



Comisión Nacional
de Investigación
Científica y
Tecnológica



LÍNEA BASE DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y DEPARTAMENTOS

Fase 1: Situación Inicial

Comisión Nacional de Investigación
Científica y Tecnológica
CONICYT

Documento elaborado y revisado por el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, a partir del trabajo coordinado en la Mesa Interna de Género, integrada por profesionales de los siguientes programas y departamentos:

- Programa Formación de Capital Humano Avanzado
- Fondecyt
- Fondap
- Fondef
- Fonis
- Astronomía
- PAI
- PCI
- PIA
- Regional
- Departamento de Gestión de Personas
- Departamento de Administración y Finanzas

Unidad de Estudios

CONICYT

Noviembre 2018

PRESENTACIÓN

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT, actualizó su Política Institucional de Género (2017) con el objetivo de materializar, de manera más concreta y transversal, acciones más robustas que expliciten desafíos y muestren sus resultados de forma permanente, con un carácter progresivo en el tiempo y en sintonía con perspectivas e indicadores reconocidos y validados internacionalmente.

Este objetivo se establece bajo tres ejes clave: *Promover y potenciar la igualdad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica; Visibilizar el desarrollo de la Ciencia y Tecnología del país desde una perspectiva de igualdad de género; e Instalar una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros de CONICYT.*

En este contexto, y en razón de lograr su meta, ha definido un conjunto de acciones estratégicas que se traducen en el Plan de Acción de Género para el período 2017 – 2025. En su primera etapa, éste definió como proceso clave la elaboración de un análisis de línea base en dos fases, la evaluación diagnóstica, y una segunda fase, de evaluación de oportunidades.

Durante el período 2017 - 2018, se ejecutó la primera fase, en que se revisaron y analizaron las acciones de género existentes según programas y departamentos de la institución; se identifican diferentes medidas utilizadas en los programas y fondos que hoy en día gestiona CONICYT, con el fin de incentivar la mayor participación femenina en el sistema nacional de ciencia y tecnología. Este proceso de análisis profundiza el diagnóstico institucional sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus diferentes programas y departamentos de apoyo.

Adicionalmente, el documento da cuenta del uso de beneficios incorporados en las bases de los distintos instrumentos que hoy en día financian la investigación y desarrollo científico en el país, así como también sobre la cultura de equidad de género que se refleja en la participación femenina de los comités de evaluación y equipos de investigación que surgen a partir de la gestión institucional.

Este documento recoge las experiencias de cada programa y departamento, visualizando las brechas existentes en el desarrollo de la ciencia y tecnología. Además, este informe espera sensibilizar respecto a la importancia de la incorporación de la mujer en la carrera científica, especialmente en cargos que impliquen mayor liderazgo y áreas de baja participación y que resultan estratégicas para el desarrollo del país.

En la segunda fase de este proceso, iniciada este 2018 y que concluye durante el año 2019, se analizan las oportunidades que se presentan en cada programa para incorporar medidas de género acordes a la naturaleza de cada convocatoria, y se da cuenta de las acciones que se han desarrollado en pos de visibilizar, promover e instalar una cultura de equidad de género en la gestión de la institución.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. FONDO NACIONAL DE DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO	5
2. PROGRAMA FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO.....	10
3. FONDO DE DESARROLLO DE LA ASTRONOMÍA NACIONAL	13
4. FONDO DE FOMENTO AL DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO - FONDEF.....	16
5. FONDO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN SALUD-FONIS	17
6. PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN ASOCIATIVA - PIA.....	19
7. PROGRAMA DE ATRACCIÓN E INSERCIÓN DE INVESTIGADORES - PAI	23
8. PROGRAMA REGIONAL	25
9. FONDO DE EQUIPAMIENTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO MEDIANO - FONDEQUIP.....	28
10. FONDO DE FINANCIAMIENTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN EN ÁREAS PRIORITARIAS - FONDAP.....	29
11. PROGRAMA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL-PCI	32
12. LÍNEA BASE DE GÉNERO EN DEPARTAMENTOS DE APOYO CONICYT.....	34
12.1. DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	34
12.2. DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS	35

1. FONDO NACIONAL DE DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO

El Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondecyt) tiene por objetivo estimular y promover el desarrollo de investigación científica y tecnológica básica, y es el principal fondo de este tipo en el país. Creado en 1981, ha financiado más de 16 mil proyectos de investigación.

En la actualidad, el programa tiene tres instrumentos principales, cada uno destinado a una etapa de investigación distinta. El instrumento “Fondecyt Regular” está orientado a investigadores con trayectoria; el instrumento “Fondecyt Iniciación” está destinado a investigadores jóvenes que hayan tenido el grado de doctorado en los últimos 8 años; y el instrumento “Fondecyt Postdoctorado” incluye a aquellos que obtuvieron el grado de doctorado dentro de los últimos tres años¹.

Por esta razón, las diferencias de género en el programa Fondecyt están enmarcadas en las diferencias que emergen en distintas etapas de la trayectoria del investigador. Cada instrumento está ideado para una etapa distinta de la carrera investigativa. Las diferencias de participación femenina entre instrumentos, por tanto, reflejan las dificultades para seguir una carrera exitosa en las distintas etapas de la carrera en investigación.

Además, Fondecyt aplica variadas políticas orientadas a la equidad de género. Entre ellas, extensiones de pre y post natal, extensión de períodos de evaluación para investigadoras que tuvieron hijos, entre otras. Este documento revisa algunas de las estadísticas relacionadas a estos beneficios, y se revisan las políticas de género que podrían introducirse en el futuro.

¿Qué dicen los datos?

Los datos indican que, para todos los instrumentos, existen más hombres que mujeres adjudicados (**Figura 1**). Además, no existen diferencias entre la participación femenina de los investigadores responsables del instrumento Fondecyt Regular y los co-investigadores del mismo instrumento.

La mayor participación femenina se encuentra en el instrumento iniciación, con un 38% de mujeres. En cuanto a los investigadores responsables de postdoctorados, estos tienen una participación femenina levemente mayor a la del instrumento Fondecyt Regular. Esto refleja la disminución de la participación femenina a medida que avanza la carrera investigativa.

Esta relación es más notoria cuando se evalúan otros años de concurso; por ejemplo, entre los años 2007 y 2016, la participación femenina fue siempre mayor en Postdoctorado, seguido de Iniciación y Regular.

Figura 1. Participación de Investigadores Responsables y Co-investigadores por sexo e Instrumento, año 2017 proyectos adjudicados.



Fuente: CONICYT.

¹ El instrumento Fondecyt Iniciación es para investigadores que hayan tenido el grado de doctor en los últimos ocho años a partir del año 2018, antes era para investigadores/as que tengan cinco años de egreso.

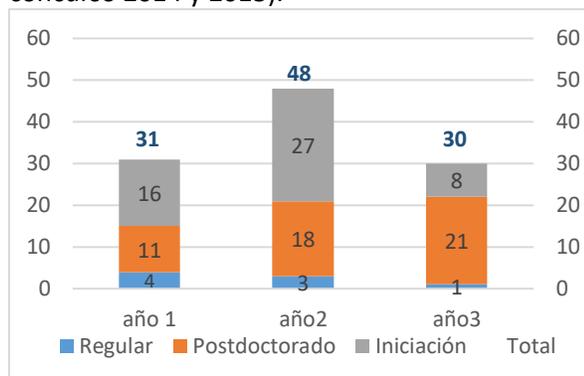
Beneficios por hijos/as

Fondecyt cuenta con políticas establecidas en sus bases de concurso que garantizan un período de extensión de 6 meses, en el caso de usar beneficios de prenatal, postnatal, postnatal parental y licencia por hijo menor de un año en mujeres responsables de proyectos.

La **Figura 2** muestra el uso de beneficios de pre y postnatal según instrumento y “año etapa” ya que los proyectos duran tres años². Esto equivale al 15% de las adjudicadas durante esos años. En estos concursos, el mayor uso del beneficio fue durante el segundo año. Estos datos podrían sugerir que las decisiones familiares se hacen en función de los proyectos laborales, sin embargo, es un aspecto sobre el cual no se ha profundizado. Por otra parte, como es de esperar, debido a la edad del público objetivo de cada instrumento, la mayor cantidad de beneficios por pre y postnatal se realizan en los proyectos de iniciación y postdoctorado.

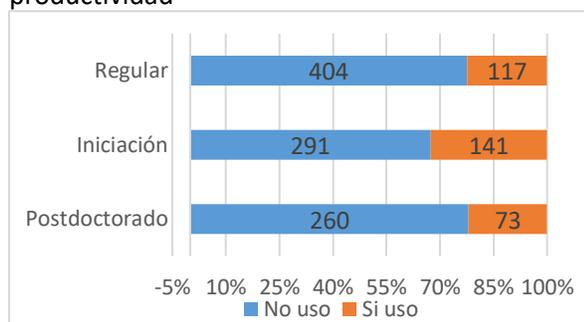
Al momento de postular a proyectos de Fondecyt, se evalúa la trayectoria científica de investigadores/as responsables. Específicamente, se evalúan los ocho años previos a la postulación. En el caso de mujeres que hayan tenido hijos durante ese período, ellas reciben una extensión del período de evaluación. Los datos indican que, en todos los instrumentos, alrededor del 25% de las mujeres usan el beneficio (**Figura 3**). Destaca el instrumento Iniciación, donde el 32,6% usó el beneficio de extensión del período de evaluación.

Figura 2. Uso de algún beneficio de pre y postnatal parental según instrumento y año etapa (años de concurso 2014 y 2015).



Fuente: CONICYT.

Figura 3. Uso de beneficios de medición de productividad



Fuente: CONICYT.

² Se consideran los años concursos 2014 y 2015, la medición se realiza en el período 2018.

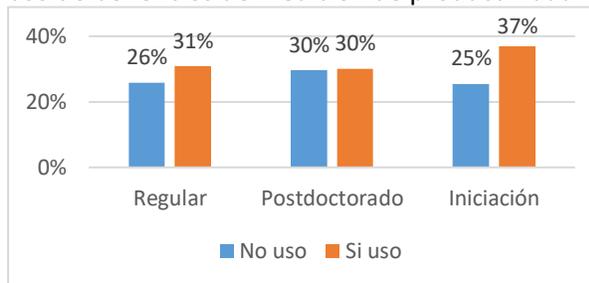
En la revisión de las consultas a OIRS³, había investigadores que preguntaban si, en el caso de tener una productividad científica destacada durante el año en que tuvo a su hijo/a, el cálculo de productividad se vería perjudicado. Frente a esto, los datos indican que, en promedio, esto no es así; la tasa de adjudicación es mayor para aquellas mujeres que usan la extensión del período de evaluación (**Figura 4**).

Participación de tesistas

Otros agentes relevantes de los proyectos Fondecyt son los tesistas contratados por los investigadores responsables. Éstos dan indicios sobre la participación por sexo en etapas más tempranas de la investigación.

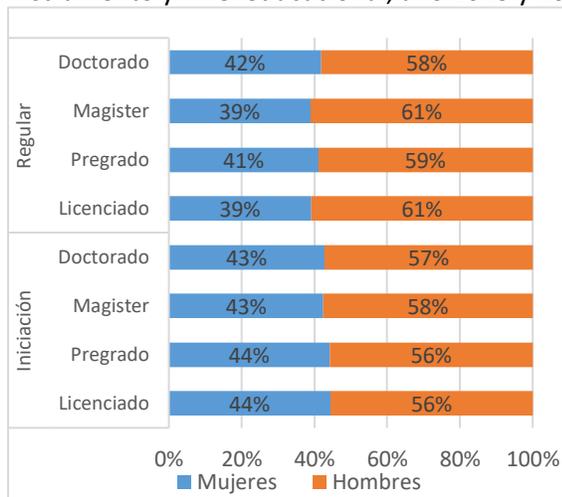
La **Figura 5** indica que la participación femenina de tesistas fluctúa entre el 40% y 44%. Por tanto, ésta es más alta que la participación femenina de los investigadores responsables. Lo anterior puede deberse tanto a un cambio generacional como a una mayor dificultad en las mujeres para desempeñarse como investigador una vez terminado los estudios. No existen mayores diferencias entre la participación femenina de tesistas por instrumento y por nivel educacional.

Figura 4. Tasa de adjudicación en mujeres según uso de beneficios de medición de productividad



Fuente: CONICYT.

Figura 5. Participación de tesistas en los proyectos de Fondecyt Regular e Iniciación por sexo, instrumento y nivel educacional, año 2013 y 2014.



Fuente: CONICYT.

³ Documento publicado en el área de Mujeres en Ciencias-CONICYT.

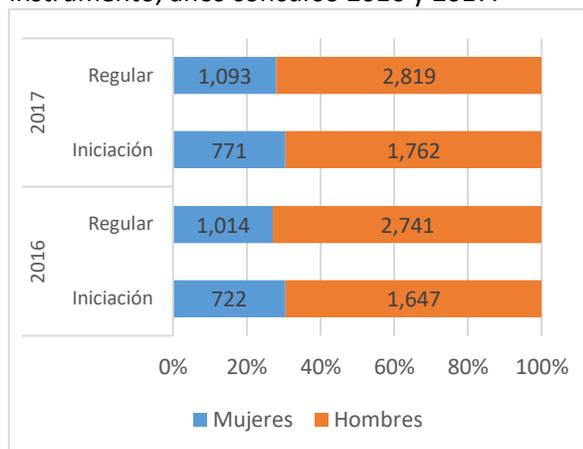
Participación de Evaluadores

Los postulantes a los concursos de Fondecyt son evaluados por expertos en su área. Según el documento “The Gender Challenge in Research Funding” (2009), la existencia de un desbalance en el sexo de los evaluadores podría impactar en el contenido y los criterios de las decisiones tomadas por éstos⁴. Además, tener una cantidad equitativa de evaluadores y evaluadoras es una meta para la equidad de género por sí misma.

En Fondecyt hay dos modalidades de evaluación (i) vía evaluadores externos y (ii) vía Grupos de Estudio⁵. La **Figura 6** indica que la proporción de mujeres evaluadoras externas es tan pequeña como la de investigadoras postulantes a concursos. Se registra un 30% de participación femenina para el año 2016 y 2017, tanto en el instrumento Regular como en el de Iniciación.

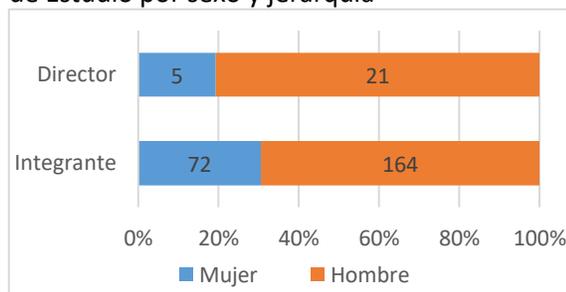
En los Grupos de Estudio (**Figura 7**), la participación femenina es aún menor, con un 29%. Además, para los directores/as de grupo, la participación es menor que la participación femenina del resto de los integrantes (19% y 31% respectivamente)

Figura 6. Participación de Evaluadores por sexo e instrumento, años concurso 2016 y 2017.



Fuente: CONICYT.

Figura 7. Participación de Evaluadores de Grupo de Estudio por sexo y jerarquía



Fuente: CONICYT.

⁴ El documento habla del rol de los “Gatekeepers” en países europeos. Los gatekeepers involucran a todos aquellos que tienen la posibilidad de limitar y entregar acceso a fondos de investigación, pero se centra en los evaluadores de proyectos postulados a distintos fondos en varios países de Europa. El documento advierte que no se ha encontrado evidencia que menos mujeres evaluadoras tenga un impacto negativo en mujeres que se adjudican concursos, pero sí puede haber impacto en el contenido de los proyectos adjudicados. Esta advertencia está alineada con descubrimientos más recientes (ej. van den Brink, 2014, *Gender in Academic Networking*).

⁵ En esta modalidad se incluyen la evaluación por panel que se realiza para algunos grupos de estudios de: biología, medicina y, salud y producción animal en los años 2016 y 2017.

Políticas y prácticas de género en el Programa Fondecyt

Fondecyt cumple con una serie de políticas que apuntan a equiparar las posibilidades de desarrollarse en investigación para hombres y mujeres. A continuación, estas se explican con mayor detalle.

Prenatal, postnatal, postnatal parental, adopción de menores y licencia para hijo menor de un año

Fondecyt cuenta con beneficios en el caso que el/la investigador/a responsable del proyecto use licencia de prenatal, postnatal, postnatal parental y enfermedad por hijo/a menor de un año. Además, extiende el beneficio para investigadores/as a quienes se les haya otorgado la tuición y cuidado personal como medida de protección y/o adopción de menores. El beneficio consiste en la extensión del período de finalización del proyecto en la misma cantidad de tiempo que lo estipule la ley.

Cabe destacar que el beneficio para el caso de pre, postnatal, postnatal parental se le entrega solamente e investigadoras, mientras que el beneficio de extensión por adopción y/o tuición puede ser efectivo tanto para investigadores como investigadoras. Si consideramos que las políticas de equidad de género apuntan al equilibrio en la vida laboral-familiar, el programa podría plantear la extensión del período para aquellos investigadores que usen el beneficio del postnatal parental para hombres, aunque éste no sea utilizado con frecuencia por ellos⁶.

Evaluación de productividad científica del Investigador/a Responsable

En Fondecyt, al momento de evaluar a los postulantes, se considera la productividad científica de los últimos ocho años de los investigadores/as responsables⁷. Para el caso de las investigadoras que acrediten el nacimiento de un hijo/a durante los ocho años previo a la postulación, el período de evaluación es de un año más por cada hijo/a nacido en el período, con un máximo de tres años de extensión⁸. Lo mismo ocurre con los investigadores e investigadoras que acrediten el otorgamiento judicial de tuición o adopción durante este mismo período.

Nuevamente existe una distinción según el sexo del investigador/a, para el caso de quienes acrediten el nacimiento de un hijo, solo pueden hacer uso del beneficio las investigadoras. En el caso de tuición y adopción, por su parte, tanto hombres como mujeres pueden obtener el beneficio. La generalidad indica que, en el caso del nacimiento de hijos/as, la responsabilidad del cuidado suele asignarse a la mujer, y en el caso de obtención de tuición, la responsabilidad se confiere en quien obtiene la tuición, independiente de su sexo. Sin embargo, se podría considerar que el beneficio sea extendido a hombres que tuvieron hijos/as o, al menos, a aquellos que durante los cinco años previos usaron beneficios de postnatal parental.

⁶ Para el año 2016, de los 100.714 beneficios de postnatal solicitados en todo Chile, solo 190 fueron compartidos entre hombres y mujeres (Sistema de Subsidios Maternales – SIMAT / Subsecretaría de Previsión Social).

⁷ Esto ha ido variado con los años, para el año de concurso 2018 son ocho años, para el 2017 fueron 5 años.

⁸ Esta es la forma de evaluación para el año 2018, para el año 2017 se evaluaban cinco años, y se extendía a siete en el caso de tener algún hijo durante ese período.

2. PROGRAMA FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO⁹

El Programa Formación de Capital Humano Avanzado busca contribuir al incremento del capital humano avanzado para el desarrollo de la ciencia y la tecnología del país, a través del financiamiento de becas de postgrado en Chile y el extranjero para licenciadas/os y profesionales de excelencia académica.

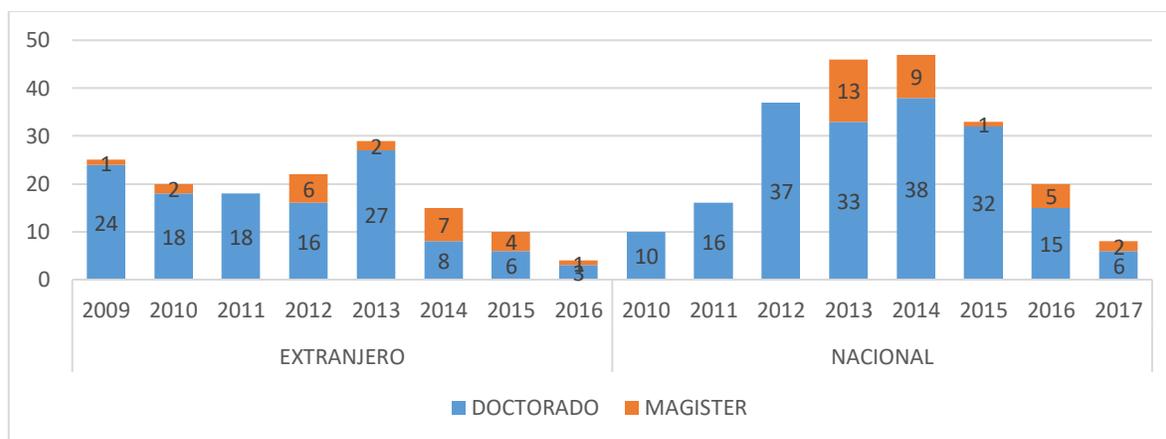
Desde la perspectiva de género, el programa destaca entre aquellos que muestran mayor paridad de género, alcanzando un 47% de postulaciones femeninas admisibles, para luego del proceso de selección llegar a un 46% de participación femenina en postulaciones adjudicadas durante 2017¹⁰.

Al ampliar el análisis por área científica, se encuentran las mayores dispersiones, concentrándose una mayor participación femenina en Ciencias Sociales (54%), Ciencias Médicas (54%) y Humanidades (49%), considerando las adjudicaciones 2017¹¹.

Uso de pre-postnatal en el Programa Formación de Capital Humano Avanzado

Al igual que otros programas, entre los beneficios de las becas se considera especialmente para becarias, la posibilidad de hacer uso de pre y postnatal, implicando una extensión del plazo de término de la beca por un período máximo de seis meses, extendiendo al mismo tiempo la asignación mensual. En este sentido, se ha observado que desde el 2013 ha disminuido el número de usuarias de este beneficio, al mismo tiempo que las principales usuarias de pre-post natal son becarias nacionales. Esto último podría deberse a la posibilidad de contar con redes de apoyo al cursar estudios en el país, lo cual se vuelve más complejo a la hora de cursar estudios en el extranjero (**Figura 8**).

Figura 8. Número de Becarias que hacen uso de pre-postnatal. Período 2009-2017.



Fuente: CONICYT.

⁹ El programa financia Becas de Doctorado por 4 años, Magíster por 2 años, tanto en Chile como en el extranjero.

¹⁰ Reporte de Participación Femenina 2017. Disponible en [Mujeres en Ciencia - CONICYT](#)

¹¹ Ídem.

En relación a lo anterior, cabe destacar el uso del beneficio en becarias nacionales donde un 6,4% de quienes cursan programas de doctorado en Chile lo ha solicitado 2 veces durante su período de estudios, a diferencia de lo que ocurre en magister nacional donde el registro muestra un número muy bajo de solicitudes.

Políticas y prácticas de género en el Programa Formación de Capital Humano Avanzado

Como una forma de incentivar la formación en mujeres, el programa ha incorporado en sus bases de concurso una serie de medidas para la equidad de género y conciliación de la vida familiar, laboral, profesional:

Reconocimiento de pre y postnatal, extendiendo el término de la beca

Esta medida, como se mencionó anteriormente, permite a las becarias que serán madres, extender su beca por un plazo máximo de 6 meses, y con ello la asignación de manutención en dicho período.

Asignación para hijos/as menores de 18 años y para el cónyuge o conviviente civil

En el caso de becarios y becarias que realizan estudios en Chile o en el extranjero, con menores a su cargo, se les entrega de un 5% de la manutención mensual del becario/a, por asignación para cada hijo/a menor de 18 años.

Cobertura de seguros médicos, visas y pasajes para el cónyuge o conviviente civil e hijos

Estas medidas incentivan la conciliación de la vida familiar en el caso de estudios en extranjero, ya que permiten que el becario/a realice sus estudios acompañado de su núcleo familiar, siempre que tenga la tutela de los menores y esté casado o cuente con un certificado de unión civil.

Pasajes de ida y vuelta para cónyuge y/o hijos/as

En aquellos casos en que el becario o becaria realice estudios en el extranjero, la beca contempla el pago de pasajes de familiares, cónyuge y/o hijos, siempre que acompañen al estudiante por un período superior a 12 meses.

Cabe destacar que, de acuerdo a análisis realizados por la Unidad de Estudios de CONICYT¹², de los becarios adjudicados durante 2016, un 73% de becarios que realiza estudios en el extranjero son solteros y 72% de becarias, cifra que aumenta en el caso de becarios nacionales 83% de becarios y 85% de becarias. El menor porcentaje de becarios/as solteros en el extranjero, podría deberse a la existencia de los beneficios antes mencionados en caso de realizar estudios en compañía de un cónyuge.

Asimismo, en el caso de existencia de hijos/as menores de 18 años, se detecta que sólo un 10% de becarios adjudicados durante 2016, reporta tenerlos –lo anterior tanto para becarios en el extranjero como nacionales-. Sin embargo, en el caso de las mujeres, este porcentaje aumenta a 23% en el caso de becarias en el extranjero y 17% en el caso de becarias nacionales, lo que puede

¹² “Caracterización de Formación de Capital Humano Avanzado con Perspectiva de Género. 2017”. http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Caracterizacion-de-Formacion-de-Capital-Humano-Avanzado-con-Perspectiva-de-Genero-08_01_2018.pdf

deberse al rol de cuidado que pesa históricamente sobre las mujeres, y que justifica la existencia de beneficios asociados a conciliación de vida familiar-estudiantil.

3. FONDO DE DESARROLLO DE LA ASTRONOMÍA NACIONAL

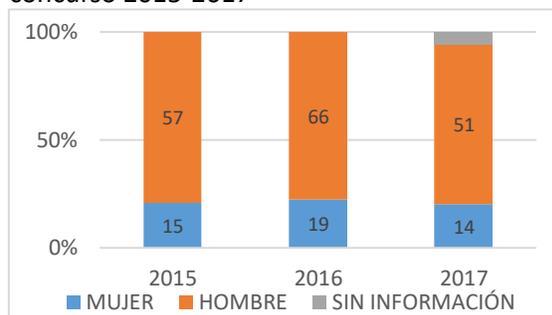
El Programa de Astronomía está diseñado para financiar, apoyar y fomentar el desarrollo de la astronomía nacional, entendida como área estratégica del desarrollo científico chileno. Su lógica de financiamiento y apoyo consiste en entregar recursos para la gestión y utilización de centros de investigación y observatorios astronómicos nacionales, para la contratación de profesionales afines al área de la astronomía, para la contratación de postdoctorados, entre otras necesidades institucionales orientadas a potenciar la astronomía nacional y a sus aliados estratégicos.

Como el presente trabajo tiene por objetivo establecer una línea base de los distintos programas, nos centraremos en la participación femenina de investigadores responsables. Además, propondremos posibles líneas de acción para entregar un servicio que promueva la equidad de género en quienes trabajan impulsando la ciencia y tecnología a través de la astronomía nacional.

La participación femenina en proyectos adjudicados de astronomía es destacablemente baja (**Figura 9**), con un 21% entre los años de concurso 2015-2017.

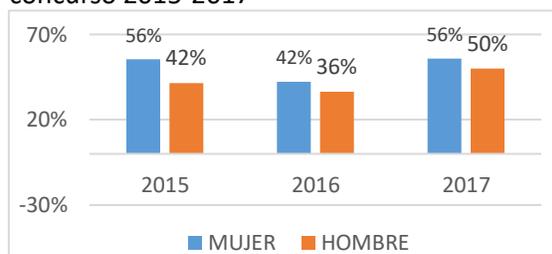
Esto es esperable, si se considera que postulan pocas mujeres responsables de proyectos. Es decir, no se debe a que existan barreras para las mujeres entre el proceso de postulación y el proceso de adjudicación. De hecho, la tasa de adjudicación es levemente mayor en mujeres que en hombres (**Figura 10**)¹³.

Figura 9. Participación de Responsables de proyectos adjudicados por sexo, años de concurso 2015-2017



Fuente: CONICYT.

Figura 10. Tasa de Adjudicación de Responsables de proyecto por sexo, años de concurso 2015-2017



Fuente: CONICYT.

¹³ La tasa de adjudicación es definida como el porcentaje de proyectos adjudicados por sobre los proyectos admisibles.

Políticas y prácticas de género en el Programa de Astronomía

El Programa de Astronomía cumple con una serie de políticas que apuntan a equiparar las posibilidades de desarrollarse en investigación para hombres y mujeres. A continuación, se explican con mayor detalle estas políticas, se proponen fuentes de mejora y se discuten posibles políticas nuevas a implementar.

Prenatal, postnatal, postnatal parental, adopción de menores y licencia para hijo menor de un año

El Programa de Astronomía cuenta con el beneficio de extender la finalización del proyecto en el caso que la investigadora responsable use licencia de prenatal, postnatal, postnatal parental y enfermedad por hijo/a menor de un año. Este beneficio está estipulado en las bases de concurso solo para algunos proyectos.

Cabe destacar que el beneficio para el caso de pre, postnatal y postnatal parental se entrega solamente a investigadoras, mientras que el beneficio de licencia por enfermedad de hijo/a menor de un año puede ser efectivo tanto para investigadores como investigadoras. Si consideramos que las políticas de equidad de género apuntan al equilibrio en la vida laboral-familiar, el programa podría plantear la extensión del período para aquellos investigadores que usen el beneficio del postnatal parental para hombres, aunque este beneficio no sea utilizado con frecuencia por los hombres¹⁴. Además, otros programas han implementado la extensión de proyectos para padres y madres a los que se les conceda la tuición de un/a hijo/a o la adopción, según lo estipulado en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620.

Asimismo, solo algunos instrumentos indican en sus bases la posibilidad de extensión en la finalización del proyecto por prenatal, postnatal y licencia de hijo menor de un año, como el Fondo Astronomía QUIMAL 2018. Existen instrumentos que no estipulan este beneficio en las bases de concurso en su última versión, como el instrumento ALMA-CONICYT 2018, o el Fondo GEMINI-CONICYT 2016.

En aras de la coherencia entre los instrumentos de un mismo programa, éstos debiesen tener los mismos beneficios de prenatal, postnatal y licencia para hijo menor de un año. O, al menos, todos los instrumentos donde la ausencia del investigador responsable atente gravemente con el cumplimiento del proyecto dentro de los plazos previamente estipulados.

¹⁴ Para el año 2016, de los 100.714 beneficios de postnatal solicitados en todo Chile, solo 190 fueron compartidos entre hombres y mujeres (Sistema de Subsidios Maternales – SIMAT / Subsecretaría de Previsión Social).

Evaluación de productividad científica del Investigador Responsable

En los instrumentos del programa Astronomía, al momento de evaluar a los postulantes, se suele considerar el curriculum de los investigadores/as responsables y del equipo. Éste se evalúa de acuerdo a una escala discrecional establecida por CONICYT para todos sus programas¹⁵.

El curriculum de investigadores e investigadoras puede estar afectado por la necesidad de detener su carrera investigativa debido a licencias de prenatal, postnatal, u otras razones de fuerza mayor, y con esto verse perjudicados en la evaluación.

Para solucionar este problema, algunos programas han parametrizado el proceso de evaluación del curriculum, evaluando solo la productividad científica de los últimos años, y extendiendo la cantidad de años a evaluar en el caso que él o la postulante haya usado beneficios de prenatal, postnatal o postnatal parental. Cabe destacar que esta solución tiene ventajas y desventajas ya conocidas y discutidas en CONICYT. Además, es posible que, dado la cantidad de postulaciones del programa Astronomía -baja en otros programas que usan fórmulas de evaluación curricular-, no amerite el desarrollo de una fórmula de cálculo para evaluar el curriculum. En este caso, se debe instruir a los evaluadores sobre la posible desventaja que conlleva detener la carrera investigativa para dedicarse a labores familiares (tanto en mujeres que pausan sus carreras como en hombres).

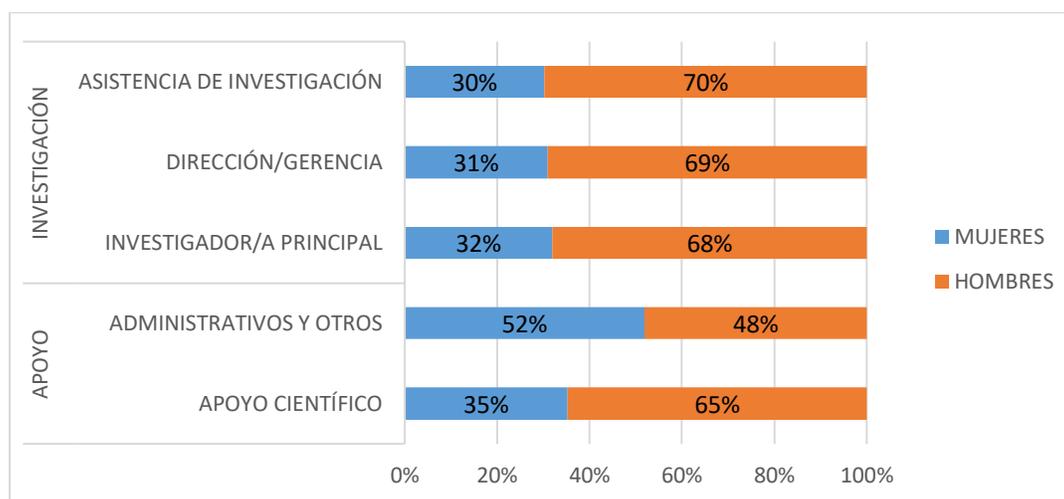
¹⁵ Esta escala va de 0 a 5, donde 0 es “No Califica”, 1 es “Deficiente”, 2 “Regular”, 3 “Bueno”, 4 “Muy Bueno”, y 5 “Excelente”.

4. FONDO DE FOMENTO AL DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO - FONDEF

El Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico, Fondef, surge para promover al aumento de la competitividad de la economía nacional y al mejoramiento de la calidad de vida de los chilenos, fomentando la vinculación entre instituciones de investigación, empresas y otras entidades en la realización de proyectos de investigación aplicada y de desarrollo tecnológico.

En términos estratégicos, la gestión Fondef supone la incorporación de hombres y mujeres en el desarrollo de investigación aplicada y desarrollo tecnológico, por lo que en la **Figura 11** se analiza la participación femenina y masculina en equipos de investigación adjudicados durante 2017. De acuerdo a la conformación de equipos de investigación, existen cargos de investigación y apoyo. En los cargos de investigación se encuentra baja participación femenina, alcanzando un 31% de mujeres en cargos directivos o de gerencia, 32% de investigadoras principales y 30% en cargos de asistencia de investigación. En el caso de las investigadoras principales, lideran especialmente proyectos de Ciencias Médicas, Ciencias Sociales y Ciencias Agrícolas¹⁶.

Figura 11. Participación por género en equipos de investigación Fondef adjudicados durante 2017. Análisis por categoría ocupacional.



Fuente: CONICYT.

Por otra parte, en cargos de apoyo se encuentran grandes brechas según el cargo ocupacional. En roles administrativos, un 52% corresponde a mujeres, y en roles de apoyo relacionados directamente con la investigación, un 35% corresponde a mujeres.

¹⁶ Reporte de Participación Femenina 2017. Disponible en [Mujeres en Ciencia - CONICYT](#)

Políticas y prácticas de género en el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico

Al igual que en otros instrumentos, en Fondef no se incorporan criterios de género específicos en la evaluación de postulaciones recibidas. Sin embargo, se valora la investigación con enfoque de género en el concurso IDeA en dos Etapas temático en Adulto Mayor, aunque esto no implique una mejor puntuación del proyecto en la pauta de evaluación, dando cuenta que es una valoración subjetiva.

5. FONDO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN SALUD-FONIS

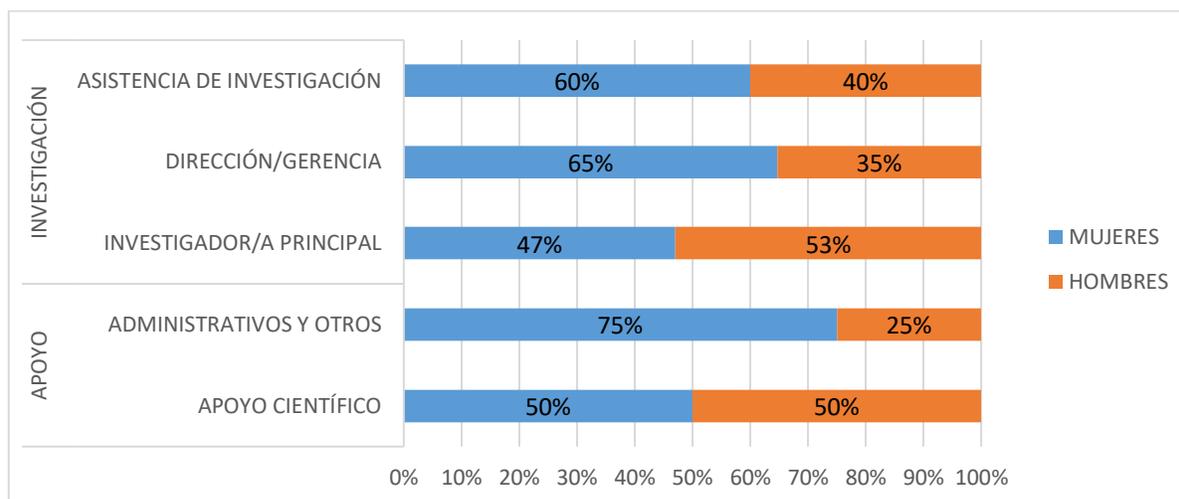
Con el fin de promover la investigación aplicada en salud de calidad, el Fondo de Investigación y Desarrollo en Salud-Fonis financia equipos de investigación que generen contenidos para mejorar la toma de decisiones en el ámbito de salud.

Históricamente es uno de fondos donde existe mayor paridad de género en proyectos admisibles y adjudicados. Esto probablemente se deba a que financia un área científica donde tradicionalmente participan más mujeres, reflejándose en las postulaciones admisibles recibidas durante 2017, donde un 56% correspondía a proyectos liderados por investigadoras¹⁷.

Profundizando en el análisis, el diagnóstico permite analizar la participación femenina y masculina en equipos de investigación, por categoría ocupacional. Como se muestra en la **Figura 12**, en aquellos proyectos adjudicados durante 2017 fue posible identificar personal de investigación y de apoyo por sexo. Como es de esperar en cargos administrativos prevalece la alta participación femenina, alcanzando un 75% de mujeres en esta categoría, sin embargo, a diferencia del análisis realizado en Fondef, destaca la alta participación femenina en cargos directivos (65%).

¹⁷ Más antecedentes se encuentran en el Reporte de Participación Femenina 2017. Disponible en [Mujeres en Ciencia - CONICYT](#)

Figura 12. Participación por género en equipos de investigación Fonis adjudicados durante 2017. Análisis por categoría ocupacional.



Fuente: CONICYT.

De acuerdo a la disponibilidad de información, analizando los equipos de investigación adjudicados durante el 2015 es posible notar que esta es una situación que se repite, existiendo mayormente brechas a favor de las mujeres en las diferentes categorías ocupacionales analizadas.

Políticas y prácticas de género en el Fondo de Investigación y Desarrollo en Salud-Fonis

Como una manera de promover la investigación considerando las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres, Fonis establece en sus bases de concurso la obligación de presentar propuestas que contribuyan a la mejora en salud, focalizando estudios por variable de género, entre otras variables de interés.

De esta manera, las investigaciones y desarrollo en salud consideran las diferencias de género en la prevalencia de diversas enfermedades, siendo una herramienta de utilidad para perfeccionar la política pública en materias de salud.

6. PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN ASOCIATIVA - PIA

El PIA está diseñado con el propósito de financiar iniciativas de investigación asociativa entre distintas agrupaciones de investigación, y la creación de Centros de Investigación de excelencia. Dentro de los principales instrumentos, destaca la creación y consolidación de Centros de Investigación y Desarrollo (Centros I+D), y el Fortalecimiento y Apoyo para grupos de investigadores (Anillos de Investigación). Los Centros y Anillos de Investigación se adjudican financiamiento por cinco años, prorrogables por otros cinco años más, previa evaluación de recursos utilizados y resultados obtenidos.

Esto indica que PIA es un programa que financia el desarrollo de varios proyectos científicos agrupados en instituciones. Como el beneficiario del programa es un Centro o Anillo con equipos de investigación, el rol que cumplen hombres y mujeres dentro de estos equipos se convierte en un tema central de análisis. A continuación, se muestran estadísticas que reflejan la composición de los equipos investigativos, centrándose en el análisis de investigadores(as) líderes y directivos.

¿Que nos dicen los datos?

Los datos indican que, a medida que se analizan mayores categorías ocupacionales, la participación femenina va disminuyendo (**Figura 13**). A nivel de Directivos(as) y/o Gerentes, solo figura un 15% de mujeres (correspondiente a sólo tres mujeres)¹⁸.

Esta mayor proporción de hombres se replica, aunque en menor grado, en la categoría Investigadores, donde la participación femenina es del 35%.

Es valorable destacar que en las categorías ocupacionales de Postdoctorados y Asistentes de Investigación la participación femenina es mayor (58% y 72% respectivamente).

En el caso de los tesisistas no se ven grandes diferencias según el nivel educacional. Tanto para los tesisistas de Doctorado, como los de Magister y Postgrado, la participación Femenina es cercana al 35% (37% en Doctorado y Magister y 33% en Pregrado).

Por su parte, el personal de apoyo técnico y administrativo no muestra diferencias de género sustantivas en la participación de mujeres y hombres.

¹⁸ Un hecho que llama la atención, pero que debido a la cantidad de datos no se puede deducir un patrón, es que dos de las tres directivas mujeres ejercen en centros dedicados a temáticas educacionales. La participación de mujeres en temas educacionales suele ser mayor que en otras áreas, comúnmente atribuidos a estereotipos de género.

Esto muestra que, para aquellos que trabajan en investigación, la participación femenina disminuye a medida que aumenta la categoría ocupacional. De esto se pueden sugerir dos posibles dinámicas, la primera, y más auspiciosa, es que las nuevas generaciones (representadas por Postdoctorados y Asistentes de Investigación) suman más mujeres que las generaciones avanzadas (Investigadores consolidados y directivos). La segunda (más pesimista), es que a medida que se avanza en la carrera científica, las mujeres encuentran mayores dificultades de instalarse en puestos de liderazgo.

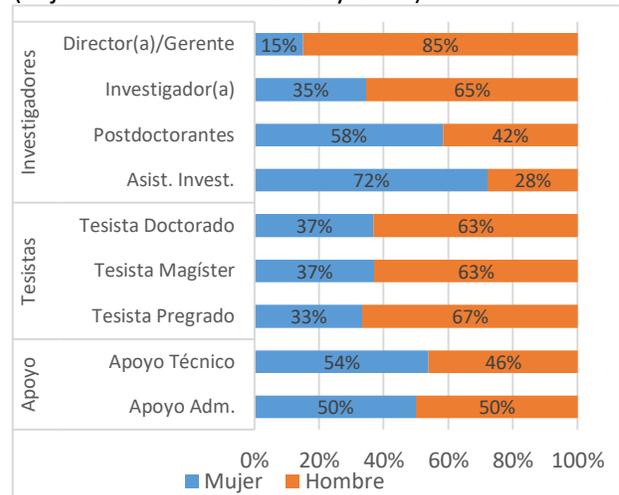
Proyectos Adjudicados

Al igual que en otros programas destinados a Centros y Grupos de Investigación de CONICYT, todos los años se realizan concursos donde se adjudican proyectos de diferente índole. Estos proyectos tienen por objetivo fortalecer o consolidar Centro o Grupos de Investigación ya existentes.

La cantidad de proyectos adjudicados según el sexo de los Investigadores Responsables entre el año 2014 y 2017 es desigual y favorable a los hombres (**Figura 14**). Esto puede explicarse por las diferencias de participación en los niveles más altos de categoría ocupacional mostrados en la **Figura 13**.

- 3 Investigadoras Principales han usado beneficios de postnatal entre los años 2016-2017

Figura 13. Distribución del Personal en Centros y Anillos PIA, por Género y Categoría Ocupacional (adjudicados en años 2016 y 2017)



Fuente: CONICYT.

Figura 14. Investigadores Responsables en proyectos adjudicados PIA por género (2014-2017)



Fuente: CONICYT.

- 12 Consultas de Género, principalmente debido a Postnatal, llegaron a la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) durante el año 2017.

Políticas y prácticas de Género consideradas en PIA

Dependiendo de la lógica y los públicos objetivos de los distintos programas de CONICYT, estos establecen beneficios en sus bases de concurso que tienen por objetivo aminorar o eliminar diferencias que puedan ocurrir por temas de género. Por ejemplo, existen concursos que extienden su período de ejecución si el investigador responsable debe hacer uso de pre y post natal. En el caso de PIA, estos beneficios no son muy frecuentes, debido a que la mayor parte de los concursos no está destinado a un investigador que lleva a cabo un proyecto individual, sino a una asociación de investigadores (ya sea en forma de Centros o Anillos). Aun así, durante el año 2016-2017 hubo tres investigadoras principales que usaron permiso de pre y post natal.

Aun así, es posible detectar algunos aspectos que se pueden considerar para igualar las oportunidades de hombres y mujeres. Por ejemplo, las bases de concursos de Apoyo a Centros Científicos y Tecnológicos con Financiamiento Basal describen el uso de los recursos aportados por CONICYT, estableciendo claramente el uso de estos montos por concepto de Personal. Dentro de estos recursos, se especifican montos máximos y períodos de contrato, pero no se especifica qué tipo de contrato deben tener los investigadores, lo cual podría tener un impacto en los períodos de pre y postnatal¹⁹.

Otra posible fuente de cambio puede ser el plazo máximo de estadía de los y las tesis. La participación de éstos no podrá exceder los 12, 24 y 36 meses para tesis de pregrado, magister y doctorado respectivamente. En este caso no se hace diferenciación en el caso que la o el tesis quisiera ejercer beneficios de pre y post-natal, u otra razón de fuerza mayor que inhabilite al investigador a realizar actividades por un tiempo extenso.

Algunos programas consideran, para sus evaluaciones, ajustar el período de productividad en el caso que el investigador haya tenido una licencia por prenatal u otras razones de fuerza mayor. PIA evalúa la productividad científica considerando la cantidad de publicaciones en los últimos tres años, y en el caso de investigadoras que usaron beneficios de postnatal, se toma en consideración el período de licencia. Bajo esta lógica, PIA está realizando políticas activas para abordar la equidad de género frente a nacimiento de hijos. Se detectan las siguientes fuentes de mejora: (i) este beneficio no está contenido en las bases de concurso, y se considera solo si la investigadora lo solicita vía transparencia. Se podría considerar incluir este ítem en las bases del concurso para promover el uso de este beneficio. (ii) Se propone plantear la aplicación de este criterio para investigadores hombres que usen postnatal, si bien la cantidad de hombres en el país que usan beneficios de postnatal es ínfima, esta política se alinearía con la meta de equiparar la carga de trabajo no remunerado entre hombres y mujeres²⁰. (iii) Se propone incluir a investigadores/as que concreten un proceso de adopción y licencias por enfermedad de hijos/as menores de un año.

¹⁹ Los requisitos de los centros apuntan a que los investigadores trabajen full-time en la Institución Principal, Albergante o Asociada, dedicando al menos el 60% de su jornada a actividades relacionadas al Plan de Trabajo propuesto en sus postulaciones.

²⁰ Para el año 2016, de los 100.714 beneficios de postnatal solicitados en todo Chile, solo 190 fueron compartidos entre hombres y mujeres (Sistema de Subsidios Maternales – SIMAT / Subsecretaría de Previsión Social).

Otra política orientada a la equidad de género es la premiación de proyectos con equipos compuestos por proporciones similares de hombres y mujeres. Existen programas que están trabajando en mecanismos de desempate al momento de evaluar los concursos que consideren la composición de los equipos, premiando a aquellos que contienen equipos más paritarios.

Al igual que en la mayoría de los programas, no es claro el mecanismo a proceder cuando existen problemáticas de género de índole distinta a los beneficios de postnatal o beneficios familiares. Por ejemplo, falta claridad en los procedimientos que debe haber en caso que existan casos de acoso laboral o sexual entre participantes del proyecto. En la mesa interna de género se discutió la opción de restringir la postulación a aquellos que tengan antecedentes demostrables que atenten contra la capacidad de liderar equipos, como personas con antecedentes de acoso laboral y/o sexual.

Se concluye que PIA está alerta de las necesidades emergentes de las diferentes realidades de investigadoras e investigadores. Sin embargo, realizar políticas directas puede ser complejo, debido a que los fondos no se dirigen a personas, sino a grupos de investigación. Aun así, el programa se encuentra permanentemente monitoreando la realidad de los centros de investigación y sus investigadoras/es, y está constantemente perfeccionando sus bases de concurso, compatibilizando la excelencia exigida con el desarrollo de carrera de los científicos, promoviendo la participación de tesis, investigadores jóvenes, entre otros.

El presente documento, entonces, es una fuente de insumo que refleja la inequidad de género existente en los Centros en términos de categorías ocupacionales (y que no es único de PIA), muestra los avances de PIA en políticas de equidad de género (principalmente postnatal) y ofrece diferentes alternativas para promover carreras investigativas con equidad de género.

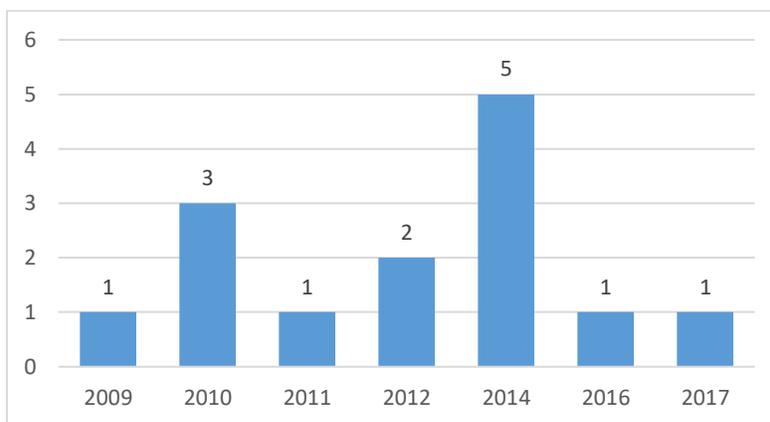
7. PROGRAMA DE ATRACCIÓN E INSERCIÓN DE INVESTIGADORES - PAI

A lo largo de su existencia, el programa PAI ha tenido como objetivo principal fortalecer las capacidades académicas, científicas y tecnológicas de instituciones nacionales que desarrollan ciencia y tecnología. Para el logro de este objetivo, fomenta la inserción de investigadores en la academia y en el sector privado.

En términos de participación femenina, luego del proceso de evaluación, aumentó la participación femenina en proyectos adjudicados 2017 (45%), respecto a los proyectos admisibles (35%). Sin embargo, al igual que otros programas, la mayor inequidad en términos de género se encuentra en el análisis por área científica²¹.

Al profundizar en el registro del uso de beneficios asociados al reconocimiento de períodos de maternidad, es posible identificar en la **Figura 15** que, el mayor número de usuarias corresponde a investigadoras adjudicadas en los años 2010 y 2013. A pesar de que son pocas las usuarias del beneficio, la sola existencia de este es de utilidad para las investigadoras, ya que reduce barreras de género que enfrentan las mujeres en la inserción al mercado laboral.

Figura 15. Número de usuarias de pre y post natal. Inserción en la Academia. Período 2009-2017.



Fuente: CONICYT.

En el caso de la conformación de equipos de evaluación del concurso Tesis en el Sector Productivo 2017 e Inserción en el Sector Productivo 2017, se contó con la participación de 15 evaluadoras pertenecientes a diferentes áreas de investigación, entre ellas ciencias agrícolas, biología celular y agroindustria, entre otros.

²¹ Reporte de Participación Femenina 2017. Disponible en [Mujeres en Ciencia - CONICYT](#)

Políticas y prácticas de género en el Programa de Atracción e Inserción de Investigadores

Pre y postnatal y postnatal parental

En los instrumentos Inserción en la Academia, Subvención de Instalación en la Academia y Tesis en el Sector Productivo, las bases concursales 2017 establecen la posibilidad de extender el término de proyecto por concepto de maternidad, es decir existe un reconocimiento del uso de pre-post natal para aquellas investigadoras que tengan proyectos vigentes con el programa. En el caso de las inserciones en la academia, los contratos deben asegurar una cláusula con derecho al uso de pre-post natal en el caso de las investigadoras y post natal parental en el caso de los investigadores. En ambos casos, la asignación por esta causa será responsabilidad de la ISAPRE o FONASA.

Asignación para menores de 18 años

En el caso de los beneficiarios de Tesis en el Sector Productivo, se considera en las bases de concurso la posibilidad de asignar una manutención mensual por cada hijo/a menor de 18 años. El beneficio contempla una asignación del 5% de la manutención mensual del tesista. Si ambos padres son tesistas, se entregará el beneficio sólo a uno de ellos, previa revisión del certificado de nacimiento del hijo/a.

Cuota de género 50-50 (Hasta el año 2017)

Para la promoción de la equidad de género en el desarrollo científico del país, el instrumento “Inserción en la Academia” consideraba en sus bases concursales el uso de cuotas de género y región. En ambos casos se establecía que un 50% de las adjudicaciones debían ser mujeres, y un 60% de las adjudicaciones debía ser de región. Cabe destacar que el instrumento se reemplaza desde el 2018 por el concurso “Subvención de Instalación en la Academia” y se elimina completamente el uso de cuotas.

Evaluación de productividad científica / IAC

En el caso de las postulaciones recibidas en el concurso Inserción en la Academia, se consideraba la productividad científica de 1 año adicional si la investigadora había tenido hijos/as en el período de evaluación de productividad. Esta medida reconoce la disminución de productividad científica de las mujeres en períodos de maternidad, lo cual supone una desventaja frente a la productividad científica de investigadores, por lo tanto, se considera una de las medidas que requiere mayor transversalidad en otros instrumentos CONICYT.

8. PROGRAMA REGIONAL

El Programa Regional tiene la misión de promover el desarrollo científico y tecnológico en las regiones de Chile. Los instrumentos principales del programa Regional tienen por objetivo crear, apoyar y fortalecer Centro de Desarrollo Científica y Tecnológico en las distintas regiones del país. Además, el área de gestión y vinculación ofrece financiamiento para proyectos de creación de Diplomados, Magister, vinculación ciencia-empresa y proyectos de acción regional. El presente informe contiene una mayor cantidad de información referente al área de Centros Regionales, pero discute políticas públicas que pueden aplicarse a distintos instrumentos, de ambas áreas, según su pertinencia.

La temática de los centros se define a través de un trabajo conjunto con los gobiernos regionales y las entidades interesadas de la región, estableciendo así áreas prioritarias de desarrollo que obedecen a las ventajas comparativas y necesidades de la región. Los centros son financiados conjuntamente entre CONICYT y los Gobiernos Regionales respectivos. Además de los centros, el programa Regional coordina concursos con otros programas de CONICYT y apalanca recursos con los Gobiernos Regionales).

Los Centros Regionales se componen de personas, principalmente investigadores, que desean desarrollarse en sus áreas de experticia. Es por esto que se hace necesario inspeccionar la composición de las estructuras organizacionales de los Centros con un enfoque de género (sexo de los directores, los investigadores, etc.)

¿Qué dicen los datos?

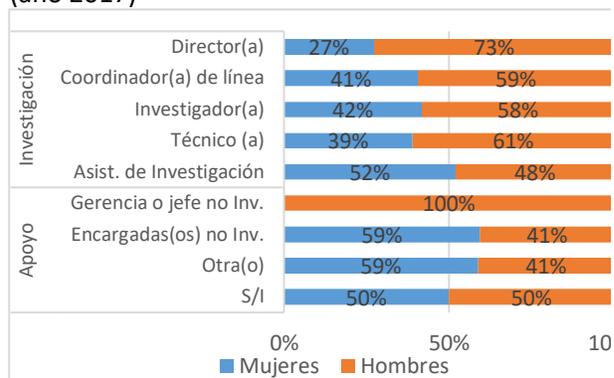
Al igual que en la mayor parte de los programas destinados a financiar Centros, el programa Regional muestra una menor participación de mujeres a mayores niveles ocupacionales (**Figura 16**). A nivel Directivo, solo el 27% de los investigadores científicos son mujeres. Por su parte, para las Jefaturas y Gerencias no relacionadas a la investigación, no hay mujeres²². Para los Coordinadores de Línea, Investigadores y Técnicos, la participación femenina promedia un 40%. No hay grandes diferencias entre categorías ocupacionales en este caso. Sin embargo, la participación femenina es mayor en los Asistentes de Investigación (52%).

En el caso de los profesionales de apoyo administrativo, la inequidad de género tiene un sentido inverso. Es decir, existe una mayor participación de mujeres que de hombres en Encargados de tareas no investigativas y en Otros trabajadores de apoyo. Aun así, sólo hombres participan en jefaturas y gerencias no investigativas.

²² En el caso de haber directivos que se dedican tanto a labores administrativas como de investigación, se decidió registrarlos como Directores(as) de Investigación. Para aquellos que son Directoras(es) y Jefes(as) de línea, se decidió por incluirlos como Directores(as).

Estos datos podrían sugerir dos dinámicas; la primera es que las mujeres tienen mayores dificultades de acceder a cargos mayores (como directivos o investigadores principales). La segunda es que, en las nuevas generaciones hay una mayor participación femenina en Investigación. Estas dos posibles dinámicas no son excluyentes, pero se requiere de un período de tiempo más largo de análisis para saber cuál de las dos dinámicas explica mejor las desigualdades entre categorías ocupacionales.

Figura 16. Distribución del Personal de Centros Regionales por Género y Categoría Ocupacional (año 2017)²³



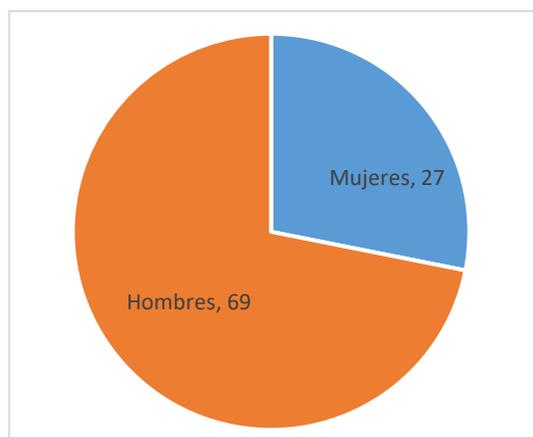
Fuente: CONICYT.

Proyectos Adjudicados

El Programa Regional no solo se dedica a entregar recursos para la generación y consolidación de Centros Regionales. El programa también entrega fondos para la realización de Diplomados, programas de Vinculación Ciencia-Empresa, entre otros.

La **Figura 17** muestra todos los proyectos adjudicados entre el año 2015 y 2017 según el sexo del investigador responsable. Es de esperar que las mujeres se adjudiquen menos proyectos si hay una menor cantidad de mujeres trabajando en Investigación. Entre el año 2015 y 2017, el 28% de los proyectos (27 proyectos) fueron adjudicados por mujeres.

Figura 17. Investigadores Responsables en Proyectos Adjudicados programa Regional por género (2015-2017)



Fuente: CONICYT.

²³ Algunos centros no tenían actualizada esta información para el año 2017, por tanto, en algunos casos, se imputaron datos actualizados al año 2018.

Políticas de Género aplicadas por el programa Regional

Debido a la diversidad de programas de CONICYT, cada uno de éstos ha abordado políticas de género desde distintos ámbitos de acción. Por ejemplo, los programas destinados a equipos de investigación buscan la equidad a través del balance en la composición de los equipos; y los programas destinados a personas procuran entregar beneficios por casos de prenatal y/o postnatal. A continuación, se hace un resumen de las principales políticas y prácticas destinadas a promover la equidad de género en el programa Regional y distintos ámbitos de acción donde se puede avanzar.

Prenatal, postnatal, postnatal parental, adopción y licencia por enfermedad de hijo menor a un año

Debido a que la mayoría de los instrumentos del programa regional van destinados a Centros o Equipos de Investigación, no existen políticas de género que cubran las necesidades de una persona en particular, como políticas de extensión de beneficios en caso de pre y post natal.

Positivamente, las bases establecen que los contratos deben ser regidos según lo indicado en el Código del Trabajo. Aun así, se pueden generar avances a través del tipo de contrato exigido para la contratación de trabajadores²⁴. Además, los trabajadores contratados a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo, sino por el Código Civil, lo que podría prestarse para confusiones.

Otras políticas que se podrían considerar en futuros diseños de las bases de concurso pueden ser la extensión en el número de meses de trabajo, por sobre los estipulados en la Formulación de Proyecto, para aquellos/as que usen beneficios de pre y postnatal. O la flexibilización en el porcentaje de dedicación en caso de licencias extendidas por fuerza mayor o pre y post-natal.

Composición de Equipos

El Programa Regional ha innovado con políticas de género dirigidas a los equipos de investigación. De esta forma, las bases de concurso del “IV concurso de Fortalecimiento de Centros Regionales Mediante Proyectos de I+D 2018 Ciencia-Territorio” ha incluido, dentro de sus mecanismos de desempate, criterios de género. Éste ítem indica:

“CONICYT a través de su política institucional de equidad de género 2017- 2025 apoya tanto los procesos de descentralización como de equidad de género dentro de la conformación de los equipos de investigación. En este marco de promoción de la igualdad de género, en caso de propuestas con el mismo puntaje de evaluación, aquella que contenga mayor igualdad de género entre su equipo de investigación será beneficiado en el orden del ranking.” (*Bases de Concurso, IV concurso de fortalecimiento de Centros Regionales Mediante Proyectos de I+D 2018 Ciencia-Territorio*).

²⁴ Para acceder a subsidio pre y postnatal, las trabajadoras dependientes necesitan tener seis meses de afiliación a una AFP y tres meses de cotizaciones previsionales, mientras que las independientes requieren un año de afiliación y seis meses de cotizaciones previsionales.

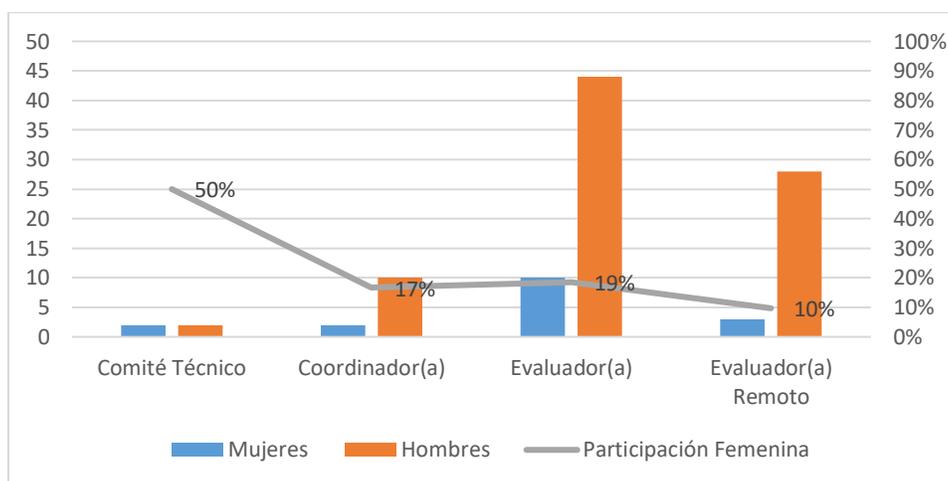
Otras bases, destinadas a la Creación de Centros Regionales ya indicaban que era recomendable tener en consideración la equidad de género para la formación de los equipos de investigación, aunque no se premiaba a equipos más equitativos²⁵.

9. FONDO DE EQUIPAMIENTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO MEDIANO - FONDEQUIP

Con el propósito de estimular y promover el desarrollo de la investigación en el país, apoyando a la comunidad científica mediante el acceso a equipamiento científico y tecnológico necesario para realizar investigación de frontera y avanzar hacia una sociedad y una economía basadas en el conocimiento, el Fondo de Equipamiento Menor es un fondo que históricamente ha adjudicado proyectos liderados principalmente por investigadores. Esto podría deberse a que principalmente se financian áreas científicas masculinizadas, como Ingeniería y Tecnología o Ciencias Naturales. En ambas áreas se concentran la mayor cantidad de proyectos adjudicados, de los cuales sólo un 15% y 10% respectivamente es adjudicado por investigadoras.

En relación al proceso de evaluación de las postulaciones recibidas durante 2017, se conformaron equipos compuestos por coordinadores, evaluadores/as, evaluadores/as remotos/as y comités técnicos. Como se muestra en la Figura 18, la participación femenina entre coordinadores, evaluadores y evaluadores remotos se encuentra entre el 10% y el 19%.

Figura 18. Conformación de comité de evaluación por género y Participación Femenina. 2017.



Fuente: CONICYT.

²⁵ En el "I Concurso de Creación de Centros Regionales de Desarrollo Científico y Tecnológico Silvoagropecuario para la Región de los Ríos 2015" se indicaba que "En cuanto a recursos humanos, se sugiere tener en consideración la equidad de género, con el objetivo de dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres".

Al mismo tiempo, en cuanto a representatividad regional, un 66% de quienes conforman el equipo evaluador pertenecen a la Región Metropolitana y un 31% a otras regiones. Desde esta perspectiva, del total de evaluadores de regiones, un 22% son evaluadoras, y en el caso de la Región Metropolitana, es aún menor, alcanzando un 13%.

Políticas y prácticas de género en el Fondo de Equipamiento Menor

Por las características del fondo, no ha sido posible incorporar criterios de género en la pauta de evaluación del concurso. Sin embargo, como una manera de promover la equidad de género, las bases 2017 establecen que el Consejo Asesor podrá incluir consideraciones de género en la evaluación de las propuestas recibidas.

10. FONDO DE FINANCIAMIENTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN EN ÁREAS PRIORITARIAS - FONDAP

El Fondo de Financiamiento de Centros en Áreas Prioritarias (Fondap) es un programa ideado para financiar centros de investigación en áreas de interés para el país, tanto para la creación de estos centros como para su renovación.

La lógica del financiamiento Fondap consiste en la creación de Centros en Áreas Prioritarias mediante concursos que financian proyectos por cinco años; una vez que estos centros han concluido sus cinco años, se comienza un proceso de revisión para determinar la renovación por cinco años más. Con esto, Fondap representa uno de los programas enfocados en las etapas más avanzadas de la trayectoria científica. La definición del programa establece que:

“Fondap tiene como fin articular la actividad de grupos de investigadores con productividad demostrada en áreas de conocimiento de importancia para el país y donde la ciencia básica nacional haya alcanzado un alto nivel de desarrollo”.

Es por esto que las estadísticas de género en el programa Fondap están enmarcadas en las diferencias de género emergentes en los niveles más altos de la trayectoria investigativa. Diferentes estudios, instituciones públicas y gremios han advertido que dentro de esta etapa es cuando mayores diferencias emergen en la carrera de investigación.

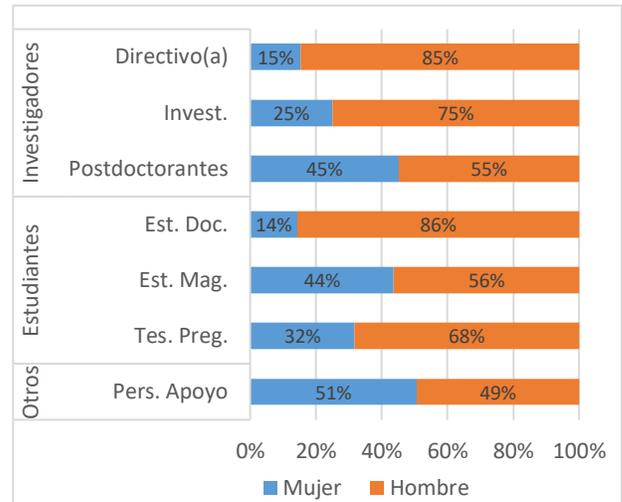
¿Qué dicen los datos?

Los datos sugieren que la composición de género de los centros Fondap es menos equitativa a mayores niveles de categoría ocupacional (**Figura 19**). A nivel de Directivos, las mujeres representan un 15% del total. El equipo directivo contenido en los datos está compuesto por Directores(as) y Sub-Directores(as) de los Centros. Son 13 Directores(as), donde solo hay una mujer y 13 Subdirectores(as), donde figuran tres mujeres²⁶.

Esta diferencia de género va disminuyendo a menores jerarquías ocupacionales, aunque no desaparece. De esta forma, un 25% de los investigadores/as, y un 45% de los postdoctorantes son mujeres²⁷. Esto puede ser explicado por un recambio generacional (generaciones más equitativas) o por las dificultades que tienen las mujeres para establecerse en cargos altos relacionados a la investigación.

Para los estudiantes ocurre un fenómeno similar; la composición de género es más inequitativa en los estudiantes de Doctorado que en los estudiantes de magister, aunque los tesisistas de pregrado tienen una menor proporción de mujeres que los estudiantes de Magister. El personal de apoyo de los centros, por su parte, no muestra inequidades de género.

Figura 19. Distribución del Personal en Centros Fondap por Género y Categoría Ocupacional (año 2017)



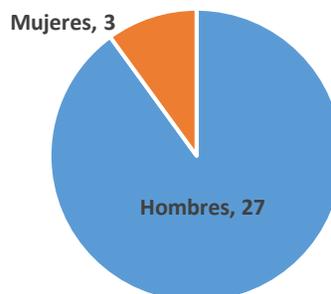
Fuente: CONICYT.

²⁶ Actualmente, algunos Centros están en el período de postulación de nuevos directores, y la cantidad de mujeres directoras podría cambiar. La aceptación de los directores(as) depende de la evaluación de los Consejeros de CONICYT, quienes evalúan, entre otras cosas, la productividad científica de los postulantes durante los últimos cinco años. En el caso que haya una candidata que haya tenido hijos durante estos cinco años, se considera la productividad científica de los últimos siete años.

²⁷ Los investigadores incluyen a las personas catalogadas como “nuevas contrataciones”.

Los centros no postulan sólo a la creación del centro, sino que también a fondos de apoyo y de unidades para la generación de negocios. Además, existen centros que han terminado su ciclo. Por esto, es interesante saber cómo es la distribución por sexo en los responsables de los proyectos adjudicados en cada concurso del programa Fondap. Desde su creación han habido solo 30 proyectos adjudicados, esto incluye a 20 centros, tres proyectos de unidades de generación de negocios, y siete proyectos de apoyo a la investigación. De estos, solo tres han sido adjudicados a proyectos con mujeres como responsables de proyecto (**Figura 20**). Esto es de esperar, dada la baja participación femenina en Investigadores(as) y Directores(as)²⁸.

Figura 20. Investigadores Responsables en proyectos adjudicados FONDAP por género (1998-2017)



Políticas y prácticas de género en el Programa Fondap

Conformación de equipos: Existen concursos CONICYT que establecen distintos beneficios dependiendo del género de quienes postulan a los proyectos o de la composición de los equipos. Fondap no tiene metas establecidas frente a la conformación de los equipos de los Centros, ya que su enfoque principal es la promoción de proyectos de calidad en áreas prioritarias independiente de su ubicación geográfica, género de los participantes, u otras características. Aun así, se podría sugerir, en las bases de concurso, que los proyectos se alineen con las políticas que intenta promover CONICYT referentes a la igualdad de género.

Prenatal, postnatal, postnatal parental, y enfermedad de hijo/a menor de un año: En cuanto a beneficios de pre y post-natal, FONDAP establece en sus bases de concurso que las nuevas contrataciones deben tener permiso pre y post-natal, manteniendo su pago mensual establecido por al/la directora(a) del Centro. Además, en el caso de las Postdoctorantes, el plazo de contratación puede extenderse más de tres años. Otras políticas que se podrían incluir dentro de este ámbito es la posibilidad de extensión del período de contratación de postdoctorados en caso de enfermedad de hijo/a menor de un año y tuición y adopción (según los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620). También es importante considerar que los beneficios por uso de postnatal sean extendidos a los investigadores y Postdoctorantes hombres²⁹.

Evaluación de postulantes: Para la evaluación de los proyectos, se considera la productividad científica de los Directores/as e Investigadores/as. En el caso de las mujeres, el período de

²⁸ Esta cifra considera a los Responsables de los proyectos al momento de la postulación.

²⁹ Para el año 2016, de los 100.000 beneficios de postnatal solicitados en todo Chile, solo 190 fueron compartidos entre hombres y mujeres.

evaluación de su productividad consta de siete años en el caso de que haya tenido un/a hijo/a durante los cinco años previos al proceso de evaluación, mientras que, al resto de los postulantes, el período de evaluación es de cinco años. Se propone que la evaluación se homologue a la de otros programas, incluyendo un año por cada hijo/a nacido durante los cinco años previos al proceso de postulación. Además, podría considerarse la extensión del período de evaluación por licencia de hijo menor de un año.

11. PROGRAMA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL-PCI

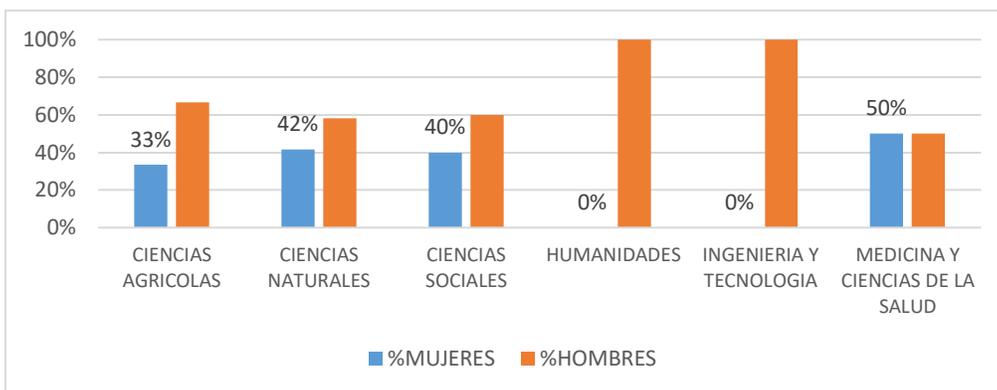
Este programa, iniciado el año 2000, incentiva la vinculación y fortalecimiento de redes mundiales de investigación con el propósito de incorporar a la comunidad científica nacional al conocimiento de vanguardia.

Desde la gestión de diversos instrumentos que fomentan la movilidad, formación de redes internacionales y la investigación conjunta, el programa ha alcanzado entre las adjudicaciones 2017, una participación femenina de 35% en postulaciones admisibles y 34% en postulaciones adjudicadas. Si bien estos porcentajes revelan una mayor masculinización de quienes dirigen proyectos de investigación internacionales, la tasa de adjudicación femenina y masculina³⁰ bordea el 27%.

Al mismo tiempo, la mayor adjudicación masculina en proyectos de cooperación internacional, se refleja en la conformación de comités de evaluación. Como se observa en el Gráfico 21, la conformación de comités de evaluación por área científica, del concurso REDI 2017, refleja ausencia de evaluadoras en las áreas de Humanidades e Ingeniería, mayor participación masculina en las áreas de Ciencias Agrícolas (67%), Ciencias Naturales (58%) y Ciencias Sociales (60%), e igualdad de evaluadores y evaluadoras en el área de Ciencias Médicas. Esta conformación llama la atención en la medida que no se observan evaluadoras en áreas tradicionalmente feminizadas, por lo que resulta de interés profundizar en posibles limitantes que enfrentan las investigadoras frente a la posibilidad de ser evaluadoras.

³⁰ Tasa de adjudicación (femenina o masculina) = N° Mujeres-Hombres adjudicadas(os) / N° Mujeres-Hombres admisibles.

Figura 21. Participación femenina y masculina en comités de evaluación REDI-PCI (%) 2017.



Fuente: CONICYT.

Adicionalmente, durante el 2018 destaca la conformación del comité de evaluación del concurso “Programa de Pasantías en Energía”, el cual se compone en su totalidad por investigadoras destacadas en el área, representando al sector académico, sector privado y sector público.

Políticas y prácticas de género en el Programa de Cooperación Internacional

Tras la revisión de las bases concursales cuyas resoluciones se publicaron durante 2017, se detecta que el programa no incorpora criterios o beneficios de género asociados a sus concursos. La naturaleza de las convocatorias gestionadas por este programa requiere de un análisis particular. El programa, en un esfuerzo por incorporar medidas que favorezcan la equidad de género, durante 2017 y 2018, comenzó un proceso de revisión interno y ha propuesto una metodología para el desempate, basado en paridad de género de los equipos de investigación. Si bien esta propuesta se encuentra en proceso de revisión, su puesta en marcha depende de un análisis de factibilidad.

12. LÍNEA BASE DE GÉNERO EN DEPARTAMENTOS DE APOYO CONICYT

Ya que en la actual Política Institucional de Género en CONICYT aborda entre sus ejes de acción el “Instalar una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros de CONICYT”, a continuación, se destaca el caso del Departamento de Administración y Finanzas y la valoración del sello mujer como criterio de género en la evaluación de compras públicas, y el caso del Departamento de Gestión de Personas y el análisis del proceso de postulación y selección de nuevas contrataciones incorporando paridad de género en la comisión evaluadora de cada proceso.

12.1. DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

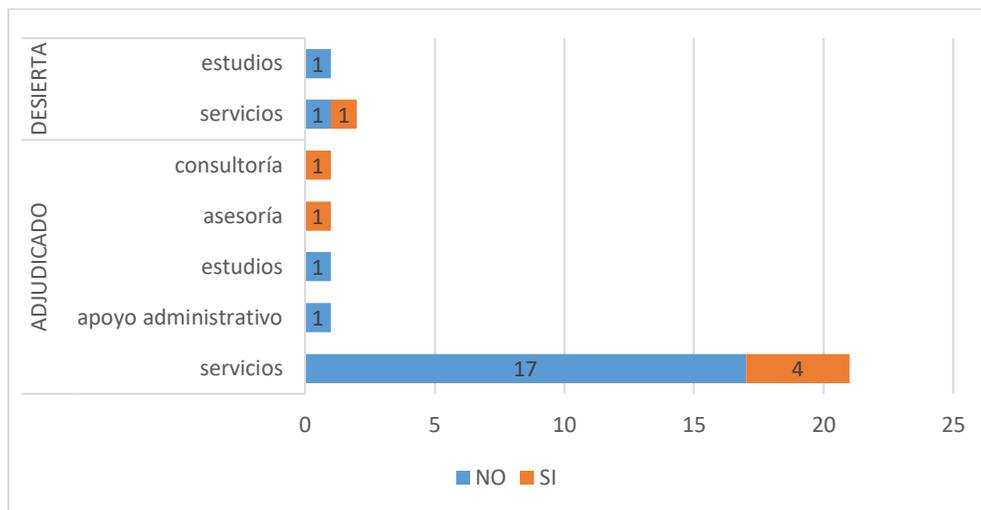
Desde la circulación de la Directiva N°20 sobre Enfoque de Género en Compras Públicas³¹, el Departamento de Administración y Finanzas ha procurado incluir criterios de género en la evaluación de oferentes del portal ChileCompra.

De acuerdo al año de gestión 2017, en el cual se concursaron 28 licitaciones, de las cuales 25 resultaron adjudicadas y dos desiertas, se analizó la incorporación de criterios de género en la evaluación de postulaciones, tales como el reconocimiento de Sello Mujer o la valoración de equipos paritarios, y fue posible identificar que un 24% de las licitaciones adjudicadas valoraron el criterio en las postulaciones recibidas.

Al mismo tiempo se identificó que la participación femenina en comités de evaluación de las licitaciones 2017, alcanzó en promedio 40%, cifra que aumenta levemente en licitaciones que incorporan criterios de género, alcanzando 44% de participación femenina en comités de evaluación, así como también se identifica que esta disminuye a 39% en aquellas licitaciones que no incorporan criterios de género.

³¹ <https://www.chilecompra.cl/wp-content/uploads/2016/11/directiva-n20.pdf>

Figura 22. Licitaciones adjudicadas y desiertas con y sin inclusión de género, por tipo de compra. Año 2017.



Fuente: Departamento de Administración y Finanzas. CONICYT.

Por otra parte, fue posible caracterizar las licitaciones abiertas durante el 2017 por tipo de compra, analizando la incorporación de criterios de género. Como se observa en la **Figura 22** el criterio se ha incorporado en mayor medida en compras de servicios (cuatro casos), sin embargo, también fue posible incorporarlo en compras de Consultorías y Asesorías.

12.2. DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS

En el caso del Departamento de Gestión de Personas se analizó participación femenina en procesos de selección que lleva a cabo el área de selección de personal. De acuerdo a lo reportado, durante 2017 se realizaron 26 convocatorias a través del Portal de Empleos Públicos y 8 convocatorias a través de Avisos de Pizarrón.

En el caso de las postulaciones recibidas por Empleos Públicos, en 2017 se recibieron 44% de postulaciones femeninas, la cual aumenta a 66% tras el proceso de selección de personal. Al ampliar el análisis por tipo de cargo, se observa mayor participación femenina en postulaciones de cargos tradicionalmente femeninos, como secretariados, así como también se observa mayor participación masculina en postulaciones de cargos que implican un mayor nivel jerárquico, tales como “Coordinador”, “Encargado” o “Prevencionista”, como se muestra en la **Tabla 1**.

Tabla 1. Participación Femenina en postulaciones y selección de postulaciones recibidas a través de Empleos Públicos, por tipo de cargo. Año 2017.

TIPO DE CARGO	Participación en Postulaciones		TIPO DE CARGO	Participación en Selección	
	Masculina	Femenina		Masculina	Femenina
Administrativo	55%	45%	Administrativo	100%	
Analista	59%	41%	Analista	31%	69%
Encargado	71%	29%	Encargado	100%	
Técnico	48%	52%	Técnico		100%
Abogado (a)	54%	46%	Abogado (a)	100%	
Secretaria	4%	96%	Secretaria		100%
Encargado (a)	50%	50%	Encargado (a)		100%
Prevencionista	72%	28%	Prevencionista		100%
Ejecutivo (a)	53%	47%	Ejecutivo (a)		100%
Coordinador (a)	56%	44%	Coordinador (a)	33%	67%

Fuente: Departamento de Gestión de Personas. CONICYT.

Destaca el uso del Lenguaje Inclusivo como factor de atracción de postulantes. Como se observa en la **Tabla 1** en aquellos cargos que consideran la postulación de hombres y mujeres añadiendo “(a)” a las tipologías de cargo, se observa una mayor paridad de género en cuanto a las postulaciones recibidas. Por otra parte, en el caso de los cargos feminizados como “Secretaria” postulan en un 96% mujeres, al igual que en el caso “Encargado” postulan 71% hombres. Si bien es un caso aislado, este aspecto se torna de interés para la proyección de capacitaciones respecto al uso del lenguaje en documentos internos y externos de la entidad.

En el caso de las ofertas laborales difundidas a través de Avisos de Pizarrón, correspondiente a postulaciones difundidas a nivel interno, se observa una mayor adjudicación femenina en los cargos seleccionados a través de este canal. Esto puede deberse a que predominan contrataciones femeninas a nivel institucional, sin embargo, se mantienen estereotipos de género en los cuales los varones ocupan cargos de mayor jerarquía, tales como jefaturas y coordinaciones internas, y los cargos de atención al cliente y analista son ocupados por mujeres.

En cuanto al Comité de Evaluación que se conforma para la selección de personal de cada concurso abierto, existe un 50% de mujeres y 50% de hombres evaluadores. Esto se debe a la existencia de una política interna del Departamento de Gestión de Personas, en la cual se establece que los comités de evaluación deberán ser conformados con equidad de género.