

PLAN DE FOMENTO PARA LA *TRANSVERSALIZACIÓN* DE GÉNERO EN I+D+i+e



Dra. Vania Figueroa Ipinza / Dirección de contenidos

Dra. Carolina Oliva Gutiérrez / Análisis y edición de contenidos

Mg. Ant. Alejandra Ortega Guzmán / Análisis y edición de contenidos

Dra. Daniela Poblete Godoy / Análisis y edición de contenidos

Junio 2025

Contenido

Presentación	5
El rol de los Agentes Clave institucionales	7
Implementación del Modelo de las 3T a través de acciones sistemáticas	11
Fase 1. Diagnóstico institucional: autoevaluación	12
Fase 2. Planificación: sensibilización y generación de capacidades	13
1. Línea de formación continua	14
2. Línea herramientas de transversalización	18
3. Línea de acompañamiento en perspectiva de género para investigadoras/es	21
4. Línea de vinculación y redes de colaboración	24
Fase 3. Implementación	27
Fase 4. Evaluación y retroalimentación	27
1. Dominio "Institucionalización de la perspectiva de género"	28
2. Dominio "Políticas de redistribución"	32
3. Dominio "Políticas de reconocimiento"	35
4. Dominio "Transversalización de género en los contenidos de investigación"	39
5. Dominio "Transversalización de género en innovación y emprendimiento"	43

Presentación

El Plan de Fomento del Centro para la Transversalización de Género (CTGénero) en I+D+i+e tiene por objetivo la implementación estratégica del **Modelo de las 3T: Transversalización, Transformación y Transferencia** de la perspectiva de género en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento para abordar las brechas identificadas en la institución. Este plan responde a las fases de Planificación, Implementación, Evaluación y retroalimentación del modelo, incluyendo un plan de actividades institucionalmente pertinentes dentro del contexto de la Universidad Autónoma de Chile, las que a su vez se organizan en líneas prioritarias, a saber: formación continua, herramientas para la transversalización, acompañamiento al cuerpo académico, y vinculación y redes de colaboración.

Las actividades incluidas en cada línea del Plan de Fomento fueron diseñadas por el equipo del CTGénero, considerando principalmente los resultados del diagnóstico institucional realizado en el marco de implementación del Modelo de las 3T, y luego fueron validadas por Agentes Clave institucionales, en un proceso participativo con representantes de diferentes Unidades Académicas del área de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales y Humanidades de las tres sedes de la UA.

El Plan de Fomento se configura como un ciclo de implementación permanente en las unidades académicas, siempre permeado por el compromiso y la coherencia institucional que permite la ejecución de todas sus acciones y su actualización periódica según los resultados de la evaluación y retroalimentación. Esto se ve reflejado en la conformación institucional del CTGénero en I+D+i+e, en las directrices y políticas de investigación e innovación de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados (VRID), en los planes y políticas de igualdad de género implementados por la VRID, en la incorporación de los principios de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, así como también en su alineación con la planificación estratégica de la universidad.

Junto a lo anterior, el compromiso institucional es requisito para dar continuidad a los esfuerzos del CTGénero, puesto que habilita el entorno para la transformación del contexto hacia la adopción de la perspectiva de género de manera sostenible en el tiempo. Por

otro lado, permite la búsqueda de nuevas oportunidades de financiamiento a través del patrocinio institucional a investigaciones que integren al género como dimensión, se pone en valor la generación de conocimiento desde esta perspectiva a través del incentivos y reconocimientos a quienes la integren exitosamente, y permite la mejora continua los planes, procedimientos y estrategias en función de las investigaciones emergentes, los comentarios de la comunidad científica y las necesidades cambiantes en el campo.

A continuación se presentan los elementos relevantes para la configuración de las acciones concretas del plan que responden a las fases indicadas en el modelo, además de los/as actores pertinentes involucrados en cada una de ellas.

El rol de los Agentes Clave institucionales

El logro de los objetivos propuestos por el Modelo de las 3T y Plan de Fomento dependerá de la participación y responsabilidad adquirida de Agentes Clave de la institución. Los/as **'Agentes Clave'** son personas designadas para liderar las acciones pertinentes a las unidades que representan, llevar el seguimiento de las acciones implementadas, identificar a los públicos objetivos de cada iniciativa y velar porque se desarrollen las actividades en el marco del Plan de Igualdad de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados (UI-VRID). La participación de los Agentes Clave es una estrategia para identificar a las personas aliadas en la implementación del Plan de Fomento, así como de otras estrategias relativas al modelo.

En particular, la estrategia de Agentes Clave busca generar adhesión, validación y difusión de las actividades que desarrolla el CTGénero, así como impulsar la ejecución colaborativa del Plan de Igualdad de la UI-VRID para una adopción de la perspectiva de género en la I+D+i+e. De este modo, su participación es fundamental para asegurar el compromiso institucional, así como un vínculo pertinente y contextualizado frente a las necesidades propias de cada unidad. Estas necesidades son conocidas a través de las agendas de investigación de cada facultad y otros instrumentos de evaluación institucional como los informes de acreditación.

Entre los Agentes Clave propuestos por el CTGénero para colaborar con la implementación del Plan de Fomento están:

- **CTGénero y Dirección de Investigación.** El CTGénero asume el eje estratégico número seis(6) de la política investigación y sus directrices. Junto a la Dirección de Investigación que visa, valida y apoya sus acciones en el marco de la UI-VRID, el CTGénero actúa como equipo técnico, asesor y facilitador de los procesos ejercidos por los Agentes Clave; genera herramientas concretas para incorporar los contenidos de género en la I+D+i+e, acompaña al cuerpo docente e investigador, y gestiona y diseña formación continuamente.
- **Institutos de investigación.** Debido a su rol principal en la investigación, los Institutos de investigación serán dotados de herramientas para la incorporación de la perspectiva

de género en la investigación básica y aplicada patrocinada por la universidad. Esta focalización se debe a que concentran la mayor parte de los fondos de financiamiento externo.

- **Claustros de doctorado.** En relación con el eje estratégico número tres (3) de la política de investigación y su directriz de incentivar el aumento en la proporción de académicos involucrados en investigación. Los claustros de doctorado tienen un rol fundamental como Agentes Clave que —a la vez que mejoran su productividad según los criterios y estándares de acreditación— pueden promover la participación del doctorado al enlazar sus investigaciones con las tesis doctorales, donde estudiantes pueden ejercer como ayudantes y asistentes de investigación.
- **Estudiantes de doctorado.** La política de investigación busca generar capacidades reflexivas en la comunidad universitaria y en el estudiantado, de modo que la perspectiva de género constituye un punto de partida para ejercitar el pensamiento crítico, pensar la investigación responsable, así como el desafío de adquirir conceptos epistemológicos y metodológicos a pequeña escala. Estas capacidades no pueden ser adquiridas sino bajo la práctica investigadora, la mentoría y el proceso de enseñanza-aprendizaje que realizan con sus docentes. En este sentido, parece urgente que, para un ejercicio temprano y oportuno de las capacidades de investigación, exista un enlace entre profesores/as de claustro y estudiantes a través de proyectos impulsados por una organización de rango intermedio, como los grupos de investigación.
- **Grupos de investigación.** Creados para desarrollar líneas o proyectos más pequeños en el entorno de un proyecto más grande, los grupos de investigación podrán mantenerse activos y sostenerse al alero de los programas de doctorado, en la medida que integren a estudiantes de doctorado liderados por investigadores de trayectoria (ya sean parte de los claustros o institutos), sostener sus iniciativas y consolidar sus líneas de investigación especialmente si cuentan con un recurso humano con tiempo de dedicación disponible y la obligación de ejercitar sus habilidades en formación. A la vez que sus estudiantes enlazan las tesis doctorales a proyectos de investigación con financiamiento externo, ponen en práctica sus capacidades investigadoras. Así, los grupos de investigación obtendrían el capital intelectual y tiempo de dedicación para iniciar un círculo virtuoso que engrane la docencia y la investigación.
- **Comité Ético Científico.** Son clave para garantizar la operacionalización de los indicadores de calidad internacional referidos a la integridad de la investigación, particularmente la Declaración de Singapur y la Declaración de Montreal consideradas en los principios orientadores de la política de investigación. Ambas declaraciones pueden concretarse a través de protocolos donde la perspectiva de género es uno de los principios que forma parte del enfoque de Investigación e innovación responsable (RRI por sus siglas en inglés).

- **Centro de Comunicación de las Ciencias.** En concordancia con el objetivo estratégico número uno (1) de la política de investigación que apunta a la difusión efectiva de la ciencia, es que el centro de comunicación de las ciencias es un agente clave para abrir y poner a disposición el conocimiento a la sociedad, lo que adhiere a los estándares para obtener financiamiento público de la investigación en innovación.
- **Centro de innovación docente.** Según la guía del objetivo cuatro (4) de la política de investigación, los equipos de investigación deben capacitarse en el ámbito pedagógico y requieren materiales de docencia que promuevan el interés por la ciencia en los estudiantes y el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras. Esto representa una ventana de oportunidad para la inclusión de la perspectiva de género y permite dar cumplimiento al objetivo estratégico número seis (6) referido a la promoción de la equidad de género en todas las fases de la investigación académica.
- **Comités editoriales.** Los comités editoriales de las publicaciones institucionales pueden incorporar en sus formatos, directrices que formalicen la necesidad de publicar con perspectiva de género como parte de los estándares que garantizan la calidad de las publicaciones y las declaraciones CoARA y San Francisco asumidas por la universidad. Esto plantea dos desafíos, en primer lugar, un grupo asesor que facilite la incorporación de la perspectiva de género y, en segundo lugar, que diseñe y ofrezca formación al cuerpo editorial como al cuerpo académico en torno a las nuevas directrices de publicación.
- **Dirección de innovación y transferencia.** Esta institucionalidad tiene como propósito promover la generación de soluciones a problemas sociales a partir de los conocimientos que se generan en la institución. Por esta razón, puede incorporar en sus formatos y directrices la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la presentación de proyectos como parte de los estándares que garantizan la calidad las declaraciones CoARA y San Francisco asumidas por la universidad.

Implementación del Modelo de las 3T a través de acciones sistemáticas

Como fue mencionado anteriormente, el plan de fomento es la herramienta del modelo de las 3T para implementar la transversalización de género a través de sus ejes de acción. Esta implementación está distribuida en cinco fases (Figura 1), tres de las cuales son implementadas por el plan propuesto. Cada fase es llevada a la realidad institucional a través de acciones concretas validadas para el contexto institucional.

Figura 1. Fases de implementación del Modelo de las 3T



Fase 1. Diagnóstico institucional: autoevaluación

Como estrategia de implementación del Modelo de las 3T para la transversalización de género en I+D+i+e, el Plan de Fomento organiza las actividades que hacen realidad las acciones de transversalizar, transformar y transferir, considerando el contexto institucional en término de sus brechas y oportunidades para incorporar estas iniciativas, de tal modo que sirvan de complemento para el desarrollo institucional.

El plan se desarrolla por etapas y se sustenta en los hallazgos obtenidos a partir de la información diagnóstica proporcionada por las siguientes fuentes:

1. Consultoría "Diagnóstico Institucional en Género en el Ámbito de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile", realizada por la Consultora Isónoma en 2022.
2. Consultoría "Levantamiento de datos cualitativos y cuantitativos para conocer el nivel de formación conceptual, comprensiva y aplicada en enfoque de género, su adopción en actividades y proyectos de I+D+i+e al interior de la Universidad Autónoma de Chile", realizada por la consultora Hecho en Género en 2023.
3. Consultoría "Índice de transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e", realizada por la Consultora Innmetrics.

A través del análisis contextual y diagnóstico, el Plan de Fomento aborda en sus acciones las brechas y necesidades atinentes a la institución, priorizando adecuadamente las actividades anuales destinadas a la transversalización de género en I+D+i+e. Considerando la temporalidad de los cambios institucionales, se sugiere a las instituciones actualizar cada 4 años el diagnóstico institucional en la materia, a cargo de la unidad pertinente que lidere el proceso.

Para aportar a los 3 ejes del modelo, la evaluación diagnóstica debe contemplar los siguientes objetivos:

- Caracterizar el estado actual de la inclusión de la dimensión de género en la investigación científica dentro de cada unidad objetivo.
- Identificar las barreras y desafíos existentes que dificultan la incorporación de la dimensión de género, así como las diferentes formas en las cuales la comunidad académica comprende y define la perspectiva.
- Revisar las políticas, directrices y mejores prácticas pertinentes relacionadas con la integración de género en la investigación científica a nivel nacional e internacional. Adoptar aquellas que han sido exitosas de manera apropiada a la realidad interna.
- Llevar a cabo estudios e investigación básica y aplicada para identificar las disparidades de género en los campos de investigación e innovación.
- Recopilar y analizar datos desglosados por sexo/género para comprender la situación actual y monitorear el progreso a lo largo del tiempo.

Para la elaboración de este plan y como primer paso de la implementación del Modelo de las 3T, se realizó un estudio diagnóstico participativo además de una captura de buenas prácticas a través de una estadía académica del equipo en la región de Cataluña durante abril del año 2024, donde además se perfeccionaron productos relevantes para las fases siguientes: en primer lugar, se **ajustaron indicadores para el Índice de transversalización de género**, cuyo objetivo es medir anualmente el nivel de avance institucional del proceso de inclusión de la perspectiva de género en los ámbitos I+D+i+e, incluyendo el contenido de la investigación. En segundo lugar, se **identificaron las temáticas necesarias** para contribuir al cierre de las brechas institucionales, incluyendo acciones distribuidas en cuatro líneas del plan.

Para aportar al análisis contextual, en esta etapa se consideran las normativas institucionales que son el marco de acción sobre el que es posible incidir en materia de género. Por ejemplo, la **Política de Investigación de la Universidad Autónoma de Chile** considera los siguientes objetivos estratégicos que se encuentran alineados con el presente Plan de Fomento, siendo sus acciones coherentes con la hoja de ruta institucional:

1. Aportar de manera permanente e involucrar al cuerpo académico en la generación de conocimiento y su difusión a la comunidad científica y a mundo público.
2. Promover una cultura de investigación multidisciplinaria para generar conocimiento relevante a nivel local, regional y nacional.
3. Fortalecer el desarrollo del capital humano avanzado, de gestión y de capacidad institucional para realizar investigación.
4. Vincular de manera sinérgica y efectiva la docencia de pre y postgrado a la investigación.
5. Incentivar la responsabilidad universitaria y la ética de la investigación.
6. Reconocer y promover la equidad de género en todas las facetas y etapas de la investigación y desarrollo de conformidad a las políticas internas y las emanadas por organismos públicos.

Este conjunto de datos son los que permiten elaborar la propuesta de acciones a implementar, teniendo en cuenta la pertinencia contextual, brechas institucionales e intereses de la comunidad.

Fase 2. Planificación: sensibilización y generación de capacidades

Las acciones del Plan de Fomento se desglosan en cuatro líneas de acción que en conjunto aportan a la transversalización de género en I+D+i+e. Las cuatro líneas de acción se han desarrollado de acuerdo con los resultados de la fase de diagnóstico institucional y su análisis contextual, donde se identificaron las áreas temáticas de mayor necesidad en esta materia.

Las líneas son: **formación continua, herramientas para la transversalización, acompañamiento al cuerpo académico y vinculación**. Cada una de las líneas contemplan acciones complementarias que refuerzan un área de conocimiento a partir de diferentes estrategias. Por ejemplo, una actividad formativa de la línea de formación continua podrá ser complementada por una herramienta práctica y por una acción de vinculación, siendo una aproximación comprehensiva a las brechas sobre las que el plan busca incidir.

Cabe destacar que para la implementación de cualquiera de las actividades, el rol de los/as Agentes Clave es crucial para coordinar, convocar y ejecutar exitosamente el plan en las diferentes unidades y estamentos de la institución. La apuesta es que el trabajo mancomunado entre la unidad técnica a cargo del diseño de las actividades y el compromiso de los/as Agentes Clave generará un efecto amplificador en el resto de la comunidad universitaria, favoreciendo la participación de esta.

A continuación se detallan las acciones contempladas en cada línea para el contexto de la Universidad Autónoma de Chile y las unidades académicas involucradas en cada una de ellas. Todas las actividades fueron validadas participativamente con los/as Agentes Clave de las unidades académicas relevantes para las áreas de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales y Humanidades.

1. Línea de formación continua

Esta línea busca diseñar e implementar programas de formación continua para mejorar la capacidad de la comunidad investigadora/docente, científicos/as e innovadores/as en la incorporación de la perspectiva de género.

- Las acciones indicadas se organizarán desde la Unidad de Igualdad de Género en I+D+i+e de la VRID (UI-VRID), con el apoyo de la Dirección de Investigación para difundir las iniciativas al público objetivo.

Comprende las siguientes iniciativas:

1. Implementar un plan de formación continua conformada por **cursos teóricos y talleres prácticos** sobre temas relevantes de género en las áreas STEM y Ciencias Sociales, tales como: identificación de sesgos y estereotipos de género en investigación y docencia; formación en metodologías cualitativas y cuantitativas para recopilar datos desglosados por género; estrategias para el diseño de investigaciones inclusivas de género; y comunicación de las ciencias con perspectiva de género. Los cursos estarán disponibles en la plataforma digital de la universidad en clases asincrónicas (Canvas) y se impartirán cada año.
2. Organizar **seminarios, jornadas y conferencias abiertas** para promover el intercambio de conocimientos y facilitar el aprendizaje interdisciplinario entre investigadores/as de

Ciencias Sociales y STEM, considerando al cuerpo académico de la universidad como de otras universidades y centros de investigación.

Estos eventos académicos están vinculados, idealmente, con la realización de los cursos teóricos, generando una instancia virtuosa y complementaria de los contenidos impartidos que motiven la participación del público en los cursos de formación.

3. Organizar **actividades académicas de formación específicas para estudiantes de programas de posgrado de la universidad**, atendiendo a la demanda de los propios cursos. Estas actividades tienen un formato práctico de aplicación directa a sus trabajos de tesis.
4. **Instancias de diálogo** con el cuerpo académico investigador y docente para mejorar la adhesión al ODS 5 de igualdad de género, especialmente en las actividades de formación continua incluidas en el plan.

Se recomienda implementar las siguientes actividades:

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
F1	Curso "Masculinidades en la Educación Superior"	Hombres docentes, investigadores, y autoridades	Generar un espacio de pensamiento crítico sobre el rol masculino en los debates de género e igualdad en la Educación Superior.	- Introducción al tema de masculinidades e igualdad de género. - Dilemas y desafíos en el ámbito universitario: paternidad, violencia, construcción de conocimiento. - Medidas, buenas prácticas y desafíos para avanzar en corresponsabilidad en contexto universitario. - El problema del acoso sexual y la violencia de género en contexto universitario. - Desafíos y oportunidades para la salud física y mental de los hombres.
F2	Taller formativo "Comunicación y docencia con perspectiva de género"	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Ofrecer formación en comunicación de las ciencias con perspectiva de género, a partir de materiales validados como por ejemplo los manuales de Xarxa Vives de la Red Universitaria de España.	- Comunicar investigación con perspectiva de género. - Pensar el proceso editorial como herramienta de comunicación científica. - Docencia y diseño de programas con perspectiva de género.
F3	Curso "Perspectiva de género: cruzando barreras disciplinarias"	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Promover el intercambio de conocimientos y facilitar el aprendizaje interdisciplinario entre investigadores/as de Ciencias Sociales y STEM+M, tanto de la misma universidad como de otras universidades y centros de investigación. El foco principal es la investigación en ciencias de la salud y médicas (+M), que de acuerdo con la literatura es aquella donde la perspectiva de género tiene un alcance más directo que otras STEM.	- La dimensión social de la ciencia. - Epistemologías para la igualdad. - Conocimiento situado y el rol de las personas en la investigación. - Investigación interdisciplinaria y de frontera. - Fondos interdisciplinarios en I+D+i+e.
F4	Curso "Metodologías y dimensión de género en salud"	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Dar a conocer el enfoque transversal de sexo y género como criterio de mejora de la calidad de los estudios en ciencias de la salud. Ofrecer herramientas teórico-metodológicas (curso de formación) para derribar sesgos y estereotipos de género en STEM+M incorporando la interseccionalidad. El foco principal es la investigación en ciencias de la salud y médicas (+M), que de acuerdo con la literatura es aquella donde la perspectiva tiene un alcance más directo que otras STEM.	- Diseño de investigaciones interseccionales con perspectiva de género. - Determinantes de la salud, historia natural y curso de las enfermedades, respuesta a terapias desglosadas por sexo. - Inclusión de variable sexo-género en la investigación en humanos, animales, tejidos y sus metodologías. - Conceptos básicos del sistema sexo-género: origen de las desigualdades de género y su repercusión en cómo se enfrenta el proceso salud-enfermedad y en la asistencia de salud (institucional y profesional).
F5	Taller formativo "Promoviendo la investigación y generación de datos con perspectiva de género en las tesis de grado y postgrado"	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Incentivar la investigación de pre y posgrado en áreas STEM+M, que consideren incluir perspectiva de género en las etapas de sus investigaciones, y justificar cuándo no es posible hacerlo.	Incentivar el pensamiento crítico en la elaboración de ideas e hipótesis que consideren enfoques de género e interseccionales.

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
F6	Taller formativo "Producción de artículos científicos con perspectiva de género mediante seminarios bibliográficos"	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Fortalecer la red de la comunidad investigadora a través de la instrucción de métodos para la producción de artículos científicos en co-autoría.	- CoAra y Tipología CreDit. - Criterios de género para la organización y distribución del trabajo en equipo. - Métodos para la producción colectiva de artículos científicos.

2. Línea herramientas de transversalización

Esta herramienta permite aplicar y operacionalizar la perspectiva de género en investigación, con el objetivo de mejorar la comprensión y facilitar su inclusión. Utiliza recursos materiales, económicos y comunicacionales, contribuyendo al desarrollo de los programas y proyectos inmersos en la orgánica institucional.

Las actividades funcionan en un ciclo continuo a cargo de la gestión de la UI-VRID, con apoyo de la Dirección de Investigación para su difusión.

Comprende las siguientes acciones:

1. Creación de **cápsulas educativas, manuales, juegos de herramientas y lineamientos** que brinden orientación y ejemplos prácticos sobre la incorporación de la perspectiva de género en I+D+i+e y aborden sus desafíos y oportunidades en la investigación en los campos STEM y Ciencias Sociales. Estos materiales serán desarrollados a partir de la revisión de herramientas de transversalización en el manual de la Universidad de Deusto, con listas de verificación (check list) para investigación y docencia. Los materiales estarán disponibles para todo público en el repositorio de la universidad y serán un complemento para las acciones formativas.
2. Diseño de **material para la docencia e investigación en diferentes disciplinas** en ambientes universitarios, basados en el material creado por la Red Universitaria de España 'Xarxa Vives'. Estos manuales son diseñados como compendios de buenas prácticas para la implementación de modalidades educativas, que incluyen recomendaciones en contexto situado sobre tipos de lenguaje y ejemplos a usar durante las cátedras y evaluaciones.
3. **Convocatorias a concursos** cuyos objetivos apunten y apoyen a la transversalización de género en los proyectos de investigación e innovación presentados. Estas convocatorias internas serán difundidas a través de la Dirección de Investigación, como parte de la calendarización anual de concursos.

Se recomienda implementar las siguientes actividades:

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
H1	Creación de cápsulas educativas, manuales y juegos de herramientas	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas, y comunidad universitaria en general.	Brindar orientación y ejemplos prácticos sobre la incorporación de la perspectiva de género en I+D+i+e, que aborden desafíos y oportunidades en la investigación en los campos STEM+M y Ciencias Sociales.	- Diseño de videos cortos de divulgación masiva en redes internas. - Glosarios de términos y conceptos: diferencias sexo-género; relaciones de género que se establecen en la vida (maternidad, paternidad; roles, estereotipos, etc.) - Este material estará diseñado para comprender de mejor manera el lenguaje, comprender la realidad y ampliar el campo de análisis. Los materiales serán desarrollados a partir de la revisión de herramientas de transversalización internacionales (Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación y las Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género), y estarán disponibles para todo público en el repositorio de la universidad, siendo un complemento para las acciones formativas.
H2	Diseño de material para la docencia e investigación en diferentes disciplinas	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas, y comunidad universitaria en general.	Diseñar material para docentes/investigadores/as para ser usados en diferentes contextos formativos (pregrado, postgrado) y disciplinas (STEM+M y Cs. Sociales).	- Material docente resumido con cuestionarios de validación y/o lista de verificación. - Dossiers con recomendaciones en contexto situado sobre tipos de lenguaje y ejemplos a usar en cátedras y evaluaciones. - Estos manuales serán diseñados como compendios resumidos de buenas prácticas para la implementación de modalidades educativas, con cuestionarios y/o lista de verificación, basados en herramientas de transversalización internacionales (Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación y las Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género).
H3	Convocatorias a concursos para la investigación con perspectiva de género	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas, y comunidad universitaria en general.	Convocatorias a concursos financiados por la UI-VRID, cuyos objetivos apunten y apoyen la transversalización de género en los proyectos de investigación e innovación presentados.	- Concurso para financiar equipamiento en proyectos que incorporen la perspectiva de género en su investigación y/o innovación. - Fondos concursables para proyectos de investigación iniciales que incorporen la perspectiva de género en su investigación y/o innovación (ej. Capital Semilla, formulación de tesis, etc.) - Estas convocatorias internas serán difundidas a través de la Dirección de Investigación, como parte de la calendarización anual de concursos.
H4	Actualización del Formulario de Incentivos	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas, y comunidad universitaria en general.	Mejorar la información disponible desglosada según las variables sexo/género de las/los autores de las publicaciones generadas en la Universidad Autónoma de Chile.	- Actualizar el formulario de incentivo a las publicaciones que permita el monitoreo de las autorías y citaciones, incorporando preguntas que permitan detallar la identidad sexo/género de las/los autores de una publicación. - Incorporar un incentivo que promueva que las/los autores incorporen equidad citacional en la medida de lo posible, en sus publicaciones.

3. Línea de acompañamiento en perspectiva de género para investigadoras/es

La línea de acompañamiento está dirigida al cuerpo académico interno de la universidad y tiene por objetivo asesorar todo proyecto de I+D+i+e previo a su postulación y aumentar la tasa de adjudicación de proyectos de la Universidad.

Las asesorías buscan apoyar proyectos de investigación que exploren la interseccionalidad del género con otras categorías sociales, aumentando así su relevancia y competitividad.

- Las actividades están a cargo de la gestión de la UI-VRID con apoyo de la Direcciones de Investigación y de Innovación y Transferencia para su difusión y adhesión.

Comprende las siguientes acciones:

1. Fomentar que las convocatorias y concursos de las unidades ligadas a la investigación e innovación de la universidad tengan dentro de su enfoque la inclusión de la perspectiva de género. Esto se verifica a través de **asesorías directas** a los equipos de investigación de áreas STEM y Ciencias Sociales, abordando sus inquietudes y preguntas específicas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en su investigación y/ proyectos de innovación aplicados. Ante cada convocatoria interna o externa para fondos de investigación que promueva la Dirección de Investigación, se debe incluir un apartado donde se comunique la disponibilidad de asesorías brindadas por el CTGénero.
2. Desarrollo de **listas de verificación** como herramienta que permite identificar los aspectos básicos necesarios para incorporar la perspectiva de género en la base de toda investigación y proyecto propuesto. Esta herramienta puede consistir en preguntas que guíen en la formulación, o en una lista de sugerencias de intervenciones prácticas que permiten incorporar los aspectos de género en todo el ciclo de la investigación, desde la formulación de las propuestas, el monitoreo e implementación (metodología), hasta la presentación y análisis de resultados.
3. Organizar sesiones de **talleres prácticos** adaptados a la comunidad investigadora interna de todas las disciplinas, agrupadas en las líneas STEM y Ciencias Sociales, que permitan introducir a la comunidad académica a las nuevas políticas del sistema nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, al análisis de datos y escritura de base científica con perspectiva de género. Estas sesiones se imparten sincrónicamente mediante convocatorias dirigidas al cuerpo investigador y docente.
4. Orientar a investigadores/as y equipos de investigación que deseen derivar sus investigaciones **hacia la transferencia**, sobre cómo adaptar metodologías y diseños experimentales existentes para capturar y analizar variables relacionadas con el sexo/

género en sus investigaciones aplicadas, así como orientar con perspectiva de género sus posibles resultados.

5. Se priorizará la difusión de las instancias de asesoramiento considerando las fechas clave de postulación de fondos de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), identificando los siguientes públicos objetivos:

Público Objetivo	Objetivo	Tipo de Concurso	Semestre del año
Directivos Institutos de investigación	- Socialización de proyectos. - Asesoría para el establecimiento de redes en estudios interseccionales.	- Centros e Investigación asociativa - Investigación Aplicada - Redes, Estrategia y Conocimiento	Primer y Segundo semestre
Grupos de investigación	- Asesoría de postulación a proyectos. - Asesoría para el establecimiento de redes en estudios interseccionales.	- Centros e Investigación asociativa - Investigación Aplicada - Redes, Estrategia y Conocimiento	Primer y Segundo semestre
Investigadores/as de los Institutos de investigación	- Asesoría de postulación a proyectos. - Asesoría para el establecimiento de redes en estudios interseccionales.	- Capital humano - Proyectos de investigación - Investigación Aplicada - Redes, Estrategia y Conocimiento	Primer y Segundo semestre
Investigadores doctorales y postdoctorales	Asesoría de postulación a proyectos.	- Capital humano - Proyectos de investigación	Primer semestre

- Se recomienda implementar las siguientes actividades:

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
A1	Asesorías directas	Directivos de Institutos y Grupos de investigación, y a investigadores/as en general.	Fomentar que las postulaciones a concursos de las unidades ligadas a investigación e innovación de la universidad tengan dentro de su enfoque la inclusión de la perspectiva de género.	- Socialización de proyectos - Asesoría para el establecimiento de redes en estudios interseccionales - Asesoría de postulación a proyectos - Orientación a investigadores(as) y equipos de investigación que deseen derivar sus investigaciones hacia la transferencia. - Las asesorías directas a los equipos de investigación de áreas STEM+M y Ciencias Sociales, abordarán las inquietudes y preguntas específicas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género y determinantes sociales en su investigación y/o proyectos de innovación, sobre cómo adaptar metodologías y diseños experimentales existentes para capturar y analizar variables relacionadas con el sexo/género en sus investigaciones aplicadas, así como orientar con perspectiva de género sus posibles resultados. Además, son aplicables a cada convocatoria interna o externa que promueva la Dirección de Investigación y ANID (Centros de Investigación asociativa, Investigación Aplicada, Redes, Estrategia y Conocimiento, Capital humano, Proyectos de investigación, etc.).

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
A2	Listas de verificación para incorporación de la perspectiva de género en investigación	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Identificar los aspectos básicos necesarios para incorporar la perspectiva de género en la base de toda investigación y proyecto propuesto.	- Elaboración de listas de verificación. - Consiste en la elaboración de preguntas que guíen en la formulación, o en una lista de sugerencias de intervenciones prácticas que permiten incorporar los aspectos de género en todo el ciclo de la investigación, desde la formulación de las propuestas, la metodología o recopilación de datos, hasta la presentación y análisis de resultados.
A3	Taller de apoyo para la postulación con Perspectiva de Género	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Introducir a la comunidad académica a las nuevas políticas del sistema nacional de CTCL, al análisis de datos y escritura de base científica con perspectiva de género.	Concursos nacionales ANID y concursos internacionales de la Comisión Europea (ej. Horizon 2030).

4. Línea de vinculación y redes de colaboración

Esta línea se orienta a la comunidad académica interna y el medio externo, buscando articular ambos.

- Las actividades están a cargo de la gestión de la UI-VRID con apoyo de las Direcciones de Investigación y de Innovación y Transferencia para su difusión y adhesión.

Comprende las siguientes acciones:

1. Establecer **alianzas y colaboraciones** con otras instituciones de investigación, ONGs y organizaciones internacionales que trabajen en temas similares, así como con los formuladores de políticas, las agencias de financiación y otros pares interesados para abogar por la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de investigación e innovación.
2. Fomentar la **colaboración interdisciplinaria entre investigadores/as en áreas STEM+M y Ciencias Sociales** para generar investigaciones. Así también, promover la formación de redes de colaboración con investigadores/as de otros campos e instituciones, nacionales e internacionales, que hayan integrado con éxito la dimensión de género en su trabajo.
3. Alentar a la comunidad de investigación a **presentar sus hallazgos y experiencias** de investigación con integración de género en foros internos y externos a través de la difusión.

4. Establecer **alianzas con empresas para promover la aplicación de investigaciones con perspectiva de género en el medio empresarial e industrial**. Estas alianzas contemplarán la colaboración entre instituciones y la oportunidad de generar capacidades a través de la **oferta formativa** para integrar la perspectiva de género en los planes de estudios y programas de desarrollo profesional pertinentes.
5. Desarrollar una **plataforma para compartir hallazgos de investigación**, mejores prácticas y recursos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la innovación.
6. **Contribuir a los debates sobre políticas públicas y proporcionar recomendaciones basadas en los resultados de la investigación** y la experiencia de la transversalización de la perspectiva de género en investigación.

- Se recomienda implementar las siguientes actividades:

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
V1	Establecimiento de alianzas y colaboraciones con el medio externo	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Abogar por la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de investigación e innovación.	Generar convenios internacionales con entidades de educación superior que tengan entre sus principios la transversalización de la PdG en todas las áreas del conocimiento, para mejorar la calidad de la investigación y abordar los desafíos sociales, económicos, ambientales, tecnológicos y científicos actuales.
V2	Colaboración interdisciplinaria interna	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Promover la formación de redes de colaboración entre investigadores/as de diferentes disciplinas.	- Organizar encuentros interdisciplinarios para fomentar la colaboración entre investigadores/as en áreas STEM+M y Ciencias Sociales. - Promover la formación de redes de colaboración con investigadores/as de otros campos e instituciones, nacionales e internacionales, que hayan integrado con éxito la dimensión de género en su trabajo.
V3	Difusión de hallazgos y experiencias	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Alentar a la comunidad de investigación a presentar sus hallazgos y experiencias de investigación con perspectiva de género en foros internos y externos.	- Promover instancias de comunicación científica/ investigación y divulgación como seminarios, congresos, jornadas, etc. - Organizar un seminario anual para la comunidad Autónoma donde se muestren las investigaciones disciplinares y/o interdisciplinares con perspectiva de género.
V4	Taller práctico "Investigación Aplicada"	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Asesorar y guiar en el establecimiento de redes con vínculos empresariales o industriales para la implementación y aplicación de normativas e investigaciones con perspectiva de género en el sector productivo.	- Establecer alianzas con empresas para promover la aplicación de investigaciones con perspectiva de género en el medio empresarial e industrial. - Estas alianzas contemplarán la colaboración entre instituciones y la oportunidad de generar capacidades a través de la oferta formativa para integrar la perspectiva de género en los planes de estudios y programas de desarrollo profesional pertinentes.
V5	Plataforma interactiva para compartir hallazgos de investigación	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Desarrollar una plataforma para compartir hallazgos de investigación, mejores prácticas y recursos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la innovación.	- Generar un espacio donde puedan converger las distintas iniciativas de divulgación. - Mostrar los hallazgos de investigación de investigadores, docentes y estudiantes de posgrado, a través de notas de divulgación. - Foros de discusión. - Divulgación de acciones de transversalización de género. - Red Autónomas. - Centro de Comunicación de las Ciencias (CCC).

Código	Título	Público objetivo	Objetivo General	Contenidos
V6	Proporcionar recomendaciones a las Políticas Públicas basadas en los resultados de investigación	Comunidad docente e investigadora interna de todas las disciplinas.	Contribuir a los debates sobre políticas públicas y proporcionar recomendaciones basadas en los resultados de la investigación y la experiencia de la transversalización de la perspectiva de género en investigación.	- Organización de Foros y debates con paneles de expertos/as sobre temas de contingencia nacional e internacional. - Publicación en números especiales de revistas de la Plataforma de Revistas Académicas de la Universidad Autónoma. - Participación en consultas públicas del gobierno atinentes a los temas de investigación desarrollados por la UA.

Fase 3. Implementación

Considerar el contexto institucional implica también ajustar la ejecución de las acciones planificadas al calendario académico de la universidad, como así también los procesos clave que se despliegan en el año. Para identificar las oportunidades y mejores instancias de implementación se recomienda consultar participativamente a los/as Agentes Clave, quienes como representantes de sus unidades pueden transmitir esa información al equipo encargado de ejecutar el plan. Tomar estas consideraciones es relevante para la factibilidad de la ejecución a través de una mejor recepción de las iniciativas, amplificar su alcance y lograr un impacto en las personas identificadas como beneficiarias de estas.

Fase 4. Evaluación y retroalimentación

Un elemento relevante considerado en el Modelo de las 3T, es establecer mecanismos para evaluar el proceso y monitorear su implementación y resultados. La **evaluación de procesos** son el conjunto de mecanismos y herramientas dirigidas a la evaluación de cada una de las acciones implementadas. Esto puede ser traducido en encuestas de evaluación dirigida a la audiencia y aplicadas luego de la realización de alguna actividad, y/o a evaluaciones de proceso participativas en donde se evalúe el plan de fomento en su conjunto con las perspectivas de personas participantes, Agentes Clave y otros actores involucrados en la ejecución. Ambos instrumentos e instancias deben abordar elementos relevantes para la mejora continua, tales como formato de la actividad, relevancia de los contenidos presentados, desempeño del equipo facilitador, además de recoger elementos destacados y de mejora para reforzar futuras instancias.

Por otro lado, la **evaluación de impacto** se centra en el monitoreo a través de indicadores, de los cambios producidos en diferentes aspectos relevantes de la institución en los que las acciones del plan de fomento intervinieron. En este caso, el instrumento desarrollado es el Índice para la transversalización de género en I+D+i+e, que tiene como objetivo general *desarrollar **indicadores significativos** que permitan estructurar un marco de seguimiento y evaluación para valorar la integración de la perspectiva de género en la investigación en los campos de las Ciencias Sociales, Humanidades y STEM+M.*

El índice comprende dos tipos de indicadores:

Indicadores de resultado: permiten evidenciar el avance y resultado final de un proceso de gestión de la organización a través de un porcentaje bruto o el resultado de una fórmula de cálculo que considera dos o más variables.

Indicadores de proceso: Se utiliza una rúbrica de evaluación cuyas escalas refieren a las etapas del ciclo de mejora continua de un proceso de gestión. Las etapas del ciclo de la mejora continua comprenden:

- un diagnóstico inicial del indicador de resultado en cuestión;
- una planificación para superar las brechas identificadas y la ejecución del plan;
- una evaluación intermedia que permite saber si las acciones contribuyeron a alcanzar los indicadores de resultado deseado, y
- finalmente, la evaluación que permite modificar el plan de fomento con acciones de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos.

El índice se organiza en cinco (5) dominios los cuales contienen subdominios que a su vez organizan a los 24 indicadores. Cada indicador establece criterios de observación, que referimos en este documento.

Para ejecutar la aplicación del índice, se consideran las siguientes acciones:

1. Revisar y evaluar periódicamente el progreso realizado por los agentes clave.
2. Evaluar el impacto y la eficacia presupuestaria de las estrategias e intervenciones implementadas.
3. Identificar situaciones de alerta respecto a desviaciones en las acciones realizadas.
4. Recopilar comentarios de la comunidad de investigación, identificar desafíos y brindar apoyo y orientación continua.
5. Transmitir de manera efectiva los beneficios y la importancia de incorporar la perspectiva de género en la investigación científica, a los distintos segmentos de la universidad ligados a la investigación y organismos externos.

A continuación se detallan los indicadores del índice organizados por dimensiones, indicando las unidades y acciones contempladas para aportar en su desarrollo.

1. Dominio “Institucionalización de la perspectiva de género”

Es el proceso de incorporación de la perspectiva de género en las estructuras permanentes de la gestión institucional como son las normas, protocolos o reglamentos que sostienen una cultura organizacional promotora de la igualdad y valoración de la diversidad.

Si bien la misión del CTGénero no interviene en los subdominios de la institucionalización de género que dependen de otras unidades de la universidad, en el índice se han incluido los siguientes indicadores a modo de contextualizar y sondear las condiciones de la organización para garantizar la calidad en términos de equidad e igualdad de género, las que igualmente influyen en la actividad investigadora. En este sentido, todas las unidades de la universidad involucradas en la elaboración de normativas tributan a los indicadores presentados.

Los indicadores por subdominio son:

Subdominio	Definición	Cod.	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Declaraciones corporativas y política institucional	Existe una definición institucional que tiene en cuenta a la igualdad de género y valoración por la diversidad dentro de sus declaraciones corporativas o políticas institucionales	1	Declaraciones y políticas	El plan de desarrollo o planificación estratégica de la universidad: 1) promueve de manera explícita la perspectiva de género y diversidad 2) define la perspectiva de género y diversidad institucionalmente 3) fundamenta su incorporación relacionándolas con la misión, visión y/o propósitos institucionales.	Universidad a nivel corporativo
Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género	Existe una planificación para la igualdad de género propia de cada unidad de gestión dotada de presupuesto que es monitoreado y utilizado para mejorar continuamente para mitigar las desigualdades interseccionales	2	Planificación y monitoreo	El desarrollo estratégico de la institución: 1) Tiene una planificación específica para fomentar la igualdad de género que ha sido construida previa identificación y priorización de las desigualdades interseccionales propias de cada unidad organizacional y se cuenta con un financiamiento para la ejecución del plan de igualdad 2) Tiene mecanismos para monitorear el avance institucional de los planes de igualdad de género y la eficacia del presupuesto invertido 3) Los mecanismos de monitoreo funcionan con periodicidad y están a cargo de personas responsables de rendir los resultados de cada unidad 4) Los resultados de la evaluación son utilizados para generar mejoras a la gestión para la igualdad de género de cada unidad.	Universidad a nivel corporativo

Subdominio	Definición	Cod.	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Políticas de corresponsabilidad y conciliación vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género	La institución cuenta con políticas de conciliación de vida familiar y laboral respondiendo a las exigencias legales, conoce el uso efectivo de las medidas que implementa, así como su impacto financiero y además implementa medidas adicionales para derribar las brechas de género.	3.1	Conciliación	La institución: 1) Tiene una política de conciliación de la vida familiar y laboral 2) Conoce las brechas de género, el uso efectivo de sus políticas de conciliación y los costos de su ejecución al largo plazo 3) Implementa medidas adicionales para mejorar la gestión de la conciliación de acuerdo con las brechas identificadas.	Universidad a nivel corporativo
	La institución cuenta con políticas de corresponsabilidad social de los cuidados reconociendo la responsabilidad de todo miembro de la comunidad universitaria según su alcance legal, diagnostica y conoce el impacto financiero de las brechas de género e implementa acciones para la mejora.	3.2	Corresponsabilidad social	La institución: 1) Integra el principio de corresponsabilidad social a sus políticas de conciliación de la vida familiar 2) Conoce las brechas de género y planifican medidas para la corresponsabilidad social de los cuidados 3) Evalúa o monitorea el avance de las medidas institucionales y conoce su impacto financiero, generando acciones de mejora en función de sus resultados de gestión	Universidad a nivel corporativo
Ambientes libres de acoso y discriminación	La política y los mecanismos de prevención y abordaje del acoso y la discriminación son participativos, conocidos y utilizados.	4.1	Denuncias	Las denuncias de acoso y discriminación por razones de género son atendidas y resueltas en su totalidad	Universidad a nivel corporativo
		4.2	Contratos	Los contratos y anexos de contrato incorporan referencia a la ley 21.369	Universidad a nivel corporativo
		4.3	Políticas y protocolos contra el acoso y la discriminación	La institución: 1) Tiene una política contra el acoso y la discriminación por razones de género 2) La política se concreta en protocolos para el abordaje de los casos de acoso y discriminación por razones de género que han sido contruidos por personal especializado 3) Los protocolos han sido validados y socializado en los diferentes estamentos de la comunidad universitaria 4) La política contra el acoso y la discriminación de género así como sus protocolos son evaluados para monitorear las brechas y se implementan acciones de mejora como resultado de esta evaluación.	Universidad a nivel corporativo

Subdominio	Definición	Cod.	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Jerarquización académica	La universidad facilita y promueve la jerarquización de las investigadoras, reconociendo su labor y promoviendo su liderazgo	5.1	Monitoreo de la jerarquización	Existe un monitoreo de la jerarquización de las mujeres académicas como asociadas y titulares	Universidad a nivel corporativo
		5.2	Promoción de la jerarquía	1) Se han diagnosticado las brechas de género en la jerarquización académica, concientizando a las autoridades universitarias sobre las consecuencias de la desigualdad 2) Se consideran los periodos de maternidad, enfermedad o cuidado de dependientes en la contabilización del tiempo de evaluación de la carrera académica o se idean otras medidas afirmativas que corrijan la desigualdad 3) Existe un equilibrio entre horas lectivas y otras actividades académicas que son valoradas para la evaluación de la carrera académica u otras medidas de valorización de la producción académica, actualizado los perfiles y trayectorias académicas de acuerdo a estas brechas 4) Los comités de evaluación son paritarios	Universidad a nivel corporativo

2. Dominio “Políticas de redistribución”

Es el proceso de creación de estructuras de organización estables que se concretan en normas, regulaciones y protocolos que permiten redistribuir de forma equilibrada los recursos, bienes materiales e intelectuales que resultan de la actividad investigadora.

Al igual que en el dominio anterior, el propósito de observar estos indicadores es monitorear el contexto institucional en estas áreas, a pesar de no tener incidencia directa en las acciones realizadas en los ámbitos concernientes a las contrataciones. A pesar de ello, el plan de fomento contribuye a la incorporación de medidas tendientes a la equidad de género a través de las herramientas y acciones de formación que permiten recopilar información desagregada por un lado, y sensibilizar a la comunidad investigadora en la importancia de fomentar equipos diversos, medidas afirmativas que desafíen la segregación vertical, y otras buenas prácticas en términos de género en el quehacer investigativo.

Los indicadores por subdominio son:

Subdominio	Definición	Cod.	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Equilibrio en la composición de equipo	Distribución equitativa en la composición de equipos de investigación	6	Equipos de investigación	Distribución de hombres y mujeres en el equipo de trabajo de los institutos de investigación	VRID
Igualdad de género en posiciones de liderazgo	Distribución igualitaria en cargos de liderazgo en investigación	7	Liderazgo de investigación	Distribución de hombres y mujeres en el rol de investigador/a principal en proyectos de investigación de financiamiento interno y externo	VRID

Subdominio	Definición	Cod.	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Equidad de género en autorías de publicaciones académicas	Liderazgo en las autorías de publicación	8.1	Monitoreo de las autorías	1) Existe un protocolo para registrar la identidad de género de los/as autores/as de publicaciones académicas que reciben incentivos monetarios 2) Existe un análisis cuantitativo del liderazgo en las publicaciones académicas que diferencie el género de la autoría principal o de correspondencia 3) Se generan e implementan estrategias para superar las brechas de género de acuerdo con análisis previo	VRID
Paridad de las autorías	Paridad en las autorías de publicaciones académicas que reciben incentivos	8.2	Paridad de las autorías	Distribución de hombres y mujeres en el rol de autor principal o de correspondencia	VRID
Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador	Los procesos de selección y contratación del cuerpo académico investigador incorporan perspectiva de género en sus criterios de manera formal, explícita, precisa y transparente para derribar las brechas interseccionales de representación	9	Acción positiva y contratación	1) Los procesos de selección y contratación del personal académico investigador consideran la perspectiva de género en su procedimiento a través protocolos formales y criterios explícitos 2) Los protocolos de contratación consideran acciones afirmativas temporales que corrijan brechas interseccionales ya conocidas por la institución 3) Las personas tomadoras de decisión han participado en la definición de los criterios de selección y medidas de acción positiva formándose sobre el sentido y beneficio que estas medidas tienen para la institución 4) Los comités de evaluación son paritarios, consideran mujeres y personas que se identifican con alguna categoría subrepresentada en la ciencia	RRHH
Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores	Remuneración bruta promedio del cuerpo académico investigador	10	Remuneración	Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres del cuerpo académico investigador.	RRHH

3. Dominio “Políticas de reconocimiento”

Es el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional, concretándose a través de medidas de acción positiva, y la valorización de la ciencia abierta y ciudadana. En esta dimensión se incorporan indicadores que pueden beneficiarse del trabajo conjunto del CTGénero con otras unidades relativas a la VRID, tales como el Centro de Comunicación de las Ciencias, Institutos y Grupos de Investigación, Comité de ética y los claustros y estudiantes de los programas de doctorados. Especialmente en las líneas de formación, herramientas y acompañamiento, el plan propone medidas concretas para la formación de capacidades y la incorporación de buenas prácticas en la transmisión del conocimiento.

Los indicadores por subdominio son:

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Ciencia ciudadana y vinculación con el medio	Se reconoce la relevancia de la ciencia ciudadana, existen herramientas de enseñanza- aprendizaje que la dan a conocer, financiamientos que impulsan su desarrollo y se ha definido organizacionalmente su relación con la perspectiva de género, fomentando actividades investigadoras interdisciplinarias de vinculación con el medio.	11	Ciencia ciudadana	1) Existen instancias de formación y guías de aprendizaje u otro material de enseñanza que permita conocer la ciencia ciudadana 2) Existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia ciudadana con perspectiva de género 3) Se ha definido institucionalmente cuál es la relación de la ciencia ciudadana con la perspectiva de género y se cuenta con herramientas para el trabajo interdisciplinario. 4) La perspectiva de género se encuentra contenida en proyectos de ciencia ciudadana interdisciplinarios, colaborativos y co-creados.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados, Centro de Comunicación de las Ciencias
Ciencia abierta con perspectiva de género	Se reconoce la relevancia de la ciencia abierta a través de financiamientos que impulsen su ejecución y se ha definido organizacionalmente su relación con la perspectiva de género y el abordaje de las desigualdades interseccionales, fomentando la producción académica bajo los criterios de acceso abierto.	12	Ciencia abierta	1) Existen instancias de formación y guías de aprendizaje u otro material de enseñanza que permita conocer la ciencia abierta 2) Existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia abierta o publicaciones open access 3) Se ha definido institucionalmente cuál es la relación de la ciencia abierta con la perspectiva de género 4) Existen iniciativas para fomentar las publicaciones de acceso abierto en temáticas que aborden las desigualdades interseccionales.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados, Centro de Comunicación de las Ciencias, Comités editoriales

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Formación y sensibilización en perspectiva de género	Se promueve e incentiva la formación de académicos/as y directivos/as en perspectiva de género por personal especializado, diferenciando la participación de acuerdo con el nivel de responsabilidad de las personas participantes. Por ende, se cuida la coherencia de los contenidos con las necesidades de cada perfil participante y se cautela que participen representantes de los diferentes estamentos que comprenden la vicerrectoría, incluido el estudiantado de doctorado.	13.1	Formación	1) La formación en perspectiva de género es diseñada por personal especializado. 2) El público que accede a la formación es representativo de los diferentes estamentos y perfiles que comprenden la vicerrectoría. 3) El diseño formativo tiene en cuenta el nivel de responsabilidad del público objetivo, diferenciando entre la formación dirigida a tomadore/as de decisión, cargos estratégicos, cargos de ejecución y estudiantado de doctorado respondiendo a las necesidades formativas de cada perfil. 4) Se valora el trabajo de la coordinación ejecutiva o personal analista o de gestión como soporte fundamental ofreciendo las herramientas técnicas necesarias para facilitar su labor.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados
	Se reconoce y valora la participación de académicos/as en actividades de reflexión, sensibilización de la perspectiva de género o desigualdades interseccionales, contabilizando esta participación al momento de evaluar el desempeño académico.	13.2	Sensibilización y reflexión	1) Se valora la participación del cuerpo académico en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género o desigualdades interseccionales a través de reconocimientos simbólicos. 2) La participación en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género o brechas interseccionales es contabilizada al momento de evaluar el desempeño académico a través de criterios explícitos.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados
	Frecuencia de la formación y sensibilización	13.3	Frecuencia de la formación	La participación en instancias de formación y sensibilización tiene una frecuencia periódica y asistencia promedio suficiente.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados
Lenguaje inclusivo no sexista	Las publicaciones académicas que reciben incentivos y aquellas cuya edición depende de la universidad utilizan lenguaje inclusivo y no sexista en sus publicaciones académicas	14	Lenguaje no sexista	1) Existen guías y para el uso de lenguaje inclusivo no sexista en la publicación académica 2) Existen protocolos para implementar y verificar su uso en las publicaciones académicas 3) Se han formalizado, difundido y socializado guías y protocolos con el cuerpo académico investigador 4) Se reconoce y valora al equipo que promueve esta labor, así como el cuerpo académico investigador que adopta su uso.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Docencia	El personal docente investigador integra los resultados de investigación con perspectiva de género en el curriculum docente, especialmente en los cambios tecnológicos y científicos.	15	Docencia	El personal docente investigador incluye resultados de proyectos o investigaciones con perspectiva de género (propias o de otros) en su actividad docente.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados, Centro de innovación docente, Comités editoriales

4. Dominio “Transversalización de género en los contenidos de investigación”

Esta dimensión está definida como el proceso de monitoreo y seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de todas las disciplinas científicas. Esta área es una donde la labor del CTGénero tiene una incidencia más directa, puesto que el plan de fomento en su conjunto está orientado a la creación de los mecanismos para apoyar las acciones y medidas para la incorporación de perspectiva de género en todo el quehacer y etapas de sus investigaciones.

A través del trabajo conjunto con las unidades relativas de la VRID, como lo son Institutos y Grupos de Investigación, Comité de ética y los claustros y estudiantes de los programas de doctorados, se proyecta la consolidación de líneas de investigación y mejorar la productividad académica que incluya perspectiva de género, con el trabajo conjunto entre el cuerpo académico y estudiantes. En este proceso de cambio, el CTGénero se posiciona como agente articulador para la creación de herramientas, acciones formativas, asesoría, y otras medidas atinentes para la circulación de nuevas perspectivas a las líneas de investigación en curso.

Los indicadores por subdominio son:

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Protocolos para evaluación de contenido	Existen guías de aprendizaje y protocolos de gestión para auto/ evaluación de contenido con perspectiva de género que tienen en cuenta necesidades particulares de las disciplinas científicas, especialmente las áreas STEM+M.	16	Protocolo de contenido	1) Existen guías de auto/evaluación para incluir la perspectiva de género en el contenido de la investigación 2) Existen protocolos de gestión para garantizar que los proyectos de investigación incluyan la perspectiva de género en su contenido 3) Se han formalizado, difundido y socializado guías y protocolos con el cuerpo académico investigador, pero el diseño no tiene en cuenta las particularidades de cada disciplina científica ni énfasis en las áreas STEM+M. 4) Se han implementado los protocolos de gestión y se conoce el número de proyectos internos y externos que lo han incorporado, así como su tasa de adjudicación.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Ideas e hipótesis sensibles al sexo-género	Incorporación de fundamentos, objetivos e hipótesis sensibles al sexo-género para las propuestas de investigación	17	Problema	Verificación de incorporación de elementos sensibles al sexo/género en la formulación e hipótesis de investigación. En el planteamiento de la idea de investigación y la hipótesis: 1) ¿Hay una preocupación en la dimensión sexo/género en el título, fundamentación o conceptualización del problema?; 2) ¿La dimensión sexo/género se refleja en el objetivo general o al menos un objetivo específico?; 3) ¿Se analiza si la investigación propuesta tendrá un impacto diferenciado en sexo/género?; 4) ¿La propuesta considera bibliografía que cuestione estereotipos/sesgos de género en el ámbito particular de la investigación?; 5) ¿Se exponen las limitaciones de la investigación al no incorporar la variable sexo/género?	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados
Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo-género	Incorporación de elementos sensibles al sexo-género en el diseño y la metodología de proyectos de investigación adjudicados.	18	Metodología y recolección de datos	La metodología elegida en una investigación impacta en la recopilación de datos y por ende, en los resultados de una investigación: 1) ¿La metodología de recogida y análisis de datos permite diferenciar el sexo/género durante todo el ciclo de proyecto?; 2) ¿Los instrumentos de investigación son formulados con lenguaje inclusivo, mitigando los estereotipos o sesgos interseccionales en la comunicación?; 3) Habiendo revisado los supuestos implícitos en las preguntas de investigación ¿los instrumentos de investigación permiten anticipar una variedad de respuestas posibles sin estereotipos interseccionales?; 4) Si el estudio afecta a seres humanos ¿los instrumentos de investigación han considerado la perspectiva de las personas afectadas o actores relevantes desde su diseño?; 5) Si la metodología no distingue la dimensión sexo/género ¿problematiza las limitaciones del diseño derivadas de esa omisión?	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados
Análisis y discusión de resultados con perspectiva de género	Recopilación y análisis de datos de forma sensible al género	19	Análisis y discusión	Verificación de la aplicación de la perspectiva de género en el análisis y discusión de los resultados de la investigación: 1) ¿Los términos sexo y género se usan diferenciadamente (y no como sinónimos) en el análisis y resultados de los datos?; 2) ¿Los grupos que forman parte de la investigación (por ejemplo, muestras o grupos de pruebas) están equilibrados en cuanto a las categorías de sexo/género?; 3) ¿Se analizan los datos y se presentan los resultados según la variable sexo/género?; 4) Si existen diferencias en los datos según la variable sexo/género ¿se analizan los factores que puedan dar cuenta de esa diferencia?	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Divulgación de resultados con perspectiva de género	Informar y difundir los datos y resultados de la investigación de un modo sensible al género	20	Divulgación	Verificación de la incorporación de perspectiva de género en la divulgación de resultados de la investigación: 1) ¿Los resultados de la investigación son publicados en revistas generalistas o disciplinares que privilegian el tema o problema de investigación?; 2) ¿Los resultados de la investigación son publicados en revistas especializadas en estudios de género?; 3) ¿La categoría sexo/género de la investigación tiene un valor central en la divulgación de la investigación?; 4) Entre las acciones de divulgación ¿se incluyen seminarios, entrevistas y publicaciones que destaquen la categoría sexo/género de la investigación?	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados
Equidad de género en citas	Existe equidad citacional en los proyectos de investigación	21.1	Equidad citacional resultado	Los proyectos postulados y los artículos publicados incluyen un criterio de equidad citacional en su contenido.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados, Comités editoriales
	Existe equidad citacional en la producción académica que depende la gestión de la vicerrectoría de investigación (revistas institucionales e incentivos)	21.2	Equidad citacional proceso	La dirección de investigación y el cuerpo editor de las revistas institucionales de la Universidad Autónoma tiene un protocolo para identificar si las publicaciones cumplen el criterio de equidad citacional.	VRID, Institutos de Investigación, Grupos de Investigación, Comité de ética, Doctorados, Comités editoriales

5. Dominio “Transversalización de género en innovación y emprendimiento”

Esta dimensión representa un aspecto importante para evaluar el desarrollo económico y la competitividad de un país. En el contexto universitario, se centra en la capacidad para fomentar la innovación, estimular el espíritu innovador y emprendedor a partir del fortalecimiento de la investigación académica. La inversión en I+D es crucial para estimular la innovación y el desarrollo de nuevos productos, procesos y tecnologías y el trabajo conjunto con la Dirección de Innovación y Transferencia es crucial para que dicho trabajo incorpore al género como variable.

Los indicadores por subdominio son:

Subdimensión	Definición	Cod	Indicador	Criterios de observación	Unidades involucradas
Paridad en la generación de transferencias	Existe paridad de género en las transferencias	22	Transferencias	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal de las transferencias	VRID, Dirección de innovación y transferencia
Paridad en la generación patentes	Existe paridad de género en la participación de patentes	23	Patentes	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en las patentes	VRID, Dirección de innovación y transferencia
Paridad en la generación de emprendimientos	Existe paridad en la participación en emprendimientos	24	Emprendimientos	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en los emprendimientos	VRID, Dirección de innovación y transferencia

