UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO | DIRECCIÓN DE GÉNERO PRORRECTORÍA | DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO | InES GÉNERO CIENCIA Y CONOCIMIENTOS | Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo

OEG
OBSERVATORIO DE EQUIDAD DE GÉNERO
Universidad Católica de Temuco

Diagnóstico Huella de Género

Observatorio de Equidad de Género
UC Temuco

Dra. Andrea Castillo Muñoz
Mg. (c) Oscar Muñoz Moya

METODOLOGÍA

Modelo de Madurez (MCTCI, 2022)

- Objetivo: Evaluar el avance institucional en materia de superación de brechas de género

Niveles de Madurez (0 a 4)

- Se mide desde nivel CERO a nivel REFERENTE, del 0 al 4, según cada indicador.

36 indicadores mixtos (cualitativos y cuantitativos)

- Se evalúan 36 indicadores estratégicos agrupados en 7 dimensiones.

RESUMEN DE DIMENSIONES

1.- Institucionalización

Total de indicadores: 3
Sumatoria: 5

PRINCIPIANTE (3 A 5 puntos)
Referente (12 puntos)

2.- Gestión

Total de indicadores: 12
Sumatoria: 9

CERO (0 A 11 puntos)
Referente (43 puntos)

3.- Promoción

Total de indicadores: 5
Sumatoria: 2

CERO (0 A 4 puntos)
Referente (18 puntos)

4.- Brecha Salarial

Total de indicadores: 2
Sumatoria: 1

CERO (0 A 2 puntos)
Referente (8 puntos)

RESUMEN DE DIMENSIONES

5.- Corresponsabilidad

Total de indicadores: 5
Sumatoria: 12

APRENDÍZ (10 A 14 puntos)
Referente (20 puntos)

6.- Ambiente libre de Acoso

Total de indicadores: 5
Sumatoria: 4

PRINCIPIANTE (5 A 9 puntos)
Referente (18 puntos)

7.- Comunicaciones

Total de indicadores: 4
Sumatoria: 5

PRINCIPIANTE (4 A 7 puntos)
Referente (16 puntos)

DIMENSIÓN I: INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

INDICADOR 1: ADOPCIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA UC TEMUCO DE UNA GESTIÓN ORGANIZATIVA INCLUSIVA EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN.

Definición

"Busca identificar el nivel de avance en una agenda institucional que transversalice el enfoque de igualdad de género en el desarrollo de investigación".

POLÍTICA GÉNERO

DIRECCIÓN GÉNERO

MODELO PROMOCIÓN

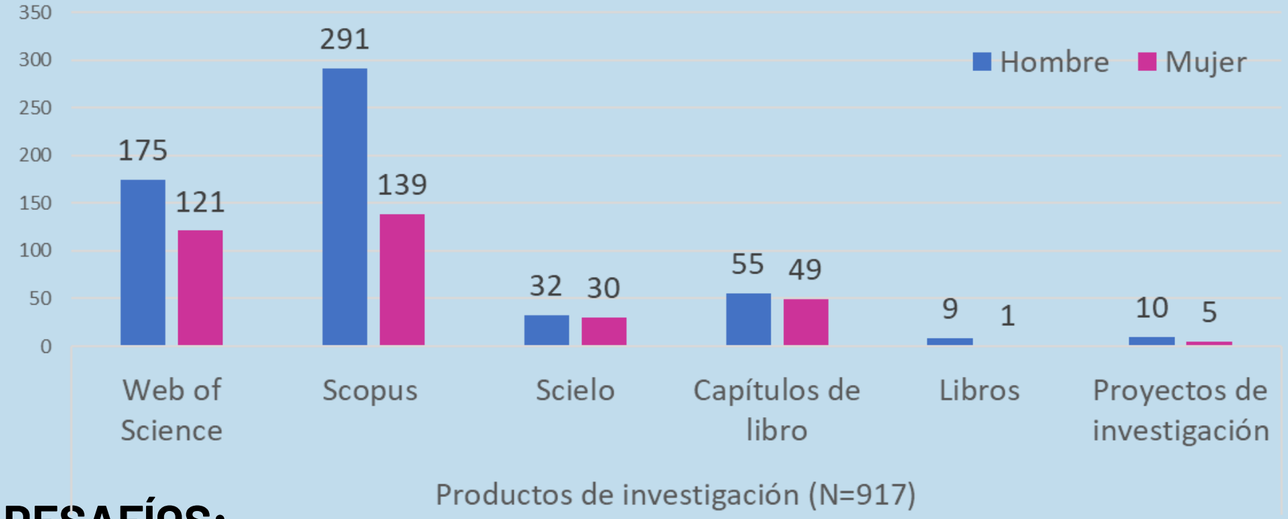
PROYECTOS MINISTERIALES

DESAFÍOS:

- EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA DIRECCIÓN. (IND. 2)
- FORMACIÓN DE ACADÉMICOS/AS EN MATERIA DE GÉNERO. (IND. 3)

DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE PERSONAS CON IGUALDAD DE GÉNERO.

INDICADOR 11: PROMEDIO DE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN PUBLICADOS EL 2023.



Definición

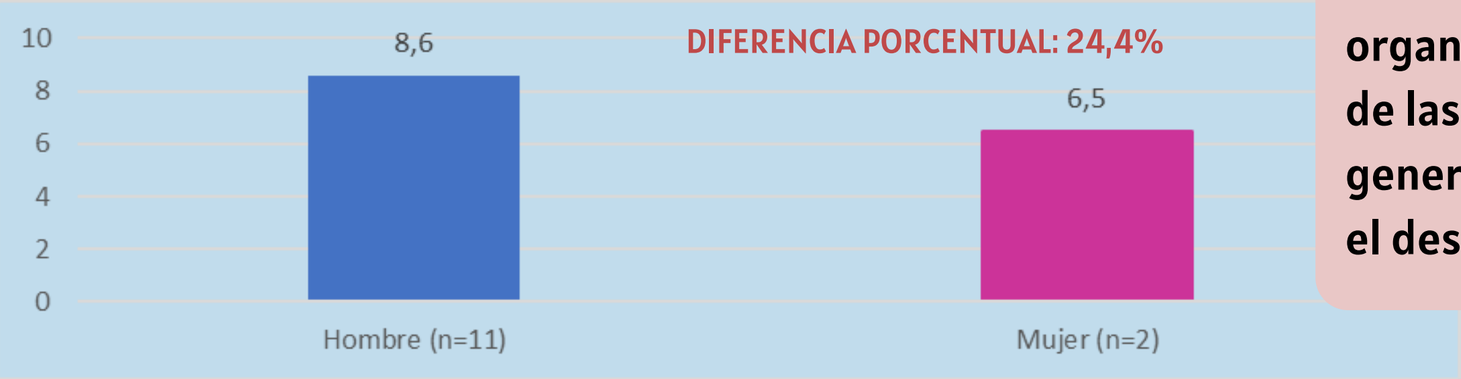
"Identificar el nivel de desarrollo de la UC Temuco en el diseño e implementación de metodologías y procedimientos que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación, retención, promoción y desarrollo de investigadores e investigadoras".

DESAFÍOS:

- DISPARIDAD EN ACADÉMICOS/AS QUE REALIZAN INVESTIGACIÓN. (IND. 5)
- DISTRIBUCIÓN CONTRATACIÓN ACADÉMICOS/AS AL 2023. (IND. 9)
- DIFERENCIA SEGÚN CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS/AS. (IND. 10)

DIMENSIÓN 3: PROMOCIÓN LIDERAZGO DE INVESTIGADORAS.

INDICADOR 19: VALOR ABSOLUTO DE LA DIFERENCIA PORCENTUAL ENTRE LOS AÑOS TRANSCURRIDOS ANTES DE SER PROMOVIDO/A A PROFESOR/A TITULAR.



Definición

"Conocer el nivel de avance de la organización en la promoción del liderazgo de las investigadoras, velando por la generación de instancias y programas para el desarrollo de sus carreras".

DESAFÍOS:

- INCORPORACIÓN DE LA PG EN REGLAMENTO ACADÉMICO. (IND. 17)
- PROCESOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (ANÁLISIS DE DIFERENCIAS). (IND. 17)
- ESTABLECIMIENTO DE HORAS DE GESTIÓN / INVESTIGACIÓN POR CONTRATO. (IND. 18)
- DISTRIBUCIÓN IGUALITARIA EN CLAUSTRO ACADÉMICO. (IND. 20)

DIMENSIÓN 4: CIERRE BRECHA SALARIAL.

INDICADOR 22: POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN SALARIAL ENTRE ACADÉMICOS/AS DE LA UC TEMUCO:

INCENTIVO PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN INVESTIGACIÓN (FIPAI)

Definición

"Conocer el nivel de avance en la promoción de estructuras de remuneraciones objetivas, transparentes e igualitarias entre investigadores e investigadoras".

DESAFÍOS:

- NO SE CUENTA CON INFORMACIÓN DETALLADA DE REMUNERACIONES. (IND. 21)
- PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA EN MATERIA DE DESIGUALDAD SALARIAL. (IND. 22)
- POLÍTICA IGUALDAD REMUNERACIONES (IND. 22)
- ESTABLECIMIENTO DE VARIABLES Y CRITERIOS PARA LA REALIZACIÓN DE MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE ACADÉMICOS/AS.

DIMENSIÓN 5: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.

INDICADOR 23: POLÍTICAS PARA EL PRE Y POSTNATAL DE INVESTIGADORAS MADRES.

PROGRAMA MADRE TRABAJADORA

PLAN DE CONCILIACIÓN UC TEMUCO

Definición

"Conocer el nivel de avance de la UC Temuco en la promoción de la corresponsabilidad social y parental, expresado en la implementación de medidas y acciones".

DESAFÍOS:

- AVANZAR EN LO REFERIDO A LA ENTREGA DE INFORMACIÓN A GRUPOS DE INTERÉS SOBRE EL NÚMERO DE PERSONAS QUE HACEN USO DE LICENCIA MATERNAL. (IND. 23)
- REGISTRO DE TERCEROS AL CUIDADO DE INVESTIGADORES/AS (IND. 25)

DIMENSIÓN 6: AMBIENTE LIBRE DE ACOSO SEXUAL.

INDICADOR 28: COMPROMISO ERRADICACIÓN VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO ENTRE ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS.

Definición

"Conocer el nivel de avance de la organización en el compromiso, implementación y difusión de protocolos y mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de acoso sexual laboral."

MODELO PREVENCIÓN DE VIOLENCIA GÉNERO

REGLAMENTO INV. ACOSO SEXUAL

PROTOCÓLO DE ACTUACIÓN CASOS VG

DESAFÍOS:

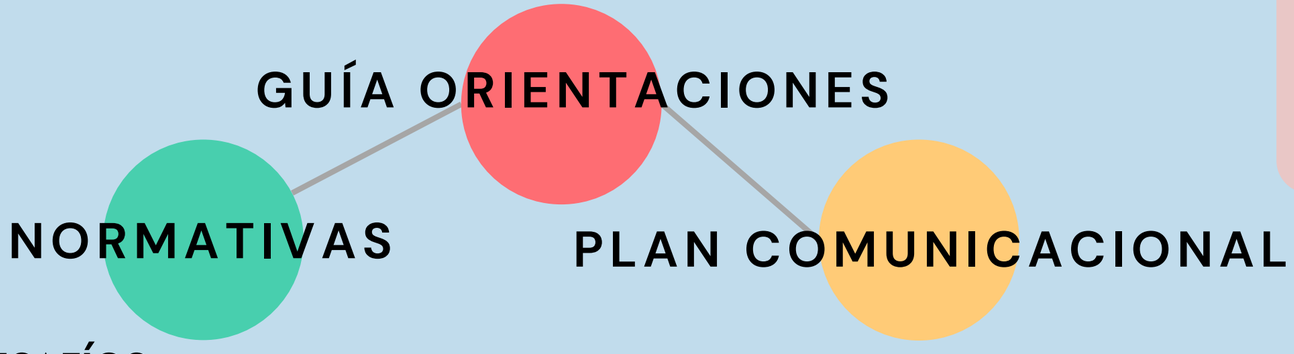
- ACTIVIDADES FORMATIVAS SISTEMÁTICAS PARA ACADÉMICOS/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL. (IND.29)
- CAPACITACIÓN DEL 75% DE ACADÉMICOS/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL A TODA JEFATURA. (IND. 30)

DIMENSIÓN 7: COMUNICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO.

INDICADOR 34: COMUNICACIÓN DE LAS POLÍTICAS INTERNAS QUE CONTRIBUYEN A LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE INVESTIGADORES/AS DENTRO DE LA UC TEMUCO.

Definición

"Conocer el nivel de avance de la organización en la implementación de una estrategia comunicacional que garantice el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica.



DESAFÍOS:

- EXISTENCIA DE DOCUMENTO INSTITUCIONAL ORIENTADO A LA APLICACIÓN DE LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO EN EL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN. (IND. 33).
- TALLERES DE VOCERÍA PARA TODAS LAS INVESTIGADORAS. (IND.36)

OEG
OBSERVATORIO
DE EQUIDAD DE GÉNERO
Universidad Católica
de Temuco

¡GRACIAS!

www.inesdegenero.uct.cl