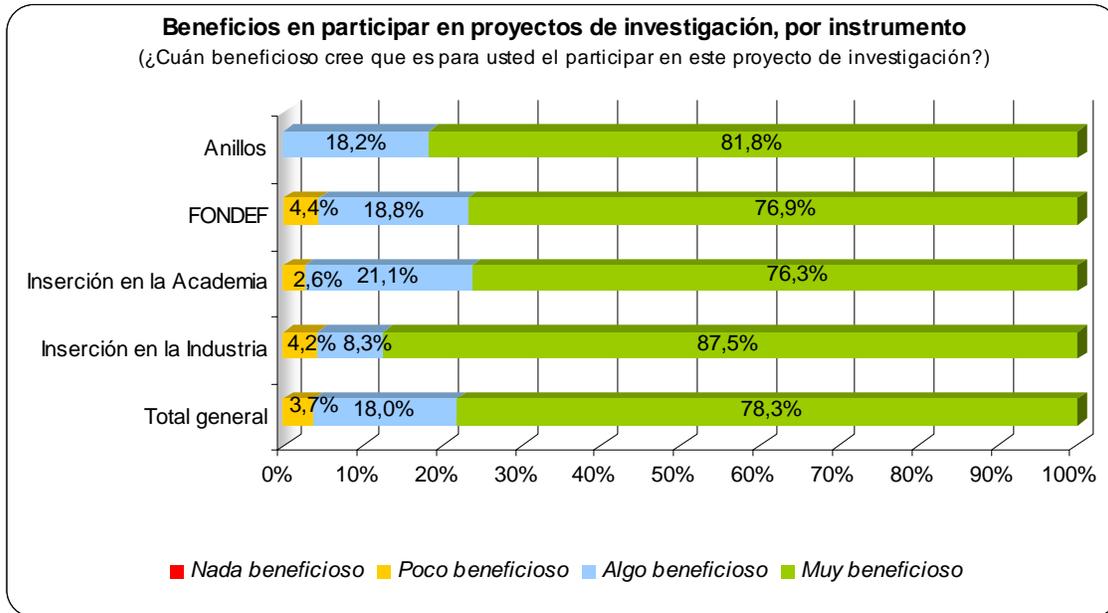


Gráfico 37

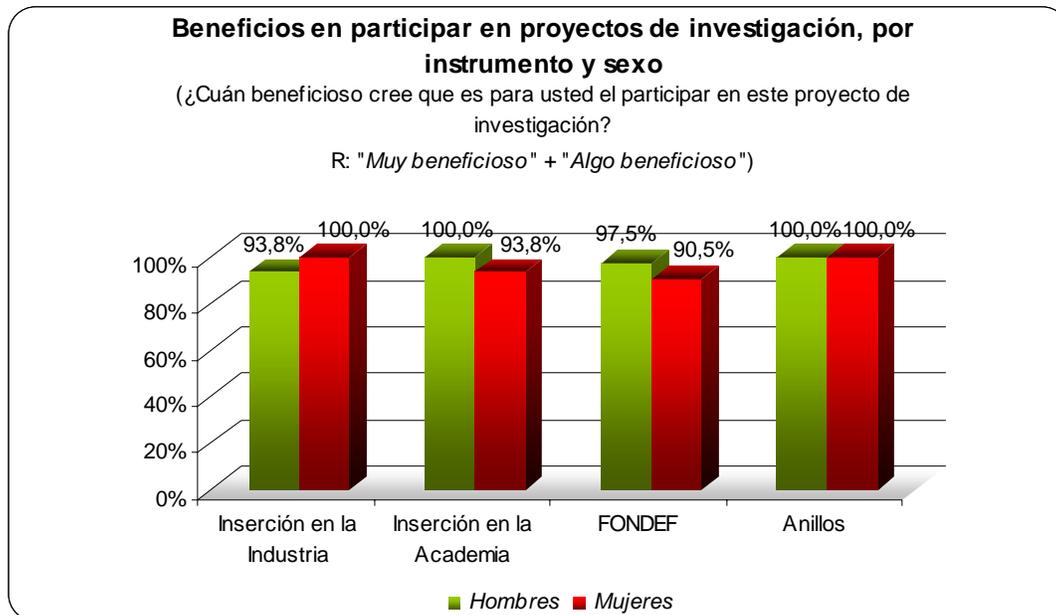
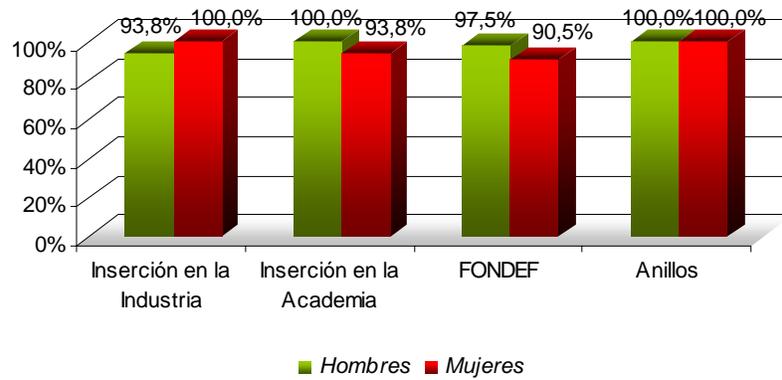


Gráfico 38

Interés en participar a futuro en proyectos similares, según instrumento y sexo

(¿Cree usted que a futuro estará interesado/a en participar en otro proyecto de las mismas características que el actual?

R: "S")



g. CONDICIONES LABORALES

g.1 Análisis General

Las condiciones laborales se relacionan con la posibilidad de desarrollar la vida laboral de buena manera, con posibilidades de desarrollo, a la vez que existe una flexibilidad que permite una adecuada conciliación con la vida familiar.

Así, se indaga en condiciones laborales específicas que pueden resultar relevantes en el ámbito científico, pero que no son exclusivas de éste, tales como las condiciones para poder tener o criar hijos/as, las posibilidades de ausentarse por enfermedad, los espacios para poner en práctica los conocimientos o la posibilidad de asumir responsabilidades de representación del equipo en congresos y otros

En términos generales, la mayoría de los/as investigadores/as percibe buenas condiciones de trabajo en su ambiente laboral, si bien se presentan algunos casos puntuales donde un porcentaje importante de personas opina lo contrario.

Los resultados según sexo, muestran que en todas las variables observadas se presentan mayores porcentajes de respuestas *“muy de acuerdo”* o *“algo de acuerdo”* en hombres que en mujeres, especialmente en la variable *“En mi actual trabajo como investigador/a existen las condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as”*, donde el porcentaje de hombres que se manifiesta de acuerdo con ella es 18,8 puntos porcentuales mayor que en el caso de las mujeres. Adicionalmente, en la variable *“En mi actual trabajo como investigador/a no se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares”*, también se establece una diferencia importante según sexo: la proporción de hombres que están de acuerdo con esta afirmación es 17,1 puntos porcentuales más que la de mujeres.

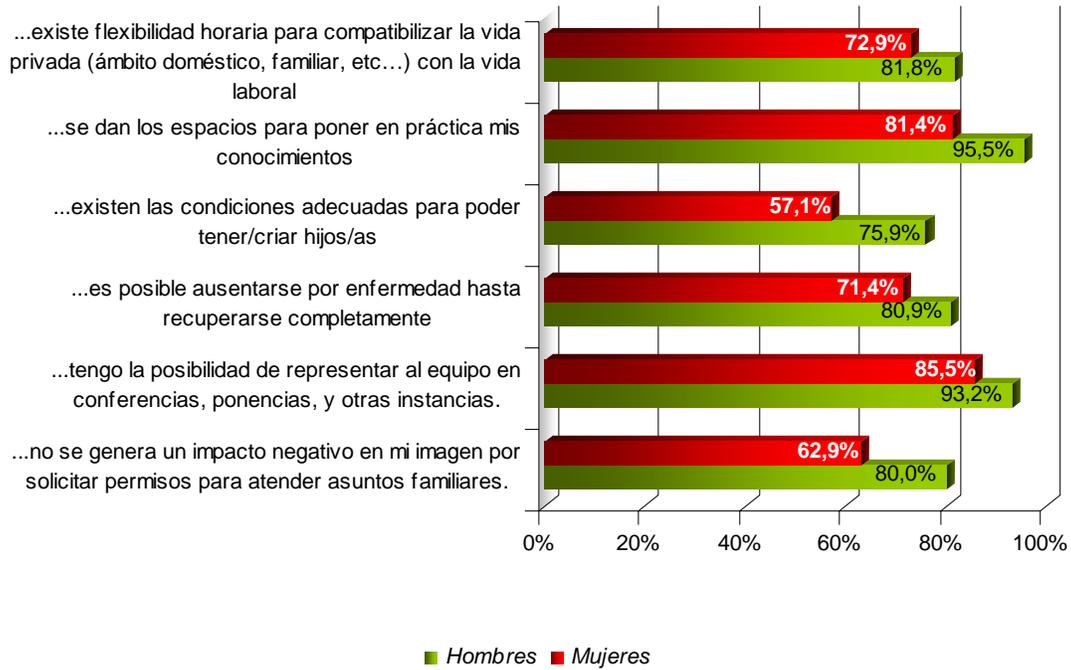
Las pruebas U de Mann – Whitney no establecen diferencias significativas en las respuestas respecto a la edad de los hombres ni de las mujeres, para ninguna de las variables en cuestión.

Gráfico 39

Situación de prácticas laborales en ámbito de investigación, por sexo

(¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?: "En mi actual trabajo como investigador/a...")

R: "Algo de acuerdo" + "Muy de acuerdo")



g.2 Análisis por instrumento

TABLA 9 SITUACION DE PRACTICAS LABORALES EN AMBITO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO ¿CUÁN DE ACUERDO O EN DESACUERDO ESTÁ USTED CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES (Respuestas "Algo de acuerdo" + "Muy de acuerdo")					
En mi actual trabajo como investigador/a...	Sexo	Anillos	I + D FONDEF	Inserción en la Academia	Inserción en la Industria
...existe flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada (ámbito doméstico, familiar, etc.) con la vida laboral	Mujeres	75,0%	66,7%	87,5%	75,0%
	Hombres	90,0%	79,7%	86,4%	81,3%
...se dan los espacios para poner en práctica mis conocimientos	Mujeres	100,0%	90,5%	87,5%	100,0%
	Hombres	100,0%	94,9%	95,5%	93,8%
...existen las condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as	Mujeres	75,0%	54,8%	68,8%	37,5%
	Hombres	84,2%	73,0%	76,2%	86,7%
...es posible ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente	Mujeres	75,0%	61,9%	87,5%	87,5%
	Hombres	89,5%	76,3%	100,0%	80,0%
...tengo la posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias.	Mujeres	100,0%	78,6%	93,3%	100,0%
	Hombres	95,0%	92,4%	100,0%	87,5%
...no se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.	Mujeres	100,0%	54,8%	68,8%	75,0%
	Hombres	90,0%	75,4%	95,2%	81,3%

Anillos

En este instrumento, se aprecia la mayor proporción de investigadores/as que opina que los permisos para ausentarse en el trabajo no generan un impacto negativo en su imagen (90%), cifra que alcanza el 100% en el caso de las mujeres, lo que establece una brecha de género en esta variable.

Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se observan en la opinión respecto a la posibilidad de compatibilizar la vida privada con la laboral, donde el 75% de las primeras está de acuerdo con esto, mientras que el 90% de los hombres respondió estar de acuerdo, y también en la opinión sobre la posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente, ya que una quinta parte de las mujeres piensa que esto no ocurre, versus un 15,8% en el caso de los hombres.

Para las demás variables, no se observan grandes diferencias entre ambos sexos, ni tampoco respecto a los demás instrumentos CONICYT.

MATRIZ DE BRECHAS 25: ANILLOS					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Situación de prácticas laborales en ámbito de investigación	Flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la vida laboral	90,0%	75,0%	15,0%
		Espacios para poner en práctica los conocimientos	100,0%	100,0%	0,0%
		Condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as	84,2%	75,0%	9,2%
		Posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente	89,5%	75,0%	14,5%
		Posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias	95,0%	100,0%	5,0%
		No se genera impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares	90,0%	100,0%	10,0%

Inserción en la Industria

El caso de Inserción en la Industria muestra que sólo un 37,5% de las mujeres está de acuerdo con la frase *“En mi actual trabajo como investigador/a existen las condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as”*, mientras que este porcentaje en los hombres asciende a un 86,7%, **estableciéndose una clara brecha entre ambos sexos, las más amplia entre todos los instrumentos CONICYT para esta variable.**

Sin embargo, la proporción de mujeres que está de acuerdo con que en el trabajo existe la flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la vida familiar, asciende a un 75%, levemente por debajo de la proporción de hombres que opinan igual (81,3%).

Igualmente, el porcentaje dentro de las mujeres, que piensa que no se genera un impacto negativo en su imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares es de un 75%, mientras un 81,3% de los hombres opina de esta manera. Si bien la mayoría opina que no hay problemas en solicitar permisos, debe considerarse el que una de cada cuatro mujeres cree que cuando se ausenta por motivos familiares, esto estaría afectando negativamente su imagen.

A su vez, mientras el 100% de las mujeres opina que en su trabajo existe la posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias, el 87,5% de los hombres comparte esta opinión, generándose una brecha de género en esta variable.

Para las demás variables, no se observan importantes diferencias entre hombres y mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 26: INSERCIÓN EN LA INDUSTRIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Situación de prácticas laborales en ámbito de investigación	Flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la vida laboral	81,3%	75,0%	6,3%
		Espacios para poner en práctica los conocimientos	93,8%	100,0%	6,2%
		Condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as	86,7%	37,5%	49,2%
		Posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente	80,0%	87,5%	7,5%
		Posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias	87,5%	100,0%	12,5%
		No se genera un impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares	81,3%	75,0%	6,3%

Inserción en la Academia

Para el caso de este instrumento, se aprecia una brecha entre ambos sexos respecto a la opinión sobre la posibilidad de ausentarse por enfermedad, ya que mientras la totalidad de los hombres está de acuerdo con que sí es posible hacerlo, el 87,5% de las mujeres está de acuerdo con esto.

Adicionalmente, una diferencia más importante entre los dos sexos se da en lo relativo al impacto que se generaría en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares. El 95,2% de los hombres opina que no se genera un impacto negativo en la imagen, mientras que casi un tercio de las mujeres piensa que sí, **estableciéndose una brecha entre hombres y mujeres.**

En términos generales, casi un tercio de los/as investigadores/as está en desacuerdo con que en su trabajo existen las condiciones adecuadas para tener y/o criar hijos/as sin observarse diferencias importantes entre hombres (24,8%) y mujeres (32,2%).

Respecto a las demás variables, no se observan mayores diferencias entre hombres y mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 27: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Situación de prácticas laborales en ámbito de investigación	Flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la vida laboral	86,4%	87,5%	1,1%
		Espacios para poner en práctica los conocimientos	95,5%	87,5%	8,0%
		Condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as	76,2%	68,8%	7,4%
		Posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente	100,0%	87,5%	12,5%
		Posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias	100,0%	93,3%	6,7%
		No se genera un impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares	95,2%	68,8%	26,4%

FONDEF

En el caso de FONDEF, se observan importantes diferencias entre hombres y mujeres. Los/as investigadores/as de FONDEF son los que presentan el mayor porcentaje de respuestas que dan cuenta del impacto negativo que se genera en su imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares (30%). Entre las mujeres, este porcentaje incrementa a un 45,2% (54,8% opina que no se genera un impacto negativo), mientras que entre los hombres el porcentaje de quienes opinan que habría un impacto negativo alcanza un 24,6%. **En este caso, se da una brecha entre ambos sexos.**

Otra diferencia entre hombres y mujeres se observa para el caso del *poder ausentarse por enfermedad*. El 38,1% de las mujeres señala que no es posible ausentarse hasta recuperarse completamente, mientras que en caso de los hombres, esta cifra llega a un 27%, **observándose así otra brecha de género.**

De igual modo, mientras el 33,3% de las mujeres está en desacuerdo con la afirmación de que existe flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la laboral, entre los investigadores hombres esta proporción sólo alcanza el 20,3%. Adicionalmente, los hombres (92,4%) perciben que pueden representar al equipo en conferencias, ponencias y otras instancias, más que las mujeres (78,6%).

MATRIZ DE BRECHAS 28: FONDEF					
Dimensión	Sub-dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Situación de prácticas laborales en ámbito de investigación	Flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la vida laboral	79,7%	66,7%	13,0%
		Espacios para poner en práctica los conocimientos	94,9%	90,5%	4,4%
		Condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as	73,0%	54,8%	18,2%
		Posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente	76,3%	61,9%	14,4%
		Posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias	92,4%	78,6%	13,8%
		Generación de impacto negativo en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares	75,4%	54,8%	20,6%



Análisis Censo: Directores/as de Proyecto

A. Selección de personal y conformación de equipos de investigación

a.1 Análisis general

La selección de personal se relaciona con la conformación del equipo de investigación que se presentará para postular a un proyecto CONICYT. Los criterios para seleccionar a los/as investigadores/as se pueden vincular, en parte, con condiciones establecidas de manera indirecta desde CONICYT, ya que el equipo tenderá a estar formado por personas que cumplan con los requisitos necesarios para lograr la adjudicación del proyecto.

Sin embargo, no existen criterios de selección con enfoque de género, lo que abre la interrogante de si existe o no discriminación según el sexo de los/as posibles seleccionados/as en los equipos, al momento de la selección.

Más del 90% de los/as Directores/as de proyecto señalan que la selección del personal que conforma el equipo de investigación se hizo sin ningún tipo de discriminación de género.

No se observan diferencias sustantivas según sexo de los/as Directores/as en las respuestas presentadas, aunque cabe destacar que los que piensan que sí hay discriminación de género tienden a ser, en términos porcentuales, mayoritariamente mujeres.

Gráfico 40



Condiciéndose con lo anterior, una amplia mayoría, tanto en el caso de los Directores como en el de las Directoras, señala que el sexo del investigador/a no es importante en la selección del equipo de trabajo.

Las diferencias porcentuales entre sexos por cada categoría de respuesta son pequeñas.

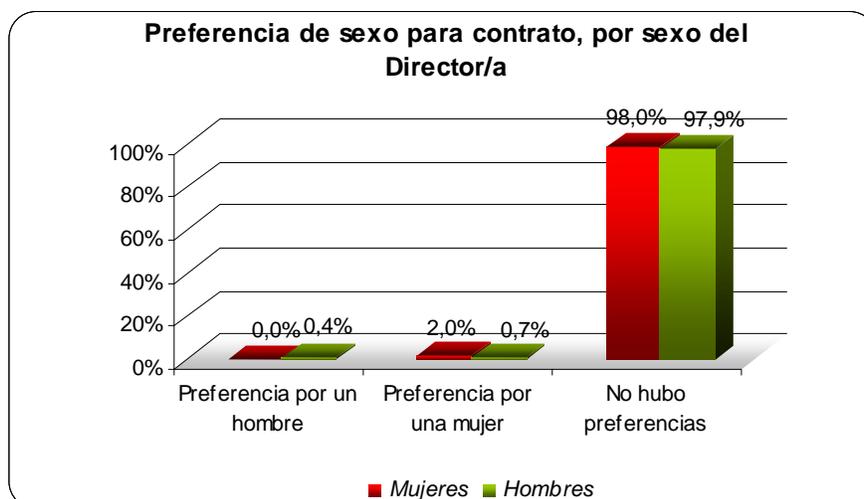
Gráfico 41



Sólo un 3% de los/as Directores/as de proyecto señaló que hubo preferencias por uno de los dos sexos al momento de contratar al equipo investigador, mientras que un 97% señala que no hubo preferencias según sexo, condiciéndose con lo anteriormente expuesto.

A su vez, no se establecen diferencias importantes entre las respuestas de hombres y las de mujeres.

Gráfico 42



a.2 Análisis por instrumento

Anillos

En este instrumento todos/as los/as Directores/as sostuvieron que la selección de personal se hizo sin considerar el sexo de los/as postulantes. Al mismo tiempo, el 100% de los/as Directores/as señalaron se consideraron las aptitudes de los/as investigadores/as, y no su sexo, para seleccionarlos/as para participar en el equipo de investigación del proyecto.

Adicionalmente, en Anillos, el 100% de los y las Directores/as manifestó que no hubo preferencias por ninguno de los dos sexos en los procesos de selección de personal, ni de parte de él/ella, ni de la institución patrocinante del proyecto de investigación.

MATRIZ DE BRECHAS 29: ANILLOS				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Selección de Personal y Conformación de Equipos de Investigación	Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección de investigadores/as	100,0%	100,0%	0,0%
	Selección de investigadores/as según competencias y sexo	100,0%	100,0%	0,0%

Inserción en la Academia

En este instrumento todos/as los/as Directores/as sostuvieron que la selección de personal se hizo sin considerar el sexo de los/as postulantes. El 100% de los/as Directores/as señalaron se consideraron las aptitudes de los/as investigadores/as, y no su sexo, para seleccionarlos para participar en el equipo de investigación del proyecto, condiciéndose con el resultado de la variable anterior.

El mayor porcentaje de respuestas de Directores/as que da cuenta que hubo preferencias intencionadas o por un hombre o por una mujer por parte de ellos/as o de la institución patrocinante del proyecto de investigación, se da en Inserción en la Academia, con una magnitud del 5,7%. Todas estas correspondieron a preferencias por investigadores hombres, sin observarse preferencias por una mujer en este instrumento.

Entre los Directores el 3,4% declaró tener preferencias por un investigador hombre, mientras que entre las mujeres, esta cifra alcanzó el 16,7%, lo que establece **una brecha de género para esta variable**. Esto contradice la declaración primera acerca de que no habría existido discriminación por sexo en la selección de personal. Al parecer, la discriminación no es asociada a la preferencia a priori por uno de los dos sexos. Sin embargo, el porcentaje de Directores/as que tuvo preferencias por un sexo durante el proceso de selección, es menor.

En este sentido, se observa que si bien la gran mayoría declara no haber tenido preferencias de ningún tipo respecto al sexo de los/as investigadores/as, entre las mujeres Directoras de Inserción en la Academia tiende a haber una preferencia más fuerte que entre los Directores por reclutar intencionadamente a investigadores de sexo masculino en sus equipos.

MATRIZ DE BRECHAS 30: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Selección de Personal y Conformación de Equipos de Investigación	Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección de investigadores/as	100,0%	100,0%	0,0%
	Selección de investigadores/as según competencias y sexo	97,9%	100,0%	2,1%

FONDEF

Pese a que es instrumento presenta un amplio porcentaje de directores/as que manifiestan que la selección de investigadores/as se realiza sin discriminación de género (93,7%), también es el único instrumento que presenta la opinión contraria.

En este caso, el 8,6% de las mujeres indicó que existe discriminación de género en la selección del personal, cifra que llegó al 5,5% en el caso de los hombres. En este sentido, no alcanza a establecerse una brecha de género para esta variable.

Pese a que es instrumento presenta un amplio porcentaje de Directores/as que manifiestan que la selección de investigadores/as se realiza sin importar el sexo de los/as investigadores/as (97,7%), también es el único instrumento que presenta la opinión contraria. En este caso, se observa una paridad entre las respuestas de hombres y mujeres, alcanzando ambos sexos un 97,7% de personas que declaran que no importaba el sexo del/la investigador/a.

En el caso de FONDEF, los únicos casos que se registraron de preferencias por una persona de un determinado sexo, correspondió a la preferencia por investigadoras mujeres (1,1%), preferencia que sólo se da entre algunos Directores hombres. Sin embargo, la proporción es sumamente baja, por lo que pueden ser únicamente casos excepcionales.

MATRIZ DE BRECHAS 31: FONDEF					
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha	
Selección de Personal y Conformación de Equipos de Investigación	Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección de investigadores/as	94,5%	91,4%	3,1%	
	Selección de investigadores/as según competencias y sexo	100,0%	97,2%	2,8%	
	Preferencia de sexo para contrato	Preferencia por hombre	1,1%	0,0%	1,1%
		Preferencia por mujer	1,1%	0,0%	1,1%
No hubo preferencias		97,9%	100,0%	2,1%	

Gráfico 43

Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección de investigadores/as, por instrumento y sexo

(Para este proyecto de investigación, ¿el reclutamiento y la selección de investigadores/as se realizan sin discriminación de género?
R: "S")

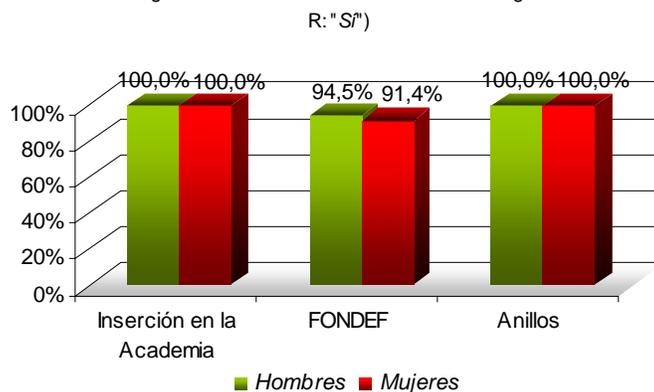


Gráfico 44

Selección de investigadores/as según competencias y sexo, por instrumento y sexo

(Para el reclutamiento y selección de investigadores/as, ¿se consideraron los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar el sexo del seleccionado/a?)

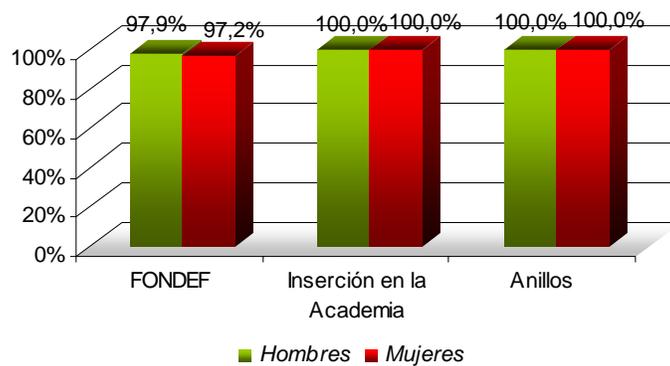


Gráfico 45

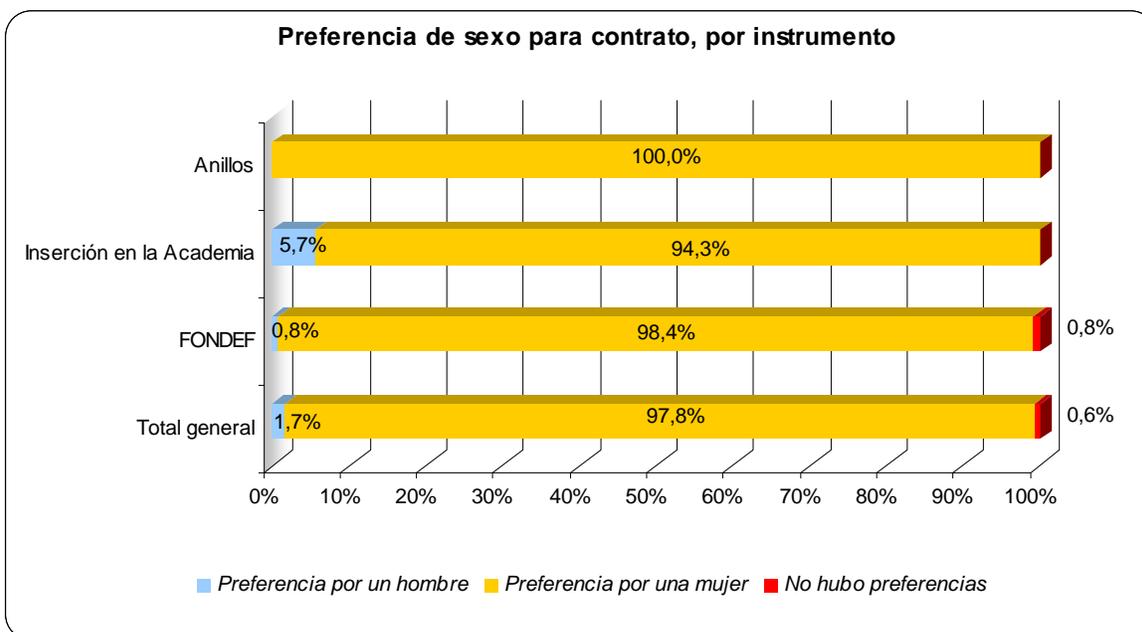
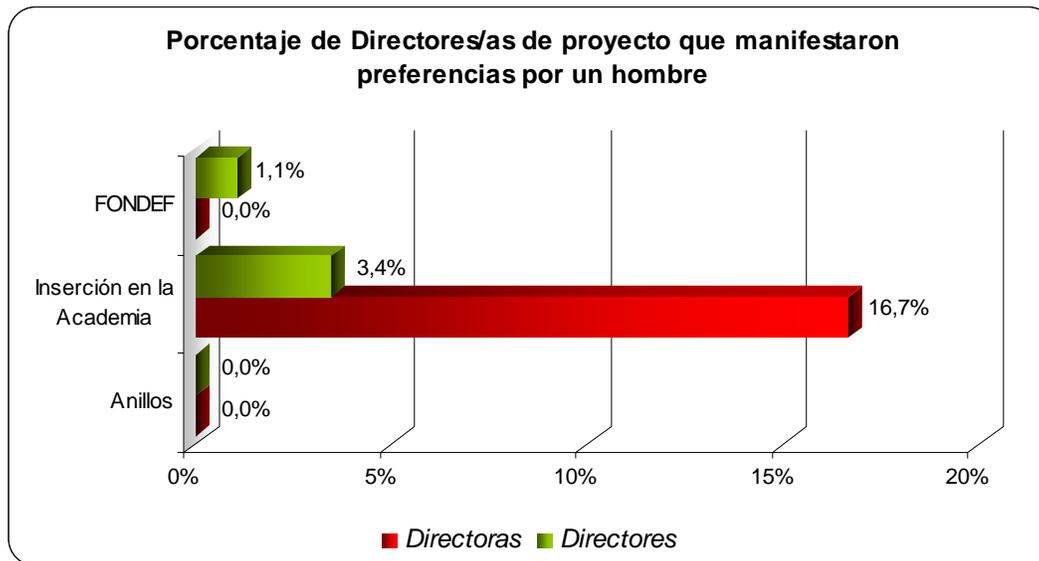


Gráfico 46



Gráfico 47

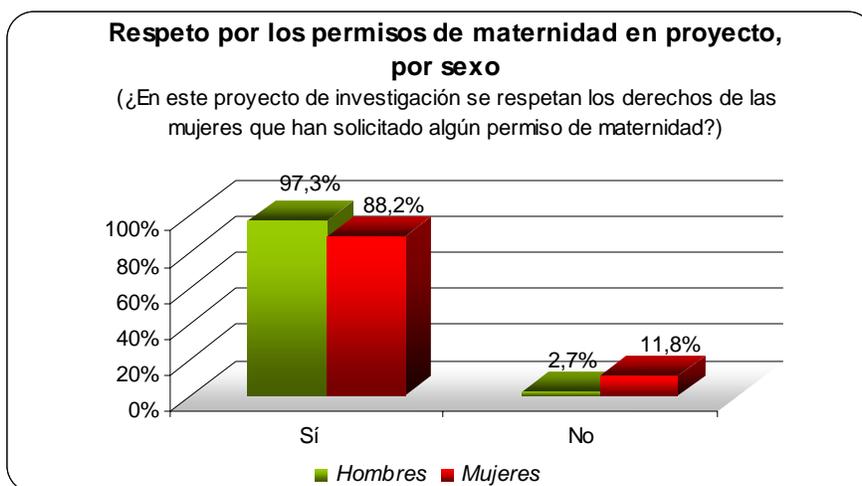


b. TRABAJO Y MATERNIDAD

b.1 Análisis general

Sin bien una amplia mayoría de los/as directores/as opinan que en este proyecto de investigación se respetan los derechos de las mujeres que han solicitado algún permiso por maternidad, las mujeres presentan mayores porcentajes de rechazo a la afirmación en cuestión que los hombres, superando a éstos últimos en 9,1 puntos porcentuales.

Gráfico 48

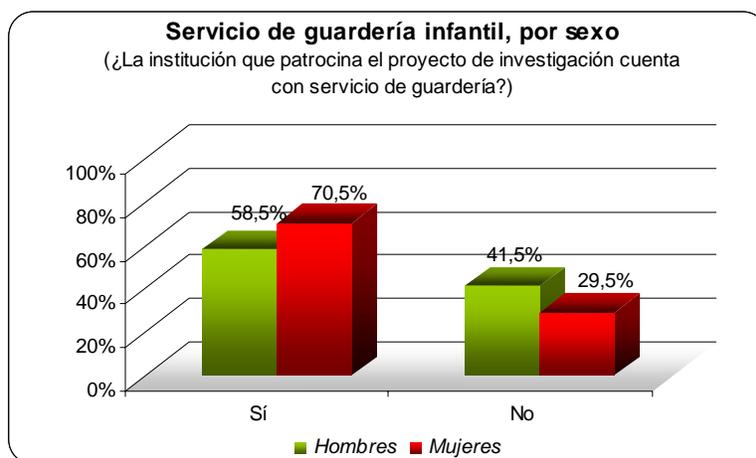


Por otra parte, más de la mitad de los/as Directores/as señalan que la institución en la que trabajan cuenta con un servicio de guardería.

Entre las mujeres, la mayoría señala que la institución sí cuenta con servicio de guardería para atender a hijos e hijas mientras las personas trabajan, superando a los hombres, para esta respuesta, en 12 puntos porcentuales. De este modo, pareciera ser que las mujeres prefieren más que los hombres los lugares que cuentan con este tipo de servicios.

No se establecen diferencias significativas en las respuestas según la edad de los/as directores/as de proyecto.

Gráfico 49



b.2 Análisis por instrumento

Anillos

Los resultados según instrumento CONICYT, muestran que en Anillos un 83,3% de los/as directores/as creen que en el proyecto de investigación se respetan los derechos de las mujeres que piden permisos de maternidad, siendo este el menor porcentaje entre los instrumentos estudiados.

Entre las mujeres Directoras de Anillos, ninguna opinó que se respetaban los permisos de maternidad, comparado con un 92,3% de los directores, **estableciéndose una importante brecha entre la percepción de ambos**. Es probable que los plazos establecidos para realizar las investigaciones no contemplen eventuales permisos de maternidad para las investigadoras, lo que hace que las mujeres perciban esa dificultad a la hora de integrar un proyecto apoyado por los Anillos de Investigación de CONICYT.

El mayor porcentaje de Directores/as que trabajan en una institución que no cuenta con servicio de guardería se observa en Anillos, con un 50%.

Adicionalmente, la paridad de respuestas se reproduce al observar los resultados según sexos, ya que el 50% de los hombres y las mujeres señalan que no se cuenta con servicio de guardería en la institución.

MATRIZ DE BRECHAS 32: ANILLOS				
Dimensión	Variable	%		Brecha
		Hombres	Mujeres	
Trabajo y Maternidad	Respeto por los permisos de maternidad en el proyecto	92,3%	0,0%	92,3%
	Servicio de guardería infantil	50,0%	50,0%	0,0%

Inserción en la Academia

Un 92,6% de las respuestas señalan que los derechos maternos de las mujeres son respetados. Al igual que en Anillos y en FONDEF, estas respuestas predominan en los hombres (95,7%), mientras que las mujeres opinan así en un 80%, **estableciéndose una brecha de género en esta variable.**

En este instrumento se observa el mayor porcentaje de personas que afirman trabajar en instituciones que cuentan con servicio de guardería (76,5%), lo que denota la existencia de una preocupación de las universidades y centros académicos por la conciliación trabajo-familia de sus funcionarios/as.

Entre las mujeres, esta proporción llega al 85,7%, mientras que en los hombres se reduce al 74,1%, **diferencia que representa una brecha entre ambos sexos.** De este modo, si bien la mayoría trabaja en lugares con guardería, es clara la preferencia de las mujeres de Inserción en la Academia por lugares que cuenten con este servicio, lo que puede indicar que el cuidado de los hijos sigue recayendo principalmente en las mujeres.

MATRIZ DE BRECHAS 33: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA				
Dimensión	Variable	%		Brecha
		Hombres	Mujeres	
Trabajo y Maternidad	Respeto por los permisos de maternidad en el proyecto	95,7%	80,0%	15,7%
	Servicio de guardería infantil	74,1%	85,7%	11,6%

FONDEF

En el caso de FONDEF se observa la mayor proporción de Directores/as que afirma que sí se respetan los derechos (97%) de las mujeres que piden permisos maternos. Aunque esta proporción es mayor entre los hombres (98,7%) que entre las mujeres (92,9%), la diferencia entre ambos sexos no llega a ser muy amplia, lo que hace que no se observe una brecha de género.

En el caso de FONDEF, el 59% de las respuestas señalan que sí existe servicio de guardería en la institución en la que se desempeñan.

La mayoría de las mujeres de FONDEF señalan que sí existe un servicio de guardería en su trabajo (69,7%), siendo estos porcentajes mayores que las respuestas de los hombres (53,7%), lo que indica la existencia de una brecha de género entre ambos sexos.

Al igual que en Inserción en la Academia, este fenómeno puede hacer relación con una necesidad de las investigadoras por contar con la infraestructura y servicios necesarios para el cuidado de sus hijos/as que les permitan continuar con su trabajo, necesidad que parece ser un poco más débil entre los hombres.

MATRIZ DE BRECHAS 34: FONDEF				
Dimensión	Variable	%		Brecha
		Hombres	Mujeres	
Trabajo y Maternidad	Respeto por los permisos de maternidad en el proyecto	98,7%	92,9%	5,8%
	Servicio de guardería infantil	53,7%	69,7%	16,0%

Gráfico 50

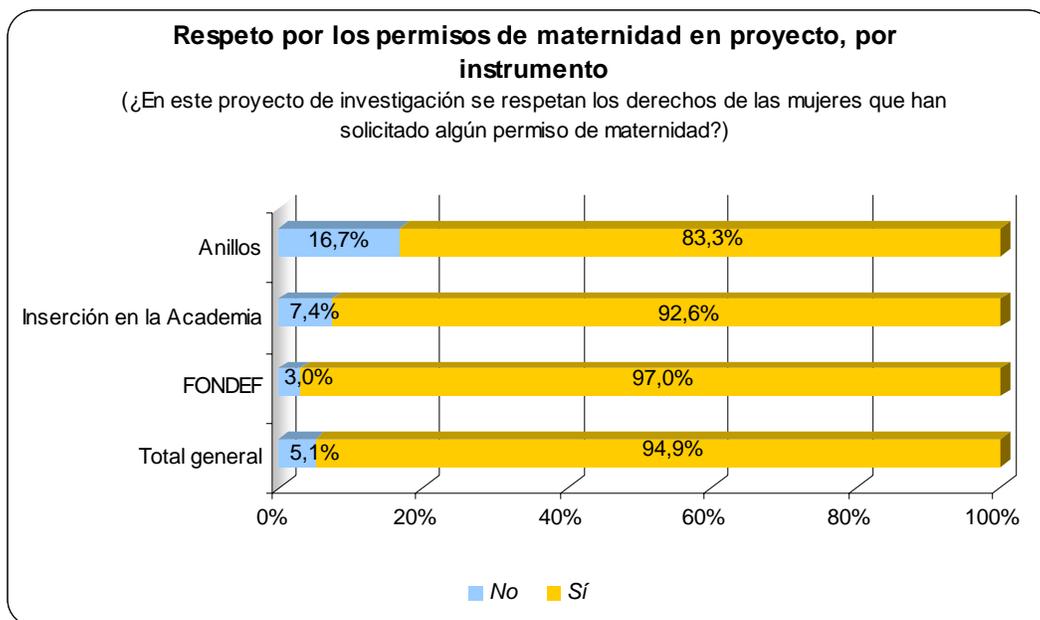


Gráfico 51

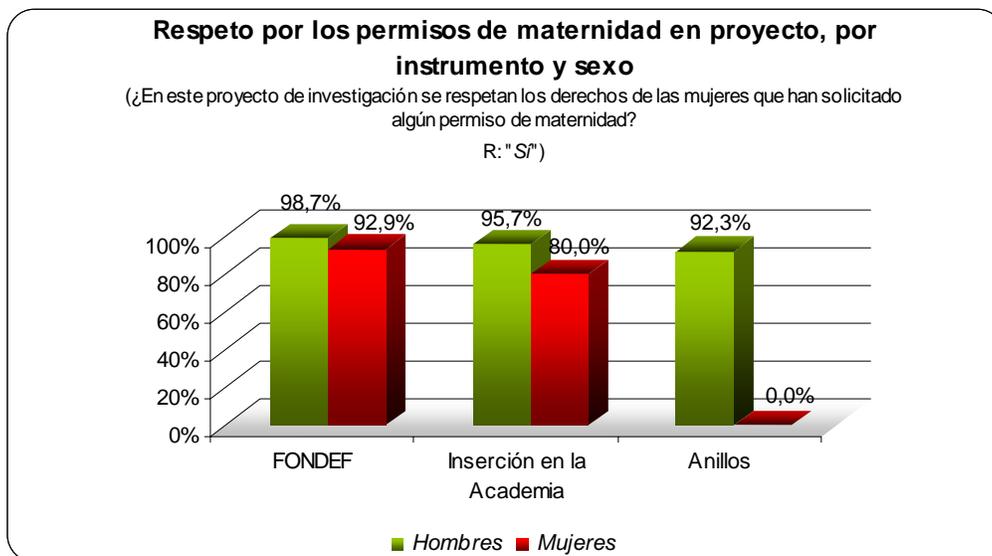
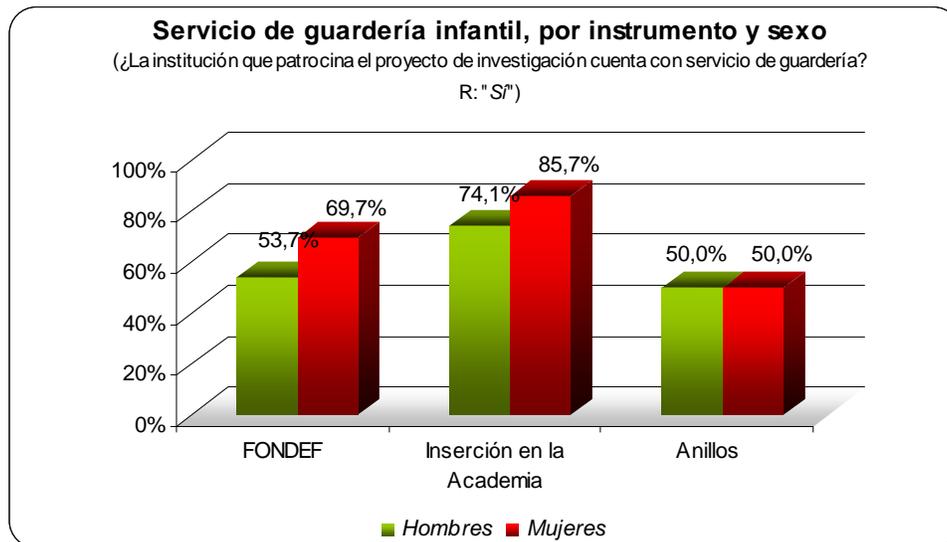


Gráfico 52



c. DESARROLLO PROFESIONAL

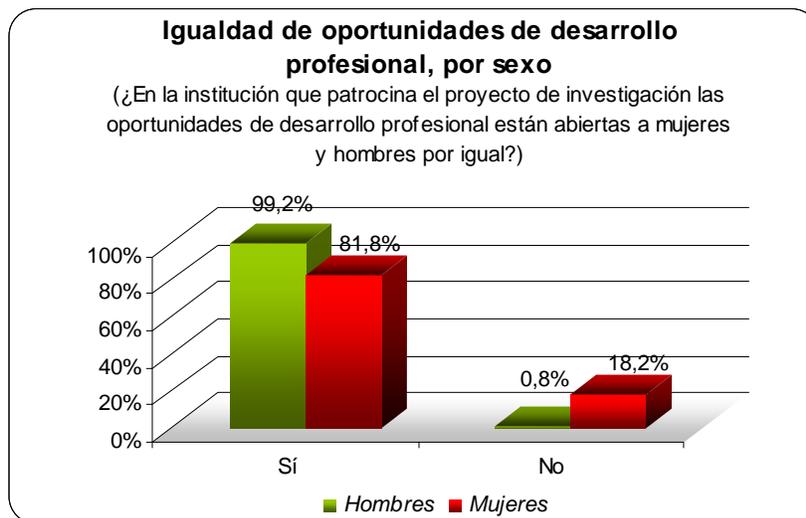
c.1 Análisis general

El desarrollo profesional se vincula con las oportunidades que brinda la institución en donde trabaja, o el mismo proyecto de investigación, a cada uno/a de los/as participantes del mismo, para abrir nuevos caminos en su vida profesional. El desarrollo profesional es valorado en el sentido de que se espera que todo trabajo entregue herramientas a los/as trabajadores/as para que éstos/as puedan desenvolverse en nuevos desafíos en el futuro.

En lo que respecta a los resultados generales, los datos según sexo muestran una diferencia importante entre hombres y mujeres, ya que mientras el 99,2% de los Directores piensa que las oportunidades de desarrollo están abiertas para hombres y mujeres por igual, entre las Directoras el 81,8% comparte esta afirmación, generándose una diferencia de 17,4 puntos porcentuales entre ambos sexos.

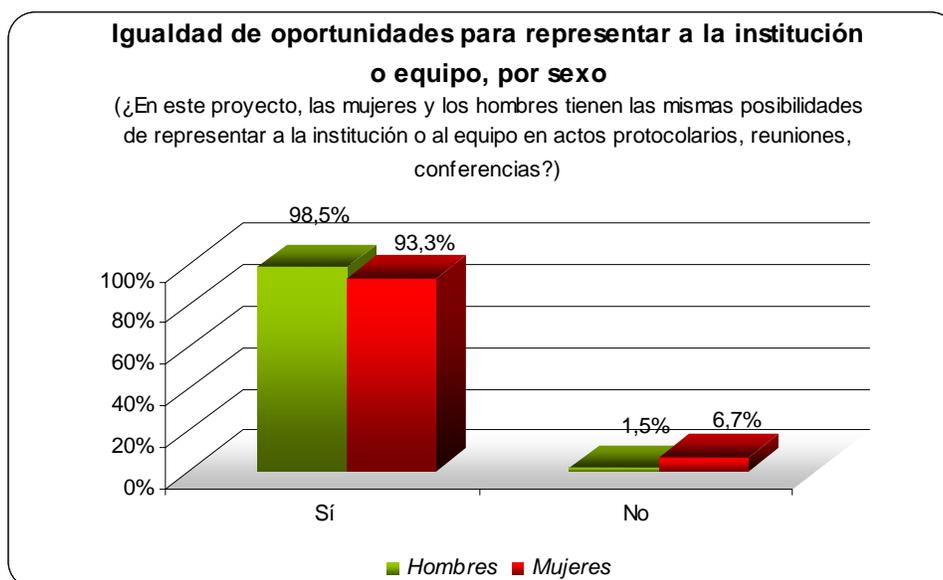
Esto evidencia la existencia de una división en las percepciones acerca de discriminación de género en el trabajo, para esta variable en particular.

Gráfico 53



En lo relativo a la percepción sobre las posibilidades de hombres y mujeres de representar a la institución en reuniones, conferencias y seminarios, más del 95% de los/as Directores/as aseguran que ambos sexos tienen las mismas oportunidades, presentándose una diferencia de 5 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, por lo que no se observa una diferencia sustantiva en estos resultados. No se observan diferencias etáreas en las respuestas.

Gráfico 54



c.2 Análisis por instrumento

Anillos

Si bien la gran mayoría de los/as Directores/as de proyecto opina que las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual (94,1%), existe una diferencia de 20 puntos porcentuales entre las respuestas de mujeres (80%) y hombres (100%), no habiendo ningún caso de un Director que opine que hay desigualdades de género en el acceso a las oportunidades de desarrollo. **Esto establece una brecha de género para esta variable.**

Por otro lado, sólo en este instrumento se presenta un 100% de personas, tanto hombres como mujeres, que piensan que no hay discriminación a la hora de representar a la institución en actos, reuniones y seminarios. De este modo, la percepción de las mujeres sobre una desigualdad en las oportunidades de desarrollo, pareciera no estar asociada a las posibilidades de representar a la institución o al equipo.

MATRIZ DE BRECHAS 35: ANILLOS				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Desarrollo profesional	Igualdad de oportunidades para representar a la institución o equipo	100,0%	100,0%	0,0%
	Igualdad de oportunidades de desarrollo profesional	100,0%	80,0%	20,0%

Inserción en la Academia

No se registran respuestas que afirmen que en la institución que patrocina el proyecto de investigación las oportunidades de desarrollo profesional no están abiertas en las mismas condiciones para mujeres y hombres, por lo que el 100% de los/as Directores/as opina que hay igualdad de género en este ámbito.

Por otra parte, en este instrumento, se observan que la amplia mayoría (97,2%) de los/as Directores/as de proyecto afirman que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de representar a la institución o al equipo en actos protocolarios, reuniones, eventos y/o conferencias. Las únicas respuestas negativas a esto se observan entre los hombres (3,3%).

MATRIZ DE BRECHAS 36: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Desarrollo profesional	Igualdad de oportunidades para representar a la institución o equipo	96,7%	100,0%	3,3%
	Igualdad de oportunidades de desarrollo profesional	100,0%	100,0%	0,0%

FONDEF

Las diferencias que se establecen entre hombres y mujeres en lo relativo a la percepción sobre las oportunidades de desarrollo sin discriminación de género ascienden a alrededor de 20 puntos porcentuales, siendo los hombres los que opinan mayoritariamente que sí existen oportunidades iguales para ambos sexos (98,9%). Así, **se observa una brecha de género para esta variable.**

Sin embargo, cabe mencionar que la gran mayoría de los/as Directores/as, tanto hombres como mujeres, opinan que no existe discriminación de género en este campo (93,4%), lo que hace que las afirmaciones contrarias a esto sean marginales.

Asimismo, en FONDEF se observa un 96,8% de Directores/as que piensan que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de representar a la institución o al equipo en actos protocolarios, reuniones, eventos y/o conferencias.

Las respuestas de las mujeres que no están de acuerdo con esta afirmación, alcanzan un 8,8%, mientras que entre los hombres de este instrumento sólo llegan a un 1,1%, habiendo una diferencia de 7,7 puntos porcentuales entre ambos sexos, diferencia que no llega a ser sustantiva.

MATRIZ DE BRECHAS 37: FONDEF				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Desarrollo profesional	Igualdad de oportunidades para representar a la institución o equipo	98,9%	91,2%	7,7%
	Igualdad de oportunidades de desarrollo profesional	98,9%	78,8%	20,1%

TABLA 10 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO DE DIRECTOR/A						
Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	20,0%	80,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Inserción en la Academia	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
FONDEF	21,2%	78,8%	100,0%	1,1%	98,9%	100,0%
Total general	18,2%	81,8%	100,0%	0,8%	99,2%	100,0%

TABLA 11 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN O EQUIPO SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO DEL DIRECTOR/A						
Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Inserción en la Academia	0,0%	100,0%	100,0%	3,3%	96,7%	100,0%
FONDEF	8,8%	91,2%	100,0%	1,1%	98,9%	100,0%
Total general	6,7%	93,3%	100,0%	1,5%	98,5%	100,0%

d. CONDICIONES LABORALES

d.1 Análisis general

Las condiciones laborales se relacionan con características específicas de los trabajos relacionadas con posibilidades de desarrollo, a la vez que existe una flexibilidad que permite una adecuada conciliación con la vida familiar. Se indaga en condiciones laborales específicas que pueden resultar relevantes en el ámbito científico, pero que no son exclusivas de éste, como las posibilidades de ausentarse para realizar trámites, los salarios, y el respeto por los horarios laborales.

En lo que respecta a la igualdad de salarios, las diferencias entre uno y otro sexo son menores, aunque son los hombres los que más tienden a pensar que los sueldos son iguales para ambos sexos, superando a las mujeres en 3,6%.

El análisis de U de Mann–Whitney muestra que no existe evidencia estadística suficiente para determinar la existencia de una diferencia significativa entre las respuestas según la edad de los/as Directores/as.

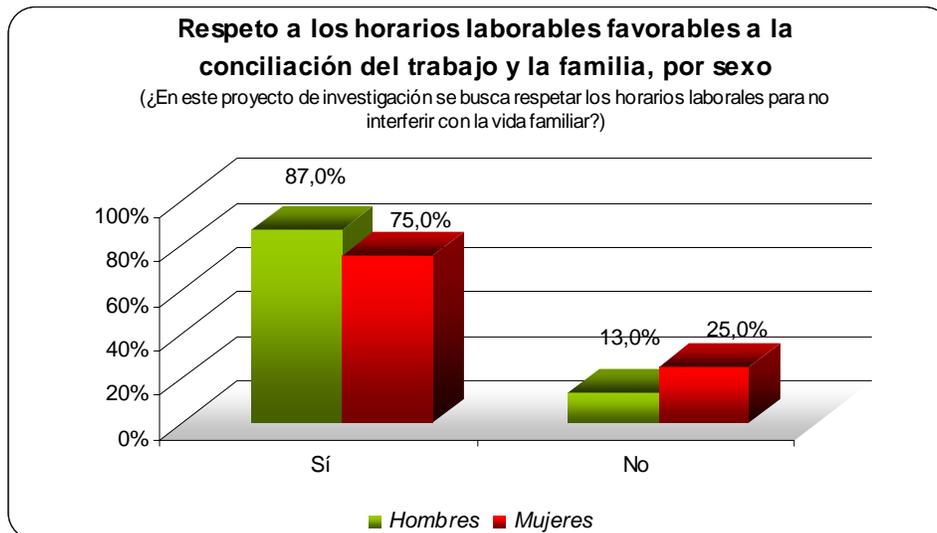
Gráfico 55



En lo relativo al respeto por los horarios laborales para la conciliación con la vida familiar, pese a que la mayoría de los/as Directores/as piensan que sí se respetan los horarios laborales, se establece una diferencia de 12 puntos porcentuales entre los hombres y las mujeres, habiendo un 25% de mujeres que opinan que no se respetan los horarios, cifra que alcanza el 87% en el caso de los hombres.

No se observan diferencias étnicas en las respuestas.

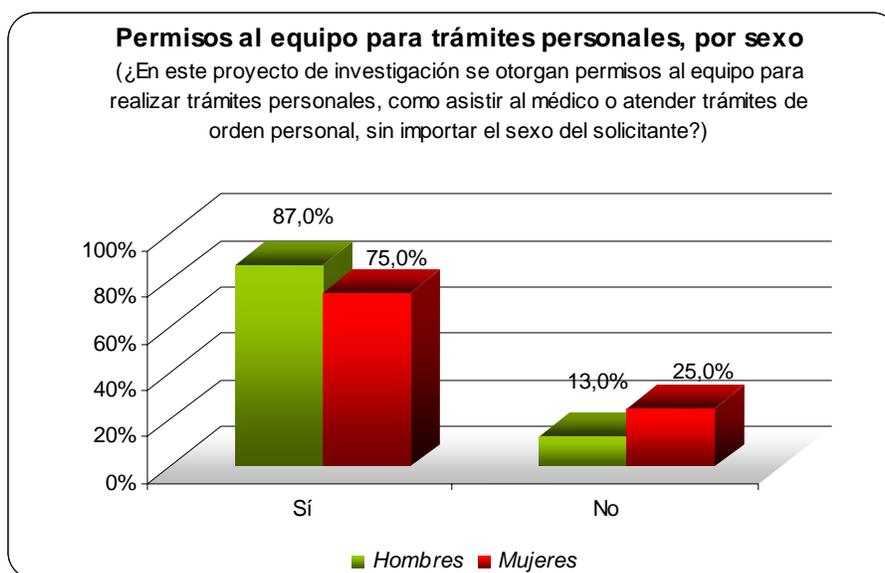
Gráfico 56



La gran mayoría de los/as Directores/as piensan que en el proyecto de investigación se otorgan permisos al equipo para realizar diligencias personales, como asistir al médico o atender trámites de orden personal (licencia, pasaporte, etc.) sin importar el sexo de el o la solicitante, llegando a un 99,2% en el caso de los hombres y a un 97,8% en el de las mujeres.

Las diferencias porcentuales entre ambos sexos por cada categoría de respuesta son marginales, lo que hace ver que no existe una brecha de género para esta variable.

Gráfico 57



d.2 Análisis por instrumento

Anillos

En este instrumento, se presentan un 100% de Directores/as que piensan que los salarios y prestaciones son garantizados a hombres y mujeres por igual, lo que indica que existe una percepción general sobre la inexistencia de discriminaciones de género en este campo.

Por otra parte, la mayoría de los/as Directores/as (76,5%) opinan que en el proyecto de investigación se busca respetar los horarios laborales para no interferir con la vida familiar. Pese a esto, un tercio de los/as Directores/as opina lo contrario, aunque no se observa una brecha entre hombres y mujeres.

El 100% de los/as Directoras piensan que se otorgan permisos para realizar trámites sin importar el sexo de el o la solicitante.

Todo esto indica que existe una percepción generalizada sobre la inexistencia de discriminaciones de género para las tres variables evaluadas en este apartado, dentro de Anillos.

MATRIZ DE BRECHAS 38: ANILLOS				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Igualdad de salarios para hombres y mujeres	100,0%	100,0%	0,0%
	Permisos al equipo para trámites personales	100,0%	100,0%	0,0%
	Respeto a los horarios laborales favorables a la conciliación del trabajo y la familia	76,9%	75,0%	1,9%

Inserción en la Academia

En este instrumento, se presentan un 100% de Directores/as que piensan que los salarios y prestaciones son garantizados a hombres y mujeres por igual, no percibiéndose discriminaciones de género en este campo.

El instrumento Inserción en la Academia presenta el mayor porcentaje de personas que opinan que sí se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar (97%), entre los demás instrumentos CONICYT. Esta opinión es mayor entre los hombres (92,9%) que entre las mujeres (85,7%), pese a que las diferencias entre ambos sexos no llegan a ser del sumo importantes.

El 100% de los/as Directoras piensan que se otorgan permisos para realizar trámites sin importar el sexo de el o la solicitante, lo que indica que existe una percepción generalizada sobre la inexistencia de discriminaciones de género al otorgar permisos para realizar trámites personales.

MATRIZ DE BRECHAS 39: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Igualdad de salarios para hombres y mujeres	100,0%	100,0%	0,0%
	Permisos al equipo para trámites personales	100,0%	100,0%	0,0%
	Respeto a los horarios laborales favorables a la conciliación del trabajo y la familia	92,9%	85,7%	7,2%

FONDEF

La percepción mayoritaria tanto entre Directores como Directoras, es que no existe discriminación de género en este ámbito, sin observarse brechas de género para esta variable. Sin embargo, FONDEF es el único instrumento CONICYT en donde se observan opiniones sobre la existencia de desigualdad de salarios, aún cuando este porcentaje alcanza a solo el 2,3%.

La mayoría de las respuestas (83,6%) dan cuenta que se busca respetar los horarios laborales para conciliarlos con la vida familiar. Sin embargo, en este instrumento se da la mayor diferencia entre hombres y mujeres, 14 puntos porcentuales, siendo los hombres (86,7%) los que más opinan que sí se concilian los horarios laborales con la vida familiar.

En el caso de FONDEF sólo el 1,6% señala que el otorgamiento de permisos para realizar trámites personales no es indiferente al sexo del o la solicitante, observándose una diferencia poco importante entre las respuestas de hombres (98,9%) y las de las mujeres (97,2%).

MATRIZ DE BRECHAS 40: FONDEF				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Condiciones Laborales	Igualdad de salarios para hombres y mujeres	98,9%	94,3%	4,6%
	Permisos al equipo para trámites personales	98,9%	97,2%	1,7%
	Respeto a los horarios laborales favorables a la conciliación del trabajo y la familia	86,7%	72,7%	14,0%

TABLA 12 IGUALDAD DE SALARIO PARA HOMBRES Y MUJERES SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO DEL DIRECTOR/A						
Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Inserción en la Academia	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
FONDEF	5,7%	94,3%	100,0%	1,1%	98,9%	100,0%
Total general	4,3%	95,7%	100,0%	0,7%	99,3%	100,0%

TABLA 13
RESPECTO A HORARIOS LABORALES FAVORABLES A CONCILIACIÓN, TRABAJO-FAMILIA SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO DIRECTOR/A

Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	25,0%	75,0%	100,0%	23,1%	76,9%	100,0%
Inserción en la Academia	14,3%	85,7%	100,0%	7,1%	92,9%	100,0%
FONDEF	27,3%	72,7%	100,0%	13,3%	86,7%	100,0%
Total general	25,0%	75,0%	100,0%	13,0%	87,0%	100,0%

TABLA 14
PERMISOS AL EQUIPO PARA TRAMITES PERSONALES SEGÚN INSTRUMENTO Y SEXO DIRECTOR/A

Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Inserción en la Academia	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
FONDEF	2,8%	97,2%	100,0%	1,1%	98,9%	100,0%
Total general	2,2%	97,8%	100,0%	0,8%	99,2%	100,0%

e. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

e.1 Análisis general

La discriminación de género se refiere a “todo acto de menosprecio, distinción, restricción o preferencia arbitraria, realizado intencionalmente o no, por cualquier persona, grupo o institución sobre la base de una determinada creencia, prejuicio o idea, de que ciertas personas o grupos son inferiores dada su condición de mujer u hombre, y que atenta contra el derecho a la igualdad”³².

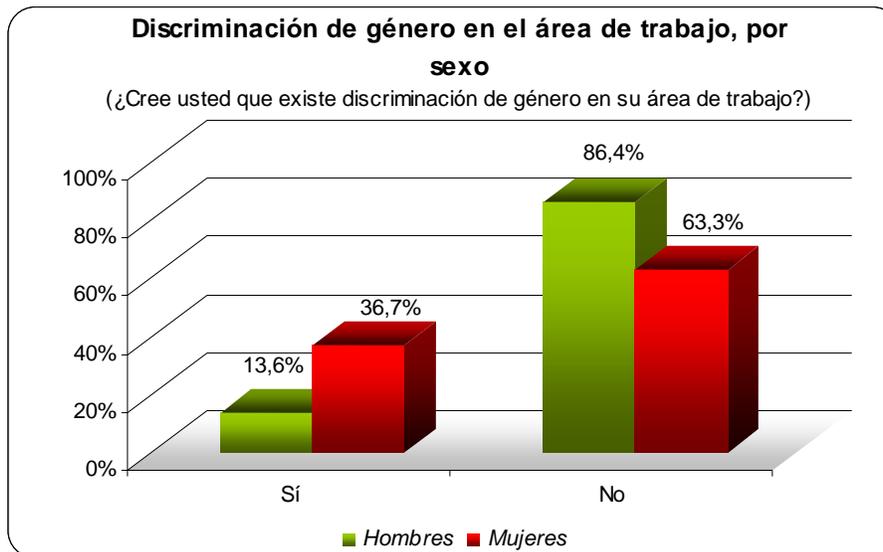
En esta sección se indaga en de la percepción de los/as Directores/as acerca de la existencia de discriminación en su ámbito laboral y en el campo de la ciencia y la tecnología en general.

Las respuestas según sexo indican que el 36,7% de las mujeres opina que sí existe discriminación de género en su área de trabajo, mientras que sólo un 13,6% de los hombres opina de igual modo, estableciéndose una diferencia de 13,1 puntos porcentuales entre ambos. De este modo, se da una brecha de género para esta variable.

La prueba U de Mann–Whitney no presenta evidencia estadística suficiente para determinar la existencia de diferencias significativas entre las respuestas según la edad de los/as Directores/as de proyecto.

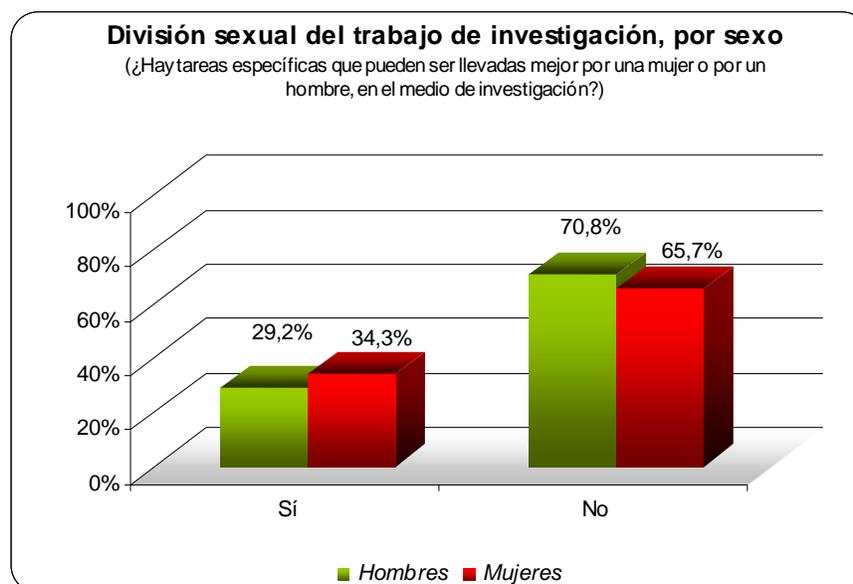
³² Ministerio Secretaría General de Gobierno (2004). Plan por la igualdad y la no discriminación 2004–2006.

Gráfico 58



En el caso de las directoras, un 29,2% señala que hay tareas que pueden ser realizadas de mejor manera por una mujer o por un hombre, mientras que entre los Directores esta cifra asciende a un 34,3%, estableciéndose una diferencia de 5,1 puntos porcentuales entre ambos. De este modo, no se observa una brecha de género para esta variable. Sin embargo, no deja de ser interesante que casi un tercio de los/as directores/as opinen que hay labores específicas asociadas al sexo de los/as investigadores/as.

Gráfico 59



e.2 Análisis por instrumento

Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	100,0%	0,0%	100,0%	93,3%	6,7%	100,0%
Inserción en la Academia	57,1%	42,9%	100,0%	76,7%	23,3%	100,0%
FONDEF	59,5%	40,5%	100,0%	88,4%	11,6%	100,0%
Total general	63,3%	36,7%	100,0%	86,4%	13,6%	100,0%

Instrumentos CONICYT	Mujeres			Hombres		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
Anillos	60,0%	40,0%	100,0%	86,7%	13,3%	100,0%
Inserción en la Academia	85,7%	14,3%	100,0%	70,0%	30,0%	100,0%
FONDEF	69,4%	30,6%	100,0%	61,1%	38,9%	100,0%
Total general	70,8%	29,2%	100,0%	65,7%	34,3%	100,0%

Anillos

Anillos es el instrumento donde se presenta el menor porcentaje de personas que piensan que existe discriminación de género en su área de trabajo (5%), además de ser el único que no presenta respuestas de mujeres que consideren que existen discriminación de género. Adicionalmente, el porcentaje de hombres que piensan que existe dicha discriminación es bajo (6,7%), por lo que no se puede establecer la existencia de una brecha de género para este instrumento.

Por otro lado, se aprecia que Anillos también es el que presenta menor porcentaje de personas que piensan que existen tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre (20%). Sin embargo, en este instrumento es donde se observa la mayor diferencia entre ambos sexos, siendo además el único instrumento donde el porcentaje de mujeres que creen que hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por uno de los dos sexos (40%), es mayor que el de los hombres (13,3%). Así, se establece una brecha de género para Anillos, en lo que respecta a esta variable.

Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	6,7%	0,0%	6,7%
	División sexual del trabajo de investigación	13,3%	40,0%	26,7%

Inserción en la Academia

Aquí se presenta el mayor porcentaje de Directores/as que considera que sí existe discriminación de género en su área de trabajo (27%), respecto a los demás instrumentos CONICYT. Sin embargo, esta opinión no es compartida del mismo modo por hombres y mujeres, ya que entre los primeros, el 23,3% piensa que sí existe discriminación de género, mientras que 42,9% de las mujeres opina de manera similar, estableciéndose una brecha de casi 20 puntos porcentuales entre ambos sexos.

Por otra parte, el 27% de los/as Directores/as opinan que hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre, mientras que la gran mayoría piensa lo contrario.

Entre los Directores hombres, el 30% respondieron que sí hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por uno de los dos sexos, mientras que entre las mujeres esta proporción sólo llega al 14,3%, estableciéndose una brecha de género entre ambos sexos.

MATRIZ DE BRECHAS 42: INSERCIÓN EN LA ACADEMIA				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	23,3%	42,9%	19,6%
	División sexual del trabajo de investigación	30,0%	14,3%	15,7%

FONDEF

Al igual que en los demás instrumentos CONICYT, la mayoría de los/as Directores/as opinan que no existe discriminación de género en su área de trabajo (80,3%). Sin embargo, al observar los resultados desagregados por sexo, se aprecia una fuerte diferencia entre las opiniones de hombres y las de mujeres.

Entre los primeros, sólo el 11,6% piensa que sí existe discriminación, mientras que este porcentaje alcanza el 40,5% en el caso de las mujeres, estableciéndose una brecha de más de 30 puntos porcentuales entre ambos sexos, la más grande que se registra para esta variable entre todos los instrumentos CONICYT.

Por otra parte, la mayor proporción de Directores/as que opina que hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por una mujer o por un hombre, se observa en FONDEF (36,4%). Debe señalarse que ellos/as están ligados a un quehacer combinado de investigación y aplicación.

Esta opinión es más generalizada entre los hombres que entre las mujeres, ya que el 38,9% de los hombres respondieron que sí existen tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por un sexo que por otro, mientras que esta proporción sólo alcanza el 30,6% entre las mujeres. Sin embargo, esta diferencia no resulta sustantiva, por lo que no se puede hablar de una brecha de género para este instrumento.

MATRIZ DE BRECHAS 43: FONDEF				
Dimensión	Variable	% Hombres	% Mujeres	Brecha
Discriminación de género	Discriminación de género en el área de trabajo	11,6%	40,5%	28,9%
	División sexual del trabajo de investigación	38,9%	30,6%	8,3%



Análisis Cualitativo

La metodología cualitativa, más que buscar describir fenómenos sociales desde su magnitud, intenta profundizar en la información, abarcando niveles de profundidad que a la cual la metodología cuantitativa no logra necesariamente acceder. La técnica de recolección de información utilizada fue la entrevista, la cual permitió indagar en las experiencias en torno a la relación con los productos de CONICYT en todas sus etapas.

Es así, que la fase cualitativa del estudio permitió acceder al ámbito más individual de experiencias de los y las investigadores respecto de su relación con CONICYT y sus productos, rescatando los discursos, opiniones y críticas.

Las entrevistas realizadas apuntaron a responder tres grandes temas, por una parte, conocer la opinión de los/as investigadores/as usuarios/as sobre los productos estratégicos de CONICYT, detectar inequidades de género y, por último, identificar las barreras a la equidad de género.

Esto posibilitó establecer las percepciones y significados que investigadores/as tienen de su experiencia en tanto usuarios/as de CONICYT, esto enfocado a las eventuales inequidades de género, las barreras de acceso y las brechas de equidad.

La información presentada a continuación, se entrega ordenada bajo los siguientes temas:

1. Opinión sobre productos estratégicos de CONICYT, que incluye:
 - (a) Rol de CONICYT en la formación de los y las investigadores/as;
 - (b) Facilitadores;
 - (c) Dificultades;
 - (d) Dificultades de género en la formación.
2. CONICYT: el lugar de sus productos, que incluye:
 - (a) FONDEF;
 - (b) Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología.
3. Inequidades de género en el funcionamiento de CONICYT, que consigna:
 - (a) La postulación: mismo proceso, distintas percepciones;
 - (b) Los equipos de trabajo;
 - (c) La evaluación;
 - (d) Equidad en el acceso.
4. Barreras: mujeres y hombres en la investigación, que contiene:
 - (a) ¿los hijos/as o ser mujer?;
 - (b) Las redes

1. OPINIÓN SOBRE PRODUCTOS ESTRATÉGICOS DE CONICYT

a) Rol de CONICYT en la formación de los/as investigadores/as

La formación académica de las personas dedicadas a la investigación en Chile está, de acuerdo a lo expresado por los y las entrevistados/as, fuertemente vinculada a CONICYT. Si se considera el tránsito desde el pregrado a los siguientes grados académicos, un primer aspecto señalado como fundamental por los y las entrevistas es su temprana decisión de dedicarse a la investigación. Sin diferencia de sexo, quienes optan por el camino académico lo hacen en general inmediatamente de obtenida la licenciatura.

Así, es en esta fase cuando comienza la relación con los productos CONICYT, ya que el ingreso a programas de doctorados se asocia de manera importante a la obtención de becas financiadas por esta institución.

“Lo que pasa es que cuando uno termina el pre-grado, uno tiene que al tiro que vislumbrar si quiere dedicarse al área de empresas o al área universitaria, investigar.” (Mujer, Región Metropolitana-4)

La estrechez del vínculo de CONICYT con la formación académica de los y las investigadores/as entrevistados/as es importante de tener en cuenta cuando se analizan tanto los aspectos facilitadores, como las dificultades percibidas por los entrevistados respecto de esta institución.

b) Facilitadores

Respecto de los facilitadores en la formación, se señala el rol de las respectivas universidades y la visión de futuro que éstas deben tener para apoyar a sus investigadores, sin tener la certeza de que retornarán a la misma entidad académica.

El apoyo de la universidad se expresa a través de las facilidades que entrega para la postulación a becas, como firmas para la realización de convenios con universidades en el extranjero, permisos para asistir a reuniones internacionales y contratos que permiten contar con un salario mientras se reside fuera de Chile.

“...la visión de la Universidad de Chile, en este caso, para contratarme y enviarme a hacer un grado académico, un doctorado en particular. En esa época se apostaba de esa manera, los doctores en Chile se formaban en el extranjero, entonces las universidades tenían que invertir. En el fondo había un capital de riesgo, porque el riesgo significa que tu mandas a alguien que no necesariamente puede volver con el grado, entonces es un tipo de inversión porque hay un salario de por medio, bajo pero salario al fin...” (Hombre, Región Metropolitana)

Además del reconocimiento del apoyo de familiares o amigos, se menciona el rol de CONICYT, ya sea directa o indirectamente. Por una parte, muchas veces, cuando se menciona el apoyo de la universidad, el equipo de trabajo que apoya, integra al nuevo investigador a un proyecto financiado por CONICYT. Por otra, se menciona también la importancia de las becas de CONICYT y

las facilidades otorgadas por la institución durante el proceso de formación. En este sentido, cobra importancia la disposición del personal de CONICYT para resolver los problemas que puedan surgirles a los becarios.

“Desde CONICYT siempre tuve el apoyo había una funcionaria que es XX que en todo momento me facilitó todo tipo de consultas, todo el tipo de gestiones ella me lo hacía en forma rápida, me enviaba documentos era, fue todo muy rápido en realidad, la gestión desde fue excelente, jamás tuve ningún problema y cualquier problema yo escribía un correo electrónico y se solucionaba de inmediato, por medio de fax, etcétera. Entonces yo creo que me facilitó bastante el tener este contacto electo que a pesar de estar tan lejos la respuesta era muy rápida de de parte de CONICYT.” (Hombre, Región Metropolitana)

Respecto de los facilitadores en la formación no se detectan diferencias entre investigadores e investigadoras, si bien solamente entre las mujeres se menciona como facilitador la decisión personal de dedicarse a la investigación.

“Facilitadores... Bueno yo creo que una cosa que ha sido crucial es que yo siempre tuve clara que yo quería ser académica...” (Mujer, Región Metropolitana)

c) Dificultades

Sobre las dificultades en el proceso, estas son diversas y provienen de distintas fuentes. Se menciona la escasez de becas. Si bien en el momento de la entrevista las personas entienden que esto es un aspecto inevitable de un sistema de becas –los recursos son limitados- de todas maneras lo describen como un aspecto central en los obstáculos del proceso de formación.

“Esas son limitaciones importantes, o sea capacidad de estar muy cerca de lograr un post doc, o sea, un grado académico pero no tener la seguridad de hacerlo porque tienes la limitante económica. Eso de las becas es complicado, yo creo que las becas son pocas, ahora entiendo que es así, pero tiene que haber un compromiso de largo plazo, cuatro años por lo menos digamos.” (Hombre, Región Metropolitana)

Otra dificultad dice relación con las variaciones cambiarias, en el caso de los alumnos que hacen su postgrado fuera de Chile. Los desplomes del dólar pueden ser tan significativos que llevan al abandono del proyecto.

“Yo creo que la gran dificultad hasta obtener el doctorado fue que la beca que me dieron en CONICYT era en dólares e iniciada la guerra de Irak el dólar se desplomó y pasé de cambiar aproximadamente 1.200-1.300 Euros, a obtener alrededor de 600-700 Euros, entonces para nosotros fue bastante difícil afrontar esa situación. La gran mayoría de los estudiantes de CONICYT que estábamos en Europa escribimos cartas, pero finalmente no (se pudo hacer nada); los contratos ya estaban firmados y ese era el dinero. Entonces tuve que acercarme a mi tutor en España y explicarle la situación y decirle que no

podía seguir viviendo con esa beca. Finalmente el me apoyó con un proyecto y me entregó dinero hasta que finalicé el doctorado. Entonces realmente el doctorado, yo diría desde casi la mitad en adelante fue cofinanciado con la Universidad Santiago de Compostela.” (Hombre, Región Metropolitana-3)

Otras dificultades se relacionan con la falta de información acerca de los programas de postgrado y de las becas disponibles. En este sentido se enfatiza el rol de CONICYT y se hace una crítica a lo poco amigable de la página web de la institución, la cual debería ser una fuente clave de información especialmente para los/as investigadores/as jóvenes.

“Hay falta de información o no hay información de frentón. Nuevamente un doctor recién recibido sabe de grosso modo que debe insertarse en la academia o en la industria. En el caso de una carrera académica su inserción se realiza en alguna universidad, si tiene suerte de tener tiempo para hacer una investigación puede realizarse como investigador, probablemente en otras universidades no va a tener la misma suerte. Ahora, los investigadores jóvenes, los académicos jóvenes no tienen información... están accediendo cada vez más pero a grosso modo digamos, falta mucha información respecto de los instrumentos a los cuales ellos pueden acceder para desarrollarse como investigadores, como académicos...” (Hombre, Región Metropolitana)

“¿Si hay falta de información, para desarrollarse después de estudiar la carrera?, yo diría que sí, yo diría que, haber yo tengo y he tenido alumnos en práctica, alumnos tesistas de carreras como bioquímica y de carreras como veterinaria, medicina veterinaria, y yo diría que los chicos cuando terminan su carrera o terminan su tesis quieren estudiar o quieren hacer algo pero no saben donde, y no saben donde recurrir, que becas postular, que caminos tienen que hacer para poder llegar a un grupo de investigación y que los acepten, en un post grado, un doctorado o un magíster... la página de CONICYT es muy compleja, es una página muy complicada de seguir, la verdad que para uno que lleva tiempo visitándola debes usar mucho el buscador para poder encontrar algo y para un alumno que está saliendo de la carrera es muy complicado eso porque no sabe cual es el camino” (Hombre, Región Metropolitana)

Si bien la información estaría disponible en algún lugar de la red, se reconoce también una cierta incapacidad para llegar a ella y filtrarla.

“Esa es una pregunta habría que hacérsela a los jóvenes, yo no sé, yo creo que hoy en día la red, me refiero a Internet, ofrece muchas oportunidades de información, los jóvenes de hoy en día están mucho más informados quizás estábamos informados en mi época, pero el problema es saber cómo asimilan la información, y cómo la escogen, cómo escoger la información, como filtrarlas, ese es el problema.” (Hombre, Región Metropolitana)

“Yo creo que es importante que los becarios conozcan más de lo que es CONICYT, no tienen idea de lo que es CONICYT al momento de usar CONICYT

como herramienta, yo creo que con suerte conocen la página web.” (Mujer, Región Metropolitana)

d. Dificultades de género en la formación

Se han descrito las dificultades que investigadores e investigadoras señalan como centrales durante su etapa formativa. Un aspecto que interesaba relevar era el de las dificultades diferenciadas de hombres y mujeres durante la formación de post grado, y acá las opiniones son diversas.

Por una parte, todos los hombres coinciden que sus dificultades hubieran sido mayores si ellos hubieran sido mujeres, dificultades que se relacionan básicamente con la conciliación trabajo (o estudio) y familia. Así, afirman que no estuvo en cuestión el que si ellos obtenían una beca, la familia los acompañaba, lo que en el caso de las mujeres no necesariamente es así.

“Yo creo que hubiera sido más complicado, una mujer sobre todo 20 años atrás tenían un camino más o menos trazado, digamos yo me fui casado incluso. Digamos en aquella época las mujeres seguían a los hombres si no al revés, yo creo esa es una limitante bastante importante. No sé si todavía ocurre, antes había una beca al extranjero del hombre, del marido digamos, y tenían que partir todos, a la inversa no lo veo tan claro si hubiera ocurrido digamos.” (Hombre, Región Metropolitana-2)

Los investigadores entrevistados parecen percibir más claramente en las propias mujeres el doble rol desempeñado por las investigadoras. Ellas no ven tan claramente una relación entre ser mujer y tener más obstáculos. La primera opinión es en general a sostener que no hay diferencias y que no han sufrido discriminaciones en su formación. Esto no significa que no se vean dificultades diferenciadas, solamente que están más acotadas; se vinculan al estado civil y la maternidad y las responsabilidades asociadas.

Entre las entrevistadas hay mujeres con y sin hijos y la diferencia entre ellas sería la disponibilidad de tiempo. Las mujeres solteras/sin hijos tienen responsabilidades equivalentes a la de los hombres (casados o solteros), mientras que las casadas (con o sin hijos) suman las responsabilidades domésticas a sus responsabilidades laborales/académicas.

“Yo creo que da lo mismo ser hombre o mujer, en lo fácil del proceso, pero la diferencia está en que si uno tiene hijos o no. Es más difícil, pero se puede. Compañeras mías lo hacen mucho más rápido. Yo avancé más lento, de hecho yo congelé un año después en el doctorado. Pero por tener hijos, no por ser mujer. Primero porque, el primer año no lo gané. Y después tuve guagua, la segunda. Y ahí congelé. Y ahí ya cero posibilidad de postular a CONICYT. Congelé, y ahí perdí todo. No se puede, porque pasa el tiempo. Y aquí en CONICYT todo lo evalúan por tiempo. Y no se hacen salvedades de, en este caso, tener hijos, ni na’...” (Mujer, Región Metropolitana-4)

Sin embargo, al profundizar más en el tema y detallar más las distintas facetas involucradas en la etapa formativa, comienzan a aparecer dificultades más “cotidianas” asociadas a ser mujer. Así, se

menciona el trato diferenciado, más benevolente hacia las mujeres, como una dificultad en tanto obstaculiza el aprendizaje.

“(Como hombre) hubiese llegado donde mismo estoy yo. No logro, o sea, sé que hay diferencias en cuanto al trato (silencio) Mm... no sé, yo pienso que siendo hombre me hubieran dicho las cosas más frontales, estai haciendo esto bien, estai haciendo esto mal. Ándate por aquí, ándate por allá. Así como más duro, pero en términos prácticos, más concretos. Más claros. (Te dicen) Trata. Pero no te preocupes. Y esto de no te preocupes es patá po, no te preocupas cuando debieras realmente preocuparte.” (Mujer, Región Metropolitana)

Una opinión interesante y que puede dar cuenta de las transformaciones en el ámbito laboral de la investigación, es la de una doctora con formación de pre y post grado realizada en el extranjero. Sostiene que ser mujer es un facilitador, debido a las precarias condiciones en las que, por lo general, se desarrolla esta actividad y de las cuales había más conciencia fuera de Chile hace 20 años.

“Muy probablemente con mucho más estrés Sí, porque yo estaría bajo la presión de cumplir, de mi nadie espera que primero terminé la geología, terminé el doctorado y además después seguía en una carrera académica, que era lo último que mi familia quería. Entonces yo tenía la libertad, desde ya era aplauso, la niña pasó con muy buenas notas el pregrado, se metió en un doctorado, “ah, bueno que se divierta un poco en la Inglaterra”, terminó el doctorado, otra vez aplausos, “pero bueno ¿qué quiere hacer ahora”, bueno trabajar afuera ya “avísame si piensas otra cosa” y después terminé aquí en la Universidad, eso era, ya bueno...” (Mujer, Octava Región)

Finalmente, una cuestión central en esta discusión, es que las mujeres, al ser consultadas acerca de su desarrollo académico en caso de ser hombres, por lo general sostienen que no han sido ni son discriminadas y, al señalar que las dificultades se asocian más bien a la maternidad y al cuidado de los hijos, no problematizan esto como una dificultad de género; el rol del cuidado de los hijos está asociado a lo femenino y por lo general no está considerado en los programas de apoyo a la formación de postgrado.

1. OPINION SOBRE PRODUCTOS ESTRATEGICOS DE CONICYT	
a) Rol de CONICYT en la formación de los/as investigadores/as	
	<ul style="list-style-type: none"> Formación académica de investigadores/as vinculada a CONICYT es fundamental desde el pregrado si se quiere seguir en la carrera de investigación.
	<ul style="list-style-type: none"> El vínculo existente entre CONICYT y formación académica es un eje importante a la hora de analizar los facilitadores y las dificultades percibidos por los entrevistados/as respecto al CONICYT.
b) Facilitadores	
	<ul style="list-style-type: none"> CONICYT ocupa un lugar central en la formación de investigadores/as y la existencia de sus programas de becas de post grado es un facilitador principal en el proceso de formación.
	<ul style="list-style-type: none"> Otros facilitadores mencionados y también comunes a hombres y mujeres son las universidades matrices al apoyar el proceso de presentación de documentación, entrega de recomendaciones, así como la contratación de quienes salen al extranjero a hacer estudios de post grado.
	<ul style="list-style-type: none"> Para las mujeres, la temprana decisión de seguir una carrera de investigación es visto como un facilitador
c) Dificultades	
	<ul style="list-style-type: none"> Las principales dificultades para ambos sexos son la escasez de becas, las dificultades económicas en el curso de la formación, especialmente entre hacen sus estudios fuera de Chile (cambios de moneda desventajoso)
	<ul style="list-style-type: none"> Otra dificultad compartida es la falta de información respecto de las distintas posibilidades de becas y programas.
	<ul style="list-style-type: none"> Vinculado a esto, se hace una crítica a la página web de CONICYT, especialmente en relación a la facilidad para acceder a la información, la forma de organizar la información en la página no siempre es clara.
d) Dificultades de género en la formación	
	<ul style="list-style-type: none"> El sexo es reconocido como un obstaculizador (ser mujer) en la formación solamente por los hombres. Ellos opinan que si hubiesen sido mujeres, sus carreras hubiesen sido distintas, más difíciles, con menos posibilidades de desarrollo.
	<ul style="list-style-type: none"> Para las mujeres, el tema no es el sexo, sino las responsabilidades asociadas a la vida de pareja o como madres. No se problematiza la relación entre esas responsabilidades y los roles asociados culturalmente a las mujeres.

2. CONICYT, EL LUGAR DE SUS PRODUCTOS

Como se mencionaba anteriormente, la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología de Chile es reconocida por los/as entrevistados/as como central en sus procesos de formación. Más allá de esto, se reconoce también su lugar en tanto apoyo al desarrollo de la investigación, de la constitución y mantención de equipos de investigación. Además de FONDEF y del Bicentenario, acerca de los cuales se pregunta, surge espontáneamente y sin diferencia de género FONDECYT como un producto central y las becas para post grado ya mencionadas antes.

“El FONDECYT, concurso regular FONDECYT ocupa el número 1, digamos yo dependo 100% del concurso regular FONDECYT. Número 2 lo ocupan las becas FONDECYT porque tengo un grupo de estudiantes importantes y ellos digamos se financian con becas FONDECYT. Debo decir claramente número 1 y número 2. Después tengo participación en proyectos FONDEF, estoy en un proyecto de materiales y también ha sido un proyecto muy importante para mí en los últimos 3 años, pero lo más relevante en mi trayectoria científica ha sido FONDECYT, en los últimos 20 años digamos”. (Hombre, Región Metropolitana)

Otro tema importante, es considerar la obtención de un FONDECYT, como un rito de pasaje al mundo académico nacional.

“Al inicio han sido muy importantes por que es como obtener un título de ‘los que pueden en este país’. Cuando yo me gané el primer FONDECYT me dijo un venerable profesor de la Universidad de Chile, ‘bienvenidos al club’.”(Mujer, Octava Región)

Al centrarse en la *carrera* académica, los y las investigadoras evalúan no solamente aspectos individuales favorecidos por CONICYT (como contar con un salario para realizar su labor de investigación) sino lo que los distintos productos han aportado al desarrollo de su disciplina en particular, en apoyo a infraestructura y la relevancia de esto para la mantención de equipos profesionales en el tiempo.

“Han sido cruciales en mi carrera académica. O sea los FONDECYT que he ganado fondos ¡muy importantes!, porque mi laboratorio... Cuando yo llegué no había nada... O sea todo el equipamiento que yo tengo, todos los estudiantes que yo he tenido, digamos, han sido gracias a los proyectos que yo he ganado de CONICYT. Y lo mismo mis estudiantes de post grado que han recibido becas CONICYT. Entonces han sido cruciales”. (Mujer, Región Metropolitana)

Sin distinción de sexo, lo expresado por los/as entrevistados da cuenta de la centralidad de CONICYT para el desarrollo de la investigación en Chile y, a pesar de las críticas, que se expondrán más adelante, hay un reconocimiento de este aporte del accionar de CONICYT en general.

Por otra parte, en relación a los productos Bicentenario y FONDEF, las opiniones, centradas más en el desarrollo de la carrera profesional y académica, confirman lo señalado antes sobre el rol de CONICYT.

a) FONDEF

Creado en 1992, el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico, FONDEF, es un Programa que tiene como principal propósito vincular el sector científico y tecnológico con el empresarial.

FONDEF financia proyectos de investigación y desarrollo (I+D), cuya aplicación industrial o incorporación en el mercado o en el ámbito social respectivo, sean consecuencia de los resultados de los proyectos. También financia proyectos de Transferencia Tecnológica, que son la implementación directa en el sector productivo de los resultados obtenidos en proyectos exitosos de I+D.

Además de los objetivos propios de FONDEF, para quienes tienen estos proyectos, este producto es evaluado como fundamental en diversos aspectos del desarrollo académico y de investigación en Chile; se valora su rol en la formación de investigadores y en la implantación y consolidación de temas y de equipos de investigación.

“Este programa se formó a partir del año 2001 y el primer proyecto FONDEF fue validar este proyecto y una vez validado pudimos transferirlo y ya lo tenemos instalado en cuatro regiones del país... y además ha generado una cantidad de investigación y de conocimiento al interior de la Universidad, porque hay muchas tesis involucradas, etc., o sea yo te diría que FONDEF es una magnífica herramienta de crecimiento académico de investigación, visibilidad, de todo, o sea realmente pa' mi ha sido (...) fundamental, de hecho la mitad de esta casita, esta construida gracias a FONDEF.” (Mujer, Región Metropolitana)

Si, como decíamos antes, para todos los entrevistados involucrados en proyectos FONDEF este ha representado una oportunidad de consolidación y de continuidad de su trabajo, en el caso de los investigadores de Regiones, se agrega un componente que no fue mencionado por quienes residen en la Región Metropolitana; la visibilización de su trabajo.

“La primera cosa importante que ganamos fue un proyecto FONDEF de infraestructura. Fue muy bonito ver como empezamos con un pequeño financiamiento de parte de la universidad, muy pequeño, después tuvimos el primer financiamiento FONDEF para hacer el proyecto de infraestructura. Actualmente, el financiamiento más importante del laboratorio viene de parte de las empresas. Para nosotros el FONDEF fue una posibilidad de mostrar nuestros primeros resultados. Si el FONDEF no hubiera creído y apoyado el primer proyecto, nuestra historia hubiera sido muy distinta.” (Mujer, Segunda Región)

Por último, se destaca el lugar de FONDEF en el establecimiento de redes y las facilidades que da en este sentido estar participando en un proyecto de este tipo.

“Es interesante que el FONDEF se ponga fines colaboradores internacionales, porque yo lo he tenido en todos los proyectos y eso sin querer queriendo, de alguna manera te hace fortalecer las relaciones internacionales, en el ámbito del proyecto, o sea cuando la gente sabe que tú tienes un proyecto que es un pilar

del Estado y que te lo has ganado por concurso, yo tengo universidades súper importantes asociadas al proyecto, los cuales ellas no ganan ni un peso, pero si les importa... poder colaborar y normalmente vienen a un seminario internacional, entonces eso me parece una buena... una buena técnica. (Mujer, Región Metropolitana)

Los problemas detectados tienen que ver con la relación con las empresas; las expectativas de una y otra parte son diferentes y ninguna de las partes tenía contemplado esto al iniciar la relación de trabajo.

“Ha habido momentos en que la inserción ha sido difícil; las empresas no están muy acostumbradas al ritmo que puede llevar un investigador, en general las empresas lo que quieren es obtener un producto rápido, lo más rápido posible para poder venderlo, es lógico porque tiene que pagar ¿no?, es una empresa. Sin embargo las investigaciones, sobre todo a nivel biológico, son muy variables, hay investigaciones que van a ir muy rápido y hay investigaciones que van a ir lentas porque el microorganismo es lento. Entonces es un trabajo lento y a veces... los principales problemas que he observado es en cierta forma la impaciencia de los empresarios por obtener resultados y obtener el producto; es difícil para ellos entender lo que conlleva obtener un producto u obtener resultados que para uno fue un trabajo duro hasta que se obtuvo el resultado, pero claro está lejos de ser un producto y para los empresarios no es nada finalmente. O sea si no es un producto, no es nada. Eso es como un poco complicado.” (M.C. Hombre, Región)

Si se considera que, a pesar de los esfuerzos desplegados en las últimas décadas en pos de la descentralización del país, esta es una meta aún lejana, es auspicioso que se reconozca en CONICYT un rol importante en este ámbito.

También se reconoce que las exigencias establecidas por CONICYT, apuntan a favorecer el cumplimiento de los objetivos del proyecto FONDEF.

“Me parece súper bien, por ejemplo, yo no sé si serán todos, ahí desconozco si serán todos los proyectos FONDEF, pero eso que después el FONDEF a ti te ponga como exigencia, fue en este caso, de este proyecto que trabajé yo, que salga un producto que sea comercializable, y que tu línea de investigación no se quede en el laboratorio, y que de ese producto hubiera una patente que se lograra comercializar y se hiciera transferencia tecnológica a un laboratorio estatal, o sea, eso me parece súper bien, o sea súper, súper bien.” (C.N. Mujer, Décima Región)

Como veremos más adelante, la tendencia de las opiniones no dan cuenta de mayores diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a financiamiento, mientras el tema regional surgió espontáneamente en relación a distintas temáticas consideradas en la entrevista.

b) Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología

Respecto del Programa Bicentenario, hay acuerdo entre quienes participan en estos proyectos en catalogarlo como un aporte, especialmente en lo que se vincula al objetivo de este programa, cual es “apoyar y conducir el proceso de transformación de la economía y sociedad chilenas hacia una economía y sociedad basadas en el conocimiento, a través de la inversión en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación y su adecuada integración con el sector empresarial del país y en las redes mundiales de producción científica y tecnológica.”

*“Me parece que son proyectos que tienen más importancia estratégica para el país, es decir buscan un desarrollo científico que ya no es de un pequeño resultado, sino que más bien de formar grupos de investigación más estable”.
(Hombre, Región Metropolitana)*

También se le reconoce un lugar en la incorporación de capital humano de excelencia a la ciencia y tecnología al describirlo como una instancia que ha permitido fomentar el interés por temáticas de investigación para las cuales antes no había recursos. Es el caso de los Anillos Antárticos descritos por una de sus principales investigadoras.

“Bastante bueno, por lo menos a lo que a mi me compete, las platas al principio se demoraron en llegar, pero después cuando llegaron han seguido sin ninguna dificultad llegando y este año también. Este fue uno de los primeros proyectos en ciencia antártica porque antes CONICYT no metía plata en la antártica, siempre el Instituto Antártico manejaba la investigación. Este anillo Bicentenario de alguna manera vino a satisfacer uno de los grandes sueños que teníamos nosotros de meter gente joven que se entusiasmará y se encantará con la Antártica y que tomarán el amor por investigar en la antártica y eso se ha cumplido plenamente porque tenemos cualquier cantidad de gente joven en proyectos, doctorantes, post doctorantes, estudiantes que hacen tesis. Entonces de alguna manera fue como una realización a lo que siempre quisiste hacer y no podías, a nosotros nos cayó muy bien este Bicentenario.” (Mujer, Región Metropolitana)

Otro aspecto destacado es la posibilidad que abre en relación al establecimiento de redes y vinculaciones con el resto del país, con otras universidades y con investigadores/as extranjeros/s.

“Bueno el proyecto anillo que está en curso ha permitido establecer una red de cooperación muy importante dentro de Chile y con el extranjero. Ciertamente el anillo es un instrumento que permite amplificar mucho más una red de colaboración. En este momento nosotros tenemos 10 investigadores nacionales más 30 alumnos entre doctores, bueno también están los investigadores más jóvenes dentro de ese lote aunque ya han pasado su doctorado, y tenemos además 20 investigadores extranjeros asociados, que trabajan en Francia, en Italia, en Alemania, dentro de América Latina, entonces le da una amplitud más grande.” (Hombre, Región Metropolitana)

Respecto de los problemas, son varios los descritos en el curso de las entrevistas. Por una parte están aquellos relacionados con dificultades administrativo-financieras, ya mencionado en los

relatos expuestos, y expresado en lentitud en la entrega de fondos. No es la dificultad mayor, ya que también se describe como una situación que, a poco andar el proyecto, se resuelve de buena manera. Más relevante es la alusión de una entrevistada a las exigencias planteadas por el programa y que se traduce en un exceso de trabajo de diverso tipo para quien coordina.

“Bicentenario te exige. Tú tienes la presión de que hay que publicar, publicar, publicar, publicar y hacer cosas y este proyecto nuestro es un proyecto multidisciplinario que engloba muchas áreas del conocimiento, entonces hay que coordinar que hagan esto, que hagan el otro. Ha sido mucha pega, mucha pega administrativa porque también hay que hacer mucho papeleo, ahora hay que usar Chile-Compra, entonces aún cuando tienes unas personas que te ayudan en esa parte tú tienes que quedarte todo el día. Ahora estaba la secretaria diciéndome ‘oye cuándo van a mandar el cheque para pagar tal cosa... Entonces eso es mucha pega administrativa.’” (Mujer, Región Metropolitana)

Ninguno de los hombres entrevistados mencionó exceso de trabajo o una sobrecarga producto de lo administrativo.

Por otra parte, otra crítica al PBCT dice relación con lo regional. Desde la Segunda Región se menciona la dificultad para acceder a ese Programa.

“El Bicentenario, la experiencia que hemos tenido es que no nos ha resultado, así que no hemos tenido. En la otra administración fui a conversar con el director porque lo que yo he visto de los programas es que se dirigen mucho, o sea, se administran en Santiago, la realidad de regiones no la conocen y me ha pasado que he conversado con alguien después de que no nos aprobaron un proyecto, que me dijeron: ‘bueno lo que pasa es que usted no tiene la suficiente cantidad de alumnos con doctorado’. Pero nosotros somos una universidad regional, no tenemos el programa de doctorado, como vamos a tener alumnos si no tenemos programa, pero si no me dan plata para investigar yo no puedo generar un programa de doctorado. La respuesta fue ‘ah, pero es que yo no sabía’. Pero una autoridad nacional no se puede dar el lujo de decir ‘yo no sabía’, o sea, si se pone como autoridad es porque tiene que saber o tiene que preocuparse de saberlo, esas cosas no me parece que sean perdonables. Tienen que administrar también lo que pasa en regiones. (Mujer, Segunda Región)

Finalmente, sin embargo, hay un reconocimiento a la importancia de este tipo de programas para el desarrollo de la ciencia en Chile y para las personas dedicadas a esta actividad.

“Si CONICYT no existiera y CONICYT no tuviera esos programas de inserción a la industria o a la academia, yo creo que mi futuro yo lo vería afuera, yo creo que no hubiera regresado, o sea, de hacer el doctorado probablemente, si no existiera CONICYT, lo hubiera tenido que buscar afuera con un financiamiento externo y yo creo que finalmente no hubiera regresado yo me hubiera radicado con mi mujer y mi hijo en otro país.” (Hombre, Región Metropolitana)

2. CONICYT, EL LUGAR DE SUS PRODUCTOS

- Tanto FONDEF como PBCT son reconocidos como un gran aporte en el establecimiento de redes.

a) FONDEF

- Sin distinción de sexo, lo expresado por los/as entrevistados da cuenta de la centralidad de CONICYT para el desarrollo de la investigación en Chile.
- FONDEF, es evaluado como fundamental en diversos aspectos del desarrollo académico y de investigación en Chile; se valora su rol en la formación de investigadores y en la implantación y consolidación de temas y de equipos de investigación.
- Para todos los entrevistados involucrados en proyectos FONDEF este ha representado una oportunidad de consolidación y de continuidad de su trabajo. Para los/as investigadores/as de Regiones, se agrega un componente que no fue mencionado por quienes residen en la Región Metropolitana; la visibilización de su trabajo.

b) PBCT

- El PBCT es percibido como un programa estratégico en el desarrollo del país.
- Se le reconoce un lugar en la incorporación de capital humano de excelencia a la ciencia y tecnología al describirlo como una instancia que ha permitido fomentar el interés por temáticas de investigación para las cuales antes no había recursos.
- Los problemas atribuidos al PBCT se relacionan con temas administrativos, principalmente respecto de la llegada oportuna de los recursos.
- Para las mujeres, el PBCT es un programa que exige mucha dedicación y trabajo, cuestión que no fue mencionada por los hombres.

3. INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE CONICYT

Las personas entrevistadas han tenido experiencia directa o indirecta con la mayoría de los productos de CONICYT, además de FONDEF, PBCT y FONDECYT. En este ítem consideramos varios aspectos del funcionamiento. En primer lugar, una mirada general respecto de esto en los productos en estudio, FONDEF y PBCT. Además se pidió que evaluaran los distintos pasos involucrados en la adjudicación de fondos, la postulación y sus dificultades, la evaluación y las eventuales inequidades en cada una de estas etapas. La descripción de situaciones y dificultades concretas y cotidianas son útiles para hacer visibles dificultades diferenciadas, en este caso por sexo. Sin embargo, además de esto aparecieron inequidades y barreras de otros tipos.

La descripción del funcionamiento en general abre temáticas amplias que se relacionan con lo que preocupa a los y las investigadores/as en su labor habitual ejecutando su proyecto, no es una mirada que abarque todo. Las personas han tenido experiencias con otros productos, como FONDECYT que es un fondo conocido y al parecer manejable para investigadores e investigadoras. En cambio, los proyectos FONDEF y del PBCT presentan mayores dificultades especialmente en relación al tema administrativo.

“Nosotros hemos trabajado bastante bien con FONDEF, a veces tenemos algunos problemas con las rendiciones, que a veces nos piden las mismas cosas, que se les pierden los papeles, que se yo, pero con FONDEF hemos tenido menos problemas que con el PBCT por ejemplo, que nos den contrato, que no llegó, que mándame el contrato, que no llegó, que llamamos por teléfono, que no hay nadie, que este se fue de vacaciones, que se fue, que no viene, en cambio en el FONDEF se ve que es una cosa como mas estructurada, mas estable”. (Mujer, Segunda Región)

“Los controles cada tres meses, eso es bueno yo creo que depende del instrumento que funcione cada tres meses, las exigencias, las modalidades, es bien estricto en cuanto al siguiente control diría yo, ya, eso es engorroso para el investigador, a mi me gusta, pero hay investigadores que no les gusta, les gusta mas del tipo FONDECYT donde hay cierta libertad, no estar encuadrado en sistemas muy rígidos de, de tanto papeleo, eso puede ser...” (Hombre, Segunda Región)

Nuevamente, este tema preocupa a las investigadoras. En general los hombres no plantean problemas de funcionamiento en general y por el contrario las altas exigencias de control son valoradas positivamente. No se trata de decir que las mujeres no valoren niveles más altos de exigencia. Lo que se vislumbra acá nuevamente es que en el cotidiano de la ejecución de los proyectos son las mujeres quienes aparentemente se responsabilizan más directamente de lo administrativo.

Otro aspecto que preocupa a investigadores es el tema presupuestario, particularmente los ajustes presupuestarios a los proyectos.

“... te ganas el proyecto y el primer mal rato es que te bajan el presupuesto, y te lo bajan por razones que cuesta digerir, porque son, ‘lo que pasa es que el

promedio..., había pedido 300 millones, pero que el promedio... le vamos a dar a todos 200'. A mi me cargan los promedios, o sea si el proyecto estaba hecho pa' 400... O sea esa sensación de tener que hacer un proyecto pa' 400, cuando después tú sabís que te van a bajar el presupuesto, entonces tú tenís que reformular el proyecto, porque no podís tener la misma muestra, no puedes tener la misma gente, entonces eso yo lo encuentro... que se puede mejorar, o sea, si te dicen que es pa' 400 millones y uno fundamenta bien pa' los 400 millones que no te lo bajen con excusa de que quieren dar más proyectos.”
(Mujer, Región Metropolitana)

a) La postulación: mismo proceso, distintas percepciones

La postulación a fondos de CONICYT, que podría pensarse sería una descripción más de un trámite, mostró fuertes diferencias entre hombres y mujeres. Los hombres, sin excepción, describieron un proceso sencillo, sin mayores dificultades. Aún cuando reconozcan ciertas complejidades, especialmente por los compromisos que se asumen al presentar un FONDEF, estas son menores y fácilmente superadas en la medida que se adquiere experiencia. Si bien se menciona el exceso de papeles para presentarse y la exigencia de tiempo que esto implica cada vez, en la preparación de un FONDEF no se superarían los dos meses.

“Mira, de uno a siete, el grado de dificultad es de uno o dos. No es difícil, es muy fácil. Yo creo que cualquier investigador o grupo investigador, en cualquier universidad, les basta un año o dos años y ya después es muy fácil para ellos, porque es un cambio de mentalidad. Al comienzo el tipo se va mucho a la parte científica y en explicar y el FONDEF te dice ‘yo confío en que usted es un buen investigador, lo que no sé es que si realmente lo que usted está proponiendo es verdad que va a ocurrir; que usted va a sacar un producto y que va tener un impacto positivo en la sociedad’. Entonces eso es lo más difícil que podría ser para postular al FONDEF, pero se aprende.” (Hombre, Décima Región)

“Yo encuentro que está bien, no le bajaría los estándares, yo los mantendría, encuentro que están bien planteados...” (Hombre, Octava Región)

“Al principio es difícil por el tremendo mamotreto de cosas que hay que llenar y toda las cuestiones, tanto formularios, tanto papel, pero para mi ahora en un mes en poder armar, tener una buena idea, tener un equipo adecuado, puedo formular un buen proyecto FONDEF y ya están los contactos con las empresas”.
(Hombre, Segunda Región)

Por otro lado, todas las mujeres entrevistadas, en mayor o menor medida, describieron la postulación como un proceso complicado y al cual hay que dedicar mucho más tiempo que el descrito por los hombres. Entre las investigadoras hay quienes han presentado proyectos FONDEF y/o PBCT, y otras que solamente han postulado a proyectos FONDECYT, sin embargo, todas ellas hablan de un proceso de postulación complejo, con exigencias altas y muy demandantes de tiempo.

“Del FONDEF no tengo problemas... yo ya me he ganado dos proyectos FONDEF y han sido dos proyectos FONDEF de mucho impacto. He trabajado... es muy difícil

la presentación del proyecto FONDEF, pero no imposible, yo creo que hay que considerar un año de preparación para hacerlo realmente bien... Yo a cada uno le he dedicado un año de preparación y no sola, con un equipo, por lo tanto es un proyecto de alta demanda y eso no te lo paga nadie, absolutamente nadie.” (Mujer, Región Metropolitana)

“Yo sé que postular al FONDEF, a la persona, que es la investigadora que fue la que presentó, ¡claro!, o sea yo creo que igual es un tiempo, un costo y harto como, trabajo y sí, yo sé que por ella significa un sacrificio y un análisis de todo lo que se necesite, justificar todo, sí. No creo que sea un tema fácil, tampoco imposible; pero no es una cosa así como joye lleguemos y postulemos al FONDEF’, no. Ahora yo me imagino si es la primera vez que uno postula a un FONDEF, es harto más difícil si uno ya tiene la experiencia de postular y sabe más o menos por dónde guiarse y todo po’, pero no creo que sea algo tan fácil.” (Mujer, Décima Región)

Hay una serie de preocupaciones vinculadas al proceso de postulación que son mencionadas indistintamente por hombres y mujeres. No hay que olvidar, sin embargo, que ya estamos ante un proceso básicamente difícil (para las mujeres) o fácil (para los hombres). Todo lo que se agrega después debe contextualizarse en esa descripción básica.

Entonces, cuando se plantea que un tema de preocupación es el del CV y especialmente el de las publicaciones, no es raro que la opinión acerca de que CONICYT debiera flexibilizar las exigencias curriculares para ampliar la gama de experticias al interior de los equipos que obtienen los fondos, venga de una mujer. Son, también mujeres quienes problematizan las dificultades de los investigadores jóvenes y con un CV aún insuficiente.

“Sí, el problema es que a veces en geología girando hacia la minería hay muchos colegas que no publican o publican muy poco, pero al mismo tiempo, tienen un conocimiento de procesos, tanto geológicos como de procesamiento mineral que es enorme y podría ser muy beneficioso para una investigación más básica, pero incorporar a estas personas directo en un producto como FONDECYT, es casi imposible porque se castiga, según la pauta, los CV.” (Mujer, Octava Región)

En este sentido, las dificultades planteadas no son solamente para aquellos científicos que están en el ámbito de la ciencia aplicada y por lo tanto no publican o publican poco; afecta la conformación de equipos, limitando las posibilidades de sumar personas con mucha experiencia en lo aplicado.

Por otra parte, un aspecto complicado de la postulación es el referido a la presentación de documentación. Si bien hay un reconocimiento de la modernización del sistema y el paso de los trámites desde el papel a un sistema en línea, sigue siendo un proceso que toma más tiempo del que los investigadores/as consideran razonable. Se suma a esto que además se dobla la exigencia, ya que a la presentación de documentación en línea muchas veces se sigue exigiendo la presentación de papeles.

“Al principio, era pura papelería y después se creó el sistema on-line, yo creo que deberían cambiar el sistema para meter los datos porque son tres días... y

después volver a meter los mismos datos... es una lata... Si tú te ganabas una beca on line...después a ver muéstrame todos los papeles... obviamente al principio como era en papel sin meter estos datos miles de veces a un sistema... y bueno, obviamente va creciendo tu currículum... eso era como lo más agotador. Todos nos quejábamos de lo mismo... (Mujer, Región Metropolitana)

Otro tema problemático son las exigencias consideradas excesivas por parte de CONICYT respecto de las garantías que deben entregar los postulantes, o lo que una investigadora denomina el “sobre asegurarse” de CONICYT

“La comparo con otros países, la presentación del proyecto, es como si quieren cuidarse por delante, por costado, por todos los lados, que a lo que le van a dar dinero le va a resultar... a veces en los formularios uno nota un miedo al riesgo. Cuando uno ve los formularios de los FONDEF quieren asegurarse que la cosa salga, salga o salga aunque son teóricamente para inversiones de un cierto riesgo...” (Mujer, Octava Región)

En este sentido vale la pena preguntarse acerca de cuáles son los márgenes de riesgo que CONICYT está dispuesto a asumir y cuáles son los que los investigadores/as consideran razonables.

b) Los equipos de trabajo

Una cuestión fundamental del éxito en las postulaciones a financiamiento de estudios es la composición del equipo de investigación. Las experiencias de los y las investigadoras dan cuenta de los criterios usados para seleccionar a un grupo de trabajo, proceso en el cual el sexo de las personas no es un criterio de selección. Son otros los criterios que cuentan en la constitución de equipos, siendo el principal el currículum de cada investigador y la combinación de experticias y especialidades distintas, la multidisciplinariedad. Aquellos/as investigadores/as que no tienen estudios de postgrado están, dentro de los equipos, en posiciones intermedias, nunca de jefaturas. Esto no está relacionado con el sexo de la persona sino que con la trayectoria profesional y los grados académicos alcanzados.

También se da una asociatividad “natural” entre quienes trabajan juntos en un mismo laboratorio, por ejemplo, que lleva a formar equipos para postular a financiamiento entre ellos, incluyendo a los estudiantes.

Otro aspecto importante en la constitución de equipos es el objetivo. No es lo mismo postular a un FONDECYT que postular a FONDEF o al PBCT. En estos casos se puede aspirar a asociatividad con profesionales de otros laboratorios, de otras universidades, el espectro se amplía. Aún entonces, el tema de género no aparece como relevante.

Sin embargo, algunos relatos pueden dar luces, si bien indirectamente, acerca del tema de género y su incidencia en la constitución y distribución de responsabilidades al interior de los equipos. De acuerdo a varias descripciones de cómo se hace esta distribución de tareas, se puede establecer que si bien ciertas responsabilidades se basan en las capacidades profesionales, hay una serie de tareas que se relacionan con otras habilidades, asociadas a roles de género, por ejemplo, las tareas administrativas recaen en las mujeres que serían más “ordenadas”. Esta tendencia a que lo

administrativo recaiga sobre las investigadoras puede explicar en parte la percepción de mayor dificultad en las postulaciones por parte de las mujeres.

Debe señalarse que este tema, no es fácilmente abordable desde el instrumento.

“Bueno se hace un poco, primero quién quiere ser el líder y después si alguien dice yo quiero ser el líder de esta cosa, también se pone en cuestión las características del líder, porque si eres medio tímido, medio poco interesante para hacer contacto, no te gustan hacer esas cosas, entonces para que lo vamos a poner de líder. En estos proyectos anillos son mucha gente que tiene ya mucho currículum académico, te fijas una anillo no se lo gana la gente que recién empieza, esos anillos son gente con experiencia. (Mujer, Región Metropolitana)

La conformación de equipos se relaciona directamente con las posibilidad de ganar el concurso, lo que hace que las exigencias curriculares sean externas (por las exigencias de la entidad financiadora, en este caso CONICYT) además de internas (las necesidades propias del proyecto), percibiéndose a veces las exigencias externas como limitantes y contradictorias con las internas.

“...bueno el tema, las necesidades analíticas, quien las realiza y después el currículo y el currículo con las exigencias de CONICYT puede ser hasta limitante, porque podría ser una persona que... sea experto en un tipo de análisis, muy meritorio, pero nunca ha publicado ISIS, no se puede incorporar aunque tenga el conocimiento más puro para un determinado tema. Aquí tenemos un caso, un colega experto en un determinado tipo de minerales, trabaja muy bien con la industria, no se dedica a publicar ISI, para un tema que alguna vez pensamos, el hubiera sido clave.” (Mujer, Octava Región)

Otro elemento es la exigencia desde las empresas en los proyectos FONDEF y Bicentenario, que además de lo estrictamente científico, valora otras capacidades; de liderazgo, de relación con la empresa, de resolución.

c) La evaluación

Entre los y las entrevistadas hay muchos/as que han estado en las dos partes del proceso de postulación; han sido evaluados y también han evaluado ellos/as mismos/as propuestas de otros/as. En este doble rol, surgen bastante críticas.

Si bien por una parte se reconoce que hay una cierta claridad en las pautas de evaluación, esto no necesariamente lleva a una evaluación transparente ni clara.

Hombres y mujeres hablan de las dificultades de estar en un ámbito de trabajo reducido, lo que implica que quienes postulan y quienes evalúan pertenecen muchas veces a un mismo círculo. Se suma a esto la constitución de lo que un entrevistado denomina como “verdaderas cofradías”, de las cuales CONICYT no tiene conocimiento ni control.

Así, a pesar de los esfuerzos de CONICYT, las evaluaciones no serían todo lo objetivas o críticas que debieran para que fueran seleccionadas las mejores propuestas.

“Yo lo veo así, me gustaría que un proyecto evaluado, sea bien evaluado, sea, bastante objetivo y que identifique los problemas, si hay, y se hagan

recomendaciones. Pero creo que no ocurre eso; hay una crítica muy pequeña, muy pequeña. Ocurre que falta un poco de sangre fría para decirte, decirle a algún colega 'Esto está mal', o bien decir 'mira, yo veo que tú vas con tantos proyectos y no te veo resultados'. Yo creo que hay mucho... se forman cofradías, muy inocentes, pero se forman cofradías". (Hombre, Décima Región)

"Si el grupo de estudios es idóneo van a escoger árbitros correctos, si el grupo de estudios no es idóneo van a escoger malos árbitros y el proceso va a fracasar o vamos a tener malos resultados. Son situaciones muy delicadas, yo creo que en principio el proceso de evaluación es correcto pero todo esto está en manos de personas con criterio y el criterio de las personas, de pronto digamos no puede ser el adecuado. Eso no es culpa de CONICYT, es culpa de probablemente del grupo que escogió a tal o cual referee." (Hombre, Región Metropolitana)

Otro aspecto cuestionado del proceso de evaluación de proyectos es la falta de información sobre las causas tanto de quedar fuera como de ser seleccionado. La pregunta de qué se evalúa en la evaluación de proyectos no tiene una respuesta clara para los investigadores/investigadoras. Se esperaría información clara acerca de los evaluadores, de los aspectos evaluados y las justificaciones de los puntajes en cada ítem. Esto permitiría mejorar las propuestas y consolidar aquellos aspectos que son bien evaluados. Esto en general. En particular respecto de los proyectos con vínculos con la empresa, como son el caso de FONDEF y PBCT, la queja apunta a que no es el/la investigador/a quien recibe la evaluación, sino la empresa, por lo que la nebulosa es mayor. Esto apuntaría, más una necesidad de mejorar la información interna, que a un rol de CONICYT, sin embargo, la percepción es que la responsabilidad de resolver esto es de CONICYT.

"Entonces, tú dices, ya. Quedaste o no quedaste. No sabes ni quién te evaluó, ni cómo te evaluaron, ni que parámetros tomaron para la encuesta. Ahora, si tú le preguntas a alguien: '¿qué evalúan al evaluar los proyectos?', todos te van a decir las cosas, pero tú no sabes que prioridad le dan a cada ítem. Y eso como que va variando, a veces funciona de una manera, otras veces de otra, según la comisión que esté a cargo de..." (Mujer, Región Metropolitana)

"Como evaluado salí beneficiado, sin embargo y mi gran duda es qué puntaje saqué como evaluado, no sé si hubo un ranking, no sé si estuve bien evaluado, si mi proyecto estaba cuerdo, si simplemente fui aprobado por que había estudiado afuera y probablemente era casi una obligación, no sé, es como una hipótesis, una obligación de ser ayudado en mi regreso. Y el resultado no lo recibe el investigador tampoco, lo recibe la empresa en el caso que postula, porque a mi fue la empresa que me avisó que había ganado, en ningún momento CONICYT me avisó del resultado del proyecto." (Hombre, Región Metropolitana)

Relacionado con lo anterior está la falta de transparencia en las adjudicaciones, de modo de asegurar que las evaluaciones realizadas son efectivamente consideradas, lo que se sostiene no siempre sucede.

"lógicamente puse muy bajo puntaje en la (...) y en la posición de la infraestructura, sin embargo me enteré indirectamente que esta persona fue

ingresada igual a la institución, entonces eh... no sé cual es el misterio, entonces tanto como evaluado y como evaluador no se finalmente cual es el criterio que hay en estas evaluaciones, porque yo sé como di la mía y yo sé como fue la de la otra persona y sin embargo entró a pesar de que no era la idónea para estos proyectos, entonces esa es como mi experiencia, entonces yo creo que falta, yo sé que tratan de ser transparentes en CONICYT sin embargo, eh... falta quizás un poquito más de transparencia en eso, en dejar claro que es lo que ocurre con las postulaciones y las evaluaciones y posteriormente los resultados". (Hombre, Región Metropolitana)

La especificidad de cada proyecto requiere de diversidad de experticias, lo que puede exigir la opinión de un experto en un tema puntual. Esto se relaciona más con el criterio de los/as evaluadores/as que con las condiciones que CONICYT establece. En efecto, en los formularios está contemplado que el evaluador se inhabilite en algún tema, ya sea porque no es de su ámbito de conocimiento u otras razones. En definitiva, es necesario establecer que los/as evaluadores deben reconocer que no saben todo, esto como una opinión respecto de la evaluación en cualquier instrumento.

"Aquí a veces la gente peca por... pensar que puede opinar sobre todo. (En el instructivo de la evaluación) hay una frase diciendo 'por favor mencione los aspectos que son de su experticia en este proyecto'. Si yo digo por ejemplo 'la moderación matemática, no es de mi experticia', el comité sabrá que yo evalué solamente esta parte pero eso ¡hay que decirlo! y no está en ningún formulario... No se dice en los formularios, '¿usted ve algo que no pueda?' porque decir eso aquí en ámbitos generales significa 'usted no es idóneo', pero no es así, no cuesta nada decir 'no entiendo, de esto no sé'." (Mujer, Octava Región)

La posibilidad de controlar esto desde CONICYT pasa, de acuerdo a otra investigadora entrevistada, por ampliar la masa de evaluadores/as para diversificar los temas de experticia, incluyendo también a expertos extranjeros. Que el espectro sea más amplio podría también disminuir los riesgos de ser evaluados por personas que tienen aprensiones personales respecto del evaluado.

"Claro, es difícil la evaluación, muchas veces no entienden de qué se trata. Los evaluadores son un grupo de gente y no tienen porque entender de todas las áreas. O sea me parece que es lógico que pase. Entonces a lo mejor habría que tener, un poquito más grande el espectro de evaluadores, eso obviamente que podría mejorar las evaluaciones. Y lo otro, es que bueno obviamente estos proyectos grandes, Bicentenario, somos pocos, entonces claro, la cosa no es fácil." (Mujer, Región Metropolitana)

"... yo antes siempre presenté proyectos que pedía que los evaluaran en el extranjero porque yo decía ¿quién me va a evaluar si lo que yo hago no lo hace nadie?, que manden al extranjero y siempre daba una lista de gente te fijas?, que lo evaluaran en el extranjero y nunca tuve problemas." (Mujer, Región Metropolitana)

Es necesario recalcar que, si bien en la práctica estas medidas son habituales en CONICYT, la percepción de los investigadores/as no está dando cuenta de esto y se plantea como una cuestión de iniciativa personal y no como una práctica establecida.

d) Equidad en el acceso

Los elementos descritos antes describen situaciones en las que se puede extrapolar la existencia de situaciones de inequidad. Sin embargo, en el tema específico de la equidad de género, y las eventuales inequidades en este ámbito, las respuestas son muy homogéneas y claras en señalar que no las hay.

“No hay, no, no. Sí porque conozco gente de ambos géneros que ha obtenido beneficios del CONICYT. Sí.” (Mujer, Décima Región)

“Sí, siempre es así, son concursos digamos en donde hay pequeños sesgos pero normalmente en igualdad de condiciones, en el sentido de que tú te presentas con tu currículum y no hay ningún tipo de prejuicio respecto a eso, te evalúan en forma absolutamente objetiva, hay parámetros para evaluar, de manera de que no veo que haya este tipo de situaciones.” (Hombre, Región Metropolitana)

“... yo me pongo en mi caso, yo creo que yo hubiera evaluado de igual forma a un hombre o una mujer en el caso de la evaluación que me tocó realizar, porque para mi la capacidad técnica no depende del género depende de tu capacidad técnica.” (Hombre, Región Metropolitana)

“...en el ambiente matemático nunca ha habido una suerte de discriminación por géneros, eso desde el punto matemático. De hecho tenemos destacadas matemáticas, la presidenta de la sociedad matemática en estos momentos es una mujer, la profesora Ruby Rodríguez. Ella ha participado también en el comité de evaluación, hay muchas matemáticas en Chile, de hecho en esta universidad debo decir que en el departamento de matemática hubo una mayoría de mujeres, y no sé cómo estamos creo que en este momento estamos en paridad.” (Hombre, Región Metropolitana)

No obstante, cuando se pregunta **por otras posibles inequidades**, surge un discurso más directo y más crítico. Así, el tema de la transparencia frente a la inhabilitación cuando evaluador/a y evaluado/a se conocen tiene mucha fuerza en las opiniones de los/as entrevistados/as. En definitiva se critica que esto lleva a evaluar un proyecto y una persona concreta, lo que no es equitativo. Esto podría apuntar a una inequidad en el acceso a redes, en el sentido que quien tenga más conocidos entre los evaluadores podría tener más posibilidades de ganar.

Dentro de esta misma lógica, se plantea la posición desmedrada de los/as investigadores/as más jóvenes, quienes, en su calidad de tales (menos publicaciones, etc.), le rebajan puntos a un proyecto.

“...es la gente joven, la más interesante, la que empieza a desarrollar nuevas líneas, porque los viejos ya tenemos las líneas, y seguimos reiterando sobre la

misma línea, pero los jóvenes traen otros temas, otras preguntas. Si yo voy en un proyecto y pongo puras personas jóvenes, con mérito, pero jóvenes versus si voy yo con puras viejas de mi edad, seguro que con puras viejas de mi edad me lo saco al tiro y es un poco más difícil con lo otro, no tiene sentido, si los chiquillos van solos tampoco se lo ganan, aunque el proyecto sea espléndido. Eso a mi me preocupa. (Mujer, Región Metropolitana)

Surge también la situación de ventaja de ciertas universidades por sobre otras, está presente en el discurso de los y las entrevistados/as. Cuando se menciona esta inequidad de acceso de universidades que no son la Universidad de Chile y la Universidad Católica, se está poniendo en cuestión el intento de potenciar el desarrollo de núcleos de ciencia a lo largo del país y en un espectro amplio de focos académicos y de investigación. A esto se suma la crítica al centralismo desde los y las investigadores/as de regiones. Las situaciones descritas antes, de falta de transparencia o de inequidad en las redes se suman al tema de la desventaja que tendrían los centros de regiones respecto de Santiago.

“Bueno es cosa de ver los indicadores, la Chile y la Católica se lo llevan todo.”(Hombre, Octava Región)

“Eso es lo que yo te decía, en los programas de doctorado y demás no se participa en igualdad de condiciones, no nos pueden pedir lo mismo, a una universidad regional pequeña con poco tiempo de funcionamiento y sobre todo en líneas nuevas, que otras universidades que tienen mucha trayectoria, muchos estudiantes.”. (Mujer, Segunda Región)

La situación de desventaja de las regiones descritas por algunos/as investigadores/as se relaciona con una suerte de invisibilidad de la situación concreta de las regiones por parte de quienes deciden, que se supone están en Santiago. Esto se expresa en la no consideración de necesidades diferenciadas entre los distintos centros.

“Bueno, eso que yo le decía del PBCT, eso yo lo veo muy poco equitativo, hace dos o tres años hicieron un concurso para participar en ciertos eventos de difusión y de transferencia tecnológica y la mayoría eran en Santiago o en el sur, entonces llamaron a concurso, nosotros postulamos a becas y, claro, nos pagan la participación en el seminario, en la inscripción, pero a todos igual, a los de Santiago les pagaban la inscripción y a nosotros también, o sea, a nosotros nos salía hotel y avión y a ellos les salía el pasaje en metro, o sea, eso no es ser equitativo, aparentemente sí, pero eso no es ser equitativo, o sea, si quieren que vayamos tienen que hacer algo como para que vayamos y todos. Yo creo que las cosas deberían ser al revés, no tendría que ser equitativo si no diferencial, considerando las situaciones de cada uno y dando la posibilidad a todos para que crezcan.” (Mujer Segunda Región)

Hay otras situaciones de inequidad, que a pesar de ser mencionadas solamente por un/a entrevistado/a, son interesantes porque refieren experiencias muy concretas. Una de ellas es una supuesta primacía de las ciencias puras frente a las aplicadas, o al menos la tendencia a tener evaluadores/as orientados/as hacia las ciencias puras.

“Postulamos el año pasado en ese llamado que hicieron para ciencias, salud y eficiencia energética y no nos seleccionaron nada. Yo estoy sumamente picado, porque ahí encuentro hay un sesgo. Los evaluadores están con el chip puesto, la ciencia es pura, pero ¿y que las necesidades de país? Es una de las cosas que yo encuentro que... Ahí te reclamo que hay productos que están mal orientados... o sea ojo, porque hoy por hoy a nosotros nos evaluaron el proyecto, (de energía sustentable) nos evaluaron así, “no, no están calificados”, nos mandaron la lista habían 8 proyectos de biotecnología, ya.” (Hombre, Octava Región).

Esta crítica es interesante, ya que está apuntando a un sistema (de evaluación) que estaría desconectado de las necesidades de desarrollo del país en ciencia aplicada, más allá de las intenciones de CONICYT.

3. INEQUIDADES DE GÉNERO E INEQUIDADES EN EL FUNCIONAMIENTO DE CONICYT

a) La postulación: mismo proceso, distintas percepciones

- La postulación es un proceso que no presenta dificultades para los hombres, mientras que para las mujeres es un proceso exigente y complicado, que demanda mucho tiempo y trabajo.
- Las mujeres mencionan que las exigencias curriculares para la postulación son una inequidad especialmente para los/as jóvenes con un CV insuficiente o para investigadores dedicados a temáticas más aplicada y por ende con menos publicaciones.
- Las exigencias administrativas, en general en todos los instrumentos, afectan más a las mujeres. Esto podría ser efecto de que son ellas quienes, en la distribución de responsabilidades, deben cumplir estas tareas.
- Las reducciones presupuestarias son una dificultad que debiera cruzarse con la inequidad regional e inter-universidades.

b) Los equipos de trabajo

- La conformación de equipos en los distintos instrumentos conlleva exigencias curriculares “externas” (por las exigencias de la entidad financiadora, en este caso CONICYT) además de internas (las necesidades propias del proyecto), percibiéndose a veces las exigencias externas como limitantes y contradictorias con las internas. Esto lleva a inequidades respecto de quienes tienen mucha experiencia práctica en la industria (ciencia aplicada) pero pocas publicaciones.

c) La evaluación

- En la evaluación de los proyectos se producen inequidades ya que las evaluaciones no serían todo lo objetivas o críticas que debieran para que fueran seleccionadas las mejores propuestas.

d) Equidad en el acceso

- Inequidad entre universidades; la Universidad de Chile y la Universidad Católica se lleva la mayor parte de los recursos, lo que dificulta el desarrollo del resto de las universidades.
- Inequidad entre las regiones de Chile. El centralismo no permite en la práctica un desarrollo óptimo de la ciencia en regiones.
- Inequidad entre ciencias puras y aplicadas, debido a la tendencia a tener evaluadores orientados/as a las ciencias puras.

4. BARRERAS: MUJERES Y HOMBRES EN LA INVESTIGACIÓN

Las dificultades de investigadores e investigadoras refieren a un amplio espectro de situaciones, entre las cuales aparece el tema de género.

Una primera situación complicada para investigadores de ambos sexos es la difícil relación docencia-investigación: En efecto, quienes trabajan en las universidades debe dividir sus tiempos entre estas dos actividades, especialmente los investigadores/as jóvenes.

“...poco apoyo en la investigación y en el desarrollo de carreras de investigadores jóvenes. Yo creo que eso era notorio, probablemente ha cambiado hoy. Yo creo que en ese sentido las universidades están, probablemente han cambiado. Yo sé que esta universidad ahora apoya a los investigadores jóvenes. Pero hace años atrás la Universidad de Chile no apoyaba a investigadores jóvenes. Se les carga de mucha docencia, se le entrega digamos, cuando encuentras un investigador joven en una universidad significa ponerlo a hacer clase, no darle el tiempo para que piense en investigación y eso es complicado, eso te mata el muchacho joven digamos.” (Hombre, Región Metropolitana)

Otro aspecto problemático es la relación con las empresas. En este sentido se identifican dos dificultades, por una parte la exigencia de las empresas de que lo que se hace sea lucrativo y por otra la distinta noción del tiempo requerido en los estudios.

“El problema más grave que yo he tenido y que comparto con mucha gente de la generación nuestra, es que te obligan a ver la ciencia como algo lucrativo, algo autofinanciante. Algunos se adaptaron muy bien, otros que no se adaptaron, y tu lo vas a ver eso, en bioquímica, en montón de carreras del área biológica que nos costó mucho entender este proceso, este proceso de cambio.” (Hombre, Región Metropolitana)

“Hay exceso de apuro, de parte de las empresas, hay un exceso de apuro, que quieren productos muy rápido. Por otro lado, la falta de mantención en las decisiones, muchas veces se toman decisiones, uno toma ese camino y a los pocos meses, todo se dio vuelta, o sea, ya no es prioridad, y todo el trabajo que habías hecho queda en stand by, pero el tiempo cuenta igual, y a uno lo evalúan por la obtención de resultados, pero si los objetivos van cambiando en todo momento, jamás se va a obtener un resultado a corto plazo. O sea te digo que existe una muy peligrosa facilidad para cambiar los objetivos, detener proyectos, desviar los recursos, lo que finalmente hace alargar los plazos y poner más difícil el asunto al investigador.” (Hombre, Región Metropolitana)

La noción de que existan obstáculos particulares en el acceso o participación de las mujeres en la investigación científica, no surge abiertamente, ni en primera instancia en los discursos de entrevistados/as.

Las mujeres plantean que no han percibido que se hayan enfrentado a barreras en tanto mujeres.

“Yo no sé fijate, yo nunca he notado en mí, he notado en otras colegas que se quejan ellas, del machismo de los hombres, pero yo la verdad que yo no me doy aludida por el machismo, la verdad no me doy por aludida. Si se te considera igual que un hombre, cómo te das por aludida, no puedes, yo creo que está en uno, en la persona, si tú te consideras que eres inferior y te pasas a llevar, estás frita. Pero si tú consideras que estudias igual por ella, recibes un sueldo igual que ello, en la Universidad de Chile aquí no hay diferencias por lo menos, aquí ganamos todo igual, te fijas, no, por qué te vas a considerar diferente ¿no? Ahora tal vez al principio por la cosa que uno tiene los hijos, pero tampoco yo sentí discriminación ahí, yo tuve mis niños los traje al jardín aquí como todo el mundo. Aquí en esta facultad hay bien poco machismo.” (Mujer, Región Metropolitana)

“Yo no lo he experimentado, o sea, que en algún momento haya tenido restricciones por ser mujer. He sentido más el problema, por ejemplo, del inglés. . (Mujer, Segunda Región)

Entre los hombres las opiniones están más divididas entre quienes consideran que sí hay barreras para las mujeres, entre quienes aseguran que hay, aunque pocas, y quienes sostienen que es precisamente al revés; que el mundo científico tiene más facilitadores que barreras para las investigadoras.

“Sí, yo creo que sí. O sea yo creo que hay muy pocas mujeres científicas exitosas si tú quieres. Yo no sé, yo me imagino que puede ser un poco más difícil formar un grupo de investigación siendo mujer. Me imagino por el machismo ambiente todo eso, debe ser un poco más complicado.” (Hombre, Región Metropolitana)

“No existe, pero personalmente he presenciado muy poquito, yo diría que dos casos en que pueden existir opiniones de que por ser mujer no tiene credibilidad o no es ese el camino que se debe seguir solo por que lo haya sugerido una mujer. Ha sido en general muy poquitas veces, afortunadamente a nivel científico, que es el área en que yo me manejo, no tanto el empresarial, a nivel empresarial en momentos de reuniones donde se juntan hombres o donde la mujer ya se retiró o,...es muy raro escuchar algo... (Mujer, Región Metropolitana)

“Yo creo que es una profesión esta, en que cual la mujer tiene hartas ventajas, muchas ventajas, dentro de lo que es ciencia, yo creo que tiene más ventaja la mujer que el hombre, mucho más. Ella está menos presionada al sustento, como que pueden ir más libres. El período en el cual eres mucho más productivo, ocurre en el período reproductivo, como que la mujer descansa mucho en... bueno puede tener su guagua, y te la va a dejar en el jardín y va seguir yendo a la universidad

*sin ningún problema, ¿me entiendes?, y como que deja, el sueldo lo deja de lado.
(Hombre, Región Metropolitana)*

Cuando se hace la asociación mujer-hijos-familia, comienzan a emerger las situaciones concretas que han vivido, mujeres y hombres, directa o indirectamente. La maternidad se constituye en la práctica en una barrera “natural” para las mujeres.

“Yo me he quedado porque tengo hijos. Y me ha tocado una vida nada que ver al área. No pude postular a CONICYT, porque congelé un año, por la guagua”. (Mujer, Región Metropolitana)

Los hijos interrumpen el flujo normal del desarrollo académico y científico de las mujeres. La calidad de madres obliga a conciliar entre la crianza y el trabajo, pero en el curso de esta conciliación, en la toma de decisiones hay una tendencia a aplazar, si bien levemente, de acuerdo a los relatos, el trabajo a la familia. No se trata de que estas mujeres dejen sus responsabilidades laborales, sino que no aprovechan todas las posibilidades que puedan tener durante esta etapa.

“El hecho de ser mujer, mamá un poco también hace que uno, en el caso personal mío que yo haya tenido menos prestigio internacional entre comillas, cosas que la encuentro un poquito absurda, pero que se hacen muchas veces viajando, te fijas yendo a visitar a alguien, dar un seminario afuera. Yo cuando mis hijos eran chicos viajé poco, justamente por no salir de la casa. Eso a lo mejor ha tenido que ver con ese prestigio internacional que no me ha dejado subir a profesor titular.” (Mujer, Región Metropolitana)

Los hombres, respecto a esta situación, tienen un discurso, que consideramos emergente, que señala una cierta disconformidad respecto de las posibilidades de conciliar trabajo y familia. La diferencia con las mujeres es que, si bien pueden lamentar su situación, ante la obligación de optar, es la familia la que sale perdiendo. No dejan de viajar, ni de optar por desafíos más demandantes en tiempo y dedicación.

“Personalmente pa mi me ha resultado bastante difícil asentarme en la, en Chile, ya tomando como Chile, porque se tiene muy poca conciencia de la vida familiar, se tiene muy poca conciencia de que el tiempo que uno tiene extra de la empresa es de uno y no de la empresa, entonces las exigencias que hacen las empresas obligan a muchas veces a la gente o a los investigadores a tener que sacar tiempo de la familia, de la vida personal” (Hombre, Región Metropolitana)

“Ahora en lo personal mucho esfuerzo y uno dedicó poco tiempo a los hijos, puede haberle dedicado mas tiempo a los hijos entonces uno por estar metido en esto... Yo no me arrepiento de eso porque me gusta, pero me hubiera gustado haberle dedicado un poco mas de tiempo a la familia.” (Hombre, Segunda Región)

Respecto de barreras estructurales, como la inexistencia de condiciones que permitan a las mujeres participar en la vida científica en igualdad de condiciones, son solamente las mujeres jóvenes quienes señalan las dificultades en este ámbito, mencionando la precariedad de los contratos (y por el no acceso al de derecho a pre y post natal) además de la poca flexibilidad para poder conciliar la vida laboral con la vida extra laboral, en la que está incluida la familia.

“Las mujeres no tenemos ni pre-natal ni post-natal... La Católica no les tenía un jardín para los niños...y piensa tu que sin previsión, sin FONASA, sin nada... y de esa gente algunos no tenían beca CONICYT, y trabajando a honorarios, y para ganarte un cargo en la universidad tenís que estar no sé cuantos años haciendo el posdoctorado... .. O sea si una mujer está embarazada tiene que ir hasta que le den las contracciones y de ahí partir a la clínica... y después a los tres días volviendo a tomar las clases. O sea casos muy dramáticos que un hombre, no se,, no tiene, porque la señora está en la casa...” (Mujer, Región Metropolitana)

Las mujeres mayores, en cambio, tienden a naturalizar esta situación. Reconociendo las dificultades que han debido sortear a lo largo de sus vidas, en un permanente ejercicio de “equilibrar platillos”, no señalan que la ausencia de condiciones (personales, laborales) para llevar a cabo y conciliar sus distintas responsabilidades, constituye en sí una importante barrera.

“Las mujeres más que los hombres, ah y en eso sí creo que hay una diferencia fundamental, yo creo que aprendí desde chiquitita, y después esto se va desarrollando con la vida, y que uno es una equilibrista en el fondo, entonces lo que uno tiene, es como varios platillos dando vuelta, aquí tenís un palo con los platillos, los hijos, con el marido, con la mamá, con la tía, con la abuela, con... Acá tienes el trabajo con los alumnos, con las cuestiones y de repente se te aparece otro más que agregar. Y yo creo que todo lo que pase en la vida, es que uno tiene que tratar de ir viendo que no se te caigan los platillos, ¿qué eso es fácil?, no, no es fácil, que cuesta, que hemos tenido que trabajar como negras las mujeres porque efectivamente el trabajo lo vemos igual como vemos nuestras responsabilidades en la casa, más que de dueña de casa, me refiero a nuestra responsabilidad como madre y... como esposa” (Mujer, Región Metropolitana)

“Bueno, yo soy de una generación en la cual tenía que quedarse en la casa, ya, entonces yo viví claramente... todo lo que puede significar... “pero como te vas a ir a Estados Unidos, a un congreso y vas a dejar a tus hijos solos”, pero mi generación lo vivió... y por lo tanto claro, eso era... súper difícil porque trabajar con culpa, te gasta energía psicológica...” (Mujer, Región Metropolitana)

Los relatos en torno a estas situaciones son similares, pero no aparece, como en el caso de las mujeres jóvenes, un cuestionamiento a esta realidad. Es posible que, al haber superado ya esa etapa, no esté la urgencia de buscar transformaciones en las instituciones que involucren derribar barreras de acceso por la vía de establecer condiciones que les permitan desarrollarse en igualdad de condiciones. Y esto se refiere también a las condiciones más privadas; el apoyo de la familia y más específicamente de la pareja es un elemento central. Las investigadoras jóvenes ven las dificultades que tuvieron las mayores en este ámbito lo que las lleva a estar concientes de la importancia de la construcción de una relación de pareja más igualitaria.

“Puchas nosotros lo conversamos igual si nos fijamos en todas las profesoras de la católica están todas separadas o solteras...tenemos que casarnos con un bioquímico, y que es una lata que ves todo el rato lo mismo, pero por otra parte yo pololeé con (personas de otra profesión), y te juro que el primero no entendía

nada; bueno el segundo era mucho más pro, me ayudaba en todo... y el que tengo ahora es muy pro”... (Mujer, Región Metropolitana)

Haber pasado la etapa más problemática en términos de conciliación, o estar en medio de ella, puede explicar en parte que sean las mujeres jóvenes quienes detectan una barrera al interior de los equipos de trabajo respecto de la disponibilidad diferenciada de hombres y mujeres; se asume que las mujeres, por sus limitaciones familiares, no estarán en condiciones de asumir nuevas y mayores responsabilidades, lo que termina constituyéndose en una fuerte barrera de acceso.

“(Silencio) Yo creo que... han habido cosas que ponte tú que... asumen tú no las vas a querer hacer o que tú no las vas a poder hacer. Por ejemplo, asumen que una mujer casada o con pareja formal, no va a querer irse a hacer una estadía de 6 meses al extranjero. Y muchas veces ni siquiera te preguntan y ni te consideran, ni cuando piensan en quien mandar, no piensan en ti. Mandan obviamente, al soltero, al que es hombre, o sea... Claro. (...) o una licitación, que le pregunten al grupo entero de trabajo, no. Asumen que la mujer siempre va a privilegiar..., lo que tampoco es malo, va a privilegiar su familia, su esposo, que su carrera. Pero no te preguntan, es como una cosa asumida.” (Mujer, Región Metropolitana)

b) Las redes

El establecimiento de redes es descrito como fundamental para el desarrollo de la carrera científica de investigadores hombres y mujeres y para el éxito de los proyectos vinculados a la industria.

“Para poder lograr un buen producto, diferentes procesos que van a llegar a un producto; que en nuestro caso, en el fondo, es la satisfacción de nuestro usuario externo. O sea, en mi caso del Ganadero, de la empresa privada de carne, estoy metida en eso, indudable que sí, obviamente que es fundamental; no saco nada con trabajar ahí aislada, como una isla.” (Mujer, Décima Región)

“...el establecimiento de redes no solo enriquece o favorece a las empresas, si no que favorece también a los profesionales que están involucrados en ella y que son parte de los proyectos que tienen en conjunto, o sea ha sido enriquecedor y de mil puntos de vista, a pesar de salir sorteado, justamente esas preguntas las puedo responder porque participo dentro de las redes, dentro de una red.” (M.C. Hombre, Región Metropolitana)

También implica una ventaja desde el punto de vista de la búsqueda conjunta de respuestas a problemas, cooperación en infraestructura optimizando los recursos, entre otros.

“...ayudan a no duplicar trabajos, a no hacer las mismas investigaciones que están haciendo los otros o trabajar en conjunto para resolver el problema con distintos puntos de vista.” (Mujer, Región Metropolitana)

“Sí, obvio, obvio, son beneficiosas por varias cosas siempre es mejor. Bueno primero que nada, como le digo, se optimizan los recursos. Segundo, es mejor trabajar con otra persona, con más gente intercambiar ideas, intercambiar

conocimientos. Y además trabajar en áreas que sean, no solo en el área de nosotros, sino integrar más cosas. Por ejemplo si nosotros nos asociamos con gente de la parte de la biología, ellos saben más de la biología y nosotros de la química. Por lo tanto todo es mucho más interesante porque se juntan las dos cosas. O sea, es importante, uno en este siglo ya no puede trabajar solita.” (Mujer, Región Metropolitana)

Las barreras descritas en el establecimiento de redes no se relacionan con el sexo de las personas sino que con otras situaciones. Una primera cuestión es la barrera geográfica impuesta por el centralismo imperante en Chile, que implica que todo se decide en Santiago.

“Yo creo que es fundamentalmente un problema geográfico. Las redes están más centradas en Santiago, se mueve un poco más allá la cosa, y acá es poco, o sea yo te diría que hay pocos, muy pocos puestos para poder tener acceso a las redes. Todo se maneja central, de hecho varias veces me han ofrecido ir a trabajar a Santiago, me dicen ‘te vas a perder, o sea puedes viajar todas las semanas, pero tú tienes que venirte acá, tienes que priorizar’, o sea o seguimos investigando ahí, y hay tanta cosa que hacer con las mineras, con las vinícolas, con tanta cosa, pero está aquí po’ hueón, los laboratorios, claro. De hecho cuando tengo que ir a conversar acerca de un proyecto, no puedo hacerlo acá en Puerto Montt, o sea tengo que ir a la oficina metropolitana central. O sea, tengo que partir a Cerrillos, a hablar con el gerente, y allá todos se conocen, tienen la Chile, tiene la Católica, tienen la USACH; y los mismos investigadores de renombre que hay, doctorados, metidos en este tipo de empresas, han salido de alguna de esas universidades, entonces se conocen. Y en ese sentido, cuesta. Cuesta. Se me hace bastante difícil.” (Hombre, Región Metropolitana)

Otra barrera está determinada por las limitaciones en los conocimientos de inglés, esto para hombres y mujeres; hablar inglés es un requisito cada vez más básico y en esa medida, al haber exigencias al respecto, construye una barrera para quienes no lo dominan.

“Sí, el inglés. El idioma. El idioma es una barrera central. Para mi no, pero sí para los estudiantes, yo siempre les pido, les exijo que el inglés deben aprender sí o sí, pero yo noto que no es una cosa trivial digamos, es un impedimento real, cada vez es menor pero realmente que ocurre”. (Hombre, Región Metropolitana)

“Yo creo que tiempo, yo creo que a veces también idioma, yo hablo inglés pero siempre es un esfuerzo... un esfuerzo hacerlo... pero te diría que básicamente eso... tiempo y barreras idiomáticas.” (Mujer, Región Metropolitana)

Otras dificultades que pueden tornarse en barreras son las relacionadas con la ubicación geográfica del centro de investigación y su pertenencia a una determinada universidad.

Quienes están fuera del centro de decisiones se ven limitados en el establecimiento de redes y deben estar dispuestos a desplazarse hacia Santiago. Respecto de las dificultades mayores para ciertas universidades, se plantean en este sentido la existencia de ciertas barreras administrativas

que impiden una cooperación más fluida, lo que es una barrera para las universidades con menos proyectos.

“Hay barreras que de a poco se han ido levantando debido al sistema de educación que tenemos tan dividido, es decir, la cooperación entre universidades no es tan fácil de obtener, Entonces esas son las barreras, las barreras administrativas pueden interrumpir el funcionamiento de redes.” (Hombre, Región Metropolitana)

Sobre la existencia de barreras de género para integrar redes por parte de las investigadoras, los/as entrevistados/as, sostienen, con excepción de un investigador, que el sexo del/a investigador/a no es un impedimento y que esto estaría más condicionado por la historia académica y la producción de las investigadoras.

“¿hay diferencias de géneros? No, yo diría que no, diría yo que una vez que los investigadores llegan a cierto nivel no se establecen diferencia. Yo tengo un grupo por ejemplo de laboratorio, debe ser mitad y mitad digamos, mitad hombre mitad mujer. Probablemente mayoría mujeres, no, no creo que haya dificultad ahí.” (Hombre, Región Metropolitana)

Solamente un hombre se refirió al hecho que si bien hombres y mujeres pueden integrar redes, a las mujeres se les exige un rendimiento más alto que el de los hombres, se está más pendiente de su desempeño.

“Cuando ya tú empiezas a meterte con redes, empiezas a manejar, y los políticos, o empiezas a manejar algunas estrategias dentro de la universidad, a la mujer siempre la rechazan. La mujer tiene que ser muy, pero muy buena. Cuando son muy inteligentes es difícil que en algún grupo los hombres las rechacen. Pero hay de ti, si la comadre no cachó algo, o no entendió; en cambio al hombre se lo perdonan, en gestión; en investigación no”. (Hombre, Región Metropolitana)

No hay ninguna alusión a dificultades concretas, propias o de cercanas, sobre la dificultad diferenciada por sexo para ser parte de una red por parte de las investigadoras entrevistadas, y más bien hay una tendencia a estar satisfechas con las redes establecidas a lo largo de sus carreras.

4. BARRERAS: MUJERES Y HOMBRES EN LA INVESTIGACIÓN

a) ¿Los hijos/as o ser mujer?

- Las mujeres no visualizan barreras de acceso por el solo hecho de ser mujeres, pero sí comienzan a visualizarlas en tanto madres.
- La falta de condiciones que apoyen a las personas en la etapa de crianza, si bien son un problema para todos/as, afecta especialmente a las mujeres en esa etapa.
- Los hombres sí reconocen barreras de género, especialmente respecto de las exigencias más altas hacia las mujeres para ser consideradas de la misma manera que los hombres.
- Los hombres, respecto de este tema, tienen un discurso, que consideramos emergente, que señala una cierta disconformidad respecto de las posibilidades de conciliar trabajo y familia. La diferencia con las mujeres es que optan por el trabajo.

b) Las redes

- Solamente las mujeres jóvenes señalan como barrera la inexistencia de condiciones que permitan a las mujeres participar en la vida científica en igualdad de condiciones; ausencia de contratos que aseguren el derecho al pre y post natal además de la poca flexibilidad para poder conciliar la vida laboral con la vida extra laboral, en la que está incluida la familia.
- Al interior de los equipos se asume que las mujeres, por sus limitaciones familiares, no estarán en condiciones de asumir nuevas y mayores responsabilidades, lo que termina constituyéndose en una fuerte barrera de acceso.
- Para los/as investigadores/as jóvenes la posibilidad de dedicarse a la investigación está obstaculizada por la fuerte carga docente que habitualmente les imponen las universidades.
- En el acceso y conformación de redes las barreras se relacionan con el centralismo. No se perciben barreras de género para integrar redes.



CAPITULO IV: REFLEXIONES

La incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas, ha producido una reestructuración de los roles tradicionales de género en la sociedad, surgiendo una serie de nuevas demandas y aspiraciones de ésta en el ámbito social. Sin embargo, en sociedades donde persiste una marcada división sexual del trabajo que ubica a las mujeres como responsables principales de las tareas cotidianas vinculadas a la reproducción y mantenimiento de los miembros de su familia-unidad doméstica, el trabajo remunerado les significa a las mujeres presiones cruzadas que se convierten en tensiones.

Si se considera que la carrera científica muchas veces implica una dedicación constante y horarios menos estructurados, la tensión a la que se hace referencia antes, es considerable. Las mujeres, ejerciendo sus roles tradicionales, deben además competir fuertemente por financiamiento para sus proyectos, responder a la exigencia de altos grados de especialización, como magíster y doctorado, para lograr incorporarse a instituciones y redes de alto prestigio nacional e internacional, además de mantenerse vigente a través de publicaciones de sus investigaciones.

De este modo, si bien se hace evidente que los estereotipos de género tradicionalmente asignados por la sociedad se han desplazado hacia un rol femenino mucho más compenetrado con la esfera productiva que antaño, y un rol masculino que se ha ido involucrando cada vez con lo doméstico, la alta exigencia y demanda del mundo de la ciencia, en conjunto con la presencia de estructuras informales que reproducen estereotipos de género tradicionalistas, han obstaculizado en cierto modo la participación femenina en el mundo científico, elevando los costos que la mujer debe asumir para lograr el desarrollo profesional exitoso, respecto a los costos que el hombre debe asumir para lograr resultados similares.

Consecuentemente con lo anterior, de los análisis realizados en el presente estudio, se desprende la existencia de una serie de brechas de género en el ámbito científico, las cuales serán descritas, primero a nivel general de los productos de CONICYT y luego por instrumentos (investigadores/as y Directores/as).

Las brechas encontradas en cada una de las dimensiones a través del análisis del censo, serán complementadas con los resultados de las entrevistas realizadas a los y las investigadores/as y directores/as.

Las dimensiones consideradas en la encuesta fueron, para el caso de los/as investigadores/as, las siguientes:

- a) Postulación a proyectos CONICYT

- b) Adjudicación de proyectos CONICYT
- c) Redes y contactos
- d) Logro de las metas
- e) Trabajo y discriminación de género
- f) Expectativas y satisfacción respecto al trabajo
- g) Condiciones laborales

Mientras que para el censo de Directores/as de Proyecto fueron:

- a) Selección de personal y conformación de equipos de investigación
- b) Trabajo y maternidad
- c) Desarrollo profesional
- d) Condiciones laborales
- e) Discriminación de género

Productos CONICYT en general

a) Postulación

A nivel general, la principal variable obstaculizadora planteada tanto por investigadores e investigadoras, es la dificultad de compatibilizar esta responsabilidad con la carga de tareas de docencia, administración y extensión. Las principales brechas en esta dimensión se dan respecto de la exigencia de publicaciones (70% para las mujeres y 58,5% en los hombres) y la necesidad de contar con habilidades blandas (67,5% para las mujeres y 55,1% para los hombres), ambas mucho más problemáticas para las mujeres que para los hombres.

En las entrevistas cualitativas, el proceso de postulación es descrito de manera distinta por los entrevistados y entrevistadas. Si bien no es posible determinar cuán complejo se hace el proceso para los y las investigadoras/es, lo cierto es que los entrevistados señalaron la necesidad de un tiempo menor para la preparación de sus propuestas en comparación con lo descrito por las mujeres. Para los entrevistados hombres, la postulación es un proceso que no presenta dificultades, la elaboración de las propuestas no se describe como una etapa especialmente dificultosa, mientras que para las mujeres es un proceso exigente y complicado, que demanda mucho tiempo y trabajo.

Las mujeres mencionaron que las exigencias curriculares para la postulación son una inequidad más que para las mujeres, para los/as jóvenes con un CV insuficiente o para investigadores dedicados a temáticas más aplicada y por ende con menos publicaciones.

Considerando que hombres como mujeres de la muestra han ganado proyectos (FONDEF y PBCT), tienen trayectorias relativamente homologables, la dificultad no radica en la capacidad de unos y otras, sino más bien en su percepción de este proceso; frente a esto tenemos dos explicaciones, no excluyentes entre sí. Por una parte, los tiempos disponibles de hombres y mujeres son diferentes. Por otra, la carga administrativa de la elaboración de los proyectos podría estar recayendo principalmente en las mujeres. Ambas explicaciones dan cuenta de inequidades de género que están fuertemente vinculadas a roles tradicionales de género.

b) Adjudicación

Respecto a la facilidad en la adjudicación de los proyectos CONICYT en general, esta es una dimensión considerada problemática para los/as investigadores/, aunque no se hallan brechas en

las respuestas entregadas. Antes de la adjudicación del proyecto, el 9,4% de los hombres consideraba fácil la adjudicación, porcentaje que subió aun 14,4% una vez adjudicado el proyecto. La variación en la percepción de facilidad de la adjudicación entre las mujeres va de un 2,8% a un 15,5%. Si bien luego de la adjudicación los/as investigadores/as señalan una disminución en la percepción de la dificultad para adjudicarse el proyecto, los porcentajes señalan que la adjudicación es una fase percibida como difícil por la mayoría.

En las entrevistas cualitativas se menciona esta dificultad, la que además es asociada con la evaluación de los proyectos y eventuales inequidades ya que dichas evaluaciones no serían todo lo objetivas o críticas que debieran para que fueran seleccionadas las mejores propuestas.

c) Redes y contactos

Sin diferencia de sexo, tanto investigadores como investigadoras le asigna la un lugar central al establecimiento de redes para lograr participar en proyectos CONICYT. Los espacios por excelencia para la configuración de estas son los espacios y reuniones académicos y donde la relación con los profesores y académicos juega un papel central. No se encuentran brechas en esta dimensión.

Lo anterior coincide con lo expresado en las entrevistas cualitativas, donde los/as entrevistados/as reconocen la centralidad de las redes en su trabajo y donde no se perciben barreras de género para integrar esas redes.

En el acceso y conformación de redes las barreras se relacionan con el centralismo. Solamente un hombre se refirió al hecho que si bien hombres y mujeres pueden integrar redes, a las mujeres se les exigiría un rendimiento más alto que el de los hombres para ser considerada.

d) Logro de metas

En el logro de metas, tanto investigadoras (92,9%) como investigadores (83,8%) señalaron que los méritos profesionales son lo más relevantes para llegar a ser parte del equipo de investigación. Por otra parte, en relación al desarrollo profesional y al sexo, la opinión mayoritaria es que su desarrollo profesional hubiese sido mejor o más favorable si hubiesen sido hombres – en el caso de las mujeres (59,2%) y mujeres en el caso de los hombres (63,3%).

Una brecha interesante es la relacionada con la percepción de que su desarrollo profesional hubiese sido menos favorable si hubiesen sido del sexo opuesto; los hombres opinaron esto en un 33,3%; ninguna mujer cree que si hubiese sido hombre las cosas hubiesen sido más difíciles en lo profesional. Esto está señalando una fuerte percepción de que las cosas son menos favorables para las mujeres, tanto desde el punto de vista de las investigadoras como de los investigadores. Esta tendencia se observa en todos los instrumentos CONICYT, con diferencias marginales entre ellos.

En las entrevistas cualitativas se pudo dar cuenta, de manera concordante con lo anterior, de que el sexo es reconocido como un obstaculizador (ser mujer) en la formación solamente por los hombres. Ellos opinan que si hubiesen sido mujeres, sus carreras hubiesen sido distintas, más difíciles, con menos posibilidades de desarrollo. Las mujeres entrevistadas consideraban que las dificultades en el desarrollo de la carrera no tenía que ver con su sexo, sino que con, sino las responsabilidades asociadas a la vida de pareja o como madres. No se problematiza la relación entre esas responsabilidades y los roles asociados culturalmente a las mujeres.

e) Trabajo y discriminación de género

En términos generales, los resultados muestran que uno/a de cada tres investigadores/as piensa que existe discriminación de género en su área de trabajo. Entre éstos últimos, la mayoría corresponden a mujeres, las que superan en 13,1 puntos porcentuales a los hombres.

Los datos desagregados según sexo muestran que las diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres son prácticamente nulas, lo que significa que esta percepción diferenciada de labores está arraigada tanto en hombres como en mujeres.

En concordancia con lo anterior, en las entrevistas cualitativas, los hombres entrevistados visualizan con mayor fuerza que las mujeres las inequidades. Si bien no se plantea de esta manera, sí piensan que habrían enfrentado más dificultades y menos posibilidades en sus carreras si ellos hubiesen sido mujeres.

Por otra parte, si bien tanto hombres como mujeres señalan que en la conformación de los equipos de trabajo el criterio fundamental es el mérito y la experticia de los/as investigadores/as, hay opiniones, desde las entrevistadas que dan cuenta que, al interior de los equipos de trabajo puede haber una tendencia a ofrecerles a los hombres nuevas y más demandantes responsabilidades, ya que se asume que las mujeres, por sus limitaciones familiares, no estarán en condiciones de asumirlas, lo que termina constituyéndose en una fuerte barrera de acceso.

Las mujeres entrevistadas más jóvenes señalaron como barrera la inexistencia de condiciones que permitan a las mujeres participar en la vida científica en igualdad de condiciones; ausencia de contratos que aseguren el derecho al pre y post natal además de la poca flexibilidad para poder conciliar la vida laboral con la vida extra laboral, en la que está incluida la familia.

f) Expectativas y satisfacción en el trabajo

Respecto a la importancia que se le atribuye a los factores laborales, tales como el equilibrio entre la vida privada y la personal, el ser parte de una red científica de prestigio, ser responsable de personal, tener una posición de liderazgo, la existencia de un buen clima laboral, entre otras, el porcentaje de mujeres que opina que estos elementos son importantes, superando al porcentaje de hombres que opina del mismo modo. Así, la diferencia mayor entre ambos sexos se da en el caso de la variable "Ser responsable de personal", donde el porcentaje de mujeres que respondió que esto es importante, supera en 12 puntos porcentuales a los hombres.

Las entrevistas cualitativas dan cuenta de investigadores e investigadoras satisfechos/as con sus carreras. No hay, expectativas muy distintas entre hombres y mujeres, pero sí hay diferencias entre las regiones y Santiago respecto a la visibilidad futura del trabajo; este no es un tema para investigadores/as de la Región Metropolitana y es un tema recurrente entre los/as de regiones.

g) Condiciones laborales

De acuerdo con lo expresado por los y las investigadores/as, sus condiciones de trabajo son satisfactorias. Las principales brechas en esta dimensión se relacionan con las afirmaciones sobre las condiciones adecuadas para la crianza, donde los hombres en un 75,9% sostienen que cuentan en sus trabajos con estas condiciones, frente a un 57,1% de las mujeres.

Las entrevistas cualitativas muestran a mujeres y hombres en una permanente tensión entre la vida laboral y familiar. Los hombres tienen, respecto de este tema, un discurso que consideramos emergente, señalando una cierta disconformidad respecto de las posibilidades de conciliar trabajo y familia. Sin embargo, finalmente optan por el trabajo, en detrimento de la familia. Las mujeres, en cambio, ante la misma disyuntiva tienden a privilegiar a la familia, sin descuidar el trabajo, lo que implica mucha presión.

Anillos de Investigación

a) Postulación

En Anillos, para esta dimensión, los temas más importantes para investigadores e investigadoras fueron la exigencia de publicaciones y la burocracia.

El 50% de las mujeres opinó que las publicaciones exigidas dificultan la postulación, mientras que sólo el 36,8% de hombres compartió esta opinión. Inversamente, mientras el 57,9% de los hombres piensa que la burocracia previa dificulta la postulación a proyectos apoyados por CONICYT, sólo un 25% de las mujeres está de acuerdo con esto. Por tanto, en el caso de ambas variables, se establecen brechas de género que dan cuenta de que tanto la burocracia en la postulación, como la exigencia de contar con un cierto número de publicaciones, estarían afectando de manera diferenciada a mujeres y hombres en los Anillos de Investigación.

b) Adjudicación

En esta dimensión para el caso de Anillos, ninguna mujer señaló percibir ni antes ni con posterioridad a la adjudicación del proyecto que este sería un proceso fácil. Se registran brechas de 10 y 11,8 puntos porcentuales respectivamente, para esta variable, siendo el porcentaje de hombres que señala que el proceso como fácil bajo; es decir la mayoría de investigadores e investigadoras de Anillos considera esta fase como difícil.

c) Redes y contactos

La relevancia de las redes para la participación en proyectos de investigación es central para la mayoría de investigadores e investigadoras de Anillos (94,7% entre los hombres y 75% entre las mujeres). Sin embargo, la brecha de 19,7 puntos porcentuales, indica que para los hombres esta variable es más importante que para las mujeres investigadoras.

Por otra parte, en relación a los espacios donde preferentemente se configuran las redes, la mayoría mencionó espacios o reuniones académicas. La brecha encontrada es precisamente en esta última variable; los congresos, seminarios y otros espacios de este tipo son aparentemente más usados o al menos son señalados como importantes más por los hombres (44,4%) que por las mujeres (33,3%).

Acerca de las personas claves para la conformación de redes, los profesores y académicos son el grupo más importante para investigadores de ambos sexos, pero son más mencionados por los hombres (63,3%) que por las mujeres (33,3%).

d) Logro de metas

En este punto, los y las investigadoras insertos/as en proyectos de Anillos, consideraron mayoritariamente que respecto de las características personales necesarias para el logro de metas, los méritos académicos constituían la principal variable: un 79% de los hombres y todas las mujeres señalaron esto. El esfuerzo y dedicación fue también señalado más por las mujeres que

por los hombres (75% y 63,2%), mientras que las habilidades y competencias fue una variable más elegida por hombres que por mujeres (36,8% y 25%). Si bien en todas estas variables se dan brechas de género, la más alta es respecto de los méritos.

En relación a las posibilidades de desarrollo profesional en relación con el sexo de los/as investigadores/as, la mayoría señala que su condición de mujer u hombre no ha influido en sus logros profesionales. Sin embargo en esta variable hay una diferencia importante entre hombres y mujeres. Ellos señalan en menor medida (52,6%) que si hubiesen sido mujer sus logros hubiesen sido los mismos, mientras que un 75% de las mujeres sostiene que en el caso de haber sido hombres estarían en el mismo lugar en el que se encuentran hoy profesionalmente.

La brecha más importante se encuentra en la percepción de la desventaja de haber sido mujer u hombre. Ninguna mujer sostuvo que si hubiese sido hombre las condiciones habrían sido menos favorables, mientras un 36,8% de los hombres pensaba que de haber sido mujer su desarrollo profesional sería menos favorable.

e) Trabajo y discriminación de género

Si bien en esta dimensión no se registran diferencias sustantivas entre las percepciones de investigadores e investigadoras, es interesante mencionar que son más los hombres quienes señalan que sí hay discriminación de género en el área de trabajo y división sexual del trabajo al interior de los equipos: 30% frente a un 25% de las mujeres.

f) Expectativas y satisfacción en el trabajo

En Anillos, como en los otros instrumentos, la satisfacción con el trabajo es alta y son las mujeres quienes expresan mayores niveles de satisfacción (100% en todas las variables excepto un 75% en la variable ser responsable de personal) en todas las variables consideradas³³. Las brechas se dan en cinco de estas variables: los hombres se muestran menos satisfechos que las mujeres en relación al clima de trabajo (brecha de 15 puntos porcentuales), a la posibilidad de ejercer liderazgo (21,1 puntos porcentuales), a ser responsable de personal (brecha de 20 puntos porcentuales), al equilibrio con la vida privada (brecha de 35 puntos porcentuales) y al prestigio (brecha de 10 puntos porcentuales).

Es importante señalar que Anillos es el instrumento donde se presentan los menores porcentajes de satisfacción con el equilibrio entre la vida privada y la laboral (35%), y como se señala antes, solamente entre los hombres.

g) Condiciones laborales

Acerca de esta dimensión, al igual que en la anterior, tanto hombres como mujeres se muestran muy satisfechos respecto de las diferentes variables planteadas³⁴.

Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se observan en la opinión respecto a la posibilidad de compatibilizar la vida privada con la laboral, donde el 75% de las investigadoras está de acuerdo con esto, proporción que llega al 90% en el caso de los hombres.

³³ Salarios adecuados, posibilidades de desarrollo laboral, trabajo interesante, buen clima de trabajo, posibilidad de ejercer liderazgo, estar al mando de otros, equilibrio con la vida familiar, prestigio

³⁴ Flexibilidad horaria; condiciones adecuadas para la crianza; posibilidades de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente; solicitar permisos sin riesgo de un impacto negativo en la imagen; espacios para ejercer los conocimientos y; posibilidades de representar al equipo en conferencia y otras instancias.

Otra brecha se da en la opinión sobre la posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente, mientras los hombres piensan en un 89,5% que esto ocurra, un 75% de las mujeres piensa que esto se da en su trabajo.

Finalmente, en Anillos, se aprecia la mayor proporción de investigadores/as que opina que los permisos para ausentarse en el trabajo no generan un impacto negativo en su imagen, 90% para el caso de los hombres y el 100% en el caso de las mujeres.

Inserción en la Academia

a) Postulación

En esta dimensión, la mayor dificultad para hombres y mujeres radica en la necesidad de compatibilizar la postulación con las responsabilidades de docencia, de administración y extensión y acá se da también la mayor diferencia entre hombres y mujeres, 15,9 puntos porcentuales, que indican una mayor dificultad señalada por los hombres (90,9%) que por las mujeres (75%).

La burocracia previa también se percibe como una variable que dificulta la postulación a proyectos CONICYT, con un porcentaje de acuerdo entre los hombres de un 81% y de un 68,8% entre las mujeres, dándose así una brecha de 12,2 puntos porcentuales en esta categoría.

La exigencia de publicaciones, se percibe también como un aspecto que dificulta el proceso de postulación, pero sin diferencias importantes entre hombres y mujeres (77,3% y 75% respectivamente).

b) Adjudicación

Entre los investigadores y las investigadoras de proyectos de Inserción en la Academia, la adjudicación del proyecto fue considerada como particularmente dificultosa. No hay brechas en esta categoría, pero es interesante mencionar que para ambos sexos, la percepción de facilidad aumenta levemente cuando se consideraba retrospectivamente (luego de adjudicado el proyecto) de 13,6% a 18,1% en los hombres y de 6,3% a 18,8% en las mujeres.

c) Redes y contactos

En Inserción en la Academia, una amplia mayoría de los/as investigadores/as de este instrumento opinan que las redes y contactos son esenciales para lograr participar en sus proyectos actuales, tendencia que se presenta sin mayores diferencias entre mujeres y hombres (87,5% y 90,9% respectivamente). Acerca de los espacios en los cuales se configuran privilegiadamente estas redes, estos son por los espacios académicos y los congresos y seminarios, sin presentarse mayores diferencias por sexo de los/as investigadores/as.

Acerca de las personas claves para la conformación de redes, los profesores y académicos son el grupo más importante para investigadores de ambos sexos, pero son más mencionados por las mujeres (51,9%) que por los hombres (46,3%).

La única brecha encontrada decía relación con el rol de los compañeros de trabajo en la configuración de redes, los que son más importantes para las mujeres (25,9%) que para los hombres (12,2%).

d) Logro de metas

Para la mayoría de los y las investigadoras de proyectos de Inserción en la Academia, entre las características personales necesarias para el logro de metas, los méritos académicos constituían la principal variable: un 100% de los hombres y un 93,8% de las mujeres señalaron esto.

Muy por debajo de estos porcentajes, el esfuerzo y dedicación fue señalado sin mayores diferencias por hombres y mujeres (45,5% y 50% respectivamente) mientras que las habilidades y competencias fue una variable levemente más elegida por hombres que por mujeres (54,5% y 50%).

Respecto de las posibilidades de desarrollo profesional en relación con el sexo de los/as investigadores/as, la mayoría señala que su condición de mujer u hombre no incidió en sus logros profesionales. Sin embargo en esta variable hay una brecha de 14,8 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Ellos señalan en mayor medida (77,3%) que si hubiesen sido mujer sus logros hubiesen sido los mismos, mientras que un 62,5% de las mujeres sostiene que en el caso de haber sido hombres estarían en el mismo lugar en el que se encuentran hoy profesionalmente.

La brecha más importante se encuentra en la percepción de la ventaja de haber sido mujer u hombre, 33 puntos porcentuales; un 37,5% de las mujeres cree que su desarrollo profesional hubiese sido más favorable si hubiese sido hombre, mientras que solamente un 4,5% de los hombres sostiene que, de haber sido mujer, habría logrado mejor sus metas profesionales.

Ninguna mujer sostuvo que si hubiese sido hombre las condiciones habrían sido menos favorables, mientras un 18,2% de los hombres pensaba que de haber sido mujer su desarrollo profesional sería menos favorable.

e) Trabajo y discriminación de género

En esta dimensión en Inserción en la Academia, no se registran diferencias sustantivas entre las percepciones de investigadores e investigadoras, respecto de la discriminación de género en su área de trabajo, pero la cifra no es irrelevante, un 22,7% de los hombres y un 25% de las mujeres opinan que sí hay discriminación.

Donde sí se detecta una brecha es en la opinión acerca de la división sexual del trabajo al interior de los equipos. Mientras las mujeres opinan en un 50,0% que esto es así, un 22,7% de los hombres responde en este sentido. Se debe señalar que esta brecha significa que hay disparidad de percepciones acerca de la existencia de trabajos diferenciados por sexo al interior de los equipos, en el sentido de que existirían tareas para las que hombres y mujeres estarían naturalmente mejor capacitados.

f) Expectativas y satisfacción en el trabajo

En Inserción en la Academia, la satisfacción con el trabajo es alta tanto en hombres como en mujeres en todas las variables consideradas³⁵. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, salvo en la categoría "salario", donde los hombres se muestran mucho menos satisfechos

³⁵ Salarios adecuados, posibilidades de desarrollo laboral, trabajo interesante, buen clima de trabajo, posibilidad de ejercer liderazgo, estar al mando de otros, equilibrio con la vida familiar, prestigio.

que las mujeres (54,5% y 87,5% respectivamente), detectándose una brecha de 33 puntos porcentuales.

g) Condiciones laborales

Acerca de esta dimensión, al igual que en la anterior, tanto hombres como mujeres se muestran muy satisfechos respecto de las diferentes variables planteadas³⁶.

Una brecha importante en esta dimensión se observa respecto a la opinión sobre la posibilidad de ausentarse por enfermedad, ya que mientras la totalidad de los hombres está de acuerdo con que sí es posible hacerlo, el porcentaje baja a un 87,5% para el caso de las mujeres.

Adicionalmente, una diferencia más importante entre los dos sexos se da en lo relativo al impacto que se generaría en la imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares. El 95,2% de los hombres opina que no se genera un impacto negativo en la imagen, mientras que casi un tercio de las mujeres piensa que sí, estableciéndose una brecha de 26,4 puntos porcentuales en esta variable.

Inserción en la Industria

a) Postulación

En Inserción en la Industria, la burocracia es el elemento que es mayormente percibido, tanto por los investigadores (64,7%) como por las investigadoras (87,5%), como una variable que dificulta el proceso de postulación a proyectos CONICYT, estableciéndose una importante brecha entre ambos sexos.

En este instrumento, otra brecha de género se da en el caso de la percepción que se tiene respecto a las habilidades blandas como elemento que dificulta el proceso de postulación, donde son más las mujeres (57,1%) que los hombres (23,5%) las que opinan de este modo.

b) Adjudicación

En general, la adjudicación es considerada una dimensión dificultosa por los/as investigadores/as.

En este instrumento, no se registran casos de mujeres que hayan señalado que su percepción antes de haberse adjudicado el proyecto, haya sido que la adjudicación sería fácil, mientras que sí hubo casos de hombres que opinaron de este modo (11,8%). En este sentido, se establece una brecha entre ambos sexos.

Respecto a la visión actual de cómo fue realmente el proceso de adjudicación, fueron más los hombres (41,2%) que las mujeres (25%) los que opinaron que viéndolo ahora retrospectivamente, la adjudicación fue fácil, observándose así otra brecha de género.

c) Redes y contactos

El rol de las redes y contactos en Inserción en la Industria es considerado como esencial por la mayoría de los/as investigadores/as.

³⁶ Flexibilidad horaria; condiciones adecuadas para la crianza; posibilidades de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente; solicitar permisos sin riesgo de un impacto negativo en la imagen; espacios para ejercer los conocimientos y; posibilidades de representar al equipo en conferencia y otras instancias.

Los lugares que son mayormente considerados como aquellos donde se forman las redes, son los espacios académicos (51,5%), seguidos por los congresos y seminarios (30,3%) y el Estado (9,1%). En estas tres variables se observan brechas de género. Así, mientras los espacios académicos y el Estado son mayormente nombrados por las mujeres, los congresos y seminarios lo son más por los hombres.

Por otra parte, los/as investigadores/as señalaron mayoritariamente que las redes están conformadas por los/as profesores/as y académicos (40%), seguido por los/as compañeros/as de universidad (25%). No se observaron diferencias sustantivas entre hombres y mujeres en estas variables.

d) Logro de metas

Las habilidades y competencias tendieron a ser más determinantes que el esfuerzo y la dedicación para que los/as investigadores/as lograsen llegar a donde están ahora, sin observarse diferencias importantes entre mujeres y hombres.

Por otro lado, en este instrumento, todas las mujeres opinaron que todo/as los/as participantes de su proyecto de investigación están ahí gracias a sus méritos, mientras que casi un tercio de los hombres (31,3%) no opinaron del mismo modo, lo que establece una importante brecha de género respecto a la percepción de la justicia en la conformación del equipo de trabajo.

e) Trabajo y discriminación de género

En el caso de Inserción en la Industria, se presenta el mayor porcentaje de investigadores/as que opina que sí existe discriminación de género en su área de trabajo respecto a los demás instrumentos CONICYT (37,5%).

En este instrumento, la gran mayoría de los/as investigadores/as piensan que sus colegas tienen una buena opinión de ellos/as (95,9%). Sin embargo, no se observan brechas de género para ninguna de las variables que componen esta dimensión.

f) Expectativas y satisfacción con el trabajo

En Inserción en la Industria, tanto la totalidad de los hombres como la totalidad de las mujeres, consideró que el salario, las posibilidades de desarrollo profesional, los contenidos de trabajo motivadores, contar con un buen clima de trabajo, y poder equilibrar la vida privada con la laboral, son elementos importantes dentro de un trabajo.

Sin embargo, los mayores niveles de satisfacción se observan sólo en lo que respecta al clima laboral, el tener una posición de liderazgo, ser responsable de personal, y poder conciliar la vida privada con la laboral.

En el caso de las tres primeras, se establece una brecha de género entre las respuestas de mujeres y hombres, siendo las primeras, en todos estos casos, las que se manifiestan más satisfechas. Lo mismo ocurre con la satisfacción respecto a los salarios, ya que sólo un poco más de la mitad de los hombres se sienten satisfechos con éstos, mientras que en el caso de las mujeres, todas manifiestan satisfacción con sus sueldos.

Por el contrario, los hombres (81,8%) muestran mayores niveles de satisfacción que las mujeres (62,5%) en lo que respecta a pertenecer a una red científica de prestigio.

Pese a que en general son más las mujeres que los hombres los que manifiestan estar satisfechas, estas últimas (75%) tienden a manifestar menor interés que los hombres (93,8%) por participar en el futuro en un proyecto de similares características, habiendo así una brecha en lo que respecta a esto.

g) Condiciones Laborales

La mayoría de los investigadores (93,8%) como de las investigadoras (100%) señalaron que en sus actuales trabajos se dan los espacios para poner en práctica sus conocimientos.

Se observa una brecha en lo que respecta a las posibilidades de representar al equipo en conferencias, ponencias y otras instancias, ya que son más las mujeres (100%) que los hombres (87,5%) las que señalan que en sus trabajos se dan estas condiciones.

Por el contrario, en lo que respecta a las condiciones para ejercer la maternidad o paternidad en el trabajo, la situación se invierte, ya que mientras la gran mayoría de los hombres señaló que en el trabajo se dan las condiciones adecuadas para poner tener o criar hijos/as (86,7%), sólo un poco más de un tercio de las mujeres estuvo de acuerdo con esta opinión (37,5%), estableciéndose así una importante brecha de género.

Asimismo, esta información se condice con los análisis de las entrevistas en profundidad, las que dan cuenta de que las mujeres no visualizan barreras de acceso por el solo hecho de ser mujeres, pero sí comienzan a visualizarlas en tanto madres.

FONDEF

a) Postulación

En FONDEF, una gran mayoría de las investigadoras (97,7%) visualizan como un obstáculo para la postulación a proyectos apoyados por CONICYT, el compatibilizar la carga de tareas, docencia y administración, existiendo una brecha de género respecto a las opiniones de los hombres (85,2%), los que tienden a visualizar esto como menos problemático.

Por otro lado, si bien se visualizan otros elementos que dificultan la postulación, como el contar con ciertas habilidades blandas, tener ciertos años de experiencia, y la burocracia propia del proceso, las opiniones de mujeres y hombres respecto a estos elementos no se diferencian de manera sustancial.

b) Adjudicación

La adjudicación es percibida en general como una meta difícil de lograr.

Si bien fueron más los hombres (8,2%) que las mujeres (2,3%) los que opinaron que antes de adjudicárselo, percibían que adjudicarse del proyecto sería fácil, la diferencia entre ambos sexos es pequeña, por lo que no existe una brecha de género en esta dimensión.

c) Redes y contactos

En FONDEF, las redes y contactos son considerados como centrales tanto por hombres (90,2%) como por mujeres (95,3%), para lograr participar en proyectos CONICYT.

Si bien los espacios académicos tienden a ser percibidos como los lugares más importantes para el desarrollo de redes y contactos (43,5%), éstos adquieren el menor porcentaje relativo entre todos los instrumentos CONICYT. Esto probablemente se deba a la importancia que adquiere el Estado (9,1%) en este instrumento.

Las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a los lugares de formación de las redes resultan mínimas.

Por otro lado, los/as investigadores/as opinan mayoritariamente que las redes son conformadas por los profesores/as y académicos/as (45,9%), habiendo una brecha de género entre las opiniones de hombres (49,8%) y mujeres (37,1%).

d) Logro de metas

Las diferencias entre aquellos/as que respondieron que las habilidades y competencias habían sido más importantes que el esfuerzo y dedicación para logra llegar a estar donde está ahora, son menores, acercándose ambos grupos al 50%. Los resultados por sexo replican esta tendencia, no habiendo diferencias importantes entre hombres y mujeres.

Entre los investigadores hombres de este instrumento, un muy bajo porcentaje (1,6%) respondió que las cosas habrían sido más favorables para ellos en caso de haber sido mujeres, mientras que casi la mitad de las mujeres (44,2%) opinaron que las cosas habrían sido más favorables para ellas de haber sido hombres, lo que denota una clara brecha entre ambos sexos.

En este sentido, se da una percepción generalizada de que el entorno es poco favorable para las mujeres en comparación con los hombres, lo que hace que el sexo sea percibido como una condicionante para lograr alcanzar las metas de manera sencilla o no.

e) Trabajo y discriminación de género

En FONDEF, casi un tercio de los/as investigadores/as creen que existe discriminación de género en su área de trabajo (30,5%). Esta opinión es mayormente compartida por las mujeres (46,5%) que por los hombres (24,8%), estableciéndose una brecha de género.

Por otra parte, aunque no se observaron grandes diferencias entre hombres y mujeres, más de un tercio de los/as investigadores/as opinan que hay tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor por uno de ambos sexos en el medio de investigación.

f) Expectativas y satisfacción con el trabajo

Los elementos que son considerados más importantes en el trabajo, tanto por hombres como por mujeres, son las posibilidades de desarrollo profesional, los contenidos de trabajo motivadores, el buen clima laboral y contar con un salario adecuado.

Sin embargo, no todos/as los investigadores/as se encuentran satisfechos/as con estos elementos.

Así, menos de las tres cuartas partes de los/as censados manifestó estar satisfecho/a con su sueldo e incentivos, mientras que en el caso del clima laboral, resultaron ser más los hombres (89,9%) que las mujeres (78,6%) los/as que se encontraban satisfechos respecto a esto, estableciéndose una brecha de género en este ámbito.

Por otra parte, si bien una amplia mayoría de los/as investigadores/as dijeron sentirse beneficiados/as de participar en el proyecto de investigación financiado por CONICYT, son más los hombres (94,9%) que las mujeres (82,9%) los que manifestaron interés por participar a futuro en un proyecto de similares características.

Más allá de esto, las entrevistas dieron cuenta de que FONDEF es evaluado como fundamental en diversos aspectos del desarrollo académico y de investigación en Chile, ya que para todos los entrevistados involucrados en proyectos FONDEF, este ha representado una oportunidad de consolidación y de continuidad de su trabajo.

g) Condiciones Laborales

Las investigadoras (45,2%) de FONDEF tendieron más que los hombres (24,6%) a declarar que se genera un impacto negativo en su imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares, observándose una brecha de género entre ambos.

Otra diferencia entre hombres mujeres se observa para el caso del poder ausentarse por enfermedad. Son más las mujeres (38,1%) que los hombres (27%) las que piensan que no es posible ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente, observándose así otra brecha de género.

Asimismo, mientras un tercio de las mujeres opinó que no existe flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada con la laboral, entre los investigadores hombres esta opinión fue compartida sólo por un quinto de éstos. Situación similar ocurre en lo que respecta a la opinión de ambos sexos sobre la existencia de condiciones adecuadas para poder tener o criar hijos/as, ya que fueron más los hombres (73%) que las mujeres (54,8%) los que opinaron que sí existían dichas condiciones en el trabajo. De este modo, se establecen brechas de género para ambos casos.

Adicionalmente, los hombres (92,4%) perciben que pueden representar al equipo en conferencias, ponencias y otras instancias, más que las mujeres (78,6%).



CAPITULO V: RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que presentamos a continuación hacen parte del análisis que se realizó en este estudio, destacando, tanto los avances en la incorporación de las mujeres al ámbito científico tecnológico y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres como parte de los lineamientos generales de las políticas públicas, así como las brechas y obstáculos existentes en la materia, de acuerdo a las opiniones de investigadores e investigadoras.

A continuación presentamos propuestas en cuatro ámbitos de acción que nos parecen pertinentes para avanzar en la equidad de género en CONICYT.

1. Orientación estratégica: Postulación y Adjudicación de proyectos.

La postulación a proyectos CONICYT involucra la presentación de un proyecto de investigación a algunos de los instrumentos que hacen parte de este estudio (Anillos, Inserción en la Industria, Inserción a la Academia y FONDEF). La postulación es la primera fase de la relación de los investigadores/as con CONICYT y por tanto, es anterior a la adquisición de un proyecto.

Objetivo

Integrar un enfoque de género en la postulación a proyectos apoyados por CONICYT que permita equiparar los grados de dificultad/facilidad percibidos por hombres y mujeres para lograr la adjudicación.

Líneas de acción

- Estudiar la posibilidad de flexibilizar el criterio de exigencia de publicaciones tanto para hombres como para mujeres jóvenes.
- Realización de un estudio sobre la relevancia de las habilidades blandas de investigadores/as en el desarrollo de competencias de tal modo de evitar diferencias de acceso a diversas responsabilidades al interior de los proyectos.
- Revisar los aspectos burocráticos de la postulación a proyectos CONICYT a través de un estudio acucioso de los documentos exigidos en esta etapa.

2. Orientación estratégica: Conciliación trabajo y vida privada

Objetivo

Mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres, específicamente en lo que respecta a la compatibilidad de las tareas académicas y laborales, con la vida privada y las responsabilidades parentales.

Líneas de acción

- Proponer mecanismos de control desde la adjudicación de los proyectos fomentando la presentación de propuestas que especifiquen claramente jornadas laborales compatibles con la vida privada, especialmente en lo que respecta a las responsabilidades de los/as Directores/as de proyecto.
- Fomentar el respeto por los permisos parentales y promover la incorporación de guarderías infantiles en los lugares de trabajo. Esto implica lograr cambios en la infraestructura, lo que obligaría a establecer alianzas o convenios con universidades, centros de estudios y con el mundo productivo.

3. Orientación estratégica: Condiciones laborales y buenas prácticas

Objetivo

Fomentar la incorporación de buenas prácticas en los procesos vinculados a esta materia, identificar buenas prácticas nacionales e internacionales con el fin de incorporarlas al contexto nacional.

Líneas de acción

- Fomentar el estudio de buenas prácticas al interior de los equipos de proyectos aprobados.
- Realización de actualizaciones periódicas sobre conocimiento acerca de la situación diferenciada de hombres y mujeres en el quehacer científico y tecnológico, lo que permitirá visibilizar la temática de género en el campo de las ciencias.
- Realización periódica de monitoreos del quehacer científico que incluyan, además de la variable sexo, componentes geográficos y etéreos entre otros.
- Profundizar en los datos desagregados por sexo, por disciplina, responsabilidades dentro del equipo de investigación y salarios.
- Incorporar un enfoque de género al fomento de la investigación asociativa, considerando el fomento del liderazgo femenino dentro de los equipos.
- Realización de un estudio específico de percepción de expectativas salariales de investigadores/as y de políticas salariales y de incentivos al interior de los proyectos de investigación apoyados por CONICYT, con el fin de relevar información que permita conocer las causas profundas de las diferencias en los niveles de satisfacción de ambos sexos.
- Incorporar como tema de debate y estudio la división de las responsabilidades al interior de los equipos de investigación con el objetivo de problematizar la tendencia a que las mujeres “más ordenadas y meticulosas” se hagan cargo de lo administrativo y los hombres lleven la vocería.

BIBLIOGRAFIA

- Alméras Diane. "Procesos de cambio en la visión masculina de las responsabilidades familiares", en Olavaria, José & Parrini, Rodrigo (editores). (2000) "Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia". FLACSO-Chile, Santiago.
- Abello, Raimundo; Madariaga, Camilo. "Las redes sociales ¿para qué?", en Psicología desde el Caribe. Universidad del Norre. N° 2-3, 1999: p. 116-135.
- Bonder, G. (2004) EQUIDAD DE GÉNERO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN AMÉRICA LATINA: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades. "This work was carried out with the aid of a grant from the IDRC, Ottawa, Canada"
- Clair, R. (1996) "La formación científica de las mujeres ¿Porqué hay tan pocas científicas?". Ediciones Catarata
- CONICYT (2006) "Panorama Científico", Vol. 20. Edición especial, Julio de 2006.
- CONICYT. "Estadísticas al 2006 (Becas)". En: http://www.conicyt.cl/573/articles-29344_esta_becas06.pdf. Accesado en mayo del 2008.
- CONICYT. "Estadísticas 2007". En: http://www.conicyt.cl/573/articles-29323_esta_becas07.pdf. Accesado en mayo del 2008.
- CONICYT. "Estadísticas Género y Encuestas CONICYT". En: <http://www.conicyt.cl/573/article-29314.html>. Accesado en junio del 2008.
- Estébanez María Eliana (2003). "La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina. Informe Final". Redes, Argentina.
- Etzkowitz Henry, Kemelgor Carol, Uzzi Brian (2006). "Athena Unbound. The advancement of women in science and technology". Cambridge. Recuperado de http://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=H054a0cyO7cC&oi=fnd&pg=PP8&dq=%22Etzkowitz%22+%22Athena+Unbound:+The+Advancement+of+Women+in+Science+and+...%22+&ots=VsrCxQx5_6&sig=YzRUBR53W09U5580ggCBNg-d46A#PPA16,M1. Accesado en junio del 2008.
- Fernández Lourdes. "Roles de género y mujeres académicas" en Ciencias Sociales, N° 88 (2), 2000, 63 – 75.
- FLACSO - Chile. (2006). "Guía para la Transversalización de Género en el PNUD". Chile. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Chile.
- INWES, Red Internacional de Mujeres Ingenieras y Científicas; Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina.
- Ministerio Secretaría General de Gobierno (2004). "Plan por la igualdad y la no discriminación 2004 – 2006." Chile.

- Nash June. "Las mujeres en el medio: globalización y nueva ilustración". En Revista de Ciencias Sociales. Nº 101 – 102 (III-IV), 2003: 11 – 26.
- Nordin, E. (1997) "Kvinnliga forskare stoppas i karriären". Dagens Medicin. Estocolmo, Suecia.
- Otero García Castrillón. Carmen "igualdad de género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria. Revista de Derecho Comunitario, vol. 6, núm. 12, 2002, pp.489-502, Madrid
- PNUD (2006). Guía para la Transversalización de Género en el PNUD. Chile. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Chile. Elaborado por Valdés, T, Fritz, H, Dides, C. Ferrada, R. FLACSO-Chile.
- Rebufel Viviana (2007). "Situación actual de la participación femenina en los fondos públicos de financiamiento en investigación y propuestas de intervención". Tesis. Universidad de Chile.
- Reyes Andrea; Lamadrid Andrea. (2004). "Género y Sexualidad. Elementos conceptuales y lineamientos estratégicos para el trabajo en sexualidad y salud sexual y reproductiva desde SERNAM. Servicio Nacional de la Mujer, Chile.
- Sierra Bravo, Restituto, (1991). "Técnicas de Investigación Social", Paraninfo.
- Tomei Manuela. "El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas" en Abramo, Laís (ed.), Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, 2006, Chile.
- Unión Europea. "Gender Equality. Women at the heart of the research agenda" Información obtenida del sitio web de la Comisión Europea (28 de mayo de 2008) <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=123>.
Accesado en junio del 2008
- Vidal Francisco, Marió Andrés, Jerez Jimena, et. al. (2007). "Sexualidad, género y VIH/SIDA: ¿Qué piensan los futuros docentes chilenos/as?". VIVO POSITIVO.
- WIRDEM Report (2008) "Mapping the maze. Getting more women to the top in research". European Comisión, European Research Area.
- Yañez, Sonia Ponencia "género y excelencia en Investigación científica y tecnológica". Conferencia CEM – CONICYT: Excelencia científica y equidad de género: En busca de buenas prácticas en investigación científica y tecnológica. Santiago, diciembre 2007.



Anexo 1: Cuestionario y pauta

A. CUESTIONARIO PARA INVESTIGADORES/AS

Estimado/a participante, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT, está realizando un estudio sobre las percepciones y opiniones de los y las investigadores/as respecto de su participación y desarrollo en distintos proyectos de investigación del Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología, asociados a los instrumentos Inserción en la Academia, Inserción en la Industria, Anillos Antárticos, Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología, Anillos de Investigación en Ciencias Sociales, y para el caso de FONDEF, para sus proyectos de Investigación y Desarrollo (I+ D).

Le solicitamos a usted colaborar con esta investigación, respondiendo la siguiente encuesta, la cual es desarrollada, en todas sus fases, por el Programa Género y Equidad de FLACSO-Chile, garantizándose el **anonimato** de todos/as los/as participantes, y la más absoluta **CONFIDENCIALIDAD** de las respuestas. Esta encuesta tiene únicamente fines **estadísticos y de toma de decisiones** y sus resultados serán de gran ayuda para mejorar las posibilidades de accesibilidad y desarrollo de proyectos de investigación tanto en hombres como mujeres en el país.

No existen preguntas correctas o erróneas, por lo que le solicitamos contestar la encuesta de la manera más sincera posible.

En caso de que tenga usted cualquier duda, puede comunicarse con XXX, al mail XXX.

Todas las preguntas están referidas a proyectos de I+D, adjudicados por CONICYT a través de sus programas Bicentenario de Ciencia y Tecnología y FONDEF a la institución a la que usted pertenece.

¡MUCHAS GRACIAS!

1- ¿Qué edad tiene usted?

2- Sexo:

3- Estado civil:

- a) Casado/a
- b) Soltero/a
- c) Viudo/a
- d) Separado/a

4- Nº de hijos/as:

5- En caso de que sea ud. Mujer, ¿está actualmente embarazada?:

- a) Sí
- b) No

	Antes de participar en el proyecto de investigación, ¿cuán difícil pensaba usted que sería adjudicarse éste?
1	1- Muy difícil 2- Algo difícil 3- Algo fácil 4- Muy fácil

	Viéndolo ahora en retrospectiva, ¿cuán difícil siente usted que fue adjudicarse el proyecto?
2	1- Muy difícil 2- Algo difícil 3- Algo fácil 4- Muy fácil

¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Marque una alternativa por afirmación):					
3	Contar con el número de publicaciones exigidas dificulta el proceso de postulación al proyecto ¹	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Compatibilizar investigación con la carga de tareas de docencia, administración y extensión, dificulta el proceso de postulación al proyecto ²	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	La existencia de burocracia previa dificulta el proceso de postulación al proyecto	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Contar con la cantidad de años de experiencia comprobada exigida dificulta el proceso de postulación al proyecto ³	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Contar con ciertas habilidades blandas dificulta el proceso de postulación al proyecto ⁴	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo

¹Por decisión de CONICYT esta pregunta no aplica para FONDEF ni para Inserción en la Industria.

²Por decisión de CONICYT esta pregunta no aplica para Inserción en la Industria

³Por decisión de CONICYT esta pregunta aplica sólo para FONDEF e Inserción en la Industria

⁴Por decisión de CONICYT esta pregunta aplica sólo para FONDEF e Inserción en la Industria

4	<p>¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con la siguiente afirmación?: "Los contactos y redes son esenciales para lograr participar en proyectos de investigación como este".</p> <p>1- Muy de acuerdo 2- Algo de acuerdo 3- Algo en desacuerdo 4- Muy en desacuerdo</p>
---	---

5	<p>Según su experiencia, ¿dónde se forman y desarrollan las redes y contactos relacionados con los proyectos de investigación como este? Marque una o más alternativas. (Responda esta pregunta sólo en caso de que su respuesta a la pregunta 4 haya sido "De acuerdo" o "Muy de acuerdo". En caso contrario, deje en blanco y avance a la pregunta 7)</p> <p>1- En los espacios académicos (universidad, centros de investigación, etc...).</p> <p>2- En el Estado.</p> <p>3- En los espacios informales (lugares de esparcimiento).</p> <p>4- En los congresos, seminarios y afines.</p> <p>5- En la oficina.</p> <p>6- Otros, ¿cuáles?: _____</p>
---	--

6	<p>Según su experiencia, ¿quiénes conforman las redes y contactos relacionados con los proyectos de investigación como este? Marque una o más alternativas. (Responda esta pregunta sólo en caso de que su respuesta a la pregunta 4 haya sido "De acuerdo" o "Muy de acuerdo". En caso contrario, deje en blanco y avance a la pregunta 7)</p> <p>1- Profesores/as y académicos</p> <p>2- Compañeros/as de universidad</p> <p>3- Políticos</p> <p>4- Funcionarios/as Públicos/as</p> <p>5- Compañeros/as de trabajo</p> <p>6- Otros, ¿cuáles?: _____</p>
---	--

7	<p>Desde el punto de vista profesional, ¿qué cree usted que fue más determinante para que usted llegase a estar donde está ahora, sus habilidades y competencias o su esfuerzo y dedicación?</p> <p>a) Habilidades y competencias</p> <p>b) Esfuerzo y dedicación</p>
---	--

8	<p>¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con la siguiente afirmación?: "Todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a nuestros méritos".</p> <p>1- Muy de acuerdo 2- Algo de acuerdo 3- Algo en desacuerdo 4- Muy en desacuerdo</p>
---	---

9	<p>En el caso hipotético de que usted hubiese sido del sexo opuesto, ¿cree usted que las condiciones para llegar a donde está ahora (profesionalmente hablando), hubiesen sido...?</p> <p>1- Más favorables 2- Menos favorables 3- Igual a como fueron/son</p>
---	---

10	<p>¿Cree usted que existe discriminación de género en su área de trabajo?</p> <p>1- Sí 2- No</p>
----	--

11	<p>¿Hay tareas específicas que pueden ser llevadas mejor por una mujer o por un hombre, en el medio de investigación?</p> <p>1- Sí 2- No</p>
----	--

12	<p>¿Qué opinión cree que tienen de usted las personas de su equipo de trabajo?</p> <p>1- Muy buena 2- Algo buena 3- Algo mala 4- Muy mala</p>
----	---

13	¿Qué importancia le atribuye usted, desde lo personal, a los siguientes factores laborales, en general?				
	a) Salario adecuado	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante
	b) Posibilidades de desarrollo profesional	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante
	c) Contenidos de trabajo motivadores	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante
	d) Buen clima de trabajo	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante
	e) Posición de liderazgo	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante

	importante	importante	importante	importante
g) Equilibrio entre la vida privada y la laboral	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante
h) Ser parte de una red científica de prestigio	Muy importante	Algo importante	Poco importante	Nada de importante

Y ahora, ¿en qué medida cree usted que su participación en este proyecto de investigación satisface sus expectativas respecto a...?					
14	a) Salarios/incentivos adecuados	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	b) Posibilidades de desarrollo profesional	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	c) Contenidos de trabajo interesantes	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	d) Buen clima de trabajo	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	e) Posición de liderazgo	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	f) Ser responsable de personal	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	g) Equilibrio entre la vida privada y la laboral	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada
	h) Ser parte de una red científica de prestigio	Lo/a satisface totalmente	Lo/a satisface algo	Lo/a satisface poco	No lo/a satisface en nada

15 ¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Marque una alternativa por afirmación):				
a) En mi actual trabajo como investigador/a existe flexibilidad horaria para compatibilizar la vida privada (ámbito doméstico, familiar, etc...) con la vida laboral	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
b) En mi actual trabajo como investigador/a se dan los espacios para poner en práctica mis conocimientos	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
c) En mi actual trabajo como investigador/a existen las condiciones adecuadas para poder tener/criar hijos/as	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
d) En mi actual trabajo como investigador/a es posible ausentarse por enfermedad hasta recuperarse	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo

completamente				
e) En mi actual trabajo como investigador/a tengo la posibilidad de representar al equipo en conferencias, ponencias, y otras instancias.	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
f) En mi actual trabajo como investigador/a no se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo

	¿Cuán beneficioso cree que es para usted el participar en este proyecto de investigación?
16	1- Muy beneficioso 2- Algo beneficioso 3- Poco beneficioso 4- Nada de beneficioso

	¿Cree usted que a futuro estará interesado/a en participar en otro proyecto de las mismas características que el actual?
17	1- Sí 2- No

B. CUESTIONARIO PARA DIRECTORES/AS DE PROYECTO

Estimado/a participante, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT, está realizando un estudio sobre brechas de género en el acceso y el desarrollo de proyectos de investigación del Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología, asociados a los instrumentos Inserción en la Academia, Inserción en la Industria, Anillos Antárticos, Anillos de Investigación en Ciencia y Tecnología, Anillos de Investigación en Ciencias Sociales, y para el caso de FONDEF, para sus proyectos de Investigación y Desarrollo (I+ D).

Le solicitamos a usted colaborar con esta investigación, respondiendo la siguiente encuesta, la cual es desarrollada, en todas sus fases, por el Programa Género y Equidad de FLACSO-Chile, garantizándose el **anonimato** de todos/as los/as participantes, y la más absoluta **confidencialidad** de las respuestas. Esta encuesta tiene únicamente fines **estadísticos y de toma de decisiones** y sus resultados serán de gran ayuda para mejorar las posibilidades de accesibilidad y desarrollo de proyectos de investigación tanto en hombres como mujeres en el país.

No existen preguntas correctas o erróneas, por lo que le solicitamos contestar la encuesta de la manera más sincera posible.

En caso de que tenga usted cualquier duda, puede comunicarse con XXXX, al mail XXXX

Todas las preguntas están referidas a proyectos de I+D, adjudicados por CONICYT a través de sus programas Bicentenario de Ciencia y Tecnología y FONDEF a la institución a la que usted pertenece.

¡MUCHAS GRACIAS!

1- ¿Qué edad tiene usted?

2- Sexo:

3- Estado civil:

- a) Casado/a
- b) Soltero/a
- c) Viudo/a
- d) Separado/a

4- Nº de hijos/as:

5- En caso de que sea ud. Mujer, ¿está actualmente embarazada?:

- a) Sí
- b) No

Por favor, conteste Sí, No a cada una de las siguientes afirmaciones, dependiendo si desde su punto de vista éstas son correctas o no.			
1	Para este proyecto de investigación el reclutamiento y la selección de investigadores/as se realizan sin discriminación de género.	Sí	No
	Para el reclutamiento y selección de investigadores/as se consideraron los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar el sexo del seleccionado/a.	Sí	No
	En este proyecto de investigación, las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de representar a la institución o al equipo en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	Sí	No
	En este proyecto de investigación se garantizan salarios y prestaciones a responsabilidades iguales tanto a hombres como a mujeres.	Sí	No
	En este proyecto de investigación se otorgan permisos al equipo para realizar diligencias personales como asistir al médico o atender trámites de orden personal (licencia, pasaporte, etc.) sin importar el sexo de el o la solicitante.	Sí	No
	En este proyecto de investigación se conserva los derechos de las mujeres que han solicitado algún permiso de maternidad.	Sí	No
	En la institución que patrocina el proyecto de investigación las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.	Sí	No
	En este proyecto de investigación se busca respetar los horarios laborales para no interferir con la vida familiar.	Sí	No
	La institución que patrocina el proyecto de investigación cuenta con servicio de guardería para atender a hijas e hijos mientras las personas se encuentran laborando.	Sí	No

2	¿Tenía usted preferencia, o le solicitó a usted la institución patrocinante del proyecto de investigación, contratar exclusiva o mayoritariamente de un sexo específico? ¿De cuál?
	a) Hombre
	b) Mujer
	c) No hubo preferencias ni solicitudes de un sexo específico

3	<p>¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está usted con la siguiente afirmación?: <i>"Todos/as los/as participantes de este proyecto de investigación estamos acá gracias a nuestros méritos".</i></p> <p>1- Muy de acuerdo 2- Algo de acuerdo 3- Algo en desacuerdo 4- Muy en desacuerdo</p>
4	<p>¿Cree usted que existe discriminación de género en su área de trabajo?</p> <p>1- Sí 2- No</p>
5	<p>¿Hay tareas específicas que pueden ser llevadas mejor por una mujer o por un hombre, en el medio de investigación?</p> <p>1- Sí 2- No</p>

C. PAUTA DE ENTREVISTA CUALITATIVA

Historia académica

1. Haga un relato de su formación académica desde su titulación. (tiempo para obtención de grados académicos)
2. Cuáles fueron las principales dificultades en este proceso.
3. ¿Y cuáles fueron los facilitadores?
4. ¿Cómo hubiese sido esta historia si usted hubiese sido hombre/mujer?

Sobre los productos CONICYT

5. ¿Usted conoce los productos de CONICYT?
6. ¿Qué opina del funcionamiento de estos?
7. ¿Describa el lugar que estos productos han ocupado en su trayectoria académica?
8. Evalúe el grado de dificultad que ha implicado para usted postular a los productos CONICYT.
9. Que características personales han influido positivamente/negativamente en los resultados de estas postulaciones.
10. Cuál sería la situación ideal para los investigadores/as

La constitución de equipos: las redes

11. Cómo se constituyen los equipos para concursar.
12. ¿Cuáles son sus experiencias en relación con el establecimiento de redes en relación con el progreso de su carrera profesional?
13. ¿Cuál es la importancia del establecimiento de redes?
14. ¿Cuáles son sus aspiraciones en torno al establecimiento de redes?
15. ¿Dispone de tiempo para establecer redes?
16. ¿Tiene acceso a redes?
17. ¿Experimenta los beneficios del establecimiento de redes?
18. ¿Cuáles son las barreras para el establecimiento de redes?
19. ¿Hay diferencias de género? Si fuera hombre/mujer, ¿cómo sería?
20. ¿Cuáles son las redes más importantes en su ámbito?
21. Cómo se definen las posiciones al interior de los equipos de investigación.
22. ¿Cuál es su experiencia respecto de los proyectos Bicentenario? Describa el proceso para formar parte de los equipos propuestos por la empresa.

CONICYT y la carrera académica

23. ¿Cómo es el progreso normal de una carrera académica?
24. ¿Qué papel juegan los productos de CONICYT en este progreso?
25. ¿Cómo considera el proceso de evaluación de propuestas? (criterios, idoneidad de evaluadores, etc)
26. ¿Conoce situaciones que pudieran ser consideradas poco equitativas entre distintos investigadores?
27. ¿Cree que se participa en igualdad de condiciones?
28. ¿Qué ayuda ha sido especialmente positiva para su carrera?
29. ¿Quiénes la han apoyado?
30. ¿Qué otros factores ayudaron?
31. ¿Ha habido algo que obstaculice su carrera?

32. ¿Cómo ha conciliado las distintas áreas en su carrera (trabajo, investigación, condiciones de entidades financiadoras, lo personal)?
33. ¿Existen expectativas diferentes hacia hombres y mujeres?
34. ¿Existe acceso restringido a redes?
35. ¿Hay falta de información acerca de las estrategias para desarrollar una carrera profesional?
36. Si fuera posible ¿qué modificaciones haría a los productos de CONICYT?
37. ¿Cómo piensa que es percibida por sus colegas masculinos?
38. ¿Trata alguna vez de los temas de género que conciernen a las mujeres en su entorno profesional? ¿De qué tipo de temas?
39. ¿Desea hacer otros comentarios?



Anexo 2: Criterios Éticos

Los aspectos éticos que se consideraron en esta investigación cualitativa se relacionan con asegurar la participación de los sujetos, en este caso de los y las investigadores/as de manera voluntaria y con conocimiento para decidir sobre la participación en las entrevistas en profundidad.

Como medida fundamental nos propusimos asegurar que los y las participantes no se vieran afectados negativamente en ningún sentido, para ello se consignaron los siguientes criterios:

1. Asegurar el anonimato de los y las participantes: Los nombres de las personas participantes del estudio no serán registrados, y las fichas de caracterización no incluyeron el nombre real, de manera de asegurar su anonimato. Las cintas grabadas fueron rotuladas de acuerdo al sexo y región geográfica.
2. Informar de los fines de la investigación.
3. No hacer uso de la información recopilada para fines ajenos a la investigación.
4. Informar de las condiciones de la entrevista en profundidad: uso de grabadora y la existencia de material transcrito.
5. Asegurar privacidad de la situación de entrevista tanto grupal como individual.
6. Las entrevistas en profundidad fueron realizadas por los/as profesionales responsables del estudio.
7. En cada entrevista se solicitó el consentimiento firmado.
8. Se informó a los/as participantes de:
 - a. Los fines de la investigación.
 - b. Su derecho a interrumpir en cualquier momento su participación en el estudio; a optar por no responder si alguna pregunta les parece incómoda o que afecta su privacidad.