

Proyecto UAU 22101

“Construcción de índice cuantitativo para identificación de variables que inciden en los niveles de transversalización de género en I+D+i+e”

Vicerrectoría de Investigación y Doctorados

Informe Final entregado el 15 de noviembre de 2024

Evaluación piloto años 2023-junio 2024



Equipo consultor Innmetrics:

Arturo Leiva
Víctor Fernández

Contraparte Técnica:

Vania Figueroa Ipinza
Carolina Oliva Gutiérrez
Alejandra Ortega Guzmán

Contenido

1. Resumen Ejecutivo	5
2. Introducción	7
3. Objetivos	9
3.1. General	9
3.2. Específicos	9
4. Metodología	11
4.1. Etapa 1 – Fase Exploratoria	12
4.1.1. Revisión Bibliográfica y Análisis de experiencias nacionales e internacionales	12
4.1.2. Diseño metodológico Cuantitativo	16
4.2. Etapa 2 – Fase Conceptualización	17
4.2.1. Identificación de las dimensiones	17
4.2.2. Operacionalización	18
4.2.3. Construcción del instrumento de medición	24
4.3. Etapa 3 – Fase Cuantitativa	26
4.3.1. Aplicación piloto del instrumento de medición	26
4.3.2. Solicitud de Información	26
4.3.3. Índice de transversalización de género en la producción de conocimiento	27
5. Resultados del levantamiento piloto	29
5.1. Resultados índice cuantitativo	29
5.2. Proceso de levantamiento de datos	32
5.2.1. Dominio I	33
5.2.2. Dominio II	39
5.2.3. Dominio III	42
5.2.4. Dominio IV	46
5.2.5. Dominio V	51
6. Conclusiones y recomendaciones	53
7. Bibliografía	57
8. Anexos	59

1. Resumen Ejecutivo

El presente documento corresponde al informe final de la consultoría “Construcción de índice cuantitativo para identificación de variables que inciden en los niveles de transversalización de género en I+D+i+e”, el cual tuvo por objeto la construcción de un instrumento de medición para medir el nivel de transversalización de género y monitorear la incorporación de la perspectiva de género en las unidades académicas generadoras de conocimiento (I+D+i+e) en la Universidad Autónoma de Chile.

Entre los aspectos más relevantes de este estudio inédito en Chile, fue la determinación de un índice de transversalización de género en I+D+i+e de la Universidad Autónoma de Chile de 39 pp¹. El dominio mejor evaluado fue “Innovación y emprendimiento” con 47 y los más bajos “Transversalización de género en investigación” con 27 y “Políticas de redistribución” con 26.

Por otra parte, en torno a la aplicabilidad del instrumento, el índice se considera una herramienta funcional y factible de aplicar con pocos recursos, a pesar de la complejidad que busca representar como es la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e. Sin embargo, la facilidad de aplicación depende de la información institucional disponible y en ese sentido, de la sistematización existente. Al respecto, el piloto dio cuenta de que 9% de los indicadores no cuentan con información disponible, lo que evidentemente afecta la medición del nivel de transversalización, y plantea el desafío de acompañar los procesos de transformación con registros que faciliten el monitoreo.

El presente documento resume las principales características del instrumento y explica las bases del índice de 39 determinado para la Universidad Autónoma de Chile. El documento se estructura en secciones, partiendo por una introducción respecto de la transversalización de género y cómo se inserta la presente consultoría en los avances en la materia. Además, incluye los objetivos y las etapas o fases de la metodología utilizada (fase exploratoria, fase conceptual y fase cuantitativa) y donde se da cuenta del proceso de construcción del índice y del proceso de aplicación del piloto. Seguidamente, se exponen los resultados del levantamiento en detalle y del proceso de levantamiento por dominio y subdominio, y, por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1 Puntos porcentuales.

2. Introducción

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) estableció en 2015 diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que se hace mención a la Igualdad de Género (ODS 5) como lineamiento para atender las relaciones desiguales entre géneros y poner atención a las estructuras socioculturales que reproducen las inequidades.

Dicha iniciativa se alinea con esfuerzos internacionales por avanzar en una problemática que puede remontarse a la Primera convención por los derechos de las mujeres en 1848 (REF). Desde entonces, los avances en materia de género han sido notorios, sin embargo, aún existe una brecha por acortar que respaldan los diagnósticos efectuados, y que refiere a un bajo impacto de las políticas, programas y acciones tendientes a equiparar la situación de las mujeres en la sociedad. Dicho escenario se constituye como el impulso del principio de Transversalización de Género, que se instaló durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada en Beijing (1995)(REF).

El principio de Transversalización de Género da cuenta de la no neutralidad de las instituciones, y de la incidencia que estas tienen en el establecimiento y consolidación de formas de organización social y cultural que permiten la reproducción de relaciones de desigualdad y estructuras de privilegio masculino.

En esta línea, la Transversalización de Género se configura como una propuesta de cambios institucionales profundos, orientada a considerar las implicancias de género que tienen las acciones planificadas, tales como legislaciones y políticas o programas, asumiendo que no existe instancia insensible al género y que, por ende, no pueda ser transversalizada por esta perspectiva. De esta manera, propone la integración de una mirada crítica que efectivamente impacte en la perpetuación de las desigualdades de género, orientándose al beneficio tanto de hombres como de mujeres.

Al respecto, en el ámbito de la investigación e innovación, la iniciativa Horizonte 2020, de la Unión Europea (REF) se propuso integrar la dimensión de género en la investigación y la innovación, valorando esta incorporación en tanto aporte a la excelencia, creatividad y oportunidades, señalando que la propuesta de Transversalización de Género permite avanzar en el cuestionamiento de normas y estereotipos de género y de esta manera, repensar

estándares y modelos de referencia, mejorando la relevancia social del conocimiento, la tecnología y las innovaciones derivadas de ellas, lo que contribuiría a la producción de bienes y servicios más adecuados a los mercados potenciales.

Es en esta dirección que la Universidad Autónoma de Chile ha decidido sumarse a los esfuerzos por incorporar una perspectiva que permita la transversalización de género en el área de investigación y desarrollo, mediante un modelo de Transversalización de Género, inédito en Chile y en la región, con sólo algunos precedentes en Norteamérica y Europa.

En diciembre de 2022, la Universidad Autónoma de Chile se adjudicó el proyecto UAU22101 “Centro para la Transversalización de Género en I+D+i+e”, con financiamiento del Fondo de Desarrollo Institucional en Áreas Estratégicas del Ministerio de Educación, el cual tiene por objetivo general fortalecer las capacidades de la comunidad de investigación interna y su competitividad. Para efectos del presente proyecto, implica el desarrollo de un modelo que permita la transversalización de la perspectiva de género en el contenido de la Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento científico-tecnológico (I+D+i+e), brindando acompañamiento y entregando herramientas prácticas y metodológicas a investigadores(as) para incrementar la calidad, relevancia e impacto del conocimiento y las innovaciones generadas por la Universidad Autónoma de Chile. La importancia fundamental de contar con un instrumento en esta línea se vincula a la capacidad que otorga la medición para posicionar e identificar oportunidades de mejora en torno al género, y en ese sentido, busca ser una herramienta de aplicación continua para la observación de avances en materia de igualdad de género en I+D+i+e.

Al respecto, el presente documento expone los objetivos que guiaron el presente instrumento de Transversalización de Género, las etapas metodológicas consideradas para la construcción del “Índice de transversalización de género en la producción de conocimiento” en la Universidad Autónoma de Chile, así como la aplicación del piloto, la cual permite dar cuenta de la situación actual de la universidad y de los desafíos que enfrenta para la aplicación del instrumento, así como sugerir recomendaciones ad-hoc.

3. Objetivos

Los objetivos que guiaron el estudio se exponen a continuación:

3.1. General

Identificar las variables que inciden en los niveles de transversalización de género a partir de los diagnósticos institucionales precedentes y con ello construir un índice de transversalización de género cuantitativo que operacionalice las variables de manera que permita medir y monitorear la incorporación de la perspectiva de género en las unidades académicas generadoras de conocimiento (I+D+i+e) en la universidad.

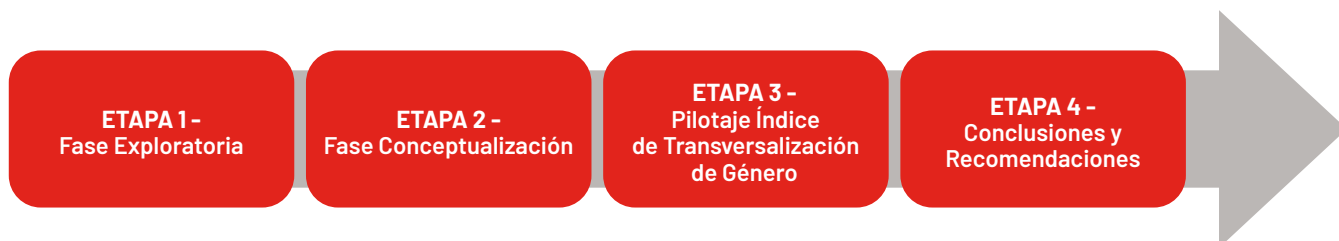
3.2. Específicos

- Identificar las variables que inciden en los niveles de transversalización de género a partir de bibliografía referida en los términos de referencia y especialmente, a partir de los diagnósticos institucionales precedentes, para asegurar la pertinencia del instrumento.
- Levantar una base de datos, operacionalizar y estandarizar las variables a través de unidades de medidas cuantitativas.
- Organizar las variables en dimensiones, ponderarlas y construir un índice que permita medir y monitorear la transversalización de género en la producción de conocimiento.

4. Metodología

De acuerdo con Mora y Araujo (1971), una de las razones para el empleo de índices refiere a la complejidad o dimensionalidad de los conceptos que se quieren medir. Al respecto, se estructuró la metodología con el propósito de considerar dicha complejidad a través de cuatro fases o etapas, tal como muestra la siguiente imagen resumen:

Figura 1. Encuadre metodológico



Fuente: Elaboración propia.

La primera fase, de carácter exploratorio, se dirigió a recopilar y organizar el panorama general respecto a la transversalización de género en investigación, desarrollo e innovación tanto a nivel nacional como internacional, nutriendo y actualizando avances en la materia, constituyendo un insumo central para el contenido del índice de transversalización.

La segunda fase, de conceptualización, refirió a la identificación de dimensiones a partir de la revisión efectuada, y operacionalización de las variables para la posterior elaboración del instrumento. En esta etapa se analizaron los criterios considerados en los diversos instrumentos y se elaboró una propuesta conceptual actualizada y pertinente a la problemática.

La tercera etapa, se orientó al proceso de pilotaje del índice propuesto, que implicó la identificación de información necesaria y respectiva solicitud a los organismos internos de la universidad para su posterior revisión y verificación de acuerdo con los indicadores planteados en el instrumento.

Finalmente, la última fase condensa las conclusiones y recomendaciones a partir del proceso de aplicación del índice de transversalización de género, que, por una parte, da cuenta de la situación actual de la universidad en materia de género, sus brechas y desafíos, y, por otro, permite evaluar el instrumento diseñado, su proceso de levantamiento y presentar recomendaciones que faciliten una posterior aplicación.

A continuación, se presenta el detalle de cada una de las etapas señaladas.

4.1. Etapa 1 – Fase Exploratoria

La primera etapa, de carácter exploratorio se puede subdividir en dos subetapas: revisión bibliográfica más el análisis de experiencias nacionales e internacionales, y diseño metodológico cuantitativo. A continuación, se exponen en detalle.

4.1.1. Revisión Bibliográfica y Análisis de experiencias nacionales e internacionales

Para comenzar, se realizó una revisión y sistematización de documentación. De acuerdo con lo señalado por Kitchenham (2004) entorno a la revisión sistemática, esta refiere a una manera de evaluar e interpretar toda la información disponible relevante de una pregunta de investigación dentro de un área temática.

Se evaluó la experiencia nacional e internacional, con el fin de identificar aspectos metodológicos clave, y temas y tendencias relevantes que el estudio pudiera incorporar. Esta etapa fue clave para dotar de contenido al instrumento para la recolección de datos, evaluando la existencia de otras herramientas cuantitativas existentes, así como las dimensiones y variables consideradas, de modo que pudieran conformarse como referencias relevantes para la operacionalización de la transversalización de género en I+D+i+e.

El análisis consideró las siguientes subetapas:

- a) Identificación, análisis y selección de experiencias nacionales e internacionales similares en estudios de la misma índole.
- b) Elaboración de fichas bibliográficas que resuman esta información, y que permitan la comparabilidad y priorización entre estudios.
- c) Sistematización de módulos, dimensiones, atributos, temáticas: insumo para retroalimentación de instrumento cuantitativo.

Sumado a dicha revisión, se sumó la incorporación de la bibliografía sugerida en los términos de referencia (TDR) y los dos diagnósticos internos realizados previamente por la Universidad.

En relación con los resultados de este ejercicio, los antecedentes dieron cuenta de iniciativas que surgen en esta línea especialmente a fines del siglo XX, y que se profundizan a lo largo de todo el siglo XXI, destacándose la participación e impulso que otorga la Unión Europea, como organismo pionero en género en las universidades. A continuación, se expone una síntesis de la información abordada, la cual se encuentra clasificada por colores para facilitar la comprensión de la fuente.

Tabla 1A: Síntesis de antecedentes en orden cronológico, del más antiguo al más reciente

Iniciativa – Actoría		Año	Financiamiento	Problemática
Universidad Stanford	Instituto Clayman	1974	Público y Privado desde la fecha y sumando financistas.	Formaciones estudiantes, investigadores, académicos. Promoción del liderazgo femenino. Orientado a la reducción de sesgos de género y la implementación de acciones para transformar la situación que estas generan, sobre todo, desde la década de los 2000.
	Gender Innovations in Science, Health and Medicine, Engineering and Environment	2009	Unión Europea y Fundación Nacional para la Ciencia de Estados Unidos	Aumento de mujeres y grupos infrarrepresentados.
	Centro liderazgo femenino	2014		Promoción liderazgo femenino desde la identificación de barreras y, la generación de acciones para reducirlas.
Gender in UE- funded research. Yellow Window – European Commission		2009	Sexto Programa Marco un requisito para el análisis de género, como una variable más equiparable a cualquier otra, cuya relevancia debe ser tomada en cuenta	Lineamientos para Investigación
Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)		2012	Programa Marco de la Comisión Europea	Su objetivo es introducir cambios en el entorno de trabajo de los investigadores académicos, para animar a las investigadoras a permanecer y hacer carrera en el mundo académico. Identifica las resistencias

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1B: Síntesis de antecedentes en orden cronológico, del más antiguo al más reciente

Iniciativa – Actoría	Año	Financiamiento	Problemática
Fundación CIREM	2012	Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, España	Presenta un conjunto de herramientas metodológicas y una serie de ejemplos para integrar la perspectiva de género en la investigación en tres áreas del conocimiento: medicina y biotecnología; arquitectura y planificación urbana; y tecnologías de la información y la comunicación.
Gender Equality Index	2013	EIGE	Medición de la plena igualdad entre hombres y mujeres de los países de la UE
Proyecto GEDII – Gender Diversity Impact – Improving research and innovation through gender diversity	2015	Horizonte 2020 Unión Europea.	Impacto de la diversidad de género en la investigación y la innovación.
SAGER Heidari et. Al	2016		Guía para generación de conocimiento (investigación) con perspectiva de género.
Proyecto Gender Equality Academy	2019	Horizonte 2020 Unión Europea	Desarrollar y poner en marcha un programa coherente y de alta calidad para el fortalecimiento de capacidades en materia de igualdad de género en la investigación y la innovación (I+I), así como en la enseñanza superior (ES) a partir de la propuesta de formatos para formadores, profesionales e investigadores
Gender at work Framework	2020		Colaboración feminista internacional. Construcción de conocimientos fundamentados sobre las trayectorias del cambio, ayudan a las activistas a contar sus historias y comparten esos conocimientos con un amplio público de profesionales y políticos.
Universidad de Deusto	2021	Proyecto GEARING-Roles. Comisión Europea	De su sigla en inglés, GEARING-Roles ('Gender Equality Actions in Research Institutions to transform Gender ROLES'), establece lineamientos para Investigación y docencia
Diagnóstico UA	2022	Público ANID Chile	Identificar Brechas de género
Times Higher Education	2023		Se enmarca en establecer formas de medición sobre qué tanto se alcanzan los ODS
Diagnóstico CTGEN. UA	2024	Público Min. Educación Chile	Nivel de comprensión y adopción del enfoque de género en I+D+i+e al interior de la universidad

Fuente: Elaboración propia.

De los antecedentes se evidencia la iniciativa del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Stanford como precursor al instalar investigaciones en temáticas de género. En sus ya 50 años de existencia, han constatado diferencias de género en diferentes áreas y ampliado la formación e inclusión de la perspectiva de género en diferentes estamentos como estudiantes, profesorado y grupos de investigación. Asimismo, la generación de

conocimiento de sus investigaciones realizadas ha permitido la creación de mecanismos orientados a la reducción de estas diferencias. Algunas de las temáticas más recientes en las que se trabaja a nivel global son la de liderazgos femeninos y subrepresentación de mujeres con la creación del Centro de Liderazgo en el 2014.

Por otro lado, desde la Unión Europea se ha contribuido a profundizar y acelerar la difusión de lineamientos para la reducción de brechas de género. A partir de iniciativas que han abordado las temáticas de sexo, género y diversidad, ha ampliado el binarismo existente y adoptado un enfoque interseccional, permitiendo, por un lado, abordar la complejidad de la problemática de género, y por otro, equiparar en términos de importancia, la dimensión de género respecto de otras dimensiones con las cuales se interrelacionan para el establecimiento y consolidación de inequidades.

Además, desde el 2010 en adelante, se establecen lineamientos más específicos para el área de la investigación, entre los que se encuentran la identificación de barreras, sesgos y resistencias para la continuidad de la carrera académica femenina, así como la integración de perspectiva de género más allá de las formas, en los contenidos de la investigación. Este giro reconoce que la inclusión de la perspectiva de género en investigación permite tanto la mejora de la calidad del conocimiento como un mejor desarrollo e innovación. Es por ello que desde el 2019 surgen iniciativas que amplían, desde la investigación, la inclusión de avances en materia de género a las áreas de innovación y tecnología, lo cual va de la mano con los avances de estos sectores y su relevancia global.

Es así que los lineamientos que surgen en la Unión Europea tienen un gran impacto, siendo un marco de acción para las legislaciones de muchos países, permitiendo que las universidades vayan generando programas de acuerdo con estos marcos normativos, lo que permite una articulación desde diferentes niveles territoriales en cuanto a lo que perspectiva de género y transversalización significan. Que la Unión Europea haya financiado a la Universidad de Stanford en el marco del desarrollo de su trayectoria unifica perspectivas y da fuerza a la construcción de un marco común de discusión entre la esfera académica, los marcos normativos de países específicos y los lineamientos más generales.

A partir de la constatación de la brecha de género como una problemática, es que, a nivel local, tanto desde el ámbito público como privado, se despliegan diagnósticos sectoriales que dan pie a estrategias más específicas que reconocen la profundidad de las desigualdades y el peso cultural que les subyace. Es desde estos diagnósticos y reconocimientos de los diferentes ámbitos de existencia de desigualdades y brechas que se despliegan herramientas institucionales, a fin de delimitar la reproducción cultural por medio del establecimiento de normas, lo que se entiende por transversalización de género (Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030; Agenda de Género; Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación).

A partir de ello, se vuelve crucial la importancia de generar herramientas que permitan monitorear y controlar avances en torno a la temática de género, lo que deriva en la propuesta de diversos instrumentos cuantitativos, que integran dimensiones objetivas (habilidades de los equipos, conocimientos de los equipos, integración de criterios demográficos de diversidad en los equipos, calidad de condiciones laborales, entre otras), subjetivas (actitudes en torno al género, forma de comunicación, integración de diversidades, entre otras) y transversales (inclusión de perspectiva de género en la investigación, distribución del poder, entre otras), todas las cuales si bien fluctúan de acuerdo a avances y retrocesos sociales y culturales, y se entrelazan con otras iniciativas institucionales, públicas y privadas, finalmente dan cuenta de saberes acumulados que conforman la cultura institucional y los valores que esta promueve.

4.1.2. Diseño metodológico Cuantitativo

De acuerdo con la información revisada, se constata la necesidad de conjugar y sintetizar las iniciativas existentes en una propuesta que sea capaz de abordar la complejidad de aspectos que conforman un escenario propicio para la transversalización de género en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento.

Acorde con el objetivo general y los objetivos específicos del estudio y siguiendo a Mora y Araujo (1971), la solución más común a la hora de trabajar con varios indicadores es construir un índice sumatorio que los combine. Según este autor, una de las razones para el empleo de índices es la complejidad o dimensionalidad de los conceptos que se quieren medir. Un índice sumatorio es una metodología para construir variables mediante la sumatoria de puntajes asignados a cada uno de los indicadores. En esta metodología, los puntajes no son magnitudes sino códigos que representan a las categorías para poder proceder a la sumatoria y obtener puntajes para cada unidad de análisis.

Los índices sumatorios se dividen en simples y ponderados. En el caso de los índices simples, todos los indicadores tienen el mismo peso, es decir, asumen la misma magnitud; en el caso de los índices ponderados en cambio, el peso es diferencial según la relevancia que se le adjudique. Padua (1979) señala que la decisión de trabajar con un índice sumatorio simple está básicamente radicada en evitar maximizar la arbitrariedad con la que fueron asignados los puntajes. En tanto que, la determinación de elaborar un índice ponderado descansa en las razones teóricas por la cuales se desea que los indicadores tengan pesos (magnitudes) diferenciales. En el presente caso se optó por un índice simple.

4.2. Etapa 2 – Fase Conceptualización

Tras la primera fase, de revisión de iniciativas tanto nacionales como internacionales, y de evaluación del índice como propuesta ad-hoc, la segunda fase se orientó a la sistematización y conceptualización del instrumento cuantitativo. De esta forma, se elaboró una propuesta conceptual actualizada y pertinente a la problemática, que se estructuró en tres subetapas; identificación de las dimensiones, operacionalización y construcción del instrumento de medición.

4.2.1. Identificación de las dimensiones

Tras la revisión efectuada, se identificaron múltiples elementos relevantes para dar cuenta de la situación de las universidades en torno a la transversalización de género, las cuales fueron agrupadas en tres dimensiones macro, y a las que posteriormente se le sumaron dos para dar énfasis a las áreas de investigación e innovación y emprendimiento.

La revisión arrojó que, entre los elementos a considerar, los lineamientos institucionales son fundamentales en tanto guías del proceso de transversalización, y de respaldo para la implementación de políticas, independientemente de las voluntades personales que componen las organizaciones por más promotoras que estas pudieran ser, debido a que la institucionalización de los valores guía inciden en la producción y reproducción de la cultura institucional.

Además de los lineamientos institucionales, fue posible visualizar entre los indicadores que se consideran relevantes para evaluar la situación de género al interior de organismos de educación superior, los avances en políticas y medidas, las cuales, si bien abordan tanto las dimensiones objetivas como subjetivas de la realidad, fueron diferenciadas para efectos del instrumento a levantar como dos aspectos teóricamente aislados.

En ese sentido, se configuró una segunda dimensión dirigida a consagrar modificaciones objetivas y materiales de la realidad de académicas e investigadoras, que es entendida como políticas de redistribución, tomando en cuenta que le subyace un criterio de justicia en tanto equidad en el aseguramiento de condiciones ad-hoc para el pleno desenvolvimiento de labores en el ámbito de investigación y desarrollo, incluyendo aspectos como financiamiento, tiempo para la investigación o políticas de conciliación familiar/personal. Y, una tercera dimensión, referente a políticas de índole subjetiva, que aborda iniciativas de reconocimiento de las desigualdades experienciales, vinculadas a una acumulación histórica de desventajas asociadas al género, independientemente de los casos particulares. Estos, en muchos casos, dan fundamento a las políticas de índole redistributiva, pero de forma independiente también inciden en la autoexclusión de espacios debido a la falta de identificación de la propia identidad y con los valores y cultura institucional, y a las dificultades de inclusión por infravaloración de las capacidades de las mujeres en determinados espacios, debido a la predominancia de estereotipos de género en las áreas de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento.

De esta manera, a estas tres dimensiones estructuradas a partir de la revisión efectuada se sumaron otras dos, que atañen directamente con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación generada dentro de la universidad y en los elementos que de esta derivan, como proyectos, publicaciones, innovaciones y emprendimientos de base científico-tecnológicos. Las cinco dimensiones que estructuran el instrumento se presentan a continuación:

I. Institucionalización de la perspectiva de género: 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.

II. Políticas de redistribución: 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.

III. Políticas de reconocimiento: proceso de incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional la que se concreta a través de acciones positivas y la valorización de la ciencia abierta y ciudadana.

IV. Transversalización de género en contenidos de investigación: proceso de monitoreo y seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de todas las disciplinas científicas y los productos derivados de ellas.

V. Innovación y emprendimiento: proceso de incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de transferencia, innovación y emprendimiento desarrolladas por la Universidad.

4.2.2. Operacionalización

Tras la definición de las cinco dimensiones en conjunto a la contraparte técnica de la Universidad Autónoma de Chile, esta es el Centro para la Transversalización de Género en I+D+i+e, se evaluó el carácter del instrumento vinculado a su fuente de información. Al respecto, uno de los lineamientos centrales obedeció a que el instrumento reflejara la situación de la universidad en términos de avances institucionales significativos, y que estos fueran observables independientemente de la percepción del cuerpo académico e investigativo. Esta decisión implicó descartar la consideración de una encuesta de percepción, y asociar el índice de transversalización de género a indicadores medibles a partir de registros administrativos tanto de carácter cualitativo como cuantitativo.

En base a esta decisión, se realizó la operacionalización del instrumento, el que se desagregó en términos de dominio, subdominio e indicador, tal como muestra la siguiente tabla:

Tabla 2. Operacionalización del instrumento de Transversalización de Género

Dominio	Subdominio	N.º	ID
I. Institucionalización de la perspectiva de género	Declaraciones corporativas y política institucional	1	Declaraciones y políticas
	Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género	2	Planificación y monitoreo
	Políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género	3.1	Conciliación
		3.2	Corresponsabilidad social
	Ambientes libres de acoso y discriminación	4.1	Denuncias
		4.2	Contratos
		4.3	Políticas y protocolos contra el acoso y la discriminación
	Jerarquización académica	5.1	Monitoreo de la jerarquización
		5.2	Promoción de la jerarquía
II. Políticas de redistribución	Equilibrio en la composición de equipos	6	Equipos de investigación
	Igualdad de género en posiciones de liderazgo	7	Liderazgo de investigación
	Equidad de género en autorías de publicaciones académicas	8.1	Monitoreo de las autorías
		8.2	Paridad de las autorías
	Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador	9	Acción positiva y contratación
III. Políticas de reconocimiento	Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores	10	Remuneración
	Ciencia ciudadana y vinculación con el medio	11	Ciencia ciudadana
	Ciencia abierta con perspectiva de género	12	Ciencia abierta
	Formación y sensibilización en perspectiva de género	13.1	Formación
		13.2	Sensibilización y reflexión
		13.3	Frecuencia de la formación
	Lenguaje inclusivo no sexista	14	Lenguaje no sexista
	Docencia con perspectiva de género	15	Docencia
IV. Transversalización de género en contenidos de investigación	Protocolos para evaluación de contenido	16	Protocolo de contenido
	Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género	17	Problema
	Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo/género	18	Metodología y recolección de datos
	Análisis y discusión de resultados con perspectiva de género	19	Análisis y discusión
	Divulgación de resultados con perspectiva de género	20	Divulgación
	Equidad de género en citas	21.1	Equidad citacional resultado
		21.2	Equidad citacional proceso
V. Transversalización de género en innovación y emprendimiento	Paridad en generación de transferencias	22	Transferencias
	Paridad en la generación de patentes	23	Patentes
	Paridad en la generación de emprendimientos	24	Emprendimientos

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, la definición de dimensiones del índice de transversalización de género en I+D+i+e, su posterior desagregación en subdimensiones o subdominios, y a su vez, estos en indicadores, entendido como un proceso de operacionalización, permitió establecer criterios de verificación para el establecimiento de niveles de cumplimiento en el índice.

Tal como se mencionó en la propuesta, la operacionalización de una variable se configuró en tres fases (Arias G., 2006, pág. 63):

- Definición nominal, conceptual o constitutiva de la variable: consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría y mediante el uso de otros términos.
- Definición real de la variable: significa descomponer la variable, para luego identificar y determinar las dimensiones relevantes para el estudio.
- Definición operacional de la variable: establecer indicadores para cada dimensión/subdimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición.

A continuación, por cada dimensión del instrumento de medición se presentan los criterios de verificación o de observación, en tablas que especifican el número del indicador, el título y los criterios de observación o verificación. Cabe señalar que estos criterios fueron traducidos posteriormente a una escala numérica para facilitar la definición del valor otorgado en cada caso, de acuerdo con el estado o situación particular de la universidad, acorde al indicador.

Tabla 3. Nivel de medición de indicadores de la dimensión I: Institucionalización de la perspectiva de género

Nº	ID	Criterios de observación
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
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 que 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
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

Nº	ID	Criterios de observación
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
4.1	Denuncias	Las denuncias de acoso y discriminación por razones de género son atendidas y resueltas en su totalidad
4.2	Contratos	Los contratos y anexos de contrato incorporan referencia a la ley 21.369
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 construidos por personal especializado 3) Los protocolos han sido validados y socializados 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.
5.1	Monitoreo de la jerarquización	Existe un monitoreo de la jerarquización de las mujeres académicas como asociadas y titulares
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

Tabla 4. Nivel de medición de indicadores de la dimensión II: Políticas de redistribución

Nº	ID	Criterios de observación
6	Equipos de investigación	Distribución de hombres y mujeres en el equipo de trabajo de los institutos de 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
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
8.2	Paridad de las autorías	Distribución de hombres y mujeres en el rol de autor principal o de correspondencia

Nº	ID	Criterios de observación
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
10	Remuneración	Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres del cuerpo académico investigador

Tabla 5. Nivel de medición de indicadores de la dimensión III: Políticas de reconocimiento

Nº	ID	Criterios de observación
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
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
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.
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.
13.3	Frecuencia de la formación	La participación en instancias de formación y sensibilización tiene una frecuencia periódica y asistencia promedio suficiente

Nº	ID	Criterios de observación
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
15	Docencia	El personal docente investigador incluye resultados de proyectos o investigaciones con perspectiva de género (propias o de otros) en su actividad docente.

Tabla 6. Nivel de medición de indicadores de la dimensión IV: Transversalización de género en los contenidos de la investigación

Nº	ID	Criterios de observación
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
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?
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?

Nº	ID	Criterios de observación
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?
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?
21.1	Equidad citacional resultado	Los proyectos postulados y los artículos publicados incluyen un criterio de equidad citacional en su contenido
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

Tabla 7. Nivel de medición de indicadores de la dimensión V: Transversalización de género en innovación y emprendimiento

Nº	ID	Criterios de observación
22	Transferencias	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal de las transferencias
23	Patentes	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en las patentes
24	Emprendimientos	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en los emprendimientos

4.2.3. Construcción del instrumento de medición

Finalmente, la construcción del instrumento de medición se desarrolló a partir de los indicadores y criterios de observación definidos, y consistió en la traducción de estos últimos a una escala numérica entre 0 y 100, donde 0 corresponde a la incapacidad de comprobación ya sea por inexistencia de información disponible o por incumplimiento comprobable de los criterios definidos en cada caso; mientras que 100 corresponde al cumplimiento total de las pautas establecidas.

Respecto a la valorización, en base a la inexistencia de evidencia respecto de una dimensión o dominio sobre otra, se otorgó a cada dimensión el mismo peso dentro del instrumento, por lo que el peso de cada subdominio dependió de la cantidad de estos dentro de cada dimensión, y, por ende, el consecuente aporte de cada indicador estuvo determinado por la cantidad de subdominios al interior de cada dominio. Para facilitar la comprensión, se expone la fórmula de cálculo del índice:

$$I = \sum_{i=1}^5 \sum_{j=1}^n (EV_{ji} * P_{ji}) W_i$$

Dónde:
EV_{ij}: Evaluación del subdominio *j* de la dimensión *i*.
P_{ij}: Ponderación del subdominio *j* en la dimensión *i*.
W_{ij}: Ponderación de la dimensión *i*.

Así, los pesos por dominio y subdominio del instrumento fueron los siguientes:

Tabla 8. Pesos por dominio y subdominio del índice de Transversalización de Género en I+D+i+e

Dominio	PESO dominio	Subdominio	PESO subdominio(a)
I. Institucionalización de la perspectiva de género.	0,2	Declaraciones corporativas y política institucional	0,2
		Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género	0,2
		Políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género	0,2
		Ambientes libres de acoso y discriminación	0,2
		Jerarquización académica	0,2
II. Políticas de redistribución.	0,2	Equilibrio en la composición de equipo	0,2
		Igualdad de género en posiciones de liderazgo	0,2
		Equidad de género en autorías de publicaciones académicas	0,2
		Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador	0,2
		Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores	0,2

Dominio	PESO dominio	Subdominio	PESO subdominio(a)
III. Políticas de reconocimiento.	0,2	Ciencia ciudadana y vinculación con el medio	0,2
		Ciencia abierta con perspectiva de género	0,2
		Formación y sensibilización en perspectiva de género	0,2
		Lenguaje inclusivo no sexista	0,2
		Docencia con perspectiva de género	0,2
IV. Transversalización de género en contenidos de investigación.	0,2	Protocolos para evaluación de contenido	0,1667
		Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género	0,1667
		Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo/género	0,1667
		Análisis y discusión de resultados con perspectiva de género	0,1667
		Divulgación de resultados con perspectiva de género	0,1667
		Equidad de género en citas	0,1667
V. Transversalización de género en innovación y emprendimiento	0,2	Paridad en la generación de transferencias	0,3333
		Paridad en la generación de patentes	0,3333
		Paridad en la generación de emprendimientos	0,3333

Para mayor detalle, el detalle del instrumento y su desagregación desde los indicadores se encuentra en Anexos.

4.3. Etapa 3 – Fase Cuantitativa

Una vez aprobado el instrumento de medición cuantitativa, este fue aplicado de forma piloto al interior de la Universidad Autónoma de Chile con la finalidad de evaluar el instrumento y monitorear el estado de la transversalización de género en I+D+i+e.

4.3.1. Aplicación piloto del instrumento de medición

Se consideró que la primera aplicación del instrumento sería de modo piloto, lo cual permitiría dar luces sobre la información disponible y necesaria para identificar el estado de avance respecto del proceso de transversalización en I+D+i+e.

4.3.2. Solicitud de Información

Con el instrumento cuantitativo aprobado, la contraparte procedió a solicitar la información requerida a las unidades respectivas, incluyendo las unidades de Desarrollo Institucional,

Recursos Humanos, Dirección de Género y la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID). Este proceso fue realizado de esta manera para facilitar la entrega de información tanto en plazos razonables como en formato apropiado por parte de las unidades, debido a posibles desconocimientos que retardaran el proceso de levantamiento.

4.3.3. Índice de transversalización de género en la producción de conocimiento

La recopilación de la información y los documentos necesarios para el proceso de análisis tuvo una duración aproximada de dos meses. Una vez entregada a la Consultora, esta fue revisada acuciosamente por el equipo técnico para evaluar los elementos existentes a partir del instrumento.

5. Resultados del levantamiento piloto

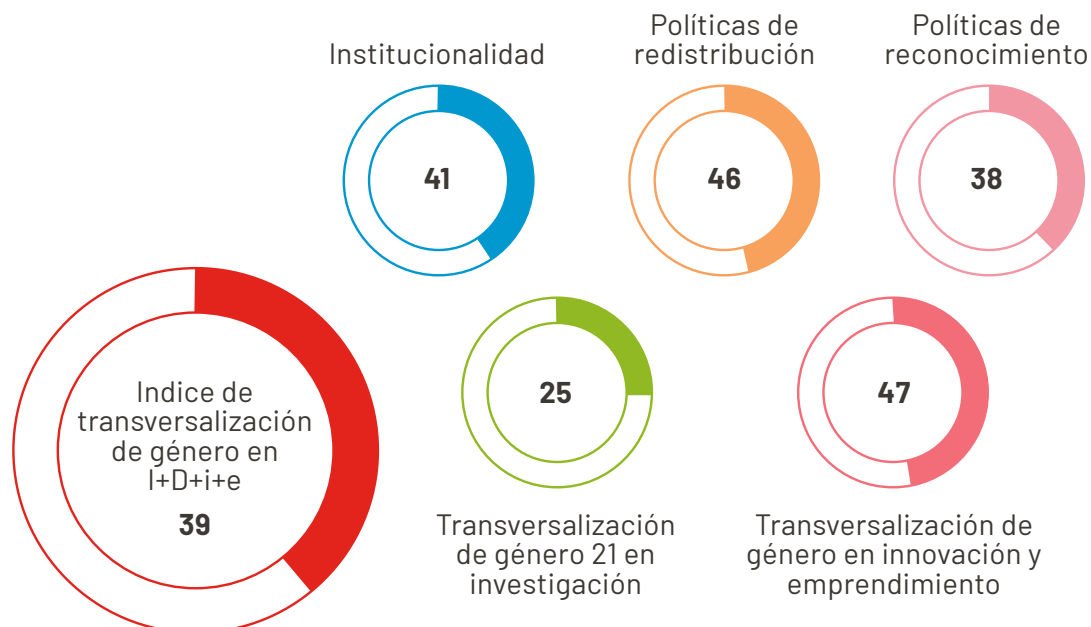
5.1. Resultados índice cuantitativo

La aplicación de los diferentes indicadores y sus respectivas ponderaciones dio como resultado un índice general de 39.

Al diferenciar por cada dominio, se observa que los dominios con el mejor resultado son los de "Innovación y emprendimiento" (47) y "Política de redistribución" (46) seguida del dominio de Institucionalidad (41). Mientras que los dominios de transversalización de género en investigación y de políticas de redistribución son los que tienen un resultado más bajo, alcanzando valores de 27 y 26, respectivamente.

Los resultados generales y por dimensión se ilustran en la siguiente gráfica:

Figura 1. Resultado del índice de Transversalización de Género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile



Es necesario señalar que los resultados de la medición podrían no ser del todo acuciosos, porque para un número importante de los criterios de observación, no se lograron obtener datos. Esta dificultad, en todo caso, es propia de la aplicación de un piloto y constituye uno de los focos de mejora para una aplicación posterior del índice.

Así, de los 24 subdominios medidos, hay 6 para los cuales no se pudo obtener información, tres de ellos están ubicados en el dominio II "Políticas de redistribución para la institucionalización de la perspectiva de género en investigación" que, coincidentemente, es el índice más bajo.

El detalle de la medición puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 9. Detalle del resultado del índice de Transversalización de Género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile

Dominio	Supcominio	EVALUACIÓN Subdominio	PESO (a)	Dominio	PESO (b)	EVALUACIÓN Dominio	INDICE
I. Institucionalización de la perspectiva de género	Declaraciones corporativas y política institucional	60	0,2	41	0,2	8	39
	Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género	30	0,2				
	Políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género	15	0,2				
	Ambientes libres de acoso y discriminación	53	0,2				
	Jerarquización académica	46	0,2				
II. Políticas de redistribución	Equilibrio en la composición de equipo	100	0,2	46	0,2	9	
	Igualdad de género en posiciones de liderazgo	100	0,2				
	Equidad de género en autorías de publicaciones	30	0,2				
	Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador	0	0,2				
	Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores	0	0,2				

Dominio	Supcominio	EVALUACIÓN Subdominio	PESO (a)	Dominio	PESO (b)	EVALUACIÓN Dominio	INDICE
III. Políticas de reconocimiento	Ciencia ciudadana y vinculación con el medio	60	0,2	38	0,2	8	
	Ciencia abierta con perspectiva de género	60	0,2				
	Formación y sensibilización en perspectiva de género	69	0,2				
	Lenguaje inclusivo no sexista	0	0,2				
	Docencia con perspectiva de género	0	0,2				
IV Transversalización de género en contenidos de investigación	Protocolos para evaluación de contenido	30	0,1667	25	0,2	5	39
	Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género	10	0,1667				
	Diseño del proyecto y metodología sensibles al	13	0,1667				
	Análisis y discusión de resultados con perspectiva de	23	0,1667				
	Divulgación de resultados con perspectiva de género	30	0,1667				
	Equidad de género en citas	0	0,1667				
V. Transversalización de género en innovación y emprendimiento	Paridad en la generación de transferencias	60	0,3333	47	0,2	9	
	Paridad en la generación de patentes	60	0,3333				
	Paridad en la generación de emprendimientos	20	0,3333				

Fuente: Elaboración propia

Respecto al proceso para el cálculo del índice, cómo ha sido indicado anteriormente, se optó por homologar los diferentes indicadores asignándoles a todos el mismo peso. Esto significa que cada uno de los cinco dominios definidos tiene el mismo peso en el cálculo del indicador final (Peso b), para lo cual el valor obtenido de cada uno de los dominios se multiplica por 0,2 para obtener, al sumarlos, el valor final del índice.

El mismo criterio se aplica para cada dominio, lo que implica que, en aquellos dominios con mayor número de subdominios a medir, el peso de cada subdominio es menor que en aquellos dominios con menor cantidad de subdominios. Así, por ejemplo, en el dominio V “Transversalización de género en innovación y emprendimiento”, cada valor obtenido pesa 0,33, mientras que en el dominio IV “Transversalización de género en investigación”, cada uno de los subdominios pesa 0,16 del valor total de ese subdominio.

Esto quiere decir que el índice es sensible a la cantidad de aspectos que se evalúan y a la posibilidad de disponer de información para cada uno de esos aspectos.

En el caso de los subdominios que tienen más de un indicador, la medición del subdominio es el promedio simple de estos.

5.2. Proceso de levantamiento de datos

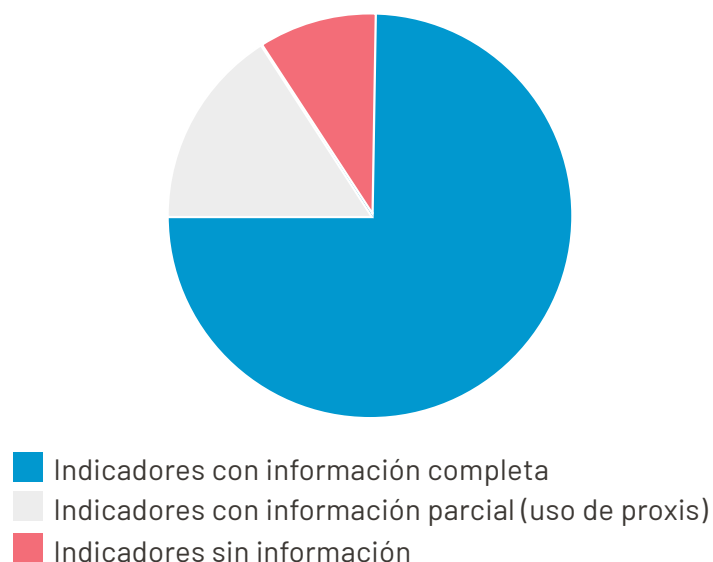
El ejercicio de medición implicó tomar decisiones de medición y calificación, las cuales se exponen en detalle en este apartado.

Para cada uno de los subdominios presentamos la definición de cada subdominio y los criterios de observación, es decir ¿Qué se observa?; la rúbrica o la fórmula de cálculo en la que se basa el valor asignado; el criterio muestral que indica dónde se observa ese aspecto; y explicamos de manera breve la razón por la cual se asignó el puntaje que aparece en la medición piloto.

La finalidad de esta discusión es entregar elementos respecto de la facilidad o dificultad para medir cada uno de los aspectos considerados y así contar con información para la aplicación sucesiva del índice o sus adaptaciones posteriores.

Cabe señalar que el 75% de los indicadores contaron con toda la información requerida para poder ser evaluados. El 16% de estos fue evaluado a partir de proxys, es decir, información similar disponible adaptada a los indicadores debido a la falta de información exacta, mientras que 9% correspondieron a indicadores sin información, tal como muestra el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Disponibilidad de información por total de indicadores



Fuente: Elaboración propia

En las secciones que siguen, se presenta el detalle de la información analizada por indicador.

5.2.1. Dominio I

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

Subdominio 1. Declaraciones corporativas y política institucional

Definición	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.
Criterios de observación	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
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% = Documentos no integran la perspectiva de género de forma explícita. 30% = Documentos integran perspectiva de género y diversidad, pero sin definirlo de forma explícita. 60% = Documentos integran perspectiva de género y diversidad lo definen de manera explícita, pero se fundamenta en razones diferentes a la misión, visión o propósitos institucionales. 100% = Documentos integran perspectiva de género y diversidad, lo definen de manera explícita y lo fundamenta relacionándolo con la misión, visión o propósitos institucionales.
Criterio muestral	Declaraciones corporativas o políticas institucionales vigentes

La finalidad de esta medición era observar si los instrumentos de planificación estratégica y las definiciones institucionales de nivel más alto incluían de manera explícita definiciones precisas sobre igualdad de género y valoración de la diversidad. Para esto, se utilizó el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) vigente para realizar el análisis de contenido respectivo. Se pudo verificar que el PDI 2024-2030², integra la perspectiva de género mencionándola como “equidad de género, diversidad e inclusión” y que también define como tarea el desarrollo de un sistema de indicadores, comprometiendo a la institución a incorporar equidad de género gradualmente en el currículo de pregrado.

En particular, el Eje Estratégico 5 del PDI se refiere al Desarrollo Institucional Sostenible, en el cual se enmarca el objetivo estratégico 12 “Equidad, Diversidad e Inclusión” que señala: “reforzar los mecanismos de equidad de género, diversidad e inclusión en todas las

2 Disponible en <https://www.uaautonoma.cl/content/uploads/2024/07/RES-RECTORIA-No050-2024-Aprueba-el-Plan-de-Desarrollo-Estrategico-2024-2030.pdf>

áreas y estamentos de la universidad para promover un ambiente inclusivo y respetuoso” definiendo como una de las tareas asociadas el desarrollo de un sistema de indicadores para el seguimiento de políticas de inclusión y de equidad de género y la implementación de una ruta formativa para avanzar hacia una cultura de equidad de género.

Estas menciones explícitas representan una diferencia respecto al PDE anterior, el que, aludía de manera general a la diversidad y la perspectiva de género, pero fundamentándolos en principios de tipo general como la ausencia de discriminación.

El valor asignado corresponde a 60% debido a que, en la misión, que plantea que “la Universidad Autónoma de Chile crea y sustenta el valor de la libertad personal, el desarrollo individual y social a través de la educación y la cultura, e impulsa y fomenta el respeto a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos, la responsabilidad, la ética y la calidad”; o en la visión y los propósitos institucionales, que son las definiciones de jerarquía más alta, no existe una definición explícita de género y/o valoración de la diversidad, sino que es valórica y anclada en la idea de libertad personal, la que implica respeto a personas e igualdad en dignidad, pero no constituye una definición explícita como la que se busca en esta subdimensión.

Subdominio 2. Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género

Definición	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 y mitigar las desigualdades interseccionales.
Criterios de observación	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 que 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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0 % No existe planificación institucional para gestionar la igualdad de género por cada unidad organizacional. 30% Existe una planificación, pero los mecanismos para monitorear medidas institucionales de igualdad de género se encuentran en creación y aún no se resuelve el financiamiento institucional para ejecutar los planes de igualdad. 60% Existen los planes de igualdad con su financiamiento y también mecanismos para monitorear medidas institucionales de igualdad de género y la inversión realizada, pero no funcionan con regularidad. 100 % Existen planes con financiamiento y mecanismos para monitorear medidas institucionales de igualdad de género, así como un financiamiento eficaz, todos los cuales funcionan con regularidad y sus responsables informan los resultados para introducir mejoras a la gestión.
Criterio muestral	Planificación institucional vigente, plan de desarrollo estratégico o planificación por unidad organizacional.

El estándar de medición se basaba en la existencia de planes para la igualdad de género, con financiamiento y mecanismos de seguimiento establecidos.

Aunque la Universidad realiza acciones significativas en este ámbito y dispone de diagnósticos con diferentes niveles de precisión y profundidad, el acento de la medición está puesto en la existencia de planes que formalizan y vuelven operativo ese compromiso.

La revisión realizada estableció que no se dispone de planificaciones y que dicho instrumento no ocupa un lugar relevante en la estructura de gestión. La política sobre el tema no los refiere, pues está organizada principalmente en torno a la prevención del acoso y la violencia.

Las referencias en otros documentos tampoco mencionan planes, sino solo la promoción de una cultura institucional y el desarrollo de capacitaciones o acciones para el fomento de competencias.

Si bien, como señalamos, el PDE especifica la equidad de género en uno de sus objetivos estratégicos, no se encontró evidencia de planificaciones específicas en este tema por cada unidad, lo que explica la calificación en el nivel de 30% de cumplimiento.

Subdominio 3. Políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género

Este subdominio cuenta con dos indicadores. El primero (3.1) se refiere a las políticas de conciliación y el segundo (3.2) está referido a las políticas de corresponsabilidad social.

Definición	3.1 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.
Criterios de observación	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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existen políticas institucionales de conciliación de la vida familiar y laboral. 30% Existen políticas institucionales que se concretan en planes de gestión y protocolos, pero no se conocen brechas de género, impacto económico, ni el uso efectivo. 60% Lo planes de gestión y protocolos para la conciliación de la vida familiar y laboral se fundamentan en el diagnóstico de brechas y uso efectivo, consideran costos para la ejecución de medidas, pero no logran generar cambios y derribar las resistencias. 100% Los planes de gestión y protocolos son evaluados y se implementan acciones de mejora, cuentan con financiamiento a largo plazo y logran revertir las brechas de género y las resistencias organizacionales.
Criterio muestral	Planificación institucional y protocolos vigentes.

Pudo verificarse que la Universidad realiza acciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del compromiso de Buenas Prácticas Laborales, tales como la conformación de un Comité, la realización de seminarios, un protocolo sobre teletrabajo, entre otros.

Sin embargo, no se encontró evidencia de planes de gestión, protocolos, ni tampoco que esas acciones se fundamenten o intenten abordar brechas definidas con precisión, impactos medidos o cálculos de costos. Esto justifica la asignación del puntaje en el nivel de 30%.

En cuanto a las políticas de corresponsabilidad social:

Definición	3.2 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.
Criterios de observación	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 planifica 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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No se integra el principio corresponsabilidad social de los cuidados a la política de conciliación de la vida familiar y laboral. 30% Se integra el principio de corresponsabilidad social de los cuidados a la política conciliación de la vida familiar y laboral, pero no se conocen las brechas de género ni su impacto económico. 60% El principio de corresponsabilidad social de los cuidados se concreta en planes de gestión o protocolos que se fundamentan en diagnóstico de brechas de género, pero a pesar de conocer el impacto financiero, no logran generar cambios y derribar las resistencias. 100% Los planes de gestión o protocolos son evaluados, se implementan acciones de mejora que logran mejorar la eficiencia del presupuesto y revertir las resistencias organizacionales.
Criterio muestral	Planificación institucional y protocolos vigentes.

Las acciones y medidas encontradas y que se refieren respecto al punto 3.2 no aluden a la corresponsabilidad social de los cuidados, por lo que se evalúa con 0.

Subdominio 4. Ambientes libres de acoso y discriminación

Este subdominio busca calificar que la política y los mecanismos de prevención y abordaje del acoso y la discriminación son participativos, conocidos y utilizados.

Tiene tres indicadores. El subdominio 4.1 se refiere al % de denuncias resueltas, el 4.2 al % de contratos que incorporan referencia a la ley 21.369 y el 4.3 a la existencia, socialización y seguimiento de una política contra el acoso y la discriminación de género.

Criterios de observación	4.1 Las denuncias de acoso y discriminación por razones de género son atendidas y resueltas en su totalidad.
Rúbrica/fórmula de cálculo	% de denuncias resueltas de acoso y discriminación por razones de género calculado sobre el total de los casos.
Criterio muestral	Casos y denuncias durante los últimos 12 meses.

No fue posible contar con información para este indicador, por lo que se califica con 0.

Criterios de observación	4.2 Los contratos y anexos de contrato incorporan referencia a la ley 21.369.
Rúbrica/fórmula de cálculo	% de contratos que incorporan referencia a la ley 21.369 calculado sobre el total de los contratos.
Criterio muestral	Contratos vigentes durante los últimos 12 meses.

Al ser una obligación legal, se asume que todos los contratos cumplen con esta referencia, por lo que se califica con 100%.

Criterios de observación	4.3 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 socializados 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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existe política contra el acoso sexual y la discriminación de género. 30% La política se concreta en protocolo para el abordaje de los casos y han sido contruidos por personal especializado, pero no fueron validados ni socializados por los diferentes estamentos de la comunidad universitaria. 60% Los protocolos fueron validados y socializados por los estamentos de la comunidad universitaria, pero no se monitorean las brechas. 100% 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.
Criterio muestral	Planificación institucional y protocolos vigentes.

Se pudo constatar la existencia de protocolos que logran concretar este aspecto de la política y que la universidad realiza acciones para que estos sean conocidos por la comunidad universitaria. Sin embargo, no hay información sobre las autorías de esos protocolos, por lo cual no es posible asumir que hayan sido contruidos por personal especializado (aunque ello es altamente probable), ni tampoco consta información sobre acciones de evaluación y monitoreo de brechas relativos a la operación y/o el conocimiento de los protocolos, por lo que se evalúa con un puntaje de 60%.

Subdominio 5. Jerarquización Académica

El subdominio busca medir si la Universidad facilita y promueve la jerarquización de las investigadoras, reconociendo su labor y promoviendo su liderazgo.

Está compuesto de dos indicadores. El 5.1 se refiere al porcentaje de investigadoras jerarquizadas y el 5.2 se enfoca en la existencia diagnósticos de brechas de género en la jerarquización de académicas y la implementación de medidas en función de ese diagnóstico.

Criterios de observación	5.1 Existe un monitoreo de la jerarquización de las mujeres académicas como asociadas y titulares.
Rúbrica/fórmula de cálculo	% de investigadoras jerarquizadas como asociadas y titulares calculado sobre el total del personal docente investigador.
Criterio muestral	Número total del personal docente investigador.

Para el cálculo del indicador se consideraron los dos niveles superiores de jerarquía académica, considerando los siguientes datos:

Jerarquía	Hombres	Mujeres
3ª Jerarquía (Asociado)	72%	28%
4ª Jerarquía (Titular)	66%	34%

El promedio de mujeres en la jerarquía Asociado y Titular es de 31%, el cual es el indicador incorporado en el cálculo.

Criterios de observación	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 con estas brechas. 4) Los comités de evaluación son paritarios.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existe diagnóstico de las brechas de género en la jerarquización ni se ha concientizado a las autoridades universitarias sobre las consecuencias de la desigualdad. 30% El diagnóstico de las brechas ha permitido considerar los periodos de receso en la evaluación de la carrera y/o otras medidas afirmativas para promover el liderazgo de las mujeres, pero no existe un equilibrio con las horas lectivas ni se valorizan las diferentes formas de producción académica para la evaluación. 60% Se han actualizado perfiles y trayectorias académicas, así como estándares de evaluación, valorizando las diferentes formas de producción académica, pero no existe un equilibrio de las horas lectivas y/o los comités de evaluación no son paritarios. 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación.

La evaluación de este subdominio en la institución dice que se cuenta con un diagnóstico de brechas académicas y se han tomado medidas afirmativas de distinto tipo, pero aún no se evidencia un equilibrio de las horas lectivas y los comités de evaluación no son paritarios, por lo que el porcentaje de evaluación se ubica en el 60%.

5.2.2. Dominio II

Políticas de redistribución: 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

Subdominio 6. Equilibrio en la composición de equipos

Definición	Distribución equitativa en la composición de equipos de investigación.
Criterios de observación	Distribución de hombres y mujeres en el equipo de trabajo de los institutos de investigación.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
Criterio muestral	Listado académico de cada instituto.

Se tuvo acceso al listado de investigadores e investigadoras de cada uno de los cuatro institutos de investigación y también de 6 grupos de investigación, que también se incluyeron en la medición del indicador.

La tabla siguiente muestra los datos respectivos:

Grupo / Instituto	Femenino	Masculino	Total
Grupo APEMIN	3	5	8
Grupo CVFE	5	3	8
Grupo GIARI 4.0	3	10	13
Grupo GICAO	7	2	9
Grupo GIIPI	6	4	10
Grupo TPTO	3	1	4
Instituto Ciencias Biomédicas	19	18	37
Instituto de Ciencias Aplicadas	19	20	39
Instituto de Investigación en Derecho	15	22	37
Instituto Iberoamericano de Desarrollo Sostenible	10	18	28
Total	90	103	193
Porcentaje	46,6%	53,4%	

La diferencia entre ambos segmentos es de 6%, por lo que queda en el rango menor al 20%, por lo que se califica el indicador con 100%.

Subdominio 7. Igualdad de género en posiciones de liderazgo

Definición	Distribución igualitaria en cargos de liderazgo en investigación.
Criterios de observación	Distribución de hombres y mujeres en el rol de investigador/a principal en proyectos de investigación de financiamiento interno y externo.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
Criterio muestral	Listado de proyectos de investigación de fuente interna y externa adjudicados.

El subdominio se refiere específicamente al liderazgo en equipos de investigación, por lo cual se analizó la composición de estos.

Se tuvo acceso a un listado de 157 proyectos de investigación vigentes, de los cuales 70 (45%) tienen como investigador principal a una mujer y 87 (55%) consignan un hombre como investigador principal.

Según lo definido en la fórmula de cálculo, la diferencia es inferior al 20% por lo que se le asigna un valor de 100% a este indicador.

Subdominio 8. Equidad de género en autorías de publicaciones académicas

Este subdominio tiene dos indicadores: el 8.1 referido al monitoreo en las autorías de publicación y el 8.2 que mide la paridad en las autorías de publicaciones.

Definición	8.1 Monitoreo en las autorías de publicación.
Criterios de observación	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 el análisis previo.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existe un protocolo para registrar la identidad de género de los/as autores/as de publicaciones académicas que reciben incentivos. 30% Existe un análisis cuantitativo del liderazgo de las publicaciones académicas que reciben incentivos diferenciado por género. 60% Se generan estrategias para superar las brechas de género como resultado de este análisis, pero no se han implementado. 100% Se cumplen los tres criterios de observación.
Criterio muestral	Planificación institucional y protocolos vigentes.

En la medida en que el dominio se refiere a la creación de estructuras organizacionales para el reconocimiento, el subdominio pone el énfasis en la existencia de protocolos de registro

de identidad de género en las publicaciones académicas que posibilite realizar seguimiento, identificar brechas y diseñar estrategias al respecto.

Dicho protocolo no existe, por lo que se califica este indicador con 0.

Definición	8.2 Paridad en las autorías de publicaciones académicas que reciben incentivos.
Criterios de observación	Distribución de hombres y mujeres en el rol de autor principal o de correspondencia.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
Criterio muestral	Listado de las publicaciones que reciben incentivos.

El análisis se realizó sobre una BDD tomada de Scopus, actualizada a marzo de 2024, donde constaban 135 publicaciones donde existe algún autor con afiliación de la Universidad Autónoma de Chile.

Al cálculo mostró que las autorías principales de hombres corresponden al 62% y las autorías de mujeres equivalen al 38%, por lo que la diferencia entre ambas es de 24%, correspondiendo al rango del 60% de cumplimiento de la fórmula de cálculo.

Subdominio 9. Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador

Definición	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.
Criterios de observación	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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No se considera de manera explícita perspectiva de género a través de protocolos formales y criterios explícitos. 30% Se considera perspectiva de género, pero no se consideran acciones afirmativas temporales que corrijan las brechas de género en la institución. 60% Se considera perspectiva de género, se definen criterios explícitos en el proceso de selección/contratación, así como acciones afirmativas temporales, pero las personas tomadoras de decisión no han sido formadas para aplicarlas y, por lo tanto, priman las normas informales o implícitas. 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación.
Criterio muestral	Políticas y protocolos vigentes.

El análisis del Reglamento del Académico permitió constatar que no existen ninguno de estos criterios explícitos, por lo que se valora con 0.

Subdominio 10. Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores

Definición	Remuneración bruta promedio del cuerpo académico investigador.
Criterios de observación	Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres del cuerpo académico investigador.
Rúbrica/fórmula de cálculo	30% (Diferencia mayor al 10%) 60% (Diferencia menor al 10%) 100% (Diferencia menor al 5%)
Criterio muestral	Remuneración bruta del personal investigador.

No se recibió información que permitiera realizar el cálculo, por lo que se califica con un 0.

5.2.3. Dominio III

Políticas de reconocimiento: proceso de incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional la que se concreta a través de acción positiva, la valorización de la ciencia abierta y ciudadana

Subdominio 11. Ciencia ciudadana y vinculación con el medio

Definición	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.
Criterios de observación	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 cocreados.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existen instancias de formación, ni material didáctico que permita conocer la ciencia ciudadana. 30% Existen instancias de formación y material didáctico, pero no existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia ciudadana. 60% Existe formación, material didáctico y fondos internos o externos, pero no se ha definido cuál es la relación de la ciencia ciudadana y la perspectiva de género. 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación.

Criterio muestral	Material de enseñanza aprendizaje, bases concursales, planificación institucional, listado de adjudicación.
Se analizaron los documentos de Política de Vinculación con el Medio y la Política y metodología Aprendizaje Servicio, pudiendo establecer que existe material, procesos formativos y fondos, pero no se define con claridad la relación entre ciencia ciudadana y perspectiva de género, por lo que se califica en el nivel de 60% según la rúbrica.	
Subdominio 12. Ciencia abierta con perspectiva de género	
Definición	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.
Criterios de observación	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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existen instancias de formación, ni material de enseñanza que permita conocer la ciencia abierta. 30% Existe formación y material de enseñanza-aprendizaje, pero no existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia abierta o publicación en open access. 60% Existe formación, material de enseñanza aprendizaje y fondos internos o externos, pero no se ha definido institucionalmente cuál es la relación de la ciencia abierta y la perspectiva de género. 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación.
Criterio muestral	Material de enseñanza aprendizaje, bases concursales, planificación institucional, listados de adjudicación.

En línea con la evaluación del indicador anterior, se pudo constatar la existencia de material institucional sobre ciencia abierta y de acciones institucionales sobre el tema, las cuales se encuentran reseñadas en el sitio <https://www.uautonoma.cl/cienciaabierta/> y que tienen por objetivo el “desarrollo e implementación de ecosistema sostenible para la instalación de capacidades institucionales, comunicación de la ciencia abierta y el gobierno de una política institucional de acceso abierto”.

Sin embargo, no se ha definido institucionalmente cuál es la relación de la ciencia abierta y la perspectiva de género, por lo que se califica el indicador en 60%.

Subdominio 13. Formación y sensibilización en perspectiva de género

Este subdominio considera 3 indicadores. El primero (13.1) se refiere a los procesos formativos en perspectiva de género. El segundo (13.2) al reconocimiento de la participación

en actividades de reflexión sobre el tema. El tercer indicador (13.3) mide la frecuencia de las instancias formativas.

Definición	13.1 Se promueve e incentiva la formación de académicos/as y directivos/as en perspectiva de género por personal especializado, considerando diferencias de contenidos según nivel de responsabilidad, resguardando la coherencia con su perfil de cargo y fomentando la participación de los diferentes estamentos de la VRID.
Criterios de observación	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 tomadores/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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% La formación en perspectiva de género no es diseñada por personal especializado ni tiene en cuenta los diferentes perfiles que pueden acceder a la formación. 30% La formación en perspectiva de género es diseñada por personal especializado, pero no tiene en cuenta los diferentes perfiles que pueden acceder a la formación y no responde a las necesidades de acuerdo con diferentes niveles de responsabilidad con la igualdad de género. 60% La formación es diseñada por especialistas y responde a las necesidades de diferentes perfiles y niveles de responsabilidad. 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación.
Criterio muestral	Diseño formativo y registros de asistencia a instancias formativas.

Se tuvo acceso a las listas de asistencia de 14 instancias de formación desplegadas en la Universidad sobre este tema, con una asistencia de 50 participantes en promedio y un total de 699 asistentes, de los cuales el 70% son mujeres y el restante 30% son hombres. Participan autoridades, académicas y directores/as de grupos de investigación.

Dichas instancias cumplen cabalmente con los criterios de observación, por lo que se asigna un nivel de cumplimiento de 100% a este subdominio.

Definición	13.2 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.
Criterios de observación	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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% La participación en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género o desigualdades interseccionales no es un criterio de evaluación para la carrera académica. 50% Se considera la participación en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género o desigualdades interseccionales como criterio para valorar la carrera académica, pero no se definen criterios explícitos en el proceso de evaluación y/o el reconocimiento es simbólico. 100% Se cumplen los dos criterios cabalmente.
Criterio muestral	Políticas, protocolos o reglamentos vigentes.

En la política de la universidad, tanto en el Plan de Desarrollo Estratégico como en la Política de equidad de género, diversidad e inclusión, se considera y valora la participación de académicos/as en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género, pero no se definen criterios y valoraciones de manera explícita respecto a esta participación en la evaluación de la carrera académica. Debido a esto se asigna un valor de 50% a este indicador.

Definición	13.3 Frecuencia de las instancias de formación y sensibilización.
Criterios de observación	La participación en instancias de formación y sensibilización tiene una frecuencia periódica y asistencia promedio suficiente
Rúbrica/fórmula de cálculo	Resultado porcentual anual = (número de espacios formativos al año * asistencia promedio anual) /12 meses.
Criterio muestral	Listas de asistencia.

En base a los listados de asistencia se establece que el promedio de asistencia (50) multiplicado por la cantidad de instancias de capacitación y sensibilización (14) y mensualizado, lo que da como resultado 58, cifra que se incorpora al cálculo del índice.

Subdominio 14. Lenguaje inclusivo no sexista

Definición	Las publicaciones académicas que reciben incentivos y aquellas cuya edición depende de la universidad utilizan lenguaje inclusivo y no sexista en sus publicaciones académicas.
Criterios de observación	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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existen guías para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la publicación académica. 30% Existen guías y protocolos para implementar y verificar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las publicaciones académicas. 60% El material guía y protocolar ha sido formalizado, difundido y socializado con el cuerpo académico investigador. 100% Se reconoce y valora al equipo que promueve esta labor, así como el cuerpo académico investigador que adopta lenguaje inclusivo y no sexista.
Criterio muestral	Material de enseñanza aprendizaje, registro de reconocimiento.

No se verificó la existencia de guías para uso de lenguaje no sexista en publicaciones académicas, razón por la cual el indicador se califica con el valor 0.

Se debe consignar, de todas formas, que en algunos documentos institucionales existe una justificación explícita del uso del masculino como inclusivo "debido a que no existe un acuerdo universalmente aceptado al respecto y a que el uso de fórmulas del tipo "o/a" produce saturación gráfica" (Ej.: art. 7 de Resolución 219/2023 que reglamenta la creación de empresas de base tecnológica).

Subdominio 15. Docencia con perspectiva de género

Definición	El personal docente investigador integra los resultados de investigación con perspectiva de género en el currículum docente, especialmente en los cambios tecnológicos y científicos.
Criterios de observación	El personal docente investigador incluye resultados de proyectos o investigaciones con perspectiva de género (propias o de otros) en su actividad docente.
Rúbrica/fórmula de cálculo	% de programas de cursos de los Doctorados que integran contenidos con temáticas de género, resultados de investigación con perspectiva de género (propias o de otros) o herramientas para investigar con perspectiva de género, al currículum docente respecto del material total.
Criterio muestral	Programas de cursos de Doctorados de CB, CA, DD y CS que den cuenta de esto la integración de la PdG en sus programas.

No fue posible conseguir información para realizar el cálculo de este subdominio, razón por la cual el indicador se califica con el valor 0.

5.2.4. Dominio IV

Transversalización de género en contenidos de investigación: proceso de monitoreo y seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de todas las disciplinas científicas.

Subdominio 16. Protocolos para evaluación de contenido

Definición	Existen guías de aprendizaje y protocolos de gestión para la autoevaluación de contenido con perspectiva de género que tienen en cuenta necesidades particulares de las disciplinas científicas, especialmente las áreas STEM+M.
Criterios de observación	1) Existen guías de autoevaluación 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.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No existen guías de autoevaluación para incluir la perspectiva de género en el contenido de la investigación. 30% Existen guías y protocolos de gestión para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en el contenido de investigación, pero no se han difundido ni socializado con el cuerpo académico investigador. 60% El material guía y protocolar ha sido formalizado, difundido y socializado con el cuerpo académico investigador, pero no se ha ejecutado su uso. 100% 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.
Criterio muestral	Material de enseñanza aprendizaje, protocolos vigentes, registro de difusión/lista de asistencia, listado de adjudicación.

Esta subdimensión se enfoca en la existencia de guías y protocolos precisamente como una forma de alinearse con el sentido general de la dimensión que pone énfasis en procesos de monitoreo y seguimiento, justamente como una manera de observar la forma en que la institución pasa de declaraciones a procedimientos que aseguren la incorporación de las acciones que transversalizan la perspectiva de género.

Así, si bien la inclusión de la perspectiva de género está explícitamente señalada en el objetivo estratégico 6 de la política de investigación de la UA y dicho objetivo define incorporar activamente la perspectiva de género, promover la conformación de equipos diversos, desarrollar investigación en género, recopilar y analizar datos desagregando por género y promover la difusión con perspectiva de género.

No obstante, no se pudo verificar la existencia de guías y protocolos que operativicen dichas indicaciones por lo que el indicador se califica en el puntaje de 30%.

Subdominio 17. Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género

Definición	Incorporación de fundamentos, objetivos e hipótesis sensibles al sexo-género para las propuestas de investigación.
Criterios de observación	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 de incorporar 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?
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 100% Cumple 4 de los 5 criterios
Criterio muestral	Muestra de artículos publicados y de proyectos de investigación con financiamiento externo en curso.

Para la medición de este y los siguientes subdominios (hasta el número 20) se trabajó con una muestra de 12 artículos científicos con autores/as de la Universidad, (10 STEM y 2 HACS) seleccionados/as de manera aleatoria de entre el total de artículos producidos por investigadores/as de la Universidad y dos proyectos de investigación.

A cada artículo se aplicó una lista de cotejo considerando los diferentes aspectos a evaluar y posteriormente se promedió el resultado. Este promedio es el que se incorpora en la medición.

El detalle de esta medición se entrega en el anexo 2.

En el caso de la incorporación de fundamentos, ideas e hipótesis sensibles al sexo género, el indicador da como resultado 10%.

Aunque el criterio muestral originalmente especificaba controlar estos aspectos desde los proyectos de investigación adjudicados, finalmente se optó por incluir también artículos de investigación, de manera de tener un corpus de datos más grande, dado que no se tuvo acceso a los proyectos de investigación propiamente tales sino solo a un listado de esto. Posteriores mediciones podrían considerar cambiar este criterio y enfocar la medición en proyectos de investigación dado que en estos documentos se expresa de manera clara el enfoque y el diseño de investigación, lo que no siempre es posible en los artículos, los que pueden referirse a un aspecto particular de la investigación, a una discusión conceptual o teórica o a una revisión del estado del arte de un campo específico del conocimiento y en los que elementos del diseño de investigación aquí considerados (como la pregunta de investigación, las hipótesis, la metodología, la recolección de datos, etc.) pueden estar presentes de manera implícita.

Subdominio 18. Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo/género

Definición	Incorporación de elementos sensibles al sexo/género en el diseño y la metodología de proyectos de investigación adjudicados.
Criterios de observación	Verificación de la incorporación de elementos sensibles al sexo/género en la elección de la metodología utilizada para desarrollar la 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?
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No cumple ninguno de los criterios. 20% Cumple 1 de los criterios. 40% Cumple 2 de los criterios. 60% Cumple 3 de los criterios. 100% Cumple 4 de los 5 criterios.
Criterio muestral	Muestra de artículos publicados y de proyectos de investigación con financiamiento externo en curso.

El promedio de la medición de este indicador arrojó un valor de 13%.

Subdominio 19. Análisis y discusión de resultados con perspectiva de género

Definición	Análisis de datos de forma sensible al género.
Criterios de observación	Verificación de 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?
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No cumple ninguno de los criterios. 30% Cumple 1 de los criterios. 60% Cumple 2 de los criterios. 100% Cumple 3 de los 4 criterios.
Criterio muestral	Muestra de artículos publicados y de proyectos de investigación con financiamiento externo en curso.

El promedio de la medición de este indicador arrojó un valor de 23%.

Subdominio 20. Divulgación de resultados con perspectiva de género

Definición	Informar y difundir los datos y resultados de la investigación de un modo sensible al género.
Criterios de observación	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?
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No cumple ninguno de los criterios. 30% cumple 1 de los criterios. 60% Cumple 2 de los criterios. 100% Cumple 3 de los 4 criterios.
Criterio muestral	Muestra de artículos publicados y de proyectos de investigación con financiamiento externo en curso.

El promedio de la medición de este indicador arrojó un valor de 30%. Al observar de manera integrada estos indicadores, puede señalarse que los mejores indicadores tienen que ver con la divulgación de los proyectos, principalmente influenciado por el hecho de que los resultados de la investigación son publicados en revistas generalistas o disciplinares que privilegian el tema o problema de investigación. Los resultados más bajos son los relativos a la formulación de ideas e hipótesis sensibles al sexo/género.

Otra observación es que los estudios del área HACS tienen en general mejores indicadores que los estudios STEM.

Subdominio 21. Equidad de género en citas

Este subdominio se mide a través de dos indicadores. El 21.1 se refiere a la equidad de citas en los proyectos de investigación postulados y el 21.2 se refiere a la existencia de medidas institucionales que promuevan la equidad citacional.

Definición	21.1. Existe equidad citacional en los proyectos postulados.
Criterios de observación	Los proyectos postulados y los artículos publicados incluyen un criterio de equidad citacional en su contenido.
Rúbrica/fórmula de cálculo	% de proyectos postulados y los artículos publicados que cumplen criterio de equidad citacional sobre el total de los proyectos postulados.
Criterio muestral	Listado de proyectos presentados en el último año y de publicaciones que han recibido incentivos en el último semestre.

No fue posible comprobar las citas utilizadas en los proyectos disponibles, ni en los artículos, pues las normas de citación dificultan conocer el género de los/las autores citados, por lo que el indicador se evalúa con 0.

Definición	21.2. Existe equidad citacional y/o medidas para promover la equidad citacional en la producción académica que depende de la gestión de la vicerrectoría de investigación (revistas institucionales e incentivos).
Criterios de observación	La Dirección de Investigación y el cuerpo editor de las revistas institucionales de la Universidad Autónoma de Chile, tienen un protocolo para promover y/o identificar si las publicaciones cumplen el criterio de equidad citacional.
Rúbrica/fórmula de cálculo	0% no promueve criterio de equidad citacional. 100% promueve criterio de equidad citacional.
Criterio muestral	Protocolos o formatos vigentes.

El indicador se refiere a medidas para promover la equidad citacional, pero no se encontró evidencia de que existan protocolos con este criterio. De todas maneras, no se dispuso de las bases de concursos internos ni de pautas de evaluación para verificar si tal criterio está incorporado en ellas.

Debido a ello, el valor asignado a este aspecto es 0.

5.2.5. Dominio V

Innovación y emprendimiento. Proceso de incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de transferencia, innovación y emprendimiento desarrolladas por la Universidad.

Subdominio 22. Paridad en la generación de transferencias

Definición	Existe paridad de género en la generación de transferencias.
Criterios de observación	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal de las transferencias.
Rúbrica/fórmula de cálculo	Nº de transferencias con participación por género: 0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
Criterio muestral	Listado de transferencias.

Del total de transferencias realizadas (n = 21), el 62% fue hecha por mujeres y el 38% por hombres, por lo que la diferencia entre ambos grupos es de 24%, lo que ubica este resultado en el rango de 60% para el indicador.

Subdominio 23. Paridad en la generación de patentes

Definición	Existe paridad de género en la generación de patentes.
Criterios de observación	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en las patentes.
Rúbrica/fórmula de cálculo	Nº de patentes admitidas a trámite con participación por género: 0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
Criterio muestral	Listado de patentes.

El total de patentes para la medición es de 7. De este grupo, el 65% de las patentes tienen como autor principal a un hombre y el 35% tiene como autor principal a una mujer, lo que significa una diferencia de 30% entre ambos grupos, ubicando al indicador en el rango de 60%.

Subdominio 24. Paridad en la generación de emprendimientos

Definición	Existe paridad en la generación de emprendimientos.
Criterios de observación	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en los emprendimientos.
Rúbrica/fórmula de cálculo	Nº de propiedad de emprendimiento por género: 0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
Criterio muestral	Listado de emprendimientos.

Existen sólo dos emprendimientos de la universidad y ambos son de autorías de hombres. Esto deja el indicador en el rango del 0%.

6. Conclusiones y recomendaciones

Dados los objetivos de la consultoría, las conclusiones se refieren exclusivamente al proceso de aplicación del piloto y no respecto a sus resultados o a cómo superar los puntos que aparecen con menor puntaje. Tampoco nos referimos en este apartado a la serie de ajustes o reformulaciones que conllevó la formulación definitiva de cada indicador a medir, sino solo al proceso de búsqueda de información y cálculo que se despliega una vez definido el indicador.

En ese sentido, las principales conclusiones son:

- El índice desarrollado es funcional y su aplicación es factible de realizar con relativamente pocos recursos. Tiene, además, la ventaja de lograr representar una realidad compleja, como es la transversalización de la perspectiva de género en I+D+i+e, de una manera suficientemente amplia e integral, pero que, al mismo tiempo, puede enfocarse en algunos aspectos susceptibles de ser valorados y medidos con un grado de precisión suficiente.

Es por esto que podemos concluir a modo general, que el índice logra cumplir su tarea y es una herramienta útil.

- Como es esperable, existen diferencias entre cada aspecto evaluado con relación a qué tan difícil o que tan sencillo es de levantar esa información específica, lo cual también depende de la información disponible al momento de evaluar. En este caso particular, se expone una apreciación propia respecto de la dificultad para el levantamiento de información y el cálculo del indicador respectivo. Por dificultad consideramos una evaluación de diferentes elementos, como la disponibilidad de información, el tiempo necesario para procesarla, la diferencia entre el tipo de registros existentes y la diferencia con la información necesaria para el indicador.

Tabla 10. Evaluación de la dificultad de levantamiento de la información requerida por dominio y subdominio

Dominio	Subdominio	Nº	Nivel de dificultad
I. Institucionalización de la perspectiva de género: 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.	Declaraciones corporativas y política institucional	1	Baja
	Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género	2	Media
	Políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género	3.1	Baja
		3.2	Alta
	Ambientes libres de acoso y discriminación	4.1	Alta
		4.2	Baja
		4.3	Media
	Jerarquización académica	5.1	Media
		5.2	Media
II. Políticas de redistribución: 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.	Equilibrio en la composición de equipo	6	Media
	Igualdad de género en posiciones de liderazgo	7	Baja
	Equidad de género en autorías de publicaciones académicas	8.1	Alta
		8.2	Alta
	Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador	9	Alta
	Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores	10	Alta
III. Políticas de reconocimiento: proceso de incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional la que se concreta a través de acción positiva, la valoración de la ciencia abierta y ciudadana	Ciencia ciudadana y vinculación con el medio	11	Media
	Ciencia abierta con perspectiva de género	12	Media
	Formación y sensibilización en perspectiva de género	13.1	Media
		13.2	Media
		13.3	Media
	Lenguaje inclusivo no sexista	14	Alta
	Docencia con perspectiva de género	15	Alta
IV. Transversalización de género en contenidos de investigación: proceso de monitoreo y seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de todas las disciplinas científicas	Protocolos para evaluación de contenido	16	Baja
	Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género	17	Alta
	Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo/género	18	Alta
	Análisis y discusión de resultados con perspectiva de género	19	Alta
	Divulgación de resultados con perspectiva de género	20	Alta
	Equidad de género en citas	21.1	Alta
		21.2	Alta
V. Transversalización de género en innovación y emprendimiento	Paridad en la generación de transferencias	22	Baja
	Paridad en la generación de patentes	23	Baja
	Paridad en la generación de emprendimientos	24	Baja

- Cabe mencionar que, como criterio para esta calificación se usa de manera homogénea la calificación de dificultad “alta” para todos aquellos aspectos respecto de los cuales no se pudo obtener información, sin embargo, es posible que esta dificultad se deba a factores de comunicación interna y que la misma socialización del índice facilite el acceder a esta información posteriormente. Es por esto por lo que el propio acto de medir (se) tiene un efecto performativo.
- En esa misma línea, es importante entender que la medición en general y este índice en particular son herramientas para orientar estrategias y acciones de cambio. Debe evitarse el transformar el cumplimiento del índice en un fin en sí mismo, cosificándolo. En particular, en este índice se ha intentado poner énfasis en aspectos operativos y de gestión, como, por ejemplo, la existencia de protocolos, procedimientos, etc. La finalidad al medir de esta manera, que puede ser más exigente que otras medidas, es justamente salir de lo puramente declarativo y poner el foco en aquello que la institución hace para hacer que esas declaraciones se vuelvan realidad.
- La ponderación de los indicadores en esta primera medición es homogénea. Sin embargo, es posible en mediciones posteriores cambiar las ponderaciones de forma tal de representar con mayor importancia los aspectos que son de interés de la Universidad representar de manera preponderante.
- En esta medición, la principal dificultad en la etapa de medición y levantamiento de datos fue lograr información de algunas unidades dentro de la Universidad, especialmente de Recursos Humanos. Otra área donde fue difícil obtener información, refiere a data sobre los proyectos de investigación o las publicaciones académicas, cuyo examen exhaustivo requiere muchos recursos. La opción en esta medición piloto fue utilizar una muestra, pero es posible pensar en algún tipo de registro administrativo previo para mediciones posteriores.

7. Bibliografía

- Communities, E. (2011).** *Carpeta Manual de información financiada por la UE en la investigación El género.* http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/EL_genero_en_la_investigacion.pdf
- EASE. (n.d.).** *European Association of Science Editors, EASE.* <https://ease.org.uk/>
- EIGE. (2013).** *Gender Equality Index.* <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/ES>
- GEDII. (2015).** *GEDII – Gender Diversity Impact – Improving research and innovation through gender diversity.* <https://www.gedii.eu/about/>
- GEDII. (2018).** *Gender Diversity Impact. Improving Research and Innovation through Gender Diversity. Policy Brief 6/6.* <http://www.wgepii.wep>
- Gender Academy. (2021).** *D3. 3 Quality standards Booklet (Issue December).*
- Heidari, S., Babor, T. F., Castro, P. De, Tort, S., & Curno, M. (2019).** *Equidad según sexo y de género en la investigación : justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. Gac. Sanit., 33(2), 203–210.*
- Humbert, A. L., & Guenther, E. A. (2017).** *D3.1 The Gender Diversity Index, Preliminary Considerations and Results.* <https://doi.org/doi:10.17862/cranfield.rd.5110978.v1>
- Humbert, A. L., Guenther, E. A., & Klatt, S. (2018).** *D3 . 2 Measuring gender diversity in research teams : methodological foundations of the Gender Diversity Index (Issue March).* <https://zenodo.org/records/1442706#.W78MHTOYSCg>
- InES Género Universidad Autónoma de Chile. (n.d.).** *Lista de chequeo respecto de la perspectiva y conciencia de género en el contenido de la investigación.* www.uaautonoma.cl/content/uploads/2023/11/Lista-de-chequeo-Concurso-PYMES.pdf
- Isónoma Consultora, & Chile, I. G. U. A. de. (2022).** *Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.*
- María Caprile (coord.),** Subirats, M., De, P., Teresa, M., & Cantero, R. (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.*
- Ministerio de la Igualdad y la Equidad de Género. (2024).** *Ministerio de la Igualdad y Equidad de Género, Chile.* https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=48741#:~:text=En 1997%2C el Consejo Económico,los programas%2C en cualquier área
- ONU. (2023).** *ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenible.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU. (2024).** *ONU Mujeres.* <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Rigat-Pfäum, M. (2008).** *Gender Mainstreaming : un enfoque para la igualdad de género. Nueva Sociedad, 218, 40–56.*
- Unión Europea. (2023).** *Instituto Europeo de la Igualdad de Género.* <https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige-es>

Universidad Autónoma de Chile. (2024). *Centro para la Transversalización de Género en I+D+i+e.* <https://www.uaautonoma.cl/ctgenero/>

Universidad de Deusto. (2021). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.* <https://www.deusto.es/document/deusto/es/guia-incorporacion-perspectiva-genero-docencia-investigacion.pdf>

University of Stanford. (2014). *Gender Innovations in Science, Health and Medicine, Engineering and Environment.* <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

University of Stanford. (2023). *Clayman Institute for Gender Research.* <https://gender.stanford.edu/>

University of Stanford. (2024). *VMware Women's Leadership Innovation Lab.* <https://womensleadership.stanford.edu/>

Van Epps, H., Astudillo, O., Del Pozo Martín, Y., & Marsh, J. (2022). The Sex and Gender Equity in Research (SAGER) guidelines: Implementation and checklist development. *European Science Editing*, 48(May). <https://doi.org/10.3897/ese.2022.e86910>

8. Anexos

Anexo 1. matriz de indicadores y fórmulas de cálculo

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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	Resultado de gestión	0% Documentos no integran la perspectiva de género de forma explícita 30% Documentos integran perspectiva de género y diversidad, pero sin definirlo de forma explícita 60% Documentos integran perspectiva de género y diversidad lo definen de manera explícita pero se fundamenta en razones diferentes a la misión, visión o propósitos institucionales 100% Documentos integran perspectiva de género y diversidad, lo definen de manera explícita y lo fundamenta relacionándolo con la misión, visión o propósitos institucionales
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 que 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	Proceso de gestión	0% No existe planificación institucional para gestionar la igualdad de género por cada unidad organizacional 30% Existe una planificación, pero los mecanismos para monitorear medidas institucionales de igualdad de género se encuentran en creación y aún no se resuelve el financiamiento institucional para ejecutar los planes de igualdad 60% Existen los planes de igualdad con su financiamiento y también mecanismos para monitorear medidas institucionales de igualdad de género y la inversión realizada, pero no funcionan con regularidad 100% Existen planes con financiamiento y mecanismos para monitorear medidas institucionales de igualdad de género así como un financiamiento eficaz, todos los cuales funcionan con regularidad y sus responsables informan los resultados para introducir mejoras a la gestión

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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	Proceso de gestión	0% No existen políticas institucionales de conciliación de la vida familiar y laboral 30% Existen políticas institucionales que se concretan en planes de gestión y protocolos, pero no se conocen brechas de género, impacto económico, ni el uso efectivo 60% Lo planes de gestión y protocolos para la conciliación de la vida familiar y laboral se fundamentan en el diagnóstico de brechas y uso efectivo, consideran costos para la ejecución de medidas, pero no logran generar cambios y derribar las resistencias 100% Los planes de gestión y protocolos son evaluados y se implementan acciones de mejora, cuentan con financiamiento a largo plazo y logran revertir las brechas de género y las resistencias organizacionales
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	Proceso de gestión	0% No se integra el principio corresponsabilidad social de los cuidados a la política de conciliación de la vida familiar y laboral 30% Se integra el principio de corresponsabilidad social de los cuidados a la política conciliación de la vida familiar y laboral, pero no se conocen las brechas de género ni su impacto económico 60% El principio de corresponsabilidad social de los cuidados se concreta en planes de gestión o protocolos que se fundamentan en diagnóstico de brechas de género, pero a pesar de conocer el impacto financiero, no logran generar cambios y derribar las resistencias 100% Los planes de gestión o protocolos son evaluados, se implementan acciones de mejora que logran mejorar la eficiencia del presupuesto y revertir las resistencias organizacionales
4.1	Denuncias	Las denuncias de acoso y discriminación por razones de género son atendidas y resueltas en su totalidad	Resultado de gestión	% de denuncias resueltas de acoso y discriminación por razones de género calculado sobre el total de los casos
4.2	Contratos	Los contratos y anexos de contrato incorporan referencia a la ley 21.369	Resultado de gestión	% de contratos que incorporan referencia a la ley 21.369 calculado sobre el total de los contratos

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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 socializados 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.	Proceso de gestión	0% No existe política contra el acoso sexual y la discriminación de género 30% La política se concreta en protocolo para el abordaje de los casos y han sido contruidos por personal especializado, pero no fueron validados ni socializados por los diferentes estamentos de la comunidad universitaria 60% Los protocolos fueron validados y socializados por los estamentos de la comunidad universitaria, pero no se monitorean las brechas 100% 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.
5.1	Monitoreo de la jerarquización	Existe un monitoreo de la jerarquización de las mujeres académicas como asociadas y titulares	Resultado de gestión	% de investigadoras jerarquizadas como asociadas y titulares calculado sobre el total del personal docente investigador
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	Proceso de gestión	0% No existe diagnóstico de las brechas de género en la jerarquización ni se ha concientizado a las autoridades universitarias sobre las consecuencias de la desigualdad 30% El diagnóstico de las brechas ha permitido considerar los periodos de receso en la evaluación de la carrera y/u otras medidas afirmativas para promover el liderazgo de las mujeres, pero no existe un equilibrio con las horas lectivas ni se valorizan los diferentes formas de producción académica para la evaluación. 60% Se han actualizado perfiles y trayectorias académicas así como estándares de evaluación, valorizando las diferentes formas de producción académica, pero no existe un equilibrio de las horas lectivas y/o los comités de evaluación no son paritarios 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación
6	Equipos de investigación	Distribución de hombres y mujeres en el equipo de trabajo de los institutos de investigación	Resultado de gestión	0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
7	Liderazgo de investigación	Distribución de hombres y mujeres en el rol de investigador/la principal en proyectos de investigación de financiamiento interno y externo	Resultado de gestión	0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
8.1	Monitoreo de las autoridades	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	Proceso de gestión	0% No existe un protocolo para registrar la identidad de género de los/as autores/as de publicaciones académicas que reciben incentivos 30% Existe un análisis cuantitativo del liderazgo de las publicaciones académicas que reciben incentivos diferenciado por género 60% Se generan estrategias para superar las brechas de género como resultado de este análisis, pero no se han implementado 100% Se cumplen los tres criterios de observación
8.2	Paridad de las autoridades	Distribución de hombres y mujeres en el rol de autor principal o de correspondencia	Resultado de gestión	0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
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	Proceso de gestión	0% No se considera de manera explícita perspectiva de género a través de protocolos formales y criterios explícitos 30% Se considera perspectiva de género, pero no se consideran acciones afirmativas temporales que corrijan las brechas de género en la institución 60% Se considera perspectiva de género, se definen criterios explícitos en el proceso de selección/contratación así acciones afirmativas temporales, pero las personas tomadoras de decisión no han sido formadas para aplicarlas y por lo tanto, priman las normas informales o implícitas 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación
10	Remuneración	Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres del cuerpo académico investigador	Resultado de gestión	30% (Diferencia mayor al 10%) 60% (Diferencia menor al 10%) 100% (Diferencia menor al 5%)

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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	Proceso de gestión	0% No existen instancias de formación, ni material didáctico que permita conocer la ciencia ciudadana 30% Existe formación y material didáctico, pero no existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia ciudadana 60% Existe formación, material didáctico y fondos internos o externos, pero no se ha definido cuál es la relación de la ciencia ciudadana y la perspectiva de género 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación
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	Proceso de gestión	0% No existen instancias de formación, ni material de enseñanza que permita conocer la ciencia abierta 30% Existe formación y material de enseñanza-aprendizaje, pero no existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia abierta o publicación en open access 60% Existe formación, material de enseñanza aprendizaje y fondos internos o externos, pero no se ha definido institucionalmente cuál es la relación de la ciencia abierta y la perspectiva de género 100% Se cumplen los cuatro criterios de observación
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.	Proceso de gestión	0% La formación en perspectiva de género no es diseñada por personal especializado ni tiene en cuenta los diferentes perfiles que pueden acceder a la formación 30% La formación en perspectiva de género es diseñada por personal especializado, pero no tiene en cuenta los diferentes perfiles que pueden acceder a la formación y no responde a las necesidades de acuerdo a diferentes niveles de responsabilidad con la igualdad de género 60% La formación es diseñada por especialistas y responde a las necesidades de diferentes perfiles y niveles de responsabilidad 100% Se cumplen los criterios anteriores y además la oferta formativa reconoce explícitamente el rol que los cargos ejecutivos, analistas o de gestión tienen para la igualdad de género

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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.	Proceso de gestión	0% La participación en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género o desigualdades interseccionales no es un criterio de evaluación para la carrera académica 50% Se considera la participación en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género o desigualdades interseccionales como criterio para valorar la carrera académica, pero no se definen criterios explícitos en el proceso de evaluación y/o el reconocimiento es simbólico 100% Se cumplen los dos criterios cabalmente
13.3	Frecuencia de la formación	La participación en instancias de formación y sensibilización tiene una frecuencia periódica y asistencia promedio suficiente	Resultado de gestión	Resultado porcentual anual = número de espacios formativos al año * asistencia promedio anual /12 meses
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	Proceso de gestión	0% No existen guías para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la publicación académica 30% Existen guías y protocolos para implementar y verificar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las publicaciones académicas 60% El material guía y protocolar ha sido formalizado, difundido y socializado con el cuerpo académico investigador 100% Se reconoce y valora al equipo que promueve esta labor, así como el cuerpo académico investigador que adopta lenguaje inclusivo y no sexista
15	Docencia	El personal docente investigador incluye resultados de proyectos o investigaciones con perspectiva de género (propias o de otros) en su actividad docente.	Resultado de gestión	% del personal docente investigador que integra resultados de investigación con perspectiva de género (propias o de otros) al currículum docente respecto del total del cuerpo académico investigador
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	Proceso de gestión	0% No existen guías de auto/evaluación para incluir la perspectiva de género en el contenido de la investigación 30% Existen guías y protocolos de gestión para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en el contenido de la investigación, pero no se han difundido ni socializado con el cuerpo académico investigador 60% El material guía y protocolar ha sido formalizado, difundido y socializado con el cuerpo académico investigador, pero no se ha ejecutado su uso 100% 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

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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?	Resultado de gestión	0% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 100% Cumple 4 de los 5 criterios
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?	Resultado de gestión	0% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 100% Cumple 4 de los 5 criterios

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
19	Análisis y discusión	Verificación de la aplicación de la perspectiva de género en el análisis y la 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?	Resultado de gestión	0% No cumple ninguno de los criterios 30% Cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 100% Cumple 3 de los 4 criterios
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?	Resultado de gestión	0% No cumple ninguno de los criterios 30% cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 100% Cumple 3 de los 4 criterios
21.1	Equidad citacional resultado	Los proyectos postulados y los artículos publicados incluyen un criterio de equidad citacional en su contenido	Resultado de gestión	% de proyectos postulados y los artículos publicados que cumplen criterio de equidad citacional sobre el total de los proyectos postulados
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	Proceso de gestión	0% no promueve criterio de equidad citacional 100% promueve criterio de equidad citacional

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
22	Transferencias	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal de las transferencias	Resultado de gestión	Nº de transferencias con participación por género 0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
23	Patentes	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en las patentes	Resultado de gestión	Nº de patentes admitidas a trámite con participación por género 0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)
24	Emprendimientos	Distribución de hombres y mujeres como autor/a principal en los emprendimientos	Resultado de gestión	Nº de propiedad de emprendimiento por género 0% (Diferencia igual o mayor de 40%) 40% (Diferencia mayor a 30% y menor de 40%) 60% (Diferencia mayor a 20% y menor de 30%) 100% (Diferencia igual o menor al 20%)

Anexo 2. Indicadores relativos a publicaciones y proyectos de investigación

ID	Criterios de valoración	Indicador / Proyecto / Actividad	EPR										MCS				Proyectos		Resultado
			For a review of the crisis and the COVID-19 pandemic	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	Protein structure and disease mechanisms	
17	Problema	Verificación de la incorporación de los resultados de la investigación en la práctica profesional y la investigación. En el caso de la investigación, ¿se han incorporado los resultados de la investigación en la práctica profesional y la investigación?	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
18	Metodología	La metodología empleada en la investigación muestra en los resultados y en la interpretación de los datos una metodología adecuada al tipo de investigación y a los objetivos de la misma.	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
19	Resultados y conclusiones	Verificación de la aplicación de la perspectiva de género en la recopilación de datos, el análisis y los resultados de la investigación.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20	Discusión	Verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la discusión de los resultados de la investigación.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

