

GUÍA PARA LA ESCRITURA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



La integración de la perspectiva de género en la investigación constituye un requisito fundamental para garantizar la producción de conocimiento riguroso, inclusivo y socialmente relevante. Este enfoque no se limita a áreas específicas, sino que resulta pertinente en todas las disciplinas, dado que las relaciones de género atraviesan fenómenos sociales, culturales, económicos y científicos. **La presente guía ofrece lineamientos conceptuales y metodológicos orientados a incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y análisis de proyectos de investigación,** promoviendo la identificación de desigualdades, la visibilización de experiencias diversas y la generación de evidencia que contribuya a la equidad y la justicia social.

Este documento se sustenta en marcos normativos internacionales que reconocen la igualdad de género como principio rector, tales como la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**¹, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** —en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género²—, y las **recomendaciones de la UNESCO sobre Ciencia Abierta**³. Asimismo, se alinea con políticas globales que promueven la inclusión y la equidad en la producción científica, reafirmando la responsabilidad de la investigación en la transformación social y el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos.

¹ Organización de Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

² ONU Mujeres. (2017). Transversalización de Género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible-Agenda 2030. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/1/50969%20%20UN%20WOMEN%20Gender%20perspective%20on%20SDG%20Item%202webcompressed.pdf>

³ UNESCO. (2021). Recomendación de la UNESCO sobre la Ciencia Abierta CIENCIA ABIERTA.

Glosario:

- 1. Ciencia Abierta:** Se define como una construcción inclusiva del conocimiento científico que busca hacer que la investigación científica, sus datos, metodologías y resultados, sean accesibles y reutilizables por toda la comunidad de forma transparente, eliminando las barreras de acceso.⁴ Esto se logra promoviendo prácticas como el Acceso Abierto (Open Access) a publicaciones, compartiendo los datos en repositorios abiertos (Open Data), y el uso de metodologías reproducibles y software abierto. Haciendo públicos todos los componentes del proceso investigativo, se fomenta la verificación, replicación y escrutinio por pares, lo que no solo acelera la transferencia de conocimiento, sino que también aumenta la robustez, fiabilidad y calidad de la investigación, permitiendo la detección temprana de errores y la construcción de nuevo conocimiento sobre bases sólidas y transparentes.
- 2. Transversalización de género:** Es la estrategia de incorporar activamente la perspectiva de género —es decir, el análisis de las diferencias, las relaciones de poder y los roles sociales entre hombres y mujeres— en todas las etapas del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos⁵. En el ámbito de la investigación (I+D+i+e), esto significa ir más allá de la mera inclusión de mujeres como participantes o investigadoras; implica asegurar que las variables sexo (biológica) y género (sociocultural) se consideren como factores de análisis en

⁴ UNESCO. (2021). Recomendación de la UNESCO sobre la Ciencia Abierta CIENCIA ABIERTA.

⁵ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995. <https://www.cubaencuentro.com/var/cubaencuentro.com/storage/original/application/d16f293a599fb584be770941d05a03ab.pdf>





el contenido científico, en todas las etapas de la investigación. Con esto se pretende evitar sesgos, generar resultados más precisos y pertinentes, y garantizar que los avances tecnológicos y de conocimiento beneficien equitativamente a toda la población.

3. Efecto Mateo: es un fenómeno sociológico que establece que los científicos ya reconocidos o de alto estatus reciben desproporcionadamente más crédito, financiación y visibilidad por su trabajo que sus colegas menos reconocidos, perpetuando una brecha de recursos y reputación⁶.

4. Efecto Matilda: es un sesgo de género específico y sistémico, donde las contribuciones científicas de las mujeres son sistemáticamente subestimadas, negadas, o atribuidas a sus colaboradores masculinos. Por un lado, el Efecto Mateo favorece la jerarquía existente, mientras que el Efecto Matilda niega el crédito a la mitad de la población investigadora, distorsionando la historia de la ciencia y limitando las oportunidades para talentos emergentes⁷.

⁶ Bol, T., De Vaan, M., & Van De Rijt, A. (2018). The Matthew effect in science funding. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(19), 4887–4890. <https://doi.org/10.1073/pnas.1719557115>

⁷ Fiorentin, F., Pereira, M., Suarez, D., & Tcach, A. (2023). When Matthew met Matilda: The Argentinean gender gap in the allocation of science and technology public grants. *Economics of Innovation and New Technology*, 32(5), 700–712. <https://doi.org/10.1080/10438599.2021.2017289>

¿Por qué tenemos que redactar y postular proyectos de investigación con perspectiva de género?

Para generar investigación de mayor calidad, es fundamental **redactar y postular proyectos con perspectiva de género**. Esta estrategia garantiza que las variables sexo (biológica) y género (sociocultural) sean consideradas como elementos de análisis en todas las fases del proyecto, desde el diseño de la pregunta de investigación hasta la interpretación de los resultados. **Ignorar estas variables puede llevar a sesgos metodológicos y conclusiones incompletas, resultando en conocimiento que solo es aplicable a una parte de la población o que perpetúa desigualdades**. Por ejemplo, en investigación biomédica, menores recursos se destinan para estudiar enfermedades que aquejan a las mujeres, mientras que la exclusión histórica de mujeres en ensayos clínicos ha resultado en medicamentos y tratamientos ineficientes, incluso peligrosos para sus vidas⁸, pero que son óptimos para hombres porque se han desarrollado y probado en ellos preferentemente^{9, 10}.

Por lo tanto, **integrar la perspectiva de género no es solo una cuestión de equidad y justicia social, sino que un imperativo ético y científico que eleva la rigurosidad, relevancia y aplicabilidad social de los hallazgos**, haciendo que el impacto de la inversión pública en I+D+i+e beneficie a la sociedad en su conjunto.

⁸ Smith, K. (2023). Women's health research lacks funding — these charts show how. *Nature*, 617(7959), 28–29. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-01475-2>

⁹ Gauci, S., Cartledge, S., Redfern, J., Gallagher, R., Huxley, R., Lee, C. M. Y., Vassallo, A., & O'Neil, A. (2022). Biology, Bias, or Both? The Contribution of Sex and Gender to the Disparity in Cardiovascular Outcomes Between Women and Men. *Current Atherosclerosis Reports*, 24(9), 701–708. <https://doi.org/10.1007/s11883-022-01046-2>

¹⁰ GAO US. Government Accountability Office. Drug Safety: Most drugs withdrawn in recent years had greater health risks for women (2021) <https://www.gao.gov/assets/gao-01-286r.pdf>



Herramientas para elaborar un Plan de Acción para la Igualdad de Género (*Gender Equality Action Plan*)

Un **Plan de Acción para la Igualdad de Género** es un instrumento que tiene el objetivo de implementar acciones transformadoras de género a nivel institucional. Su elaboración permite a las instituciones identificar las desigualdades en sus políticas, reglamentos, actividades y cultura organizacional, al mismo tiempo que plantea formas concretas de abordarlas a partir de la transversalización de género en su labor¹¹.

En el contexto chileno. La **Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación** del Ministerio de Ciencia tiene un objetivo específico dirigido a promover la investigación con perspectiva de género e interseccionalidad¹², a través de medidas como la **creación de estos Planes en los concursos de Investigación Asociativa de ANID**. En estos concursos, las postulaciones deben incluir una sección que detalle los esfuerzos que se realizarán en el marco del proyecto, para promover la transversalización de género, formar nuevos talentos y alcanzar la participación igualitaria de mujeres y hombres¹³.

¹¹ EIGE. (2024). Gender Equality Action Plans: Method and tool brief. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-actions-plans-brief-eige.pdf>

¹² MinCiencia. (2024). Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl. Actualización 2024. https://minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/79/7b/797b8f4e-bfda-4baa-ae47-0807789a9c55/pgeneroctci_2024.pdf

¹³ MinCiencia. (2024). Plan de Acción al 2030 para la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl. Actualización 2024. <https://www.minciencia.gob.cl/archivos/sharing/1732877171/3462/>

A continuación, presentamos un modelo para la elaboración de un **Plan de Acción para la Igualdad de Género**, basado en las recomendaciones internacionales del European Institute for Gender Equality (EIGE)¹⁴, la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)¹⁵, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)¹⁶, y de la Comisión Europea de Investigación e Innovación¹⁷ sobre los temas que se deben abordar en ellos.

A continuación, elaboramos una serie de tablas con medidas sugeridas que podrás utilizar para **incorporar criterios de equidad de género en tu/s proyecto/s**. Algunos de ellos probablemente no aplican a tu entorno de investigación, pero son particularmente importantes cuando participas en **proyectos que involucran un mayor grupo de personas**, como investigadores/as de jerarquías similares y sus equipos de trabajo que a su vez tienen jerarquías diversas (por ej., investigadores/as senior y jóvenes, posdoctorados, estudiantes de doctorado y pregrado, administrativos, técnicos). Considerando que además esas personas tienen diferentes roles dentro del proyecto, y que además pueden ser muy diversas entre sí (por ej., en su formación, en sus responsabilidades, en sus orígenes sociales, etc.), es que **el Plan debe ser elaborado pensando en subsanar posibles sesgos, evitar discriminaciones y abusos, entre otras cosas**.

¹⁴ EIGE. (2024). Gender Equality Action Plans: Method and tool brief. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-actions-plans-brief-eige.pdf>

¹⁵ (OECD, 2023)

¹⁶ PNUD. (2023). Guía para la transversalización de la Perspectiva de Género en Programas y Proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231107_cuadernillo.pdf

¹⁷ European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2021). SHE FIGURES 2021 – Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators. <https://doi.org/10.2777/06090>



1. Corresponsabilidad y Conciliación entre la vida laboral y personal:

MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADORES SUGERIDOS
Implementar medidas de flexibilidad laboral: implementar políticas y protocolos que permitan horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto, y opciones de tiempo parcial para ayudar a los equipos a equilibrar sus responsabilidades profesionales con las de la vida privada, especialmente para aquellas personas que tengan responsabilidades de cuidados de hijas, hijos, y personas mayores.	Nº de capacitaciones de buenas prácticas laborales y conciliación realizadas durante el desarrollo del proyecto. Nº de programas de bienestar laboral realizados.
Implementar licencia parental igualitaria: como complemento a las normativas legales, evaluar la implementación de permisos parentales aplicables a hombres y mujeres por igual para promover la corresponsabilidad.	
Promover liderazgos conscientes y empáticos: impartir capacitaciones dirigidas a las personas en posiciones de liderazgo para la implementación de las normativas de conciliación y buenas prácticas, tales como establecer límites claros del espacio y tiempo laboral y respetar el tiempo personal de los equipos que lidera.	
Crear programas de bienestar: ofrecer espacios y programas que apoyen la salud mental y físico, como talleres de manejo del estrés, pausas activas, y consejerías de temas relativos al ambiente laboral.	

2. Prevención y abordaje de la violencia en el entorno laboral:

MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADORES SUGERIDOS
Implementar medidas de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género: implementar políticas y protocolos que permitan erradicar acciones que atenten contra la seguridad y desarrollo de los equipos de trabajo, sean estas verbales o físicas.	Nº de capacitaciones sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género durante el desarrollo del proyecto. Nº de medidas de prevención y acción sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género implementadas durante el desarrollo del proyecto.
Implementar protocolos de acción para la investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género: generar procesos de abordaje oportuno para la investigación, sanción y reparación de situaciones que involucren a cualquier miembro de los equipos de trabajo. Estos procedimientos deben ser de conocimiento de toda la institución y deben resguardar la integridad de las partes involucradas.	
Difusión de las medidas de prevención y acción: generar instancias de capacitación para todos los equipos de trabajo para informar sobre las definiciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, áreas de acción del protocolo y buenas prácticas de prevención.	

3. Paridad de género en el liderazgo y la toma de decisión:

MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADORES SUGERIDOS
Establecer cuotas de género en cargos de responsabilidad: una de las vías para avanzar en la paridad de género, es establecer cuotas en comités, equipos directivos, y otros espacios similares, para promover la participación 50/50 de mujeres y hombres y compartir las responsabilidades.	% mujeres en cargos de responsabilidad o liderazgo.
Fortalecer el liderazgo de mujeres: implementar programas de mentorías y creación de redes estratégicas para que las mujeres de la institución o del proyecto puedan desarrollar las habilidades requeridas para ocupar puestos de liderazgo.	% de mujeres participantes en programas de mentorías para el fortalecimiento y desarrollo de habilidades de liderazgo.

4. Paridad de género en el reclutamiento y retención de talentos:

MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADORES SUGERIDOS
Implementar procesos de reclutamiento transparentes y libres de sesgos: revisar los protocolos para la contratación de personal en todas las áreas pertinentes a la institución, y eliminar los sesgos de género que puedan estar presentes, así como cualquier otro procedimiento que pueda generar discriminación arbitraria. Transparentar estos protocolos permitirá garantizar igualdad de oportunidades y la selección en base a capacidades para el perfil de cargo.	Nº de medidas de transparencia y libres de sesgos implementadas en procesos de reclutamiento.
Crear programas para el desarrollo profesional: generar oportunidades para la creación de capacidades de los equipos, permitiendo el desarrollo profesional y el crecimiento conjunto, especialmente en aquellos espacios donde un género esté subrepresentado.	% mujeres en puestos técnicos y beneficiarias de becas de postgrado.
Fomentar una composición paritaria de los equipos de trabajo: asegurar que los equipos estén conformados por una proporción de género no mayor al 60/40. En este ejercicio, también se deben revisar las razones por las que un género está sobrerrepresentado y evaluar otras medidas para abordarlo.	

5. Generar oportunidades de financiamiento sensibles al género:

MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADORES SUGERIDOS
Transversalizar género en las propuestas de investigación: Como práctica estable, implementar la inclusión de la perspectiva de género en todas las etapas de la propuesta de investigación, especialmente como variable de análisis.	Nº de propuestas de investigación que incorporan la perspectiva de género.
Incorporar acciones afirmativas en la composición de equipos de investigación: Para financiamiento interno, favorecer aquellas propuestas que sean lideradas por mujeres, que incorporen perspectiva de género en sus investigaciones, o que hagan estudios de género.	% cumplimiento de la paridad de género establecida en el proyecto.
Diversificar los paneles de evaluación: asegurar que los paneles o comités encargados de deliberar la adjudicación de fondos o la evaluación de proyectos sea diversa en términos de género, y esté capacitada en el reconocimiento y mitigación de los sesgos de género.	

Estrategia de implementación de un Plan de Acción para la Igualdad de Género

Para la implementación integral de un Plan, se sugiere considerar la implementación de cuatro etapas considerando la magnitud y duración del proyecto a postular (figura 1). Cada etapa contempla algunas acciones recomendadas para abordar los desafíos y requerimientos de un Plan de este tipo, las que deben ser adaptadas al contexto de cada propuesta.

Figura 1. Etapas para la implementación estratégica de un Plan de Acción para la Igualdad de Género.



Fuente: Adaptada de EIGE (2024) Gender equality action plans methods and tool brief. Disponible en: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-actions-plans-brief-eige.pdf>

En la siguiente tabla se presenta el detalle de las acciones recomendadas para cada etapa:

ETAPA	ACCIONES RECOMENDADAS
ETAPA 1 PLANIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	i. Crear la gobernanza encargada de la implementación del Plan y sus responsabilidades. ii. Realizar una evaluación de línea base o diagnóstico para definir el estado de la igualdad de género contextualmente. iii. Desarrollar indicadores de monitoreo, políticas, protocolos y procedimientos para los temas de intervención del Plan. iv. Implementar instancias de formación y sensibilización para todo el personal, que permita la generación de capacidades sobre igualdad de género.
ETAPA 2 DESARROLLO Y ADOPCIÓN DEL PLAN	i. Comunicar y ejecutar las acciones del Plan que entran en vigor y los mecanismos para llevarlos a cabo. ii. Iniciar los programas de buenas prácticas laborales, mentorías, reclutamiento libre de sesgos u otros propuestos en el Plan. iii. Recopilar información sobre la ejecución y el cumplimiento con los lineamientos indicados en el Plan y sus indicadores.
ETAPA 3 MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL PLAN	i. Expandir el alcance de las medidas implementadas hacia otros grupos de la institución, o bien profundizar en las medidas inicialmente implementadas. ii. Incrementar la visibilidad de las acciones implementadas por el Plan, utilizando medios de comunicación internos y externos. iii. A partir de la información de los indicadores y el monitoreo, identificar oportunidades de mejora para el cumplimiento de los objetivos del Plan.
ETAPA 4 REVISIÓN INTEGRAL Y PROYECCIÓN DEL PLAN	i. Realizar una evaluación comprehensiva de la implementación del Plan y organizar los hallazgos en un reporte. ii. Establecer nuevos objetivos en base a los avances y desafíos identificados y las nuevas necesidades de la institución. iii. Celebrar los logros alcanzados a través del Plan y los avances en Igualdad de Género.

¿Cómo elegir el fondo de financiamiento más adecuado?

Para elegir el fondo de financiamiento más adecuado para tu proyecto, piensa en cuál es el objetivo de tu investigación. Si tu proyecto es de Ciencia Básica, busca fondos que valoren la calidad académica y el potencial de avance del conocimiento. Si es de Ciencia Aplicada, elige aquellos que exijan la solución a un problema y que empiecen a requerir una demostración de interés por parte del sector productivo. Si estás en investigación Tecnológica, debes seleccionar fondos que te pidan una alta asociación público-privada, un plan de negocios sólido y un compromiso de explotación futuro, ya que en esta fase el riesgo se comparte con inversionistas o el mercado. El siguiente recuadro resume algunos de los aspectos claves en los que debes fijarte para elegir el financiamiento para tu próximo proyecto:

Criterio de selección	Ciencia Básica (TRL 1-2)	Ciencia Aplicada (TRL 3-6)	Investigación tecnológica (TRL 7-9)
Objetivo principal	Generar conocimiento fundamental , demostrar hipótesis, generar nuevas teorías, sin un uso comercial predefinido o inmediato.	Aplicar el conocimiento ya existente para resolver un problema específico o desarrollar una prueba de concepto	Desarrollar un prototipo final o sistema completo, validarlo en un entorno operativo y prepararlo para la transferencia o comercialización.
Foco	Fondo de Apoyo a la investigación científica (ej., becas de doctorado, proyectos regulares, fondos de excelencia)	Fondos de Vinculación y Transferencia (ej., para generar pruebas de concepto, Fondef Ciencia Aplicada)	Fondos de Innovación y Capital Semilla (ej., Corfo, Venture Capital, Fondef I+D)
Requisito de TRL	Poco (Observación, formulación de hipótesis, investigación de principios básicos)	Medio (Validación de concepto en laboratorio, prueba de la tecnología)	Alto (Demostración del sistema en entorno relevante/ operativo, sistema listo para el mercado)
Aporte de contraparte	Generalmente No se requiere . El fondo cubre casi la totalidad del proyecto.	Deseable o Mínimo aporte no monetario (cartas de apoyo, facilidades) de una entidad interesada.	Obligatorio y sustancial (aporte incremental, efectivo o valorizado) de entidades asociadas (empresas, sector productivo) que demuestren interés en su uso comercial.
Resultado clave	Publicaciones en revistas de impacto, proyectos de tesis, nuevas hipótesis y/o teorías.	Prueba de concepto validada, modelo, solicitud de patente.	Prototipo pre-comercial validado, licencia de tecnología, creación de un spin-off o startup.

Lista de verificación para la postulación de proyectos con perspectiva de género

Dimensión	Criterio de observación	Sí	No
Estructura general de una propuesta investigación	1) ¿La propuesta presenta claramente su propósito, valor y necesidad en términos disciplinares y de género?		
	2) ¿La propuesta expone claramente las capacidades instaladas para su ejecución en términos de habilidades, recursos y paridad de género del equipo?		
	3) ¿La propuesta establece la factibilidad técnica, operativa y temporal del proyecto?		
	4) ¿En su escritura, la propuesta plantea las acciones a realizar en tiempo futuro?		
	5) ¿En su escritura, la propuesta utiliza un lenguaje de fácil entendimiento, evitando tecnicismos e información innecesaria?		
Perspectiva de género en la propuesta de investigación	1) ¿La propuesta presenta claramente su propósito, valor y necesidad en términos de género?		
	2) ¿La propuesta considera la paridad de género en la composición del equipo?		
	3) ¿La propuesta destaca su contribución a la reducción de las brechas de género existentes en el tema de investigación?		
	4) ¿La propuesta utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?		
	5) ¿La propuesta contribuye a resolver una o más brechas estructurales de género que puedan ser de interés para el fondo a postular?		

Dimensión	Criterio de observación	Sí	No
Selección del fondo de financiamiento adecuado	1) ¿Los objetivos de la propuesta están alineados con las prioridades del fondo a postular?		
	2) ¿La propuesta contribuye a resolver una o más brechas estructurales disciplinares que puedan ser de interés para el fondo a postular?		
	3) ¿La propuesta incorpora conceptos clave indicados en las bases del fondo a postular?		
Escritura estratégica enfocada en las y los revisores	¿El texto está escrito desde la empatía con la persona que revisará la propuesta?		
	¿El texto está organizado con subtítulos para destacar información clave?		
	¿El texto está presentado en un formato visualmente atractivo con secciones diferenciadas?		
	¿El texto se apoya en figuras y gráficos autoexplicativos?		
	¿El texto se enfoca en entregar solo la información relevante de manera clara y obvia?		
	Ante la incorporación de un dato ¿la persona que revisa necesita saberlo para evaluar la propuesta o simplemente quiero decirlo?		
	Agregar un término técnico, abreviatura o antecedentes ¿ayudará a la persona que revisa a tomar su decisión?		
	¿Los detalles incorporados aportan claridad al texto y su importancia es evidente para la persona que revisa?		

Lista de verificación para la elaboración de un Plan de Acción para la Igualdad de Género (*Gender Equality Action Plan*)

Dimensión	Criterio de observación	Sí	No
Estructura general del Plan	1) ¿El Plan indica objetivos específicos que abordan la igualdad de género durante la ejecución del proyecto?		
	2) ¿El Plan establece plazos, recursos económicos y humanos que se requieren para su implementación?		
	3) ¿El Plan describe claramente los procedimientos para su monitoreo y evaluación?		
Corresponsabilidad y Conciliación entre la vida laboral y personal	1) ¿El Plan considera la implementación de medidas para la flexibilidad laboral orientadas a la conciliación entre la vida laboral y personal?		
	2) ¿El Plan considera la implementación de medidas de corresponsabilidad como la licencia parental igualitaria?		
	3) ¿El Plan incorpora la generación de capacidades para la implementación de buenas prácticas desde las personas en posiciones de liderazgo?		
	4) ¿El Plan incorpora la creación de programas de bienestar laboral?		

Dimensión	Criterio de observación	Si	No
Prevención y abordaje de la violencia en el entorno laboral	1) ¿El Plan considera la implementación de medidas de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género?		
	2) ¿El Plan considera la implementación de protocolos de acción para la investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género?		
	3) ¿El Plan incorpora la difusión de las medidas de prevención y acción a implementar?		
Paridad de género en el liderazgo y la toma de decisión	1) ¿El Plan establece la creación de cuotas de género en cargos de responsabilidad?		
	2) ¿El Plan promueve la implementación de medidas para fortalecer el liderazgo de mujeres?		
Paridad de género en el reclutamiento y retención de talentos	1) ¿El Plan propone la implementación de procesos de reclutamiento transparentes y libres de sesgos?		
	2) ¿El Plan incorpora la creación de programas para el desarrollo profesional de todo el equipo?		
	3) ¿El Plan fomenta una composición paritaria de los equipos de trabajo?		
Generar oportunidades de financiamiento sensibles al género	1) ¿El Plan fomenta la transversalización de género en las propuestas de investigación que surjan del proyecto?		
	2) ¿El Plan incorpora acciones afirmativas en la composición de equipos de investigación de las propuestas de investigación que surja del proyecto?		
	3) ¿El Plan promueve la diversificación en términos de género de los paneles de evaluación de las propuestas de investigación que surjan del proyecto?		

***UI*-VRID**
Universidad Autónoma de Chile

