

Proyecto UAU 22101

“ÍNDICE DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN I+D+i+e”

Actualización años 2024 - diciembre 2025

Índice cuantitativo para la identificación de variables que inciden en los niveles de transversalización de género en I+D+i+e



Proyecto UAU 22101

Informe Final entregado a MINEDUC

Equipo:

Vania Figueroa Ipinza

Carolina Oliva Gutiérrez

Alejandra Ortega Guzmán

Daniela Poblete

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 2 – Fase Conceptualización	11
4.1.1. Análisis de las dimensiones	11
4.1.2. Operacionalización	12
4.1.3. Instrumento de medición utilizado	18
4.2. Etapa 3 – Fase Cuantitativa	19
4.2.1. Actualización del instrumento de medición	19
4.2.2. Solicitud de Información	20
4.2.3. Índice de transversalización de género en la producción de conocimiento	20
5. Resultados de la actualización	21
5.1. Resultados índice cuantitativo	21
5.2. Proceso de levantamiento de datos	24
5.2.1. Dominio I	24
5.2.2. Dominio II	35
5.2.3. Dominio III	39
5.2.4. Dominio IV	45
5.2.5. Dominio V	51
6. Conclusiones y recomendaciones	53
Resumen de aspectos destacados	53
Espacios de mejora y Brechas críticas	54
Desafíos de Información	54
7. Bibliografía	59
8. Anexos	61

1. Resumen Ejecutivo

El diseño y aplicación del “Índice cuantitativo para identificación de variables que inciden en los niveles de transversalización de género en I+D+i+e”, 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 análisis inédito en Chile, fue la determinación de un índice de transversalización de género en I+D+i+e de la Universidad Autónoma de Chile. En su fase piloto, este correspondió a 39 pp¹, mientras que en la presente actualización reportó un valor de 49, un aumento de 10 puntos porcentuales. El dominio que reportó un aumento mayor fueron las “Políticas de reconocimiento” que aumentó 28 puntos y luego la “Institucionalidad” con un aumento de 14 puntos. Los que tienen puntajes más bajos son la “Transversalización de género en investigación” y la “Transversalización de género en innovación y emprendimiento”.

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 su aplicación depende de la información institucional disponible y en ese sentido, de la sistematización existente. Al respecto, la actualización dio cuenta de que el 12,5% 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 corresponde al informe de actualización del índice de transversalización, con las principales características del instrumento y explica las bases del índice de 49 obtenido para la Universidad Autónoma de Chile. El documento se estructura

1 Puntos porcentuales.

en secciones, partiendo por una introducción respecto de la transversalización de género y el proceso de aplicación de la actualización. 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.

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. 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).

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 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 corresponde a una actualización de la primera versión (piloto), en la cual se evidenció la factibilidad de la obtención de datos y las herramientas que la misma institución proporciona para ello. El objetivo del presente instrumento de actualización es evidenciar cambios, obtener información que no fue recopilada en la versión piloto, e incorporar la investigación en las otras unidades académicas no consideradas previamente. 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 de este permitirán 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 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

Después de la fase de pilotaje que consideró la información de las entidades institucionales entre los años 2023 y junio de 2024, y las Facultades de Ciencias Biomédicas y de Ciencias Sociales y Humanidades, correspondía la actualización de la información con la inclusión del resto de las Facultades:

- Administración y Negocios
- Arquitectura, Construcción y Medio Ambiente
- Derecho
- Educación
- Ingeniería

4.1. 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, esta actualización se orientó a la sistematización de la información de las unidades académicas restantes.

4.1.1. Análisis de las dimensiones

Se analizaron las mismas cinco dimensiones analizadas durante el piloto. 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.

4.1.2. Operacionalización

La operacionalización del instrumento se hizo considerando las mismas temáticas de dominio, subdominio e indicador que se había usado durante el instrumento piloto, tal como muestra la siguiente tabla:

Tabla 1. 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
	Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadores	10	Remuneración

Dominio	Subdominio	N.º	ID
III. Políticas de reconocimiento	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.

Por cada dimensión del instrumento de medición se especifican el número del indicador, el título y los criterios de observación o verificación. Como en el piloto, 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 2. 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

Nº	ID	Criterios de observación
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
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 3. 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
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 4. 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

Nº	ID	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.
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
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 5. 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?

Nº	ID	Criterios de observación
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?
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 6. 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

4.1.3. Instrumento de medición utilizado

Finalmente, el instrumento de medición se desarrolló como fue establecido previamente en el piloto, 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 7. 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

Dominio	PESO dominio	Subdominio	PESO subdominio(a)
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
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	0,167
		Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género	0,167
		Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo/género	0,167
		Análisis y discusión de resultados con perspectiva de género	0,167
		Divulgación de resultados con perspectiva de género	0,167
		Equidad de género en citas	0,167
V. Transversalización de género en innovación y emprendimiento.	0,2	Paridad en la generación de transferencias	0,333
		Paridad en la generación de patentes	0,333
		Paridad en la generación de emprendimientos	0,333

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

4.2. Etapa 3 – Fase Cuantitativa

4.2.1. Actualización del instrumento de medición

Para la actualización del índice de transversalización fue aplicado el mismo instrumento aplicado de forma piloto al interior de la Universidad Autónoma de Chile, con la finalidad de monitorear el estado de la transversalización de género en I+D+i+e en el nuevo periodo, lo cual permitiría dar luces sobre la información disponible para identificar el estado de avance respecto del periodo anterior.

4.2.2. Solicitud de Información

Se realizó la solicitud de información 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.

4.2.3. 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 cuatro meses. Una vez entregada, la información fue revisada acuciosamente para evaluar los elementos existentes a partir del instrumento.

5. Resultados de la actualización

5.1. Resultados índice cuantitativo

La aplicación de los diferentes indicadores y sus respectivas ponderaciones dio como resultado un índice general de **49**.

A diferencia del piloto, en la actualización constatamos una por cada dominio se observa una mejoría en casi todos los dominios. Los mejores resultados son los de “Institucionalización” que pasó de 41 puntos a 55,5; la “Políticas de redistribución” que pasó de 46 a 52, y las “Políticas de reconocimiento” que subió de 38 a 65,7. Un menor cambio se produjo en los aspectos de investigación donde se subió de 25 a 29,8. Sorprendentemente, el dominio V de “innovación y emprendimiento” tuvo una disminución significativa de 47 a 33,3.

En la siguiente tabla, se ilustra la comparación entre los resultados del piloto y la actualización, por cada dimensión:

Tabla 8. Comparación de resultados entre el piloto y la actualización del índice de Transversalización de Género en I+D+i+e en la Universidad Autónoma de Chile.

Dimensiones	Piloto	Actualización
Institucionalidad	41	55
Políticas de redistribución	46	50
Políticas de reconocimiento	38	66
Transversalización de género en contenidos de investigación	25	28
Transversalización de género en innovación y emprendimiento	47	47

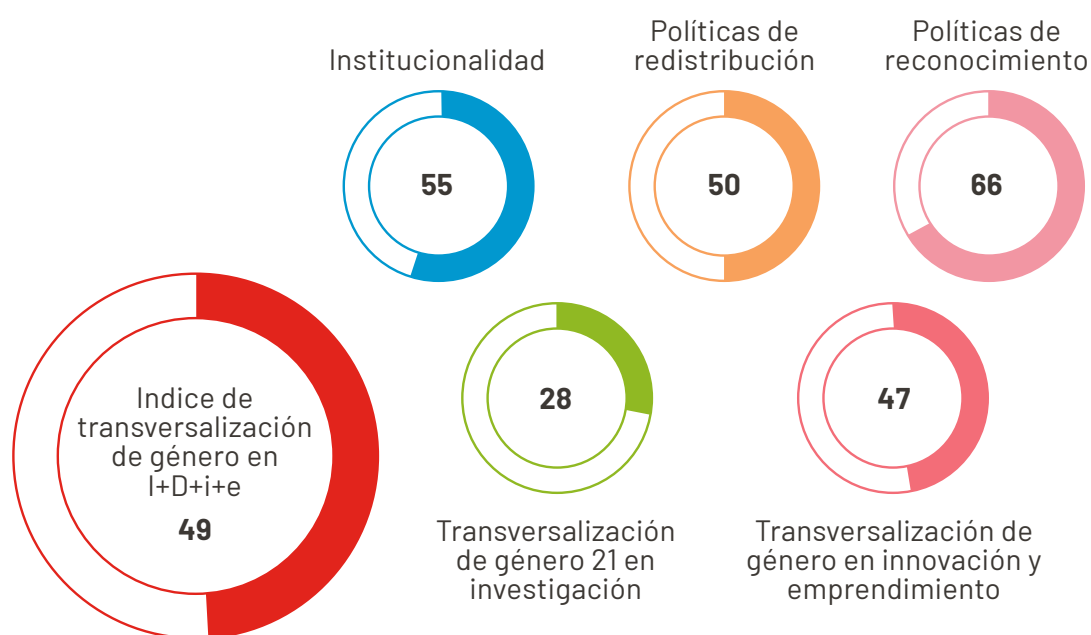
Es necesario señalar que los resultados de la medición podrían no considerar algunos de los aspectos relevantes de ser consultados, porque para alguno de los criterios de observación

no se logró obtener datos. De los 24 subdominios medidos, hay 3 para los cuales no se pudo obtener información o no hay evidencia de la categoría a medir.

Esta dificultad también se evidenció durante el piloto y constituye uno de los focos de mejora para una aplicación posterior del índice.

Para una mejor visualización, los resultados por dimensión se ilustran en la siguiente gráfica:

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



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	Subdominio	EVALUACIÓN PESO Subdominio (a)		PESO Dominio (b)		EVALUACIÓN Dominio		ÍNDICE
I. Institucionalización de la perspectiva de género	Declaraciones corporativas y política institucional	100	0,2					
	Planificación, monitoreo y seguimiento de los planes de igualdad y presupuestos con perspectiva de género	60	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	55	0,2	11		
	Ambientes libres de acoso y discriminación	53	0,2					
	Jerarquización académica	49	0,2					
II. Políticas de redistribución	Equilibrio en la composición de equipo	100	0,2					
	Igualdad de género en posiciones de liderazgo	100	0,2					
	Equidad de género en autorías de publicaciones académicas	20	0,2	50	0,2	10		
	Acción positiva para la selección y contratación de personal académico investigador	30	0,2					
	Remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres investigadoras	0	0,2					
								49
III. Políticas de reconocimiento	Ciencia ciudadana y vinculación con el medio	100	0,2					
	Ciencia abierta con perspectiva de género	100	0,2					
	Formación y sensibilización en perspectiva de género	83	0,2	66	0,2	13		
	Lenguaje inclusivo no sexista	30	0,2					
	Docencia e investigación	16	0,2					
IV. Transversalización de género en contenidos de investigación	Protocolos para evaluación de contenido	60	0,167					
	Ideas e hipótesis sensibles al sexo/género	12	0,167					
	Diseño del proyecto y metodología sensibles al sexo/género	26	0,167	28	0,2	6		
	Análisis de datos con perspectiva de género	19	0,167					
	Difusión de resultados con perspectiva de género	32	0,167					
V. Transversalización de género en innovación y emprendimiento	Equidad de género en citas	20	0,167					
	Transferencia con perspectiva de género	40	0,333					
	Generación de Patentes con perspectiva de Género	100	0,333	47	0,2	9		
	Paridad en propiedad de emprendimientos	0	0,333					

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 0,167 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.

Como se hizo para el levantamiento piloto, para cada uno de los subdominios presentamos la definición de cada subdominio y los criterios de observación, es decir ¿Qué se observa? o ¿Qué se mide?; 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 la razón por la cual se asignó el puntaje que aparece en la medición piloto.

La finalidad de esta presentación 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 87,5% de los indicadores contaron con toda la información requerida para poder ser evaluados, mientras que 12,5% correspondieron a indicadores sin información.

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 este subdominio es 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. En la evaluación piloto del índice, se utilizó solamente el **Plan de Desarrollo Estratégico (PDE, Res. N° 050/2024)**² vigente para realizar el análisis de contenido respectivo. Se pudo verificar que el PDE 2024-2030 incluye dentro de su Eje de Desarrollo Institucional Sostenible el objetivo estratégico N°12 **“Equidad, Diversidad e Inclusión”** que señala: “reforzar los mecanismos de equidad de género, diversidad e inclusión en todas las áreas y estamentos de la universidad para promover un ambiente inclusivo y respetuoso”. Además, define 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.

En esta actualización, hemos incorporado otros documentos institucionales:

1. **Política Institucional y Alineamiento Estratégico:** Junto con el PDE hay otros Reglamentos institucionales
 - **El Reglamento Orgánico (Res. N° 228/2023)**³ que define la macroestructura institucional, proporcionando el marco de legitimidad para la **creación de la Unidad de Igualdad de Género en I+D+i+e (UI-VRID)**⁴, ya que establece la obligación de las Vicerrectorías y direcciones corporativas de promover el cumplimiento de la normativa

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

3 Reglamento Orgánico (Res. N° 228/2023)

4 <https://www.uaautonoma.cl/investigacion/unidad-de-genero/>

y los lineamientos contenidos en la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión; en el Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género; y en el Protocolo de Investigación y Sanción de las Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en sus respectivas áreas.

- **La Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (Res. N° 122/2022)**⁵, que es la “macronorma” institucional que implementa la Ley N° 21.369, la cual “consagra el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, en el ámbito de la Educación Superior”. Esta política establece el marco valórico y normativo de la Universidad, obligando a toda la comunidad universitaria. A través de su aprobación, la institución se compromete a crear y sostener un ambiente libre de violencia y discriminación, para cualquier iniciativa en el quehacer universitario, incluyendo la I+D+i+e. Además, como consecuencia de los avances a nivel país en materia de género, se implementaron normativas relativas a la Ley 21.643 (Ley Karin) cuyos lineamientos guían a la Universidad Autónoma para abordar temas de violencia y discriminación en el entorno laboral, lo que también compete al desarrollo de la I+D+i+e. **La Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (Res. N° 104/2022)**⁶ es la unidad corporativa responsable de implementar y difundir las acciones realizadas en este ámbito, tales como el **Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (Res. N° 103/2022)**⁷ que integra medidas preventivas de comunicación, formación, además del **Protocolo de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género (Res. N° 173/2023)**⁸, que establece los procedimientos para denunciar e investigar conductas de dicha índole dentro de la universidad, y establecer medidas de protección y reparación.

2. Integración de la perspectiva de género en las Políticas de I+D+i+e:

- **La Política de Investigación (Res. N° 214/2023)**⁹, que incorpora la igualdad de género al objetivo estratégico N° 6, orientado a la “Promoción de la excelencia y la calidad en investigación” y busca **fomentar la igualdad de género en la investigación** con acciones concretas, tales como:
 - Integrar la perspectiva de género en todas las etapas de diseño, ejecución y análisis de proyectos.

5 <https://www.uaautonoma.cl/content/uploads/2024/06/universidad-autonoma-universidad-aprueba-olitica-de-equidad-de-genero-diversidad-e-inclusion-de-universidad-autonoma-de-chile.pdf>

6 <https://www.uaautonoma.cl/content/uploads/2023/10/RES.-RECTORIA-No-104-2022-Crea-la-Direccion-de-Equidad-de-Genero-Diversidad-e-Inclusion-de-Universidad-Autonoma-de-Chile.pdf>

7 <https://www.uaautonoma.cl/content/uploads/2023/07/universidad-autonoma-carreras-aprueba-modelo-de-prevencion-del-acoso-sexual-violencia-y-discriminacion-de-genero-de-UA.pdf>

8 <https://www.uaautonoma.cl/content/uploads/2024/03/Protocolo-Denuncias-de-Acoso-Sexual-Violencia-y-Discriminacion-de-Genero-1.pdf>

9 https://www.uaautonoma.cl/content/uploads/2024/05/RES-RECTORIA-No214-2023-Aprueba-Politica-de-Investigacion_compressed.pdf

- Promover la formación de equipos diversos en género.
- Desarrollar capacidades en investigación de género y promover la recopilación y el análisis de datos desagregados por género en los proyectos.
- **La Política de Innovación y Transferencia (Res. N° 215/2023)**¹⁰ que, si bien no detalla explícitamente objetivos de género como la de investigación, esta política promueve la **diversidad de talentos y la inclusión social** en la generación de aplicaciones prácticas y soluciones innovadoras.
- **Modelo de Gestión del Conocimiento (2023)**¹¹, instrumento estratégico para la implementación de la Política de Investigación, que articula la producción y difusión de conocimiento en la institución a través de tres acciones clave: crear, crecer y colaborar. Incorpora los principios de Investigación e Innovación Responsable, entre ellos la **igualdad de género como principio transversal** y establece a la UI-VRID como la entidad encargada de su transversalización. Esto asegura que la generación, difusión y transferencia de conocimiento se realicen bajo estos principios considerando su relevancia y pertinencia para la sociedad.
- **Políticas y reglamentos para la prevención de la violencia y la discriminación**, que surge como consecuencia de los avances a nivel país en materia de género, y que implementaron normativas relativas a la Ley 21.643 (Ley Karin) cuyos lineamientos guían a la U. Autónoma para abordar temas de violencia y discriminación en el entorno laboral, lo que también compete al desarrollo de la I+D+i+e. Estas disposiciones legales se expresan en el **Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo (Res N° 183/2024)**¹² que establece las acciones para la prevención de situaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, contribuyendo a entornos laborales seguros para todas las personas de la universidad, incluyendo al cuerpo académico e investigador, colaboradores/as, jefaturas y directivos/as. Los procedimientos para denunciar, investigar y establecer medidas de reparación en este ámbito se encuentran detallados en el **Reglamento de Investigación y sanción de las denuncias de acoso laboral y violencia interna (Res. N° 184/2024)**¹³.

Hasta la publicación del piloto, el valor asignado a este subdominio correspondía a 60% basado en el PDE y en la Misión y Visión de la Universidad Autónoma, en la cual no existe una definición explícita de género y/o valoración de la diversidad, sino que es valórica y anclada

10 https://www.uautonoma.cl/content/uploads/2024/05/RES-RECTORIA-No215-2023-Aprueba-Policas-de-Innovacion-y-Transferencia_compressed.pdf

11 <https://repositorio.uautonoma.cl/bitstreams/0cdafca9-76af-4529-90fa-d3a52dce57d7/download>

12 <https://www.uautonoma.cl/content/uploads/2024/08/RES-RECTORIA-No-183-2024-Protocolo-Prev.-Acoso-Sexual-Laboral-y-Violencia-en-el-Trabajo.pdf>

13 <https://www.uautonoma.cl/content/uploads/2024/08/RES-RECTORIA-No184-2024-Reglamento-Investigacion-y-Sancion-Denuncias.pdf>

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 este subdominio.

Sin embargo, considerando los documentos mencionados y la mención explícita de los aspectos de género y diversidad en ellos y que se relacionan con los criterios de observación de este subdominio, es que se califica con un **100%**.

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 para este subdominio 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.

Durante este período se creó la **Unidad de Igualdad de Género en I+D+i+e (UI-VRID)**⁴, creada con financiamiento del proyecto **InES Género 2021** (INGE210017), lidera y coordina la integración de acciones de género en I+D+i+e y está a cargo de un Plan de Igualdad que busca implementar el objetivo N°6 de la Política de Investigación. Además, implementa el Programa Autónomas para el liderazgo de mujeres en investigación. Sin embargo, hasta esta

actualización, no se ha implementado el Plan de Igualdad y no hay financiamiento estable para su ejecución.

Actualmente, la **UI-VRID** funciona con fondos propios a través del **Centro para la Transversalización de Género (CTGénero) en I+D+i+e**¹⁴, financiado por Mineduc y formalizado como grupo de investigación de la UI-VRID (Res VRID N°157/2023), el cual entrega acompañamiento técnico y metodológico a equipos académicos para incorporar la dimensión de género en sus proyectos. Cuenta con un **Modelo de Transversalización de Género en I+D+i+e**¹⁵ y un **Plan de Fomento**¹⁶ asociado para su operacionalización.

Durante el piloto se estableció que no se dispone de planificaciones para gestionar un plan de género y que dicho instrumento no ocupa un lugar relevante en la estructura de gestión. La política no contiene instrumentos para la operacionalización de los aspectos de género contenidos en ella, y los reglamentos que existen regulan 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.

Desde el informe piloto que calificó en 30% el cumplimiento por la ausencia de evidencia de planificación de implementar un Plan de Género ha habido una planificación y mecanismos para monitorear a través del CTGénero, sin que haya aún financiamiento para asegurar su funcionamiento. La calificación actual sería **60%**.

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.

En cuanto a las políticas de conciliación:

¹⁴ <https://www.ua autonomia.cl/ctgenero/>

¹⁵ https://www.ua autonomia.cl/content/uploads/2026/01/Modelo-para-la-Transversalizacio%E2%95%A0un_compressed.pdf

¹⁶ <https://www.ua autonomia.cl/content/uploads/2026/01/Plan-de-Fomento-validado.pdf>

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% Los 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 pudimos acceder a la información de políticas de conciliación o medidas institucionales implementadas que complementen las medidas legales de postnatal, sala cuna y permiso de amamantamiento, diferenciando entre medidas de conciliación y de corresponsabilidad. Tampoco se pudo saber si existen informes de evaluación de efectividad de medidas de conciliación, ni tampoco si esas acciones se fundamentan o intentan 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.

A pesar de que se hizo la solicitud al departamento correspondiente, no fueron referidas las medidas institucionales implementadas que complementan las medidas legales de postnatal, sala cuna y permiso de amamantamiento, diferenciando las medidas de corresponsabilidad. Tampoco se pudo saber si existe un registro de trabajadores/as que desarrollan labores de cuidado, o si esas acciones se fundamenten o intentan abordar brechas definidas con precisión, impactos medidos o cálculos de costos.

Por estas razones, este subdominio se evalúa con **0%**, al igual como fue evaluado durante la fase piloto de este estudio.

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.
Del mismo modo que durante la fase piloto de este estudio, 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 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.
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 construidos 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.

Hasta la fase piloto 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:

- La **Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (Res. N° 104/2022)**⁶ que implementa y difunde las acciones realizadas en este ámbito, tales como el **Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (Res. N° 103/2022)**⁷ que integra medidas preventivas de comunicación, formación, además del **Protocolo de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género (Res. N° 173/2023)**⁸, que establece los procedimientos para denunciar e investigar conductas de dicha índole dentro de la universidad, y establecer medidas de protección y reparación.
- **Políticas y reglamentos para la prevención de la violencia y la discriminación**, que surge como consecuencia de los avances a nivel país en materia de género, y que implementaron normativas relativas a la Ley 21.643 (Ley Karin). Estas disposiciones se expresan en el **Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo (Res N° 183/2024)**¹² que establece las acciones para la prevención de situaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Mientras que los procedimientos para denunciar, investigar y establecer medidas de reparación en este ámbito se encuentran detallados en el **Reglamento de Investigación y sanción de las denuncias de acoso laboral y violencia interna (Res. N° 184/2024)**¹³.

Sin embargo, hasta el momento de esta actualización no hay información sobre acciones de evaluación y monitoreo de brechas relativos a la operación y/o el conocimiento ampliado de estos 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 (Asociado y Titular). Considerando esos datos, hasta junio de 2024 había en promedio 31% de mujeres jerarquizadas.

Al momento de esta actualización se dispuso de un listado con información hasta abril de 2025. Considerando esos datos, la información de la jerarquización académica con la que medimos este indicador es la siguiente:

Jerarquía	Hombres	Mujeres
3ª Jerarquía (Asociado)	55%	45%
4ª Jerarquía (Titular)	68%	32%

El promedio de mujeres en la jerarquía Asociado y Titular es de **38%**, 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.
-----------------------------------	--

Para la evaluación de este subdominio, se utilizó el **Reglamento del Académico y Carrera académica (Res. N°015/2024)**. Este contempla algunos aspectos a evaluar en este subdominio:

- Entre los años de permanencia requerida (2-4 años) en una categoría para pasar a la inmediatamente superior (Instructor a Asistente, de Asistente a Asociado y de este a Titular), está considerado el tiempo por licencias parentales.
- Las Comisiones Corporativas de Jerarquización y de Jerarquización de Facultad deberán realizarse asegurando la participación equilibrada de cada sexo/género y con al menos un académico de género subrepresentado.
- El reglamento dice que la designación de académicos en cuerpos colegiados será de acuerdo a su jerarquía y de manera equilibrada de sexo/género y con al menos un académico de género subrepresentado.

Además, se evaluó la **composición de las comisiones evaluadoras de contrataciones** en dos períodos: entre los años 2021-2022 y del año 2025. Los datos fueron obtenidos de la VRID. Notablemente, el balance de mujeres vs hombres ha pasado de ser 32% mujeres y 68% hombres al 2022, a ser 53% y 47% en 2025, respectivamente. Podemos decir que la promulgación del **Reglamento del Académico y Carrera académica (Res. N°015/2024)** ha **incidido positivamente en la composición casi paritaria de las comisiones**.

Esto significa que se han tomado medidas afirmativas de distinto tipo para equiparar la participación de hombres y mujeres, así como en los estándares de evaluación se ha valorizado las horas por licencias parentales. Sin embargo, en este reglamento no hay evidencia de un equilibrio de las horas lectivas, un aspecto relevante de considerar.

Podemos decir que los puntos 2 y 4 de los criterios de observación están cumplidos; no así los criterios 1 y 3. Por esta razón, el porcentaje de evaluación se ubica en **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	Mujeres	Hombres	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%	

Hasta el 2024, había 20 grupos de investigación dirigidos por mujeres y 37 dirigidos por hombres. A mediados de 2024 y hasta diciembre de 2025, se constituyeron 15 grupos de los cuales 8 son dirigidos por mujeres y 7 por hombres; en estos 15 grupos hay 81 mujeres y 83 hombres, número que consideramos paritario.

La diferencia entre ambos segmentos es de 6%, por lo que queda en el rango menor al 20%, calificando 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. En la versión piloto de este estudio, se tuvo acceso a un listado de 157 proyectos de investigación vigentes, de los cuales 70 (45%) eran liderados por una mujer y 87 (55%) por un hombre.

En la actualización del índice, constatamos 129 proyectos entre los años 2024-2025, con la siguiente distribución:

	Hombres	Mujeres
Proyectos internos	40	20
Proyectos externos	35	34
TOTAL	75	54

Es de notar que igual número de hombres y mujeres lideran proyectos externos (del circuito ANID), mientras que en proyectos internos lo hace el doble de hombres que mujeres (convocatorias VRID y de la Vicerrectoría de Innovación, principalmente). En total, 75 hombres (58%) y 54 mujeres (42%) lideran proyectos. 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.

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.

No existe un registro de este tipo. Esto podría ser posible a través de la incorporación de las modificaciones al formulario de incentivos de manera que las personas que soliciten incentivos por publicación deban dejar consignado en un sistema de registro los datos de género del artículo publicado. Dado que dicho protocolo no existe, 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 sobre paridad en los roles de publicación se realizó sobre una BBDD extraída de la plataforma Scopus, desde enero de 2024, a enero a mayo de 2026. Se consignaron 768 publicaciones en las cuales existe algún autor con afiliación de la Universidad Autónoma de Chile.

Se utilizaron dos herramientas de análisis. La primera, **Gender Balance Assessment Tool (GBAT)** entrega el porcentaje total de mujeres y hombres en las publicaciones citadas. Con esta herramienta, se obtuvo que de estas publicaciones un 42% de mujeres y 58% de hombres figuran como primeros/as autores.

Luego, se usó la herramienta GCBI-alyzer de la Universidad de Wisconsin-Madison (**GCBI-alyzer – Department of Psychology – UW-Madison**) para evaluar en términos generales, la composición y cantidad de mujeres y hombres citados como primer y último autor/a en las referencias citadas en cada publicación. Esta herramienta sólo considera aquellas referencias que contengan DOI en el formato Crossref, y entrega la proporción de esas referencias categorizadas por Mujer (W: woman) y Hombre (M: men), como sigue:

M/M: hombre primer autor/hombre último autor

W/M: mujer primera autora/ hombre último autor

M/W: hombre primer autor/mujer última autora

W/W: mujer primera autora/mujer última autora

Haciendo este análisis en nuestra BBDD, se obtuvieron los siguientes datos:

M/M: 0,485 Significa que, por cada hombre como primer autor, hay 2 autores hombres de último.

W/M: 0,257 Significa que, por cada mujer de primera autora, hay 4 hombres de último.

M/W: 0,122 Significa que, por cada hombre de primer autor, hay 8 mujeres de última.

W/W: 0,136 Significa que, por cada mujer de primera autora, hay 7 mujeres de última.

Se debe consignar que con esta herramienta no es posible saber si las primeras autorías o de correspondencia pertenecen a autores o autoras de la Universidad Autónoma de Chile. Para eso es necesaria una herramienta que permita consignar esa información. Sin embargo, esta herramienta nos dice que del total de publicaciones en que hay un autor de la Universidad Autónoma, el 61% de los primeros autores son hombres y el 39% son mujeres (diferencia de 22%); mientras que el 74% de los últimos autores (en general autores de correspondencia) son hombres y el 26% son mujeres (diferencia de 48).

Si se promedian ambas diferencias da un valor de 35, por lo que se asigna un valor de **40%** puntos a este subdominio.

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.

Así como en el piloto, esta vez tampoco fue posible obtener datos para este subdominio. Sin embargo, del **Reglamento del académico y carrera académica** es posible evidenciar la acción afirmativa en la conformación de comités de evaluación paritarios: “El reglamento dice que la designación de académicos en cuerpos colegiados será de acuerdo a su jerarquía y de manera equilibrada de sexo/género y con al menos un académico de género

subrepresentado”, lo que responde al criterio 4. Por esta razón, este subdominio se evalúa con **30%**.

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.

Como ocurrió durante el piloto, esta vez tampoco 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 (VcM)**¹⁷ y la **Política de metodología Aprendizaje + Servicio**¹⁸, pudiendo establecer que existe material, procesos formativos y fondos para financiar proyectos internos, pero no se define la relación entre ciencia ciudadana y perspectiva de género.

Por otra parte, se analizaron los proyectos adjudicados como **UA-Lab Territorios en Acción, Conocimientos 2030** y la **Cátedra UNESCO de Educación Científica para la Ciudadanía**¹⁹.

1) Existen instancias de formación y guías de aprendizaje u otro material de enseñanza que permita conocer la ciencia ciudadana.	UA-Lab Territorios en Acción, Cátedra UNESCO de Educación Científica para la Ciudadanía, Conocimientos 2030.	100
2) Existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de ciencia ciudadana con perspectiva de género.	UA-Lab Territorios en Acción, Cátedra UNESCO de Educación Científica para la Ciudadanía, proyectos internos de la VcM	100
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.	UA-Lab Territorios en Acción, Conocimientos 2030.	100
4) La perspectiva de género se encuentra contenida en proyectos de ciencia ciudadana interdisciplinarios, colaborativos y cocreados.	UA-Lab Territorios en Acción, Conocimientos 2030.	100

Dado que en todos los criterios hay al menos un proyecto o política que lo sustenta, es que calificamos este subdominio con **100%** 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.

17 [file:///C:/Users/carolina.oliva/Downloads/RES.-RECTORIA-No-096-2021-Actualiza-Politica-de-Vinculacion-con-el-Medio-de-la-UA_compressed%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/carolina.oliva/Downloads/RES.-RECTORIA-No-096-2021-Actualiza-Politica-de-Vinculacion-con-el-Medio-de-la-UA_compressed%20(1).pdf)

18 file:///C:/Users/carolina.oliva/Downloads/Politica-y-metodologia-de-AS-Evaluacion-de-las-contribuciones-internas-y-externas-de-la-VcM_compressed.pdf

19 <https://www.uautonoma.cl/catedra-unesco-de-educacion-cientifica-para-la-ciudadania/>

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.

Durante la evaluación del piloto, 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”.

Para la actualización del índice, consultamos los siguientes proyectos: **Fondo de Publicación de Revistas Científicas 2024, UA-Lab Territorios en Acción, Ines Ciencia Abierta, Ciencia 2030, y Comunicaciones 2030.**

1) Existen instancias de formación y guías de aprendizaje u otro material de enseñanza que permita conocer la Ciencia Abierta.	Revistas Académicas, UA-Lab Territorios en Acción, Ines Ciencia Abierta, Ciencia 2030, y Comunicaciones 2030.	100
2) Existen fondos internos o externos que permitan desarrollar proyectos de Ciencia Abierta o publicaciones open access.	Revistas Académicas, UA-Lab Territorios en Acción, Ines Ciencia Abierta, Ciencia 2030, y Comunicaciones 2030.	100
3) Se ha definido institucionalmente cuál es la relación de la ciencia abierta con la perspectiva de género.	Revistas Académicas, UA-Lab Territorios en Acción, Ines Ciencia Abierta, Ciencia 2030, y Comunicaciones 2030.	100
4) Existen iniciativas para fomentar las publicaciones de acceso abierto en temáticas que aborden las desigualdades interseccionales.	Revistas Académicas, UA-Lab Territorios en Acción, Ines Ciencia Abierta, Ciencia 2030, y Comunicaciones 2030.	100

Dado que en todos los criterios hay al menos un proyecto o política que lo sustenta, es que calificamos este subdominio con **100%** según la rúbrica.

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 **26** instancias de formación desplegadas en la Universidad sobre este tema, con un total de **1.175** asistentes (**45 asistentes en promedio por evento**), de los cuales **626** eran investigadores/as, autoridades, académicas y/o directores/as de grupos o institutos de investigación, y **549** eran estudiantes en periodo de tesis y posgrado. De los participantes, el 64% eran mujeres y 36% hombres.

El personal que elabora y presenta las instancias de formación es personal idóneo, profesional con posgrados y formación en género, y competente en las diversas actividades propuestas. Las instancias de retroalimentación de dichas actividades, como las encuestas de satisfacción así lo han demostrado.

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.

Tanto en el **Plan de Desarrollo Estratégico**², en la **Política de equidad de género, diversidad e inclusión**⁵, así como en la **Política de Investigación**⁹, se considera y valora la participación de académicos/as en actividades de reflexión y sensibilización de la perspectiva de género, así como la actualización de los nuevos criterios en las políticas nacionales de CTCl. Sin embargo, no se definen criterios y valoraciones de manera explícita respecto a esta participación en la evaluación de la carrera académica. Debido a esto, a este indicador se le asigna un valor de **50%**.

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 de todas las actividades de formación del periodo analizado (talleres, seminarios, charlas magistrales, etc.) se estableció que el promedio de asistencia (45) multiplicado por la cantidad de instancias de capacitación y sensibilización (26) y mensualizado, da como resultado **98**, 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.

Hasta el estudio piloto, no se habían implementado protocolos para el uso de lenguaje no sexista, por lo que ese ítem se reportó como cero (0)

Actualmente, la Universidad Autónoma cuenta con un Manual de investigación con Perspectiva de Género, de autoría de la Unidad de Igualdad, y financiado por los proyectos InES Género y CTGénero, donde se incluye recomendaciones de lenguaje para escritura de proyectos y para la comunicación científica, además de una serie de Guías de apoyo a la investigación y comunicación que incluyen listas de chequeo (checklists) para que investigadores/as de todas las áreas puedan utilizarlo como apoyo. Todas estas herramientas forman parte del Plan de Fomento del CTGénero²⁰ como apoyo a la labor investigativa.

Sin embargo, el material aún no ha sido difundido o socializado entre el cuerpo académico, por lo que este subdominio se califica con **30%**.

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 a la integración de la PdG en sus programas.

Hasta el estudio piloto no había sido posible conseguir información para realizar el cálculo de este subdominio, razón por la cual el indicador se calificó con valor 0.

Para la actualización, se pudo obtener información de los cursos de los programas de Doctorado donde las y los académicos/as imparten sus clases. Para ello, se obtuvo la información de los/as directores/as de los doctorados y el resultado es el siguiente:

- **Doctorado en Ciencias Biomédicas:** Del total de cursos (7), ninguno tiene perspectiva de género (PdG). Sólo el curso de "Seminario Bibliográfico II (Redacción de Proyecto)" recientemente incorporó temática de género (14,3%).
- **Doctorado en Ciencias Aplicadas:** Del total de cursos (10), ninguno tiene PdG (0%)
- **Doctorado en Ciencias Sociales:** Del total de cursos (12), tienen 1 electivo de género (8,3%)
- **Doctorado en Derecho:** Del total de cursos (16), 4 de ellos incluyen PdG (25%)

El promedio para este subdominio es **16%**

²⁰ <https://www.uautonoma.cl/ctgenero/publicaciones/>

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.

Este subdominio 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, se puede constatar que la inclusión de la perspectiva de género está explícitamente señalada en el **Objetivo Estratégico 6 de la Política de Investigación**⁹ 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.

Criterio 1): Se han desarrollado guías y protocolos que operativicen dichas indicaciones:

- **Guía para la escritura de proyectos de investigación con perspectiva de género**²¹ y una **Guía de apoyo para investigar con perspectiva de género**²², ambas en formato para imprimir y con listas de chequeo (checklists) prácticas para todas las etapas de la investigación, incluyendo la comunicación de los resultados.
- Un Manual impreso para integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la investigación *“La ciencia que queremos: Manual para integrar la perspectiva de género e interseccionalidad en la investigación”*
- Un libro impreso *“Cosas que decimos (y nunca pensamos). 88 ideas para entender el género”*.

Criterio 2): Los **proyectos internos de investigación** financiados por la Vicerrectoría de investigación y Doctorados (VRID), tienen en sus bases el requisito de que los proyectos deben ser paritarios. Otros proyectos financiados con fondos externos (InES Género, CTGénero) han entregado proyectos que incluyen otros requisitos: i) que sean liderados por una mujer; ii) o liderados por un hombre pero que incluyan perspectiva de género en su formulación; iii) o que sean estudios de género.

Criterio 3): Este material se ha difundido en un sinnúmero de talleres en las diferentes sedes de la universidad. A pesar de no considerar aspectos puntuales de cada disciplina, tienen ejemplos aplicados de todas las áreas. Sin embargo, la ejecución de su uso en otros contextos no es obligatoria ni tampoco hay seguimiento al respecto.

Criterio 4): Se conoce el número de proyectos adjudicados, y por ende, con requerimiento cumplido (ver 2). Sin embargo, no hay seguimiento de si otros proyectos que postulan a otros concursos han incorporado perspectiva de género también.

Por estas razones, el indicador se califica en el puntaje máximo de **60%**.

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?

21 <https://www.uautonoma.cl/ctgenero/publicaciones/>

22 <https://www.uautonoma.cl/ctgenero/publicaciones/>

Rúbrica/fórmula de cálculo	0% No cumple ninguno de los criterios 1-20% Cumple 1 de los criterios 20-40% Cumple 2 de los criterios 40-60% Cumple 3 de los criterios 60-100% 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 (17-20), se obtuvo una BBDD de la plataforma Scopus que extrajo un listado de **760 artículos** indexados en los que hay al menos un/a autor/a con afiliación de la Universidad Autónoma. De ellos, se seleccionaron de manera aleatoria 25 artículos de autores/as afiliados a una de las cinco Facultades incluidas en esta actualización, y en la medida que fuera posible acceder al artículo completo y leer su contenido.

A cada artículo se aplicó la lista de cotejo con los criterios de observación 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.

Dado que cada uno de los 5 artículos evaluados por facultad tenía mediciones diferentes, se promediaron las cinco mediciones de los artículos para cada criterio. Esto entrega valores que no se ajustan a las rúbricas de cálculo que habíamos definido originalmente. Por lo tanto, se establecieron rangos de asignación de puntajes, como se consigna en las rúbricas o fórmulas de cálculo de cada tabla.

En el caso del subdominio 17 que mide la formulación de ideas e hipótesis sensibles al género, el indicador promedio por Facultad es:

Facultades	Arquitectura-Medio Ambiente	Administración y Negocios	Ingeniería	Educación	Derecho	Total
Formulación e Hipótesis	0%	0%	12%	28%	20%	12%

En el caso de la incorporación de fundamentos, ideas e hipótesis sensibles al sexo/género en la investigación, el indicador da como resultado **12%**.

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 ¿generaliza una de las categorías como representativa de todos los casos? 6) Si la metodología no distingue la dimensión de sexo/género, entonces ¿cuestiona las limitaciones del diseño?
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. 80% Cumple 4 de los criterios. 100% Cumple 5 de los 6 criterios.
Criterio muestral	Muestra de artículos publicados y de proyectos de investigación con financiamiento externo en curso.

En el caso del subdominio 18 que mide el diseño y metodologías sensibles al género para el desarrollo de la investigación, el indicador por Facultad es:

Facultades	Arquitectura-Medio Ambiente	Administración y Negocios	Ingeniería	Educación	Derecho	Total
Diseño y Metodologías	12%	24%	12%	60%	20%	26%

El promedio de la medición de este indicador arrojó un valor de **26%**.

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.

En el caso del subdominio 19 de análisis y discusión de resultados sensibles al género, el indicador promedio por Facultades es:

Facultades	Arquitectura-Medio Ambiente	Administración y Negocios	Ingeniería	Educación	Derecho	Total
Análisis y Discusión	0%	18%	20%	38%	20%	19%

El promedio de la medición de este indicador arrojó un valor de **19%**.

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.

En el caso del subdominio 20 de divulgación de resultados con perspectiva de género, el indicador promedio por Facultad es:

Facultades	Arquitectura-Medio Ambiente	Administración y Negocios	Ingeniería	Educación	Derecho	Total
Divulgación	30%	30%	30%	36%	36%	32%

El promedio de la medición de este indicador arrojó un valor de **32%**.

Al observar de manera integrada estos indicadores, se puede señalar 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 de este análisis es que los estudios del área Educación y Derecho tienen en general mejores indicadores que los estudios en las otras áreas.

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 artículos publicados y 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 artículos publicados y 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.

Para calcular este valor, se utilizó la herramienta Gender Balance Assessment Tool (GBAT). Con ella se calculó el porcentaje de mujeres y hombres como primer autor/a en el listado de referencias de cada artículo examinado. La información obtenida se resume aquí:

Primer autor/a	Arquitectura-Medio Ambiente	Administración y Negocios	Ingeniería	Educación	Derecho	TOTAL
Mujer	43,6%	38,8%	58,4%	50,0%	40,0%	46,2%
Hombre	56,4%	61,2%	41,6%	50,0%	60,0%	53,8%
	12,8	22,4	16,8	0	20	7,6

El indicador arroja que 2 de las 5 Facultades tienen citaciones que tienen < 15% de diferencia entre hombres y mujeres (establecido como el doble de la diferencia de los promedios). Eso corresponde al **40%**.

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.

En el estudio piloto, el resultado de este subdominio fue en el rango de 60%.

En el nuevo cálculo actualizado, del total de transferencias realizadas (n = 60), 40 fueron dirigidas por mujeres y 20 por hombres, por lo que la diferencia entre ambos grupos es de 33%, lo que ubica este resultado en el rango de **40%** 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.

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

En la actualización de esta medición, hay solo una patente solicitada en el periodo consultado, en la cual participan 3 personas externas y 1 mujer de la Universidad Autónoma. Dado que el cálculo podría no ser preciso y considerando que la tramitación de patentes puede tardar años, decidimos sumar las solicitudes acumuladas.

De las 8 patentes vigentes, hay 9 mujeres (24%) y 15 hombres (41%) pertenecientes a la universidad del total de personas involucradas. Dado que la diferencia entre ambos es 17, el puntaje asignado a este indicador es **100%**.

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.

Existe sólo 1 emprendimiento de la universidad y es de autoría de hombres. Esto deja el indicador en el rango del **0%**.

6. Conclusiones y recomendaciones

En este proceso de actualización del índice de transversalización, las conclusiones se refieren al proceso de aplicación del instrumento, al proceso de búsqueda de información y cálculo que se despliega una vez definido el indicador.

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. Por esta razón podemos decir que el índice logra cumplir su tarea y es una herramienta útil.

Resumen de aspectos destacados

Los resultados de la actualización a diciembre de 2025 muestran un índice general de 49 puntos, 10 puntos porcentuales más respecto de los 39 puntos obtenidos en el levantamiento piloto inicial. Algunas de las razones que explicarían esta mejora son:

- La institución logra consolidar una serie de documentos de relevancia como el Plan de Desarrollo Estratégico y la Política de investigación, entre otros, que consolidan la equidad de género y la diversidad como aspectos que mejoran la convivencia y aseguran la generación de conocimiento de calidad. Se valora la exigencia de paridad en la composición de Comités de evaluación y jerarquización, entre otras acciones.
- La mejora en las instancias de reconocimiento a través de numerosos proyectos que reconocen la inclusión de la Ciencia Ciudadana, la Ciencia Abierta y la masiva ocurrencia de instancias de formación, aspectos que se consideran como relevantes para la cultura organizacional.
- También destaca la paridad en el número y composición de grupos de investigación, una diferencia menor en el liderazgo de proyectos internos y externos entre mujeres y hombres (menos del 20%).

Espacios de mejora y Brechas críticas

El ámbito de investigación sigue siendo el más desafiante, con solo 28 puntos generales. El análisis se basó en una muestra de 25 artículos científicos de académicos/as afiliados a alguna de las cinco Facultades incluidas en este estudio (5 artículos por Facultad). Existen variaciones significativas entre las distintas facultades de la Universidad Autónoma de Chile, destacando especialmente las áreas de Educación y Derecho con los indicadores más favorables en términos generales. Algunos de los datos más relevantes se resumen a continuación:

- En cuanto a la transversalización de género en la fundamentación e hipótesis, metodología y análisis de resultados sensibles al género, la Facultad de Educación obtuvo los resultados más altos, con un total de 40,5 puntos promedio en todos los aspectos de investigación medibles, seguida bien atrás por las Facultades de Derecho (24) e Ingeniería (18,5). En contraste, las Facultades de Arquitectura-Medio Ambiente y Administración y Negocios registraron los menores niveles de transversalización.
- El análisis muestra que la incorporación de hipótesis sensibles al género en promedio es muy baja (12%), en todas las facultades. La Facultad de Derecho presenta el mejor porcentaje de cursos de doctorado que integran contenidos de género, pero en general la docencia de postgrado integra escasamente estos contenidos (promedio de 16% en los cuatro programas de Doctorado)
- A nivel de citaciones, las investigaciones publicadas de la Facultad de Educación presentan en promedio paridad completa. Le siguen Arquitectura y Medio Ambiente, y más atrás Ingeniería. Cabe resaltar que esta es solo una muestra aleatoria frente al universo de artículos publicados durante el periodo de estudio, pero representativo del total. Pero también permite ver que espacios de mejora tanto a nivel de investigadores/as, como a nivel colectivo y lo que las facultades pueden proponer como mejoras.

Cabe hacer notar que, aunque el criterio muestral originalmente especificaba evaluar los aspectos del Dominio IV a partir de los proyectos de investigación postulados/adjudicados, finalmente se optó por usar los artículos de investigación ya publicados, no sólo para tener un corpus de datos más grande, sino porque se trata de investigaciones ya validadas.

Desafíos de Información

El 12,5% de los indicadores no pudieron ser medidos por falta de información institucional disponible, destacando la ausencia de datos sobre brechas salariales (0%) y la falta de registros sobre denuncias resueltas de acoso y discriminación (0%). 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 el caso particular de esta actualización, 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. Eso permitiría plantear si es necesario modificar un cierto indicador basado en la factibilidad de obtener una información, o hacer un cálculo a partir de una información base, o simplemente si no se ha recibido la información requerida de parte de la entidad responsable, durante el estudio piloto ni tampoco durante esta medición.

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	Baja
	Políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/familiar y laboral y uso del presupuesto con perspectiva de género	3.1	Media
		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	Media
	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	Media
	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 valorización 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	Baja
		13.2	Baja
		13.3	Baja
	Lenguaje inclusivo no sexista	14	Media
	Docencia con perspectiva de género	15	Media

Dominio	Subdominio	Nº	Nivel de dificultad
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	Alta
	Paridad en la generación de patentes	23	Alta
	Paridad en la generación de emprendimientos	24	Alta

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 esta razón 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.

Finalmente, 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. Pero otra área se refiere a los datos de las publicaciones académicas, cuyo examen exhaustivo requiere muchos recursos y búsqueda en sistemas de BBDD externos que no consideran todos los elementos que se buscan a través de este instrumento. Una de las recomendaciones que surgen del estudio es avanzar hacia una mayor sistematización de los registros administrativos, especialmente en el departamento de Recursos Humanos y en la Vicerrectoría de Investigación, para facilitar monitoreos sucesivos y la sistematización de la incorporación de aspectos de género en todo el ciclo de la investigación. Establecer un registro administrativo de las investigaciones que son publicadas, como un registro de

distribución sexo/género de autores/as y ubicación en el orden de autorías, entre otras, podría facilitar esas mediciones posteriores.

Creemos que el índice es una herramienta funcional y factible que permite representar una realidad compleja con pocos recursos pero no es un fin en sí mismo, sino un mecanismo operativo para transformar las declaraciones de principios en realidades concretas dentro de la cultura universitaria de la Universidad Autónoma de Chile.

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-Pflaum, 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 académica 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/a 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 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	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 autorías	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 identifiquen 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 de sexo/género, entonces ¿generaliza una de las categorías como representativa de todos los casos? 6) Si la metodología no distingue la dimensión de sexo/género, entonces ¿cuestiona las limitaciones del diseño?	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 80% Cumple 4 de los 5 criterios 100% Cumple 5 de los 6 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 disciplinarias 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
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%)

Nº	ID	Criterios de observación	Tipo de indicador	Rúbrica/fórmula de cálculo
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.

Análisis de indicadores para artículos publicados: FACULTAD DE EDUCACIÓN									
17	Problema	Verificación de incorporación de elementos sensibles al sesgo en la formulación e hipótesis de investigación, lo es el planteamiento de la hipótesis de investigación y la hipótesis.	Resultado de gestión	50% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 80% Cumple 4 de los criterios 100% Cumple 5 de los criterios	30%	50%	20%	20%	Compartir el Proyecto de Investigación en la Plataforma de Investigación de la Facultad de Educación
18	Metodología	1) ¿Se analiza si la investigación propone tendrá un impacto diferenciado en los beneficiarios? 2) ¿Se propone consideración de género en la metodología de investigación? 3) En el caso de no incorporar la variable sesgo, ¿se exponen las limitaciones de la investigación propuesta? La metodología elegida en una investigación impacta en los resultados y por ende en la interpretación y conclusión de una investigación. 2) ¿La metodología de recolección y análisis de datos permite diferenciar el sesgo durante todo el ciclo de proyecto? 3) ¿Los instrumentos de investigación son formalizados con lenguaje positivo, evitando los estereotipos o sesgos intrínsecos en la metodología? 4) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 5) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 6) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación?	Resultado de gestión	50% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 80% Cumple 4 de los criterios 100% Cumple 5 de los criterios	30%	50%	40%	60%	Compartir el Proyecto de Investigación en la Plataforma de Investigación de la Facultad de Educación
19	Resultados y análisis	1) ¿Se analiza si la investigación propone tendrá un impacto diferenciado en los beneficiarios? 2) ¿Se propone consideración de género en la metodología de investigación? 3) En el caso de no incorporar la variable sesgo, ¿se exponen las limitaciones de la investigación propuesta? La metodología elegida en una investigación impacta en los resultados y por ende en la interpretación y conclusión de una investigación. 2) ¿La metodología de recolección y análisis de datos permite diferenciar el sesgo durante todo el ciclo de proyecto? 3) ¿Los instrumentos de investigación son formalizados con lenguaje positivo, evitando los estereotipos o sesgos intrínsecos en la metodología? 4) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 5) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 6) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación?	Resultado de gestión	50% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 80% Cumple 4 de los criterios 100% Cumple 5 de los criterios	30%	50%	40%	60%	Compartir el Proyecto de Investigación en la Plataforma de Investigación de la Facultad de Educación
20	Conclusiones y recomendaciones	1) ¿Se analiza si la investigación propone tendrá un impacto diferenciado en los beneficiarios? 2) ¿Se propone consideración de género en la metodología de investigación? 3) En el caso de no incorporar la variable sesgo, ¿se exponen las limitaciones de la investigación propuesta? La metodología elegida en una investigación impacta en los resultados y por ende en la interpretación y conclusión de una investigación. 2) ¿La metodología de recolección y análisis de datos permite diferenciar el sesgo durante todo el ciclo de proyecto? 3) ¿Los instrumentos de investigación son formalizados con lenguaje positivo, evitando los estereotipos o sesgos intrínsecos en la metodología? 4) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 5) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 6) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación?	Resultado de gestión	50% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 80% Cumple 4 de los criterios 100% Cumple 5 de los criterios	30%	50%	40%	60%	Compartir el Proyecto de Investigación en la Plataforma de Investigación de la Facultad de Educación
21	Conclusiones y recomendaciones	1) ¿Se analiza si la investigación propone tendrá un impacto diferenciado en los beneficiarios? 2) ¿Se propone consideración de género en la metodología de investigación? 3) En el caso de no incorporar la variable sesgo, ¿se exponen las limitaciones de la investigación propuesta? La metodología elegida en una investigación impacta en los resultados y por ende en la interpretación y conclusión de una investigación. 2) ¿La metodología de recolección y análisis de datos permite diferenciar el sesgo durante todo el ciclo de proyecto? 3) ¿Los instrumentos de investigación son formalizados con lenguaje positivo, evitando los estereotipos o sesgos intrínsecos en la metodología? 4) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 5) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación? 6) ¿Se evaluó el impacto de los sesgos en los resultados de la investigación?	Resultado de gestión	50% No cumple ninguno de los criterios 20% Cumple 1 de los criterios 40% Cumple 2 de los criterios 60% Cumple 3 de los criterios 80% Cumple 4 de los criterios 100% Cumple 5 de los criterios	30%	50%	40%	60%	Compartir el Proyecto de Investigación en la Plataforma de Investigación de la Facultad de Educación

[illegible]

Análisis de indicadores para artículos publicados: FACULTAD DE ARQUITECTURA Y MEDIO AMBIENTE

The indicators of gender in research and innovation management and education range from a neutral or single gender	Criterios basados en el nivel de transversalización de género en la gestión de la investigación y la innovación	Effect of the transversalization of gender in research and innovation management and education on the transversalization of gender in research and innovation management and education	Criterios basados en el nivel de transversalización de género en la gestión de la investigación y la innovación	Autonomous Research, Innovation and Education
17	Problemas	1) ¿Se ha considerado la perspectiva de género en la formulación y la hipótesis? 2) ¿Se ha considerado la perspectiva de género en la fundamentación o conceptualización del problema? 3) ¿Se ha considerado la perspectiva de género en el diseño general o al menos un objetivo específico? 4) ¿Se analiza o la investigación propuesta tendrá un impacto diferencial en mujeres? 5) ¿Se analiza o la investigación propuesta tendrá un impacto diferencial en hombres? 6) ¿La propuesta considera bibliografía que sustente las afirmaciones/hipótesis de género en el ámbito particular de la investigación?	100% No cumple ninguno de los criterios 80% Cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 40% Cumple 3 de los criterios 20% Cumple 4 de los criterios 0% Cumple 5 de los criterios	Autonomous Research, Innovation and Education
18	Metodología	1) ¿La metodología de investigación y análisis de datos permite diferenciar los resultados de género? 2) ¿Los instrumentos de investigación son adecuados para trabajar con mujeres, hombres y niños? 3) ¿Se han considerado los sujetos implicados en los resultados de investigación? 4) ¿Se han considerado los sujetos implicados en los resultados de investigación? 5) ¿Se han considerado los sujetos implicados en los resultados de investigación? 6) ¿Se han considerado los sujetos implicados en los resultados de investigación?	100% No cumple ninguno de los criterios 80% Cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 40% Cumple 3 de los criterios 20% Cumple 4 de los criterios 0% Cumple 5 de los criterios	Autonomous Research, Innovation and Education
19	Resultados y conclusiones	1) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 2) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 3) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 4) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación?	100% No cumple ninguno de los criterios 80% Cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 40% Cumple 3 de los criterios 20% Cumple 4 de los criterios 0% Cumple 5 de los criterios	Autonomous Research, Innovation and Education
20	Uso de datos y resultados	1) ¿Se han considerado los datos y resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 2) ¿Se han considerado los datos y resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 3) ¿Se han considerado los datos y resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación?	100% No cumple ninguno de los criterios 80% Cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 40% Cumple 3 de los criterios 20% Cumple 4 de los criterios 0% Cumple 5 de los criterios	Autonomous Research, Innovation and Education
21.1	Resultados y conclusiones	1) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 2) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación? 3) ¿Se han considerado los resultados de género en la interpretación y conclusión de una investigación?	100% No cumple ninguno de los criterios 80% Cumple 1 de los criterios 60% Cumple 2 de los criterios 40% Cumple 3 de los criterios 20% Cumple 4 de los criterios 0% Cumple 5 de los criterios	Autonomous Research, Innovation and Education

