



DIRECCIÓN DE
DIVERSIDAD
y **GÉNERO** · **fcjm**

Catastro de iniciativas para la **EQUIDAD DE GÉNERO**

Mayo, 2020

Catastro de iniciativas 2019 para la equidad de género

Este documento, elaborado por la Dirección de Diversidad y Género (DDG) durante fines de 2019 y comienzos de 2020, tiene el fin de visibilizar y difundir iniciativas, prácticas y políticas existentes que promueven la equidad de género en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (FCFM).

En su segunda versión, y con una metodología similar a la primera, este catastro buscó evaluar la continuidad de iniciativas por la igualdad de género realizadas durante el 2018 y levantar nuevas iniciativas impulsadas.

Importancia de la equidad de género en la FCFM

La Dirección de Diversidad y Género de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile fue creada en octubre de 2018 a partir del consenso de la comunidad Beauchefiana sobre la necesidad de consolidar iniciativas para la equidad de género en una propuesta articulada y sustentable en el tiempo.

Así, la misión de la DDG es transversalizar la equidad de género e inclusión de diversidad en la FCFM, llegando a ser referente en la incorporación de la perspectiva de género en las de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) a nivel nacional e internacional.

Objetivos DDG

1

Promover una cultura inclusiva, preocupada de identificar e intervenir articuladamente inequidades de género y de potenciar prácticas equitativas.

2

Aumentar la representación de mujeres en todos los estamentos y áreas de la Facultad, alcanzando masas críticas que permitan generación de alianzas e influencia.

3

Generar y difundir conocimiento respecto de políticas y prácticas equitativas y de diversidad de género en STEM

Objetivo Catastro 2019

1. Evaluar la **continuidad** de las iniciativas por la igualdad de género en la FCFM levantadas en el primer catastro (2018).



2. Levantar **nuevas iniciativas** impulsadas en distintas unidades de la FCFM por la igualdad de género durante el 2019.



Metodología

1. Se identifican, actualizan e incorporan actores y actrices clave de la FCFM de acuerdo a los nuevos objetivos del catastro.



2. Se actualizan instrumentos (pautas de entrevistas y encuestas) de acuerdo a los nuevos objetivos del catastro.



3. Se realiza la recolección de datos a través de entrevistas semi-estructuradas presenciales y no presenciales, y encuestas.



4. Se categorizan y sistematizan las iniciativas relacionadas con temáticas de género.

Metodología

PARA TODAS LAS INICIATIVAS SE REGISTRÓ:

- ✓ Descripción
- ✓ Unidades participantes
- ✓ Unidades responsables

Metodología

LAS INICIATIVAS SE CATEGORIZARON SEGÚN LAS SIGUIENTES DIMENSIONES:

1 Orientación temática

2 Tipo de iniciativa

3 Principal(es) actor(es) a los que estuvo dirigida la iniciativa.

4 Continuidad de iniciativas 2018-2019.

Metodología

1 ORIENTACIÓN TEMÁTICA

Se distinguieron numerosos temas considerados en las distintas iniciativas **relacionadas con la diversidad y equidad de género**. Estos fueron agrupados en: violencia de género, sexualidad, políticas de género Universidad de Chile, desarrollo redes de mujeres, diversidad sexual, recursos/cupos/becas para mujeres, visibilización de mujeres, desarrollo de institucionalidad y políticas de género, identificación de inequidades de género, STEM para mujeres, participación política y diversidad/género, y teorías y perspectiva de género.

Metodología

2 TIPO DE INICIATIVA

Respecto del tipo de iniciativa se categorizaron en **6 distintos tipos** consistentes con la categorización que se realizó de las iniciativas levantadas en 2018. Así, se clasificaron las iniciativas como de (1) difusión, (2) redes y apoyos, (3) formación, (4) proyectos de investigación, (5) fomento de contratación y carrera de académicas, e (6) instancias institucionales.

Una iniciativa puede pertenecer a dos tipos al contribuir de igual forma a dos objetivos.

Metodología

	Categoría	Definición
1	Difusión	Las iniciativas de difusión están orientadas a la divulgación de temáticas de género o de temáticas STEM con perspectiva de género a diversos grupos objetivos, incluyendo escolares, estudiantes de la carrera y la comunidad universitaria en general.
2	Redes y apoyos	Las iniciativas que establecen redes y apoyos son mecanismos que estimulan la participación, asistencia en temas de género y generación de instancias de encuentro en temáticas relacionadas con el género.
3	Formación	Las iniciativas de formación pretenden ampliar el conocimiento sobre el género y la diversidad a través de instancias de sensibilización, capacitación, cursos y programas.
4	Proyectos de investigación	Las iniciativas vinculadas a investigación incluyen todos aquellos estudios que tienen como tema central la variable género.
5	Potenciar contratación y carrera de académicas	Las iniciativas que potencian la contratación y carrera de las académicas están orientadas principalmente a aumentar el número de mujeres en la academia y a favorecer su persistencia.
6	Instancia Institucional	Que tenga un documento y/o presupuesto que la respalde, que respondan a una política institucional y/o que tenga continuidad en el tiempo

Metodología

3 BENEFICIARIOS O PRINCIPALES ACTORES A LOS QUE ESTUVO DIRIGIDA LA INICIATIVA

Se distinguió estamento, nivel (facultad completa o departamentos/carreras/unidades específicas) y género en el caso de que las iniciativas fuesen separatistas.

Metodología

4 CONTINUIDAD DE LAS INICIATIVAS

La continuidad de iniciativas de 2018 a 2019 se definió como actividades que mantienen su orientación temática, tipo y población beneficiaria, independiente de personas a cargo. Esto permite que actividades impulsadas por grupos específicos vayan generando colaboraciones de distintas unidades y por tanto puedan avanzar hacia mayor institucionalización.

Muestra

Unidades	Población definida	Muestra efectiva
Directores y directoras departamentos	12	11
Centros	18	8
Organizaciones estudiantiles	13	6
Organización funcionarios	1	1
Jefaturas unidades	12	10

56

36



Resultados



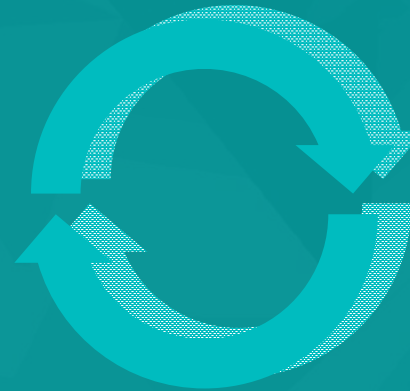
LOS RESULTADOS SE PRESENTAN EN EL SIGUIENTE ORDEN:

- i. Resultados generales, incluyendo número de iniciativas para cada orientación temática, tipos de actividades y tipo de beneficiarios.
- ii. Detalles de resultados en cada tipo de iniciativa levantada, incluyendo ejemplos de iniciativas destacadas en cada categoría.



Resultados generales

1. Existe una alta continuidad de iniciativas impulsadas el 2018 (60%).



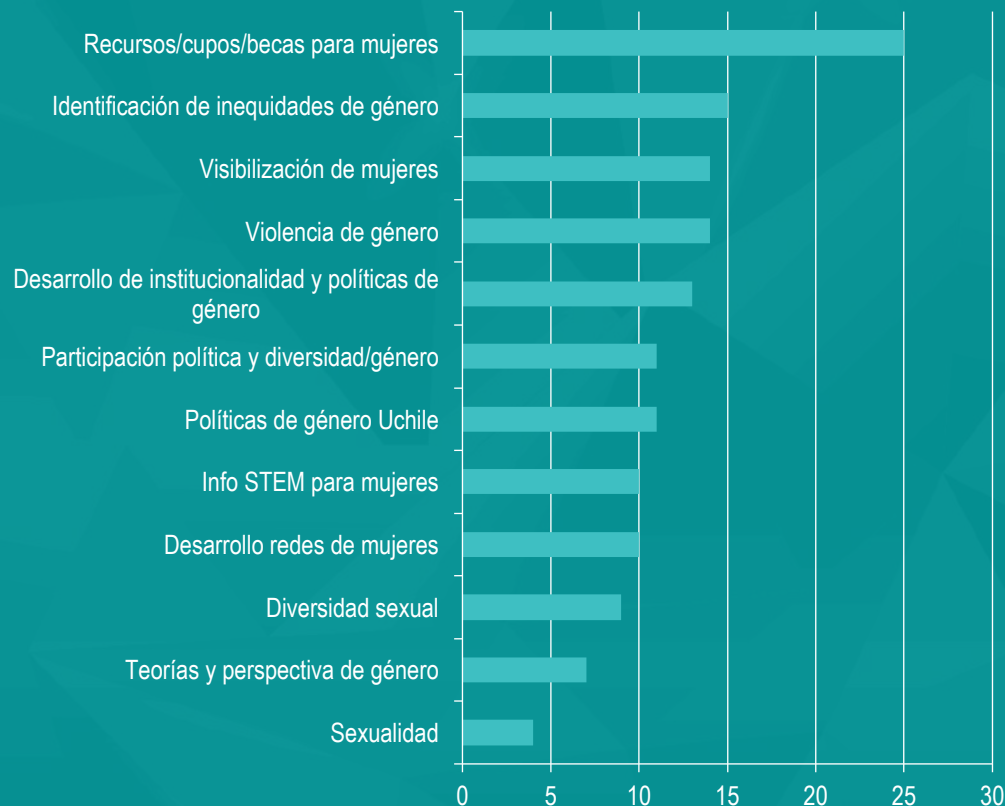
2. Aumento de 100 iniciativas en 2018, a 130 iniciativas en 2019.





Resultados generales

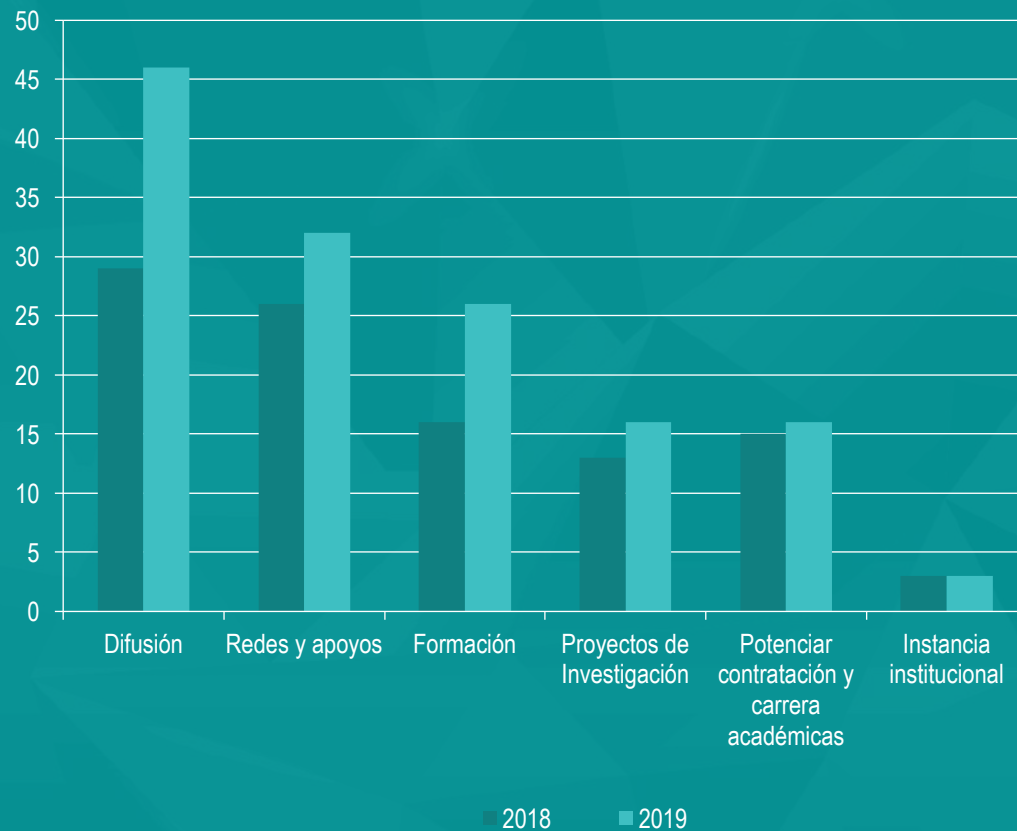
ORIENTACIONES TEMÁTICA DE INICIATIVAS



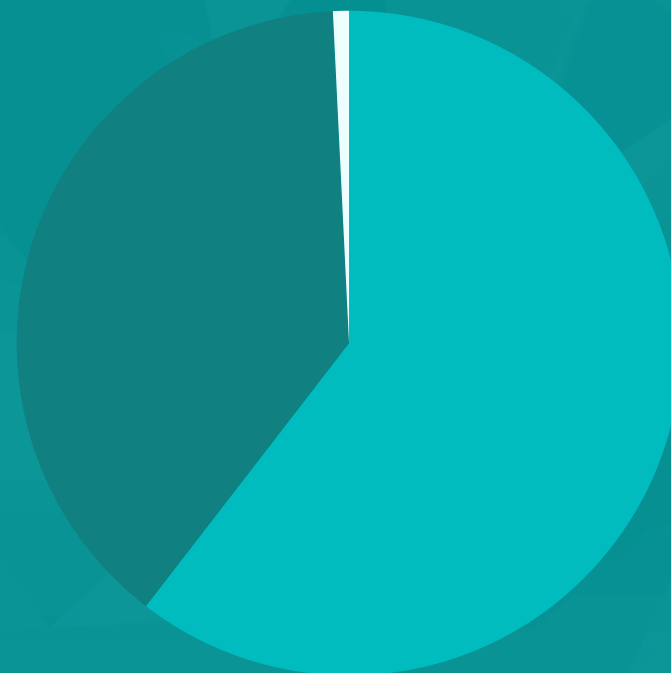


Resultados generales

TIPOS DE INICIATIVAS



BENEFICIARIOS O PRINCIPALES ACTORES A LOS QUE ESTUVO DIRIGIDA LA INICIATIVA

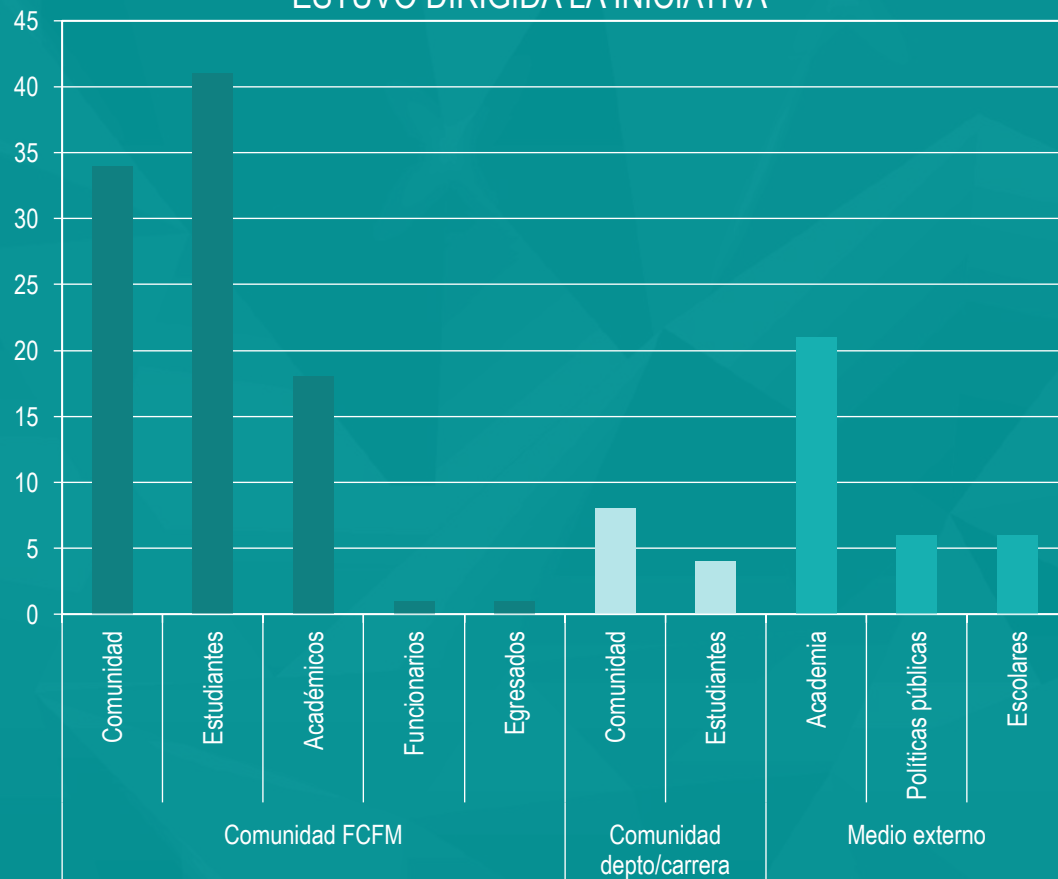


■ Sin distinción de género ■ Sólo mujeres ■ Sólo diversidades sexuales

Resultados generales

Resultados generales

BENEFICIARIOS O PRINCIPALES ACTORES A LOS QUE ESTUVO DIRIGIDA LA INICIATIVA





Difusión

Las actividades de difusión abarcan la mayoría de las orientaciones temáticas, destacando iniciativas de participación política, información de carreras y visibilización de mujeres.

Respecto al 2018, se realiza un mayor número de conversatorios y eventos, actividades conmemorativas, campañas e intervenciones en áreas comunes de la Universidad (bibliotecas, patios). Además, se realizan distintas actividades de difusión a la comunidad externa, incluyendo presentaciones en congresos, participación en foros públicos y privados y eventos en otras universidades.



EXPOSICIÓN NO FUE SEXO

En abril de 2019 el Centro de Estudiantes de Ingeniería (CEI) en conjunto con la Biblioteca Central de la FCFM organizan la exposición "No Fue Sexo" que consiste en relatos de abuso, acoso y violación acompañado de ilustraciones. Esta exposición fue acompañada de dos conversatorios



CAZADORAS DE ESTRELLAS

En agosto de 2018, la académica Paulina Lira, del Departamento de Astronomía de la FCFM, junto a las astrónomas de la universidad organizaron las Jornadas de Astronomía para alumnas de enseñanza media. Estas consistieron en visitas a distintas ciudades de Chile por las astrónomas de la FCFM con el fin de visibilizar el trabajo realizado por investigadoras chilenas y derribar los mitos asociados a las capacidades de las mujeres en las ciencias. Esta iniciativa tuvo continuidad durante el 2019. Link [aquí](#).



BEAUCHEF MAGAZINE DEDICADA A MUJERES EN INGENIERÍA Y CIENCIAS

La edición N°12 de la revista Beauchef Magazine correspondiente al primer semestre del 2019 se centró en la situación actual de las mujeres en ingeniería y ciencias, su aporte diferenciador, y también en los obstáculos que aún deben enfrentar. Se abordan las iniciativas realizadas en la FCFM para incentivar la llegada de más mujeres a las llamadas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) y los resultados que ya se están obteniendo a nivel administrativo y estudiantil. Esta revista fue elaborada por la Unidad de Comunicaciones de la FCFM y se difundió tanto al medio interno como al medio externo.



Redes y apoyos

Las iniciativas que establecen redes y apoyos están principalmente orientadas a la entrega de recursos y y la gestión de redes para mujeres. Destacan también apoyos específicos en temas de violencia de género.

Se mantienen la mayoría de iniciativas del 2018 y se suman más de 10 actividades principalmente impulsadas por Escuela, Calidad de Vida y organizaciones estudiantiles (CEI y otros centros de estudiantes).

JORNADA INGENIERAS CIVILES

Desde 2017, el Departamento de Ingeniería Civil de la FCFM organiza la Jornada de Ingenieras Civiles. Esta consiste en un **panel de académicas y mujeres ingenieras egresadas, tanto del ámbito público como privado, que comparten y discuten sus experiencias y trayectorias en el área.** El encuentro, abierto a la comunidad pero dirigido especialmente a egresadas de Ingeniería Civil de la FCFM, se realiza una vez al año y ha contado con la participación de 60 asistentes anuales aproximadamente

CABILDO DE MUJERES EN STEM

En el contexto del estallido social de octubre de 2019, las egresadas de la FCFM organizan un cabildo para egresadas, estudiantes, funcionarias y académicas de la FCFM donde se plantearon formas de pensar el país desde una perspectiva STEM femenina

3era JORNADA DE INGENIERAS CIVILES

"Convergencia de Miradas entre Universidad y Campo Laboral"







**JUEVES 5 de
SEPTIEMBRE
2019**

17:00 a 19:00 hrs.
Auditorio d'Etigny
Universidad de Chile - Campus Beauchef
Santiago de Chile



CABILDO DE MUJERES EN STEM

PATÍO CENTRAL
FACULTAD DE CIENCIAS
FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE
BEAUCHEF 850
SANTIAGO - CENTRO

PEG

Desde 2014, la FCFM comenzó a implementar el **Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG)** a través del aumento de **40 cupos** (actualmente 55) **especiales para mujeres** que queden en lista de espera -bajo el último postulante seleccionado en el proceso regular de admisión- para el ingreso al Plan Común de la Escuela de Ingeniería y Ciencias. En el 2018, el último puntaje seleccionado fue 723.6, mientras que el primer puntaje del programa PEG fue 723.35 y el último del mismo sistema fue 713.8.

TALLER DE DEFENSA PERSONAL PARA MUJERES

El Centro de Estudiantes de Ingeniería organizó un taller de Muay Thai para las mujeres de todos los estamentos de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. El Muay Thai es un arte marcial para la defensa personal que utiliza técnicas de derribos, encadenamientos y desplazamientos.

CÍRCULOS DE MUJERES

La unidad de Calidad de Vida Estudiantil organiza encuentros entre estudiantes mujeres de la Facultad guiados y moderados por psicólogas. En ellos, las estudiantes mujeres tienen la oportunidad de reflexionar y compartir sus experiencias sobre situaciones que les afectan en la Facultad.





Formación

Durante el 2019, se mantienen cursos existentes el 2018, se implementan actividades de formación que se encontraban en fase de diseño en 2018 y se aumentan las capacitaciones en políticas universitarias, alcanzando a los tres estamentos. Las capacitaciones en políticas universitarias fueron impulsadas por la DDG respondiendo a solicitudes espontáneas de unidades específicas y realizando formación en espacios estratégicos de la Facultad.

CAPACITACIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

A raíz de las movilizaciones feministas del año 2018, la FCFM se comprometió a implementar una capacitación de género y diversidad para estudiantes de primer año con asistencia voluntaria. Su propósito es incentivar la equidad de género, prevenir el acoso sexual e informar sobre las políticas universitarias y locales relacionadas a estos temas.

El año 2019 esta capacitación estuvo a cargo de grupos organizados de estudiantes, como la Sesegen y el Centro de Estudiantes de Ingeniería, DDG y la Unidad de Calidad de Vida Estudiantil. A partir de marzo de 2020 la Dirección de diversidad de Género junto a la Subdirección de Asuntos Estudiantiles y un grupo de estudiantes se hacen cargo de elaborar, coordinar y ejecutar la capacitación, llegando a una cobertura del 80% aproximadamente.

CURSOS ELECTIVOS

Desde 2014, la profesora Ximena Azúa dicta el curso electivo **"Las heroínas de nuestra historia. Imágenes, mitos y relatos"** en la FCFM. El curso hace una revisión de novelas históricas chilenas con protagonistas mujeres, discutiendo y analizando el imaginario que poseía y posee nuestra sociedad respecto a aquellas mujeres.

Desde 2018, el profesor Carlos Sanhueza dicta el curso electivo **"Historia de la Ciencia y Género"** en la FCFM. El curso se propone que los y las estudiantes comprendan el lugar social que ha ocupado la mujer en la sociedad occidental moderna y el papel de la mujer en la ciencia moderna.

CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

PARA ESTUDIANTES DE 1° AÑO





Proyectos de **investigación**

Los proyectos de investigación están principalmente orientados a identificar inequidades de género. Existen algunas iniciativas orientadas a evaluar el desarrollo de la institucionalidad y políticas de género.

No existe investigación en el resto de las orientaciones temáticas identificadas.

Respecto al 2018, aumenta la cantidad de proyectos de investigación principalmente debido a la Mesa de Género del Departamento de Ingeniería Industrial, que impulsa trabajos dirigidos, memorias y prácticas, y desarrollo de investigación interna de la DDG.

CULTURAS ACADÉMICAS

Durante el 2018 la Dirección de Diversidad y Género inicia un estudio orientado a conocer características de la cultura académica de una especialidad que podrían generar barreras y/o facilitadores **para la inclusión de estudiantes mujeres. Con un diseño cualitativo y exploratorio, se levantaron discursos de estudiantes mujeres y académicos del departamento sobre la elección y experiencia de ellas en la especialidad.**

Este estudio se amplió durante el 2019 a dos departamentos más y consideró además entrevistas grupales a estudiantes hombres. Luego de la adjudicación Fondo de Incentivo a la Investigación en Docencia de Pregrado 2019, el estudio se ampliará a un cuarto departamento durante 2020.


Los resultados de este estudio permitirán elaborar acciones basadas en evidencia que mejoren la capacidad inclusiva de la cultura académica de los distintos Departamentos

TRABAJOS DIRIGIDOS, MEMORIAS Y TESIS DII

Durante el 2019, la mesa de género del departamento de Industrias impulsa numerosos trabajos dirigidos, memorias y prácticas de sus estudiantes. Entre ellas, se encuentra el trabajo dirigido de Camila Olguin y Almendra Orellana sobre discriminación por género en el aula, la memoria de Juan Ogaz, sobre las brechas de género en trayectorias de egresados de Industrias, y la práctica de Gabriel Moya sobre la autoselección o discriminación en la postulación a cargos docentes.

AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN ENTRE PARES DE ESTUDIANTES HOMBRES Y MUJERES EN UN EQUIPO DE DESARROLLO DE SOFTWARE

En la 41ª versión de la Conferencia Internacional de Ingeniería de Software que tuvo lugar en Montreal Canadá el 2019, investigadoras del Departamento de Ingeniería en Computación Cecilia Bastarrica y Jocelyn Simmonds participaron en el workshop Equidad de Género e Ingeniería de Software , presentando un análisis comparado de la autoevaluación y evaluación entre pares de estudiantes hombres y mujeres a lo largo de un semestre en un equipo de desarrollo de software.



Fomento de contratación y carrera de académicas

El número de departamentos que reporta aplicar acciones directas e indirectas para **potenciar la contratación** de académicas se mantiene. Por otro lado, llama la atención la baja cantidad de iniciativas que apuntan al desarrollo de la carrera de académicas de la FCFM (1).

TALLER DE LIDERAZGO

La Dirección Académica de la FCFM, en conjunto con la DDG impulsan un taller de liderazgo para académicas financiado por la Facultad. Este taller buscó entregar herramientas de liderazgo a las participantes, con foco en sus potencialidades y preferencias, agregando un acento especial de integralidad a sus desafíos como mujeres académicas que ejercen un liderazgo nuevo en la facultad y promoviendo la instalación de redes de colaboración en las participantes.



PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ACADEMIA (PEGA)

Desde 2014, la FCFM comenzó a implementar el Programa de Equidad de Género en la Academia (PEGA). El PEGA propone una política de acción afirmativa para hacer más atractiva la participación de mujeres en el profesorado, aumentando así su presencia. La duración inicial del programa será de 10 años y su continuidad dependerá del Consejo de Facultad de la FCFM. El documento en que se plasma el programa indica dos acciones enfocadas en lograr el objetivo antes descrito. La primera de ellas es “privilegiar la contratación de mujeres, a igualdad de antecedentes y competencias, en todos los concursos públicos para posiciones académicas, cualquier tipo de jornada, en la FCFM”. La segunda, por su parte, propone financiar la contratación de mujeres en etapas iniciales de su carrera (con título profesional y/o grado académico de Magíster reciente) manteniendo la plaza reservada durante la realización de un doctorado en un programa distinguido en el extranjero.





Instancias institucionales

En la Facultad existen pocas instancias institucionales locales para la equidad de género. En el catastro 2019 se identificó sólo una comisión organizada en un departamento, la Mesa de Género del DII, y dos instancias institucionales a nivel central, la DDG y la instalación de un Comité Ejecutivo para la realización del proyecto de certificación PNUD.

Respecto al año 2018, el Comité de Género del Departamento de Ingeniería Matemática deja de funcionar durante el 2019.

COMITÉ EJECUTIVO PARA PROYECTO DE CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO UCHILE-PNUD

En el marco del proyecto de certificación en Igualdad de Género, impulsado por la Universidad de Chile junto al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la FCFM busca la transformación institucional para instalar una cultura de igualdad de género en distintas áreas y niveles del quehacer universitario. Para esta labor, la DDG ha instalado un Comité Ejecutivo con integrantes de las unidades clave de la Facultad que lleva a cabo jornadas de trabajo de manera periódica. Adicionalmente, la DDG dirige el Comité Ejecutivo, asesorando el proceso de construcción de metas y apoyando el proceso de transversalización del enfoque de género

INTEGRANTES	DIMENSIÓN
Patricia Muñoz Cecilia Sotomayor Sebastián Cea	Formación, docencia y aprendizaje.
Valeria Villagrán	Investigación, desarrollo, innovación y creación artística
Juan Pablo Arriaza	Género, trabajo y remuneraciones
Natalia Álvarez Martin Schaub	Comunicación y vinculación con el medio
Romina Jiménez	Participación y representación en la academia
Ana María Sáez Andrea Peña	Comunicaciones
Ziomara Gerdzen, Darinka Radovic, y Valentina Medel	Acoso sexual y violencia de género, corresponsabilidad social en el cuidado e institucionalización de Género.
Salomé Martínez Patricio Aceituno	Asesores



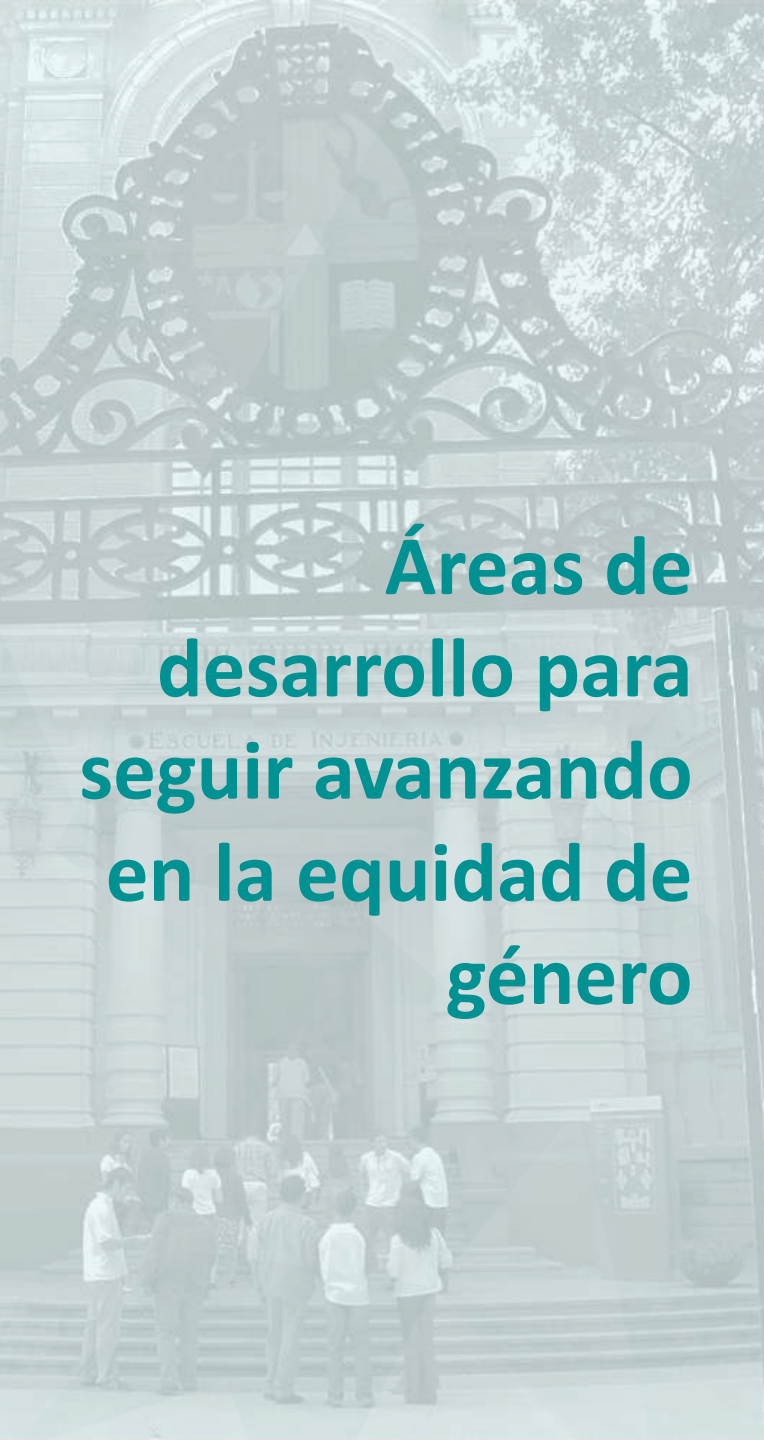


La FCFM está comprometida con la equidad de género

En conjunto, estas 130 iniciativas identificadas visibilizan el **compromiso de la Facultad por la igualdad de género**, tanto hacia la misma comunidad como hacía potenciales colaboradores o medios de influencia.

Se observa una **creciente institucionalización de iniciativas de formación**, potenciado iniciativas informales, como aquellas derivadas de las movilizaciones estudiantiles a través de la experiencia de unidades relacionadas, como Calidad de vida y DDG, y se instalan también protocolos de inducción de nuevos integrantes (académicos y estudiantes).

Esta creciente institucionalización e inclusión en protocolos asegura la mantención y financiamiento de las actividades y aumento progresivo de cobertura.



Áreas de desarrollo para seguir avanzando en la equidad de género

Para seguir avanzando en la transversalización de la equidad de género e inclusión de diversidad en la FCFM se sugiere:

1. Instalar instancias institucionales locales, asegurando su continuidad.
2. Impulsar iniciativas orientadas a temáticas de masculinidades.
3. Fomentar la responsabilización global de la comunidad en temáticas de género.
4. Generar más proyectos de evaluación de políticas, como el seguimiento de mujeres del PEGA para potenciar su inclusión y asegurar un buen avance en la carrera, principalmente en su etapa inicial.
5. Ampliar líneas de investigación y asegurar mayor impacto de estas investigaciones, fomentando la publicación y participación en instancias de influencia en políticas públicas.



DIRECCIÓN DE
DIVERSIDAD
y **GÉNERO** · **fcjm**

Catastro de iniciativas para la **EQUIDAD DE GÉNERO**

Mayo, 2020