

HUELLA DE GÉNERO 2.0

Actualización 2025

Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento



ÍNDICE

Prólogo	4
Fuentes consideradas en la actualización del documento y sus objetivos asociados	7
Diagnóstico de la primera versión de la Huella de Género y del Modelo de Madurez	49
Metodología para la aplicación del instrumento Huella de Género 2.0	54
Enfoque Integral de Igualdad de Género	67
Glosario	72
Referencias Bibliográficas	83
Agradecimientos	89





PRÓLOGO

Durante el año 2021, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (en adelante MinCiencia), junto con Comunidad Mujer, desarrollaron el proyecto **Huella de Género**, iniciativa que se realizó gracias a un trabajo colectivo y participativo con equipos de las universidades¹, y que tuvo como resultado dos herramientas publicadas el año 2021: “**Huella de Género: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades**” y un “**Modelo de Madurez**”. Estas herramientas permitieron su aplicación en el ambiente universitario de investigación y aportaron información relevante a las IGC para el cierre de las brechas y desigualdades de género identificadas en la medición.

Esta primera formulación de un documento estandarizado y aplicable en las universidades resultó especialmente útil en el contexto de los instrumentos de Innovación en Educación Superior, InES de Género², que lo utilizaron de manera voluntaria, donde se definió una línea base que consideraba algunos de los indicadores de la Huella de Género para generar un diagnóstico, el que era requisito para postular a este financiamiento.

Desde el año 2021 a la fecha, se ha recorrido un camino con grandes avances en temáticas de género en el ámbito de la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI). Entre ellos la actualización de la propia Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI y su Plan de Acción al 2030 (2024), los cuales han generado la necesidad de actualizar la Huella de Género y su Modelo de Madurez, con el propósito de alinearlos con los nuevos objetivos gubernamentales, la actualización de normativas, promulgación de nuevas leyes en la materia, el diagnóstico de las entidades que aplicaron la primera versión, junto con otros cambios acontecidos desde su publicación.

Para diseñar esta nueva versión del documento, primero se analizó de manera acabada el escenario normativo vigente, los lineamientos de las nuevas políticas públicas que establecen el quehacer del MinCiencia y el contexto actual de las problemáticas de género, en particular, en la investigación. Como segunda etapa, se realizaron mesas de trabajo y entrevistas con actores relevantes, tanto de las universidades como representantes de las instituciones de gobierno relacionadas, con el fin de obtener retroalimentación de la primera versión del documento y de las variables consideradas de mayor importancia para medir las brechas y desigualdades de género dentro del sistema CTCI. Finalmente, toda la información recabada fue clasificada según materia, importancia y representada mediante indicadores formulados de tal manera que puedan ser objetivos, medibles y que reflejen con precisión la brecha o desigualdad que representa.

¹ El proyecto «Huella de Género» (2021) formó parte de una cooperación técnica que incluyó la asesoría experta de ComunidadMujer con el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Su objetivo fue convocar a las instituciones del sistema CTCI a un proceso de co-construcción de herramientas que permitieran que cada una pueda evaluarse y tener una «huella», basada en los mejores indicadores consensuados por la misma comunidad, que defina cuánto han avanzado hacia una igualdad sustantiva de género en el ámbito de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). El desarrollo de estas herramientas involucró un trabajo colectivo a lo largo de casi un año, que incluyó mesas de diálogo con investigadores/as, expertos/as en temáticas de género y directores/as en instituciones I+D+i; jornadas participativas con más de 30 universidades, y un proceso de pilotaje en 2 universidades.

² Instrumento financiado por ANID, que entrega fondos para el desarrollo de capacidades para disminuir las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e.



Como resultado del proceso, liderado por el MinCiencia, elaboró el presente documento “Huella de Género 2.0: Manual para la Gestión de la Investigación, Desarrollo e Innovación con Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento”. Aunque esta versión presenta diferencias con la anterior, mantiene el propósito central de avanzar en la disminución de brechas y desigualdades de género en el contexto de la investigación, enriqueciendo la medición con una perspectiva actualizada, que incorpora los avances de los últimos dos años, donde destacan la adopción de nuevos estándares, los requerimientos recientes derivados de la promulgación de leyes y de la concientización dentro de las Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC).

Se espera que esta metodología renovada permita a las instituciones establecer ciclos permanentes de diagnóstico, evaluación y mejora de su estado en la gestión de la igualdad de género. Además, busca proporcionar un marco de referencia que facilite la comparación, tanto a nivel interno, dentro de sus estructuras funcionales, como externo, con otras instituciones, teniendo el objetivo principal de fomentar un trabajo sistemático para reducir brechas y desigualdades en el ámbito de Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e) nacional.





Parte I

FUENTES CONSIDERADAS EN LA ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTO Y SUS OBJETIVOS ASOCIADOS

Para la actualización del documento, se realizó un levantamiento exhaustivo de los documentos relevantes, tanto normativos como de gestión de indicadores, en el contexto de género, diversidad e inclusión. El objetivo de esta recopilación fue identificar los avances en el uso del lenguaje, los nuevos estándares establecidos y las iniciativas exitosas implementadas por organizaciones que han trabajado en la reducción de brechas y desigualdades estructurales de género. También se buscó recoger experiencias sobre la generación de diagnósticos institucionales, orientados a definir acciones específicas para lograr estos objetivos.

Para complementar la revisión documental, se llevaron a cabo procesos de levantamiento de información cualitativa que capturaron la experiencia de la aplicación de la primera versión del documento Huella de Género, así como de la generación de diagnósticos institucionales. Este enfoque permitió identificar oportunidades de mejora y potenciales dificultades en la implementación del instrumento.

A continuación, se presenta una síntesis de los objetivos de cada una de las fuentes de información revisadas, con el fin de asignar el peso adecuado a cada elemento dentro del universo recopilado, lo que permitirá detectar los más relevantes e incorporarlos en la matriz de indicadores actualizada del instrumento Huella de Género.

1. Actualización de Políticas Públicas de CTCI

Para la revisión de los documentos se realiza según los siguientes pasos, con el objetivo de poder incorporar en la nueva versión de la Huella de Género las diferencias y avances detectados con respecto al documento anterior:

- Identificar los objetivos del documento.
- Identificar en cada uno de los objetivos del documento los que se relacionan con igualdad de género en la gestión de la investigación, desarrollo e innovación en el ámbito de las IGC.
- Identificar si el objetivo se cumple con algún indicador de la primera versión de la Huella de Género.
- Si el objetivo está cubierto por algún indicador de la Huella de Género existente se revisa si se debe hacer alguna actualización (lenguaje, meta, dimensiones, etc.)



- Si el objetivo no está cubierto por algún indicador de la Huella de Género existente, se analiza la relevancia de su cumplimiento en el contexto de la igualdad de género en la gestión de la investigación, desarrollo e innovación en el ámbito de las IGC y según eso se incorpora en un nuevo indicador.

A. Actualización de la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación del MinCiencia (2024)

La actualización de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI tiene como objetivo aportar a una comprensión más compleja de la problemática, que considere no sólo las brechas y desigualdades de género en el sistema de CTCI sino también las desigualdades estructurales de género, de modo que permita avanzar sustantivamente hacia la igualdad de género. Junto con ello, la actualización de la Política se funda en varios ejes, siendo los más relevantes para la actualización de este documento los siguientes:

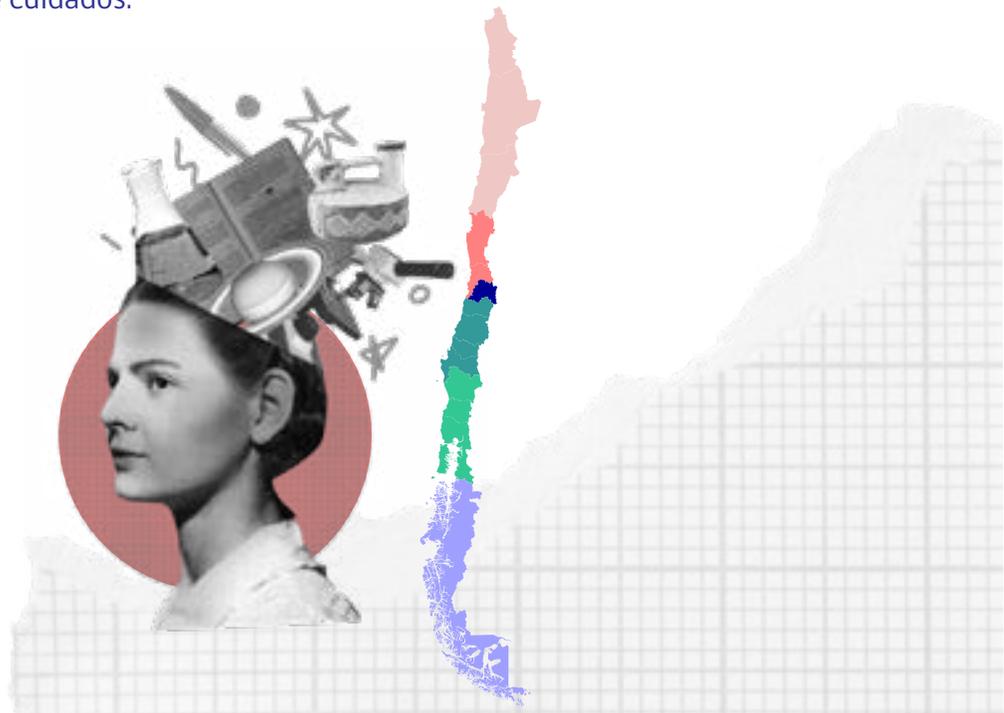
- Incorporación del marco normativo internacional que impulsa al Estado de Chile en este ámbito, del cual derivan compromisos que deben ser materializados.
- Reflejar los cambios sucedidos desde su primera versión.
- Avance de la normativa nacional que ha sido impulsada producto de las demandas actuales en materia de igualdad de género y promoción de ambientes libres de todo tipo de violencia, acoso y discriminación de género.

Relacionado con la actualización de la Política, surge la revisión de la importancia de los siguientes indicadores relacionados:

- Políticas y planes institucionales sostenibles y robustos, que permitan definir acciones concretas, monitorearlas y levantar propuestas de mejora continua para cerrar las brechas y desigualdades estructurales de género en la CTCI, permitiendo, además, erradicar las prácticas de discriminación, acoso y todo tipo de violencia contra las mujeres y diversidades sexo genéricas.
- Medición de la brecha de género "Vertical" en la trayectoria académica. Las mediciones indican que el ingreso a pregrado y magíster tienden a la paridad, generando una brecha al ingreso del doctorado, la que se va ampliando conforme avanza la jerarquización académica.
- Manifestación salarial de la brecha de género.
- Incorporación de los enfoques de interculturalidad e interseccionalidad en la transversalización de género, que elimine el esquema de pensamiento binario, visibilizando otras condiciones que afectan las trayectorias y generando conocimiento en términos de robustecimiento de datos.



- Corresponsabilidad de género para avanzar en una distribución equitativa de las labores de cuidado.
- Enfoque territorial que permita reconocer las especificidades territoriales, posibilitando la identificación de grupos diversos de mujeres y sus demandas específicas.
- Asegurar igualdad sustantiva de oportunidades, que permita a la diversidad de mujeres aumentar su participación y desarrollo pleno, especialmente, en aquellas áreas donde se ven subrepresentadas, tales como la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM o STEM, por su sigla en inglés) y/o aquellos espacios de liderazgo o toma de decisiones estratégicas.
- Asegurar no solamente el ingreso de las mujeres a carreras STEM o espacios altamente masculinizados dentro de sus trayectorias, sino que la permanencia y desarrollo pleno dentro de ellas.
- Inclusión no solamente de las mujeres, sino que también de las personas de las diversidades sexo genéricas.
- Medición de la participación en los ámbitos de desarrollo y producción científica.
- Promover el acceso equitativo, la colaboración y asociatividad, el desarrollo profesional y el liderazgo de la diversidad de mujeres en cargos de alta relevancia y de toma de decisiones.
- Visibilizar y reconocer a la diversidad de mujeres como referentes, reconocer sus aportes a la creación de conocimiento, como personas líderes que exploran y desafían lo establecido, que entregan nuevas comprensiones, y que transforman su conocimiento en soluciones para los desafíos del país.
- Crear, fortalecer y promover mecanismos que permitan avanzar en la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, en coordinación y articulación con la política gubernamental de cuidados.



B. Plan de Acción al 2030 para la implementación de la actualización de la Política Nacional de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

Al aprobar la actualización de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI, el Consejo Asesor para la Igualdad de Género en CTCI, participó en la elaboración y revisión del Plan de Acción al 2030, para efectos de renovarla en sintonía con el nuevo texto y plantear las acciones necesarias que permitan materializar los nuevos objetivos plasmados en el plan.

Se relevan las siguientes acciones indicadas en el plan de importancia para el documento, considerando su relación con igualdad de género en la investigación:

- InES Género: Fondo, estudios relacionados con Proyectos InES Género y Red InES de Género.
- Huella de Género: Manual y guía para monitorear avances en igualdad de género en universidades.
- Promoción de la Equidad de Género en Becas y Fondos de Investigación: Incorporación de criterios de género en bases de fondos públicos de ANID y MinCiencia y enfoques lineamientos para erradicar la violencia y discriminación en el ámbito científico.
- Género en Acreditación de Investigación: Trabajo con la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en evaluación de universidades.
- Programa de Liderazgo para Mujeres en CTCI (Li*Fem): Formación para mujeres científicas en liderazgo y reformulación en 2024 con mirada crítica de género.
- Proyecto OBSERVA: Observatorio de datos en ciencia y tecnología con enfoque de género y publicación de estadísticas sobre participación femenina en investigación.
- Radiografía de Género en CTCI: Reporte bienal sobre brechas de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.
- Repositorio Abierto de Estudios de Género: Espacio en ANID para acceder a investigaciones sobre género financiadas con fondos públicos.
- Plan de Estudios en Género en CTCI: Línea de investigación en MinCiencia para monitorear avances en igualdad de género.



C. Agenda Mejor Trabajo en Investigación

El objetivo general del documento es establecer un marco y planes de acción que contemplen una perspectiva intersectorial para el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el sistema CTCI, con medidas que consideran la igualdad de género, las diferentes trayectorias en investigación y la incorporación de la dimensión sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar en I+D+i.

En las medidas que propone la agenda, se relevan los siguientes indicadores relacionados con la investigación en universidades y en temáticas de género:

- Mayor transparencia en la determinación de los salarios, sobre todo para el personal técnico. Es crucial establecer directrices y criterios claros para determinar los salarios en función del nivel de calificación y experiencia, a fin de eliminar cualquier sesgo previo.
- Analizar la posibilidad de contar con investigadoras/es que no están necesariamente implicados en actividades docentes, a fin de mejorar la inserción laboral.
- Disminuir la precariedad laboral en cuanto a las mujeres y diversidades sexo genéricas, donde las diferencias se dan por el rol tradicional asignado a este grupo, en una visión social patriarcal, referido a la formación de familia, crianza de hijos y/o cuidado de algún familiar.
- Estandarización entre instrumentos sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan en proyectos de investigación.
- Disminuir las brechas y desigualdades que se producen a medida que se avanza en puestos académicos y de investigación, considerando las diversas trayectorias.
- Incentivar a que las universidades regulen la nueva categoría de investigador postdoctoral en la carrera académica de las universidades que realicen investigación.
- Disminuir la segregación vertical en I+D, permitiendo la participación en roles de liderazgo o toma de decisiones.
- Disminuir las brechas y desigualdades de género en contratación en investigación en I+D.
- Aplicación de políticas laborales en I+D+i que promuevan la igualdad de género.
- Aplicación de políticas educacionales que incentiven a más mujeres a cursar estudios superiores y carreras profesionales vinculadas a la investigación.
- Disminución en la frecuencia en la invasión del tiempo privado en el marco de sus funciones en proyectos de I+D+i.
- Aplicación de medidas que promuevan un mayor equilibrio y diversidad de género en los puestos de toma de decisiones dentro del sistema.



- Aplicación de medidas que fomenten la responsabilidad compartida y permitan que más mujeres accedan a los puestos de toma de decisiones.
- Concientización sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigida a equipos de investigación.

D. Instrumento InES Género (Bases concursables 2024)

Los proyectos de Innovación en Educación Superior (InES) de Género nacen en mayo de 2021, al alero del lanzamiento de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCL del MinCiencia. Este instrumento está dirigido a Instituciones de Educación Superior (IES) estatales y/o privadas reconocidas por el Estado (Acreditadas).

El objetivo de este instrumento es desarrollar capacidades para la implementación de un Plan de Desarrollo que permita disminuir las brechas y desigualdades de género en los ámbitos de I+D+i+e de base científica tecnológica, otorgando una valiosa oportunidad a las universidades para trabajar en la reducción de las desigualdades de género y brechas tanto horizontales como verticales.

En la medición de la línea base se deben medir los siguientes indicadores:

- Existencia de normativa/s de algún tipo (políticas, protocolos, etc.) en el ámbito de la I+D+i+e.
- N° de acciones de I+D+i+e con perspectiva de género.
- Diferencia total en JCE³ entre hombres y mujeres, jerarquizados en planta regular u ordinaria, en la institución.
- Diferencia total en JCE entre hombres y mujeres, jerarquizados en planta regular u ordinaria, en la institución que realiza actividades de investigación y desarrollo.
- Diferencia entre mujeres y hombres en el N° de proyectos liderados de I+D+i+e que obtuvieron financiamiento de todas las fuentes.
- Diferencia entre mujeres y hombres en el monto promedio de financiamiento de proyectos liderados de I+D+i+e que obtuvieron financiamiento de todas las fuentes.
- Participación de académicas y/o investigadoras en puestos de liderazgo que realizan I+D.
- Diferencia entre mujeres y hombres en la renta bruta promedio anual del personal académico que realizan actividades de investigación y desarrollo, jerarquizado de la institución.
- Diferencia entre mujeres y hombres del promedio anual de patrocinio institucional de proyectos de I+D solicitados, por investigador/a.

3 Jornada Completa Equivalente



- Diferencia entre mujeres y hombres del promedio anual de patrocinio de proyectos de I+D aprobados, por investigador/a.
- Porcentaje de académicos/as e investigadores/as, que realizan I+D, que han participado en: actividades formativas, capacitaciones en las políticas y protocolos de la institución sobre la materia, impulsadas por la Institución, en perspectivas/teorías de género contemporáneas, desagregadas por sexo registral.
- N° de emprendimientos de base científica tecnológicas creadas por estudiantes postgrado, posdoctorantes y/o académicos/investigadores en los que participen mujeres.
- N° de emprendimientos de base científica tecnológicas creadas por estudiantes postgrado, posdoctorantes y/o académicos/investigadores en los que participen hombres.
- N° de contratos de I+D con fuentes públicas y privadas en los que participe una académica y/o investigadora como líder del equipo.
- N° de contratos de I+D con fuentes públicas y privadas en los que participe un académico y/o investigador como líder del equipo.
- N° de contratos de licencia gestionados por la Institución y extendido a entes externos a la misma, desagregado por sexo registral.
- N° total de Artículos indexados, capítulos de libros, libros, catálogos, o cualquier otro producto de carácter académico que pase por revisión de pares por autora principal mujer.
- N° total de Artículos indexados, capítulos de libros, libros, catálogos, o cualquier otro producto de carácter académico que pase por revisión de pares por autor principal hombre.
- N° de Prototipo, nuevos productos o procesos desarrollados en los que participe una académica o investigadora.
- N° Activos de Propiedad Industrial (PI), variedades vegetales y copyright (tecnologías, derecho de autor y software) solicitadas, desagregado por sexo registral del/de la autor/a principal.



E. Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 - 2030 Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG)

Este documento es un instrumento de planificación y gestión diseñado para asegurar el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado, así como de los marcos jurídicos y legislativos que garanticen los derechos de las mujeres. En este contexto, se identifican las siguientes metas e indicadores aplicables al ámbito de la investigación en Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC):

- Identificar las nuevas formas y escenarios en que la violencia se expresa: privada, pública, política, simbólica, institucional, cibernética, económica, obstétrica, vicaria, en situaciones de conflicto, desastres naturales, privación de libertad, acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, abuso y explotación sexual, homofobia, lesbofobia, transfobia, estereotipos, tráfico ilícito de migrantes, trata de mujeres, prostitución forzada, violaciones, femicidio, entre otras.
- Considerar el enfoque interseccional, que tiene en cuenta las distintas categorías, posiciones o situaciones de las mujeres: culturales, identitarias, sociales, territoriales, de clase, etarias, raciales y otras, que suelen producir discriminaciones particulares o se conjugan para agravar alguna desigualdad.
- En el apartado de derechos económicos, se relevan los siguientes objetivos:
 - Aumentar la participación laboral y económica de las mujeres, en condiciones de trabajo decente, para reducir las brechas y desigualdades de género ocasionada por la pandemia y por la crisis económica.
 - Reducir las desigualdades en el empleo y en la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo, industrial y a la innovación tecnológica.
 - Modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales.
- En Derecho a la vida libre de violencia:
 - Avanzar hacia la erradicación de las diferentes formas violencia de género que se ejercen sobre las niñas y mujeres en distintos contextos culturales, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas.
 - Avanzar hacia la erradicación de la violencia que se ejerce hacia personas de las diversidades sexo genéricas en distintos contextos culturales y sociales, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas.



- Prevenir, atender, reparar y mejorar acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia de género.
- En Derechos sociales y culturas:
 - Incrementar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.
 - Transformar los estereotipos y normas de género a nivel institucional, medios de comunicación y prácticas sociales, garantizando los derechos de las personas en sus diferentes contextos sociales y culturales.
- Sobre mujeres de la diversidad sexo genérica:
 - Visibilizar las realidades de las mujeres de las diversidades sexo-genéricas.
 - Abordar las desigualdades que enfrentan las mujeres de las diversidades sexo-genéricas con pertinencia cultural y enfoque interseccional.
 - Mantener desagregación por sexo y transitar hacia una desagregación por género basal y estandarizada en todo el Estado, según lineamientos INE.
 - Desarrollar o reforzar unidades especializadas en diversidades sexo genéricas dentro de organismos públicos y privados.
- Matriz de metas e indicadores del plan nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030
- N°84. Meta: Acceso de mujeres a participar en actividades de investigación, innovación y emprendimiento.
- Indicador 143. % de mujeres que participan en actividades de investigación, innovación y emprendimiento.
 - N°85 Aumento de mujeres en áreas masculinizadas en instituciones de educación superior.
 - N°144. N° de mujeres que se incorporan en áreas masculinizadas en instituciones de educación superior.



F. Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (C190) - Violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, beneficiando a todas las personas asalariadas, cualquiera sea su situación contractual; a las personas en formación y trabajadores que han sido despedidos; a voluntarios, en búsqueda de empleo y postulantes; y a personas que ejercen las funciones y/o responsabilidades de un empleador.

El Convenio 190 de la OIT se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En nuestro país, el proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 190 de la OIT (Boletín 15307-10) fue aprobado por la Sala del Senado el 8 de marzo de 2023, es decir el Día Internacional de la Mujer. Así, con fecha 12 de junio del mismo año, se depositó, ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el Instrumento de Ratificación al indicado Convenio, entrando en vigor para la República de Chile el 12 de junio de 2024 (Decreto 122).



Quienes lo suscriban deberán:

- Prohibir legalmente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo la violencia por razón de género;
- Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- Prever sanciones;
- Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Adicionalmente, los empleadores deben:

- Adoptar políticas específicas en el lugar de trabajo, gestionar los riesgos asociados, identificar sectores vulnerables y proporcionar formación sobre estos riesgos.
- Formalizar procedimientos de denuncias, solución de conflictos y protección para las víctimas, además de medidas para prevenir represalias contra los denunciantes.



G. Cuarta Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

Este [documento](#) del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, publicado en 2025, analiza las desigualdades de género en el ámbito científico y tecnológico del país. Sus principales hallazgos son:

- Participación femenina en investigación: En Chile, las mujeres representan el 35,8% de las personas dedicadas a la investigación, una cifra levemente mayor al promedio de la OCDE, donde la participación femenina alcanza el 35,7%.
- Formación en áreas STEM: Aunque las mujeres constituyen el 55,4% de la matrícula en educación superior, su presencia disminuye en programas de posgrado y en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En 2024, sólo el 27,3% de las tituladas en STEM eran mujeres, frente al 14% del promedio de la OCDE para el 2022.
- Producción científica: Entre 2008 y 2024, solo el 40,2% de las publicaciones científicas en revistas indexadas fueron realizadas por mujeres.
- Solicitudes de patentes: En 2022, las mujeres presentaron el 23% de las solicitudes de patentes, indicando una participación limitada en la innovación tecnológica.

Contiene los siguientes indicadores analizados que pueden aportar a la huella de género:

- Porcentaje de mujeres que son investigadoras respecto al total del personal que investiga.
- Porcentaje de mujeres que se titularon del área STEM en educación terciaria, respecto al total de personas con título universitario.
- Porcentaje de estudiantes matriculados en universidades chilenas, según sexo y grado académico⁴.
- Porcentaje de personas matriculadas en programas de educación superior, según sexo y grado académico (porcentaje sobre total sexo área STEM y no STEM).
- Porcentaje de personas tituladas en programas de educación superior, según sexo y grado académico (porcentaje sobre total sexo, áreas STEM y no STEM).
- Matrícula y ranking de las cinco carreras con mayor proporción de mujeres en programas de doctorado, magíster y pregrado, tanto para áreas HACS⁵ y STEM.

4 Pregrado, Magíster y Doctorado.

5 Las carreras HACS (cuyas siglas corresponden a las áreas: Humanidades, Artes y Ciencias Sociales) fueron agrupadas según clasificador CINE-F 2013 de la UNESCO y definiciones de programas conocimientos 2030, la cual no considera los programas/carreras asociadas a la economía.



- Tasa de graduación para personas beneficiarias de becas según sexo y áreas de conocimiento y número de personas beneficiarias del programa de doctorado nacional según sexo, área de conocimiento y región de ejecución.
- Salario promedio para profesionales con doctorado trabajando, según tramo etario y sexo.
- Cantidad y porcentaje de profesionales con doctorado trabajando en universidades (se desagrega “investiga” y “tiene contrato indefinido”).
- Número de mujeres en I+D en jornada completa equivalente (JCE).
- Porcentaje de mujeres en JCE trabajando en I+D, según tipo de personal (investigadoras mujeres en JCE, técnicas mujeres en JCE y otro personal de apoyo femenino en JCE).
- Cantidad de personas dedicadas a I+D, según sexo y participación de las mujeres con grado de doctor que trabajan en I+D (se desagrega por sector de ejecución).
- Porcentaje de inventoras chilenas con patentes solicitadas, respecto al total de personas que realizó algún tipo de invención.
- Distribución de trabajos indexados con autoría, según sexo.
- Distribución de las 50 personas con mayor producción de artículos académicos, según sexo y área del conocimiento.
- Porcentaje de mujeres con doctorado que han publicado artículos respecto del total de autores/as, según sexo.
- Porcentaje de mujeres con doctorado entre quienes han participado como inventores/as en patentes y que han generado productos nuevos.
- Participación de personas con autorías en trabajos indexados, según sexo y región.
- Porcentaje de proyectos beneficiarios con responsable mujer.
- Financiamiento promedio de proyectos.





H. Orientaciones para el uso de criterios y estándares del subsistema universitario en procesos de autoevaluación de la Comisión Nacional de Acreditación

En este documento se presentan orientaciones para el uso de criterios y estándares en el marco del ejercicio autoevaluativo para la acreditación institucional.

En particular, el criterio 7 se refiere a la Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, el que mide si la universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.



Para esto, se definen 3 niveles, que se adquieren según la presentación de evidencias con respecto a los siguientes requisitos:



- La universidad promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio universitario.
- Cuenta con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.
- Cuenta con una política de diversidad e inclusión, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.



- Existen acciones concretas, que se vinculan al desarrollo de una cultura de convivencia respetuosa y calidad de vida.
- Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.
- Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de la diversidad e inclusión, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.



- Cuenta con resultados institucionales de satisfacción en la convivencia y calidad de vida, que permiten evidenciar el impacto de las estrategias implementadas.
- Las estrategias institucionales para la equidad de género permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.
- Las estrategias institucionales de atención a la diversidad e inclusión permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.



I. Suscripción con CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment)

CoARA es un colectivo de organizaciones comprometidas con la reforma de los métodos y procesos mediante los que se evalúa la investigación, a los investigadores y a las organizaciones de investigación. Los métodos actuales de evaluación de la investigación dependen en gran medida en métricas basadas en publicaciones, como las citas, el factor de impacto y otros que no siempre reconocen aspectos de la variedad de contribuciones realizadas por los investigadores.

Dado lo anterior, se busca una dirección común y principios rectores para implementar una reforma en la evaluación de la investigación, los investigadores y las organizaciones de investigación, los que se establecen en el Acuerdo sobre la Reforma de la Evaluación de la Investigación, publicado en julio de 2022, que proporciona un esquema para esta reforma.

La misión de CoARA es apoyar en la adaptación de las instituciones en la adquisición de los compromisos en materia de evaluación, mediante un análisis institucional que permita diseñar una propuesta de evaluación flexible y multidimensional y su progresiva adaptación a las prácticas de evaluación de la actividad científica. En esta propuesta de evaluación científica se busca considerar la diversidad de actividades y resultados de la investigación, tales como, el acceso abierto a resultados, la transferencia a otros sectores (empresarial, administración pública y sociedad), la divulgación científica, la inter y multidisciplinariedad, el componente de género, impacto social, formación, mentoría, entre otros.



Los 10 compromisos establecidos son los siguientes:

- 01  Reconocer la diversidad de las contribuciones a la investigación y de las etapas académicas de acuerdo con las necesidades y la naturaleza de la investigación.
- 02  Basar la evaluación de la investigación principalmente en la evaluación cualitativa apoyada por el uso responsable de indicadores cuantitativos.
- 03  Abandonar los usos inadecuados en la evaluación de la investigación de las métricas basadas en revistas, en particular los usos inadecuados del factor de impacto de las revistas (JIF) y el índice H.
- 04  Evitar el uso de ranking de instituciones en la evaluación de la investigación.
- 05  Destinar recursos a reformar la evaluación de la investigación en la medida necesaria para lograr los cambios organizativos comprometidos.
- 06  Revisar y desarrollar criterios, herramientas y procesos de evaluación de la investigación.
- 07  Aumentar la concienciación sobre la reforma de la evaluación de la investigación en el ecosistema científico y proporcionar una comunicación, orientación y formación transparentes sobre los criterios y procesos de evaluación, así como sobre su uso.
- 08  Intercambiar prácticas y experiencias para permitir el aprendizaje mutuo dentro y fuera de la Coalición.
- 09  Comunicar los progresos realizados en la adhesión a los Principios y la aplicación de los Compromisos.
- 10  Evaluar las prácticas, los criterios y las herramientas basándose en pruebas sólidas y en el estado del arte en la evaluación de la investigación, y poner en abierto los datos recopilados.





2. Nueva normativa vigente

En este acápite, se señalarán elementos orientadores y/o recomendaciones prácticas para la implementación de indicadores en el marco de la presente normativa, pero en ningún caso debe entenderse como un documento exclusivamente interpretativo de la leyes ni de carácter vinculante en el desarrollo de los mecanismos de aseguramiento de la calidad o cumplimiento normativo administrados por órganos según sus ámbitos de competencia. Este documento presenta propuestas de indicadores basados en dicha normativa, sin limitarse a ellos para su total cumplimiento por parte de las IGC, lo cual es de su exclusiva responsabilidad.

I. Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior

Esta ley busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades en las instituciones de educación superior, asegurando que toda la comunidad educativa, es decir, estudiantado, docentes y funcionarias/os puedan desarrollar sus actividades académicas y laborales en un entorno libre de violencia de género, acoso sexual o cualquier forma de discriminación.

Los requisitos más importantes en relación con los indicadores que podrían incorporarse en la actualización de la Huella de Género son los siguientes:

- Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior.
- Implementar dos modelos de intervención de acuerdo a la ley, por una parte, un modelo de prevención, y por otra, un modelo de investigación y sanción. Ambos modelos deberán contemplar la referencia a todas sus políticas, planes, protocolos y reglamentos internos para el tratamiento del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.



- Dichos modelos deben crearse e implementarse con la participación de todos los estamentos existentes en el interior de cada institución, asegurando la paridad de género, y deberá incluir la participación adicional de personas que se identifiquen como diversidades sexo genéricas.
- Difundir los protocolos en toda la comunidad educativa (estudiantes, profesores, investigadores, personal administrativo) y deben ser de conocimiento público.
- Deberán crear unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas.
- El personal perteneciente a las referidas unidades deberá contar con una formación especializada en derechos humanos y perspectiva de género. Además, dicho personal deberá contar con dedicación priorizada a la unidad correspondiente, independiente que tenga tareas asignadas relativas al quehacer universitario.
- Se deberá implementar acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, debe contemplar una estrategia comunicacional que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución.
- Desarrollar de forma permanente programas de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarias/os, académicas/os y personal de la institución, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detención precoz y respuesta oportuna.
- Establecer canales de denuncia confidenciales y seguros donde las personas afectadas por acoso o violencia puedan presentar sus casos sin temor a represalias.
- Tratar las denuncias de manera rápida y eficiente, respetando siempre la dignidad y los derechos de las víctimas.
- Ofrecer medidas de protección a las personas que denuncien acoso o violencia de género, tales como cambios de horario, de curso o de sede, entre otras, entregar recursos de apoyo, como asesoramiento legal, psicológico y médico, y garantizar que no haya represalias contra quienes presenten denuncias o se vean involucrados en procesos relacionados con estos casos.
- Monitorear las medidas implementadas y llevar a cabo auditorías periódicas para evaluar la efectividad de los protocolos y programas establecidos y ajustar las políticas y medidas en función de los resultados obtenidos.



II. Ley 21.643, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (Ley Karin)

La [Ley 21.643](#) tiene como objetivo principal el de fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Esta normativa introduce modificaciones significativas tanto en el Código del Trabajo como en otros cuerpos legales, incluido el Estatuto Administrativo, estableciendo definiciones claras y procedimientos específicos para abordar estas conductas en el ámbito laboral, donde se releva la ley, debido al cambio en la definición del acoso laboral respecto de la concepción original del mismo, puesto que con la modificación actual, basta sólo una instancia para que este se produzca, lo que descarta de inmediato la exigencia anterior, que hacía referencia a la reiteración de los hechos.

En ese contexto, se destacan los requisitos para el cumplimiento de la ley, con el fin de evaluar su cumplimiento por las Instituciones Generadoras de Conocimiento, según el detalle que se presenta a continuación:

- Elaboración de un Protocolo Interno de Prevención del acoso y la violencia en el trabajo que cumpla con lo estipulado en la ley, cumpliendo además con:
 - Enfoque participativo, considerando la opinión de las y los trabajadores o sus representantes.
 - Comunicación y capacitación de los protocolos, además de informar sobre los canales de denuncia disponibles y las instancias estatales para reportar incumplimientos.
 - Habilitación de canales accesibles, confidenciales y seguros para que las y los trabajadores puedan reportar situaciones de acoso o violencia.
 - Incluir sanciones específicas y proporcionales para las conductas de acoso o violencia laboral.
- Designación de una persona responsable o equipo especializado para gestionar las denuncias y coordinar las investigaciones internas. Deben estar capacitadas en investigación imparcial y manejo ético de conflictos.
- Implementar diagnósticos periódicos para identificar posibles riesgos psicosociales relacionados con el acoso y la violencia en el trabajo. Lo que debe integrar la generación de una matriz de riesgos psicosociales para la definición del plan de prevención.
- Sobre los resultados:
 - Deben utilizarse para ajustar las medidas de prevención.
 - Deben ser documentados y presentados a las autoridades competentes cuando se soliciten.



III. Ley 21.675, (ley integral) estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género

Esta [ley](#) establece un marco integral para prevenir, sancionar, y erradicar todas las formas de violencia de género, garantizando la protección de los derechos de la diversidad de mujeres y niñas.

Las medidas concretas para prevenir y abordar la violencia de género en sus comunidades a través de esta Ley (pero sin limitarse), que podrían verificarse a través de indicadores aplicados a la investigación serían las siguientes:

- Implementar protocolos de prevención, denuncia, y sanción de casos de violencia de género que garanticen la confidencialidad, imparcialidad, y celeridad en la gestión de casos. Estos procedimientos investigativos deben considerar un enfoque de género y evitar la revictimización.
- Realizar capacitaciones obligatorias y periódicas para todo el personal (académico, administrativo y de investigación) sobre temas relacionados con violencia de género y normativa vigente.
- Establecer mecanismos accesibles, confidenciales y seguros para que las víctimas puedan denunciar situaciones de violencia.
- Establecer medidas de atención, reparación y protección para víctimas de violencia de género dentro de la comunidad universitaria, incluyendo la reubicación de espacios, modificación de horarios y apoyo psicológico o jurídico.
- Sancionar adecuadamente a los responsables de actos de violencia de género dentro de la institución, conforme a la gravedad de los hechos y en concordancia con los protocolos establecidos y tomar medidas que aseguren que los sancionados no reincidan ni afecten a las víctimas.
- Crear unidades especializadas o comisiones para atender, investigar y resolver casos de violencia de género, integradas por personal capacitado y sensibilizado.
- Informar periódicamente sobre las políticas y medidas adoptadas en relación con la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Mantener estadísticas sobre denuncias, procedimientos y sanciones relacionadas con violencia de género en el ámbito universitario.



IV. Ley 21.389 crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos

Esta [Ley](#) regula la creación e implementación del Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos (RNDP), con el objetivo de garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones alimenticias, protegiendo los derechos de niños, niñas y adolescentes para asegurar el acceso oportuno a las pensiones de alimentos.

En este contexto, la Ley 21.389, establece requisitos específicos que las universidades y otras instituciones de educación superior deben cumplir con respecto a los deudores de pensión de alimentos. A continuación, se detallan los principales requerimientos aplicables que podrían tener un seguimiento a nivel de indicadores:

- Si la universidad realiza pagos únicos o periódicos superiores a 50 Unidades de Fomento (UF) a sus investigadores o académicos contratados (como honorarios, indemnizaciones u otros), debe consultar el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos para verificar si el beneficiario está inscrito como deudor. En caso de que el beneficiario esté en el registro, la universidad debe retener hasta un 50% del monto adeudado y depositarlo directamente en la cuenta designada para el pago de la pensión alimenticia.
- Retención en caso de remuneraciones, ingresos por proyectos externos o fondos concursables, subvenciones u otros pagos gestionados a través de la universidad.
- Incluir estas normativas en los reglamentos internos de la institución, asegurando que toda la comunidad educativa esté al tanto de las implicancias legales.
- Establecer procedimientos administrativos claros para la consulta del Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos antes de realizar pagos relevantes.
- Mantener registros actualizados de las retenciones y transferencias realizadas para cumplir con los requisitos legales.
- Los contratos de trabajo y otros acuerdos con investigadores y académicos podrían incluir cláusulas relacionadas con las disposiciones de esta ley para garantizar su cumplimiento.

En una línea similar a la Ley de Deudores de Alimentos, el Plan de Acción para la implementación de la actualización de la Política Nacional de Género en CTCL incorpora como una de sus medidas la presentación del Proyecto de Ley (PdL) que modifica la Ley N° 14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, estableciendo la imposibilidad de adjudicación de programas o instrumentos financiados por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). El objetivo de este proyecto es evitar que quienes no cumplan con el pago efectivo de pensión de alimentos y, por tanto, no cumplan con el deber y estándar de ética, integridad y responsabilidad mínima, puedan postular o adjudicarse programas y/o proyectos financiados por la ANID.



Adicionalmente, está en tramitación con urgencia simple el boletín 16.762-34, en su segundo trámite constitucional en la cámara de Diputados, el que busca establecer que la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) no podrá adjudicar programas ni instrumentos a postulantes que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

V. Ley 21.645, Conciliación de la vida laboral y familiar: Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica

Tiene como objetivo promover la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Esta [ley](#) establece una serie de derechos y beneficios para los trabajadores⁶, con el fin de facilitar la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado de familiares, especialmente hijos e hijas, personas dependientes, o familiares mayores o enfermos.

Los requisitos para el cumplimiento que se pueden listar con respecto a los deberes de las instituciones generadoras de conocimiento para con sus investigadores, académicos y funcionarios en general, se resumen en lo siguiente:

- Revisión de normativas internas, detectar incompatibilidades con la ley e identificar áreas donde se requieren ajustes para garantizar la conciliación laboral y familiar.
- Realizar encuestas o entrevistas para conocer las demandas de los trabajadores respecto a horarios, flexibilidad y cuidados.
- Registrar la cantidad de empleados con responsabilidades familiares (cuidado de niños, personas mayores o dependientes).
- Implementar flexibilidad horaria (horarios diferidos o adaptables) para los trabajadores con responsabilidades de cuidado y ofrecer la posibilidad de teletrabajo parcial o total cuando sea necesario.
- Garantizar permisos legales para cuidado de familiares enfermos o dependientes y asegurar el acceso a licencias parentales para ambos padres de manera equitativa.
- Ampliar servicios de cuidado infantil, mediante la implementación o contratación de salas cunas para hijos menores de dos años de trabajadores, sin importar el número de empleados.

⁶ Si bien, el sector público tiene su propia regulación para el teletrabajo bajo el artículo 41 de la ley N°21.724, de reajuste para el 2025, y aun cuando puedan existir cuerpos legales que apliquen a uno u otro tipo de institución (pública o privada), la referencia legal puede ser considerada un estándar para avanzar en estas materias así como en igualdad de género, diversidades e inclusión dentro de las IGC.



- Capacitar en 3 ámbitos: i) Empleados y directivos en talleres sobre corresponsabilidad y equidad de género en el ámbito laboral; 2) Responsables de Recursos Humanos sobre la implementación y seguimiento de estas políticas y 3) Campañas internas sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
- Crear un comité interno que supervise la implementación de las medidas de conciliación.
- Asegurar que los trabajadores puedan presentar sugerencias o quejas relacionadas con la aplicación de la ley.
- Implementar protocolos que eviten represalias contra quienes soliciten ajustes laborales relacionados con responsabilidades familiares.
- Comunicar las políticas a todo el personal sobre las medidas adoptadas y sus derechos según la ley y de los procedimientos para solicitar beneficios o ajustes.
- Realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las medidas.
- Documentar las acciones realizadas para implementar las medidas de conciliación y cumplir con los reportes y auditorías requeridas por la Dirección del Trabajo.
- Crear mecanismos para supervisar y ajustar las políticas implementadas.



VI. Norma Chilena 3262:2021, Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Esta norma tiene como objetivo proporcionar un marco para que las empresas e instituciones promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral y faciliten la conciliación de la vida profesional y personal de sus trabajadores. El sistema de gestión establecido por la norma está basado en principios de planificación, ejecución, evaluación y mejora continua, al igual que otros sistemas de gestión para organizaciones (como ISO).

A continuación, un resumen de los pasos del proceso de implementación que podrían ser medidos en su cumplimiento:

- Compromiso activo de la alta dirección, en términos de políticas institucionales, planificación estratégica y en el apoyo continuo a todas las acciones en favor de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Generar un diagnóstico inicial en términos de igualdad de género y conciliación laboral. En lo práctico se debe revisar:



- Políticas y prácticas actuales relacionadas con la igualdad de género.
 - Identificación de posibles brechas y desigualdades salariales de género.
 - Análisis de la equidad en las condiciones laborales, la contratación, la promoción y el acceso a oportunidades.
 - Evaluación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que existen (horarios flexibles, teletrabajo, permisos, etc.).
 - Levantar opiniones/percepciones de funcionarios y funcionarias de la institución.
-
- Diseñar un plan de acción con objetivos específicos y medibles.
 - Definir a las personas o equipos responsables de implementar y hacer seguimiento de cada medida, lo que puede incluir la creación de una comisión de género o la asignación de personal especializado.
 - Elaborar protocolos y procedimientos internos para implementar:
 - Políticas de igualdad de género (equidad en la contratación y promoción laboral, equidad salarial y de condiciones laborales, la prevención y erradicación de la discriminación de género). Asegurar que los procesos de contratación y promoción sean justos y libres de sesgos de género. Además, deben fomentar la paridad de género en los niveles más altos de la organización.
 - Políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal (solicitud de medidas como horarios flexibles, teletrabajo, y permisos para cuidados familiares, con acceso a estos beneficios de manera equitativa).
 - Prevención y gestión de denuncias de casos de acoso o violencia de género en el lugar de trabajo, que garanticen la confidencialidad y protección de las víctimas.
 - Capacitación y sensibilización de todas las personas de la organización.
 - Implementación de las políticas de igualdad de género y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - Crear un sistema de monitoreo y evaluación del progreso y la efectividad de las políticas implementadas.
 - Mejora continua basada en los resultados del seguimiento.





3. Trabajo de campo

I. Mesa de trabajo con representantes de proyectos InES Género

Se define la mesa de trabajo con representantes de los proyectos de Innovación en Educación Superior (InES) de género, dada la importancia de su experiencia, tanto en la generación de diagnósticos institucionales en materias de género, como por la familiarización que tienen con la Huella de Género original, así como con la implementación de acciones para la reducción de brechas de género dentro de sus instituciones. Este contexto está dado por la obligación de utilizar algunos de los indicadores del documento original para la postulación a este fondo y en la aplicación voluntaria del resto de los indicadores que completan el Modelo de Madurez.

La definición de las y los representantes de la convocatoria se basa en priorizar a los proyectos InES de Género adjudicados en la primera convocatoria (2021) y que están ad portas de terminar su implementación. De igual forma, se extendió la invitación a representantes de proyectos posteriores, pero se dió preferencia para expresar la opinión al primer grupo.

Los resultados del trabajo con esta mesa relevan la necesidad de que la actualización de este incorpore las siguientes recomendaciones:

- Crear mecanismos claros y estandarizados de recolección de datos del cuerpo académico de la IES, que faciliten la disponibilidad de la información necesaria para aplicar el instrumento.
- Estandarizar definiciones incluidas en los indicadores, para despejar posibles ambigüedades que cambian la interpretación de un mismo indicador entre una institución y otra, y entre unidades de la misma institución.
- Evaluar grado de relevancia y aplicación práctica de los indicadores existentes, para priorizarlos y discernir cuáles serán parte de la versión actualizada del instrumento.
- Armonizar los niveles de profundidad de los indicadores del instrumento actualizado, agregando especificidad a los que están redactados en términos genéricos.
- Incluir indicadores cualitativos en el instrumento, que den cuenta de la experiencia de las investigadoras respecto a las brechas y desigualdades de género.
- Diseñar un instrumento cuyos indicadores permita hacer seguimiento del avance en el proceso de mejora, que pueda ser aplicado independiente de las diferencias territoriales y de recursos entre instituciones.



Respecto a las dimensiones e indicadores, se destaca la pertinencia de aquellos que miden segregación vertical y horizontal, referentes a desigualdades en el trabajo de investigación, adjudicación de proyectos externos y publicaciones. Además, se sugiere incluir indicadores que abarquen dimensiones no contempladas actualmente en el instrumento, tales como:

- Formación de capital humano y formación en género.
- Aplicaciones prácticas de la investigación, por ejemplo, aporte en políticas públicas.
- Trayectorias académicas.

II. Mesa de trabajo con representantes de instituciones de gobierno

Para definir esta instancia de trabajo, se analiza la pertinencia de distintas instituciones según su grado de participación en la definición de políticas públicas que inciden en la investigación y desarrollo en las IGC. Para lo que se define convocar a representantes de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), Superintendencia de Educación Superior (SES), Consejo Nacional de Educación (CNED) y Subsecretaría de Educación Superior, siendo además, todas ellas miembros parte de la mesa Técnica para apoyar la implementación de la Ley 21.369 (ya sea como miembros oficiales o como instituciones invitadas), instancia que es liderada por la Subsecretaría de Educación Superior dentro del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES).

Bajo ese marco y a partir de sus experiencias en procesos de acreditación, fiscalización y/o certificación de Instituciones de Educación Superior (IES), las participantes aportaron las siguientes recomendaciones para la actualización del instrumento:

- Considerar como línea base la implementación de los requerimientos exigidos por la normativa vigente (listado propuesto en el capítulo 2 de este documento).
- Incluir indicadores que permitan hacer un seguimiento del avance en el cumplimiento de la normativa vigente.
- Incorporar enfoque interseccional en los indicadores, particularmente con relación a la desagregación por género considerando el estándar SGOS del INE.
- Generar indicadores pertinentes a las realidades de género disímiles entre IES públicas y privadas considerando, por ejemplo, la feminización del cuerpo académico de estas últimas.
- Establecer acciones afirmativas asociadas a los indicadores, que permitan reducir brechas y desigualdades de género y avanzar hacia la equidad.



En el ámbito específico de los indicadores, se sugiere estos abarquen dimensiones no contempladas actualmente en el instrumento, tales como:

- Aporte de la investigación en I+D+i+e al sector público.
- Indicadores asociados a la Agenda Mejor Trabajo en Investigación del MinCiencia.
- Diagnóstico y prevención de situaciones de acoso sexual y acoso laboral.

III. Encuesta a representantes de proyectos InES Género

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, la actualización del instrumento Huella de Género debe incorporar las siguientes características:

- Dimensiones que consideren la disponibilidad de datos desagregados por género, la existencia y difusión de políticas y protocolos de igualdad de género, y la participación del cuerpo académico y de las autoridades en instancias de formación en género.
- Indicadores que miden cualitativamente la experiencia y percepción de brechas y desigualdades de género en la IES.
- Indicadores que especifiquen la magnitud de su alcance.
- Indicadores homogéneos en su nivel de especificidad, para garantizar un cálculo más preciso y efectivo.
- Indicadores que permitan hacer un seguimiento del avance, para identificar qué intervenciones y estrategias están siendo efectivas para promover la igualdad de género y cuáles requieren ajustes.
- Indicador que permita apreciar la evolución de trayectorias, no sólo el avance entre jerarquías.
- Indicador que mida las horas contratadas desagregadas por género, para incluir en la medición a personal con distintas condiciones de contratación.
- Coherencia entre los indicadores de calidad exigidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y los indicadores del instrumento.
- Glosario con definiciones estandarizadas de palabras clave utilizadas en los indicadores.



IV. Entrevista a representante de IGC que aplicó el instrumento Huella de Género

En el contexto de la ejecución de un InES de género dentro de una IGC, se realizó una entrevista a la directora del proyecto de dicha institución, quienes a través de una consultoría externa, aplicaron el instrumento Huella de Género, a fin de obtener el diagnóstico institucional necesario para la ejecución del fondo asignado. De dicha implementación, surgen los siguientes comentarios en relación a la experiencia y sus principales resultados:

- En la aplicación del instrumento, la difusión y las acciones relacionadas son relativamente más fáciles de ejecutar por ser una institución de tamaño pequeño.
- Se hicieron modificaciones a lo que establece el documento, configurando un instrumento mixto, dada la necesidad de recolección de información cualitativa que no aparece en el documento original.
- En términos de la difusión se releva:
 - La importancia de llevar los resultados del estado actual de la institución en términos de género en un formato fácil de entender, en el caso de la IGC se traduce en una infografía, que da un contexto visual muy gráfico.
 - Genera un impacto alto el evidenciar las dimensiones donde hay menos nivel de desarrollo (nivel principiante según las definiciones de la Huella).
 - La discusión y difusión de los resultados es importante, principalmente porque la percepción de brechas y desigualdades son evidentes en mujeres pero no en hombres, lo que conlleva a una menor validación de los datos cualitativos por parte de la comunidad académica.
 - Es positivo que los resultados se evidencien a través de dimensiones, entregando una herramienta que permite visualizar rápidamente los espacios de mejora o dónde deben enfocarse los esfuerzos para corregir los indicadores con bajos resultados.
- Sobre las dificultades en la aplicación de la Huella:
 - La mayor dificultad se presenta en la recopilación de información con áreas que no se sienten relacionadas con temáticas de género o que deben entregar datos sensibles.
 - Otra dificultad importante es la definición de ciertos conceptos que deben aplicarse a las mediciones, tales como cuerpo académico, investigador, entre otros, donde la estrategia utilizada fue establecer criterios que se deben cumplir para ser considerados en cada categoría. El objetivo es separar personas que sí se dedican a la investigación de las que solamente están enfocadas en actividades académicas y de formación.



- Los datos asociados a sueldos es muy difícil tratarlos porque generalmente se reciben sin su detalle y no se conocen las diferencias que podrían aportar a brechas, tales como bonos o compensaciones asignadas a ciertos productos de investigación.
- En términos de cumplimiento de la normativa vigente, tienen cursos obligatorios online para la comunidad de la institución, para que conozcan lo básico y hay charlas específicas sobre la ley 21.643 (Ley Karin) en las facultades. Además, están acreditados en la Norma de Género (NCh 3262).
- Surge la preocupación de cómo abordar los indicadores que tienen una evaluación baja, pero que reflejan un estado del contexto mundial, donde la situación universitaria no es una anomalía.
- Hay acuerdo con que la desagregación de los datos debería contener mayores opciones, dado que en la actualidad solamente tienen las categorías de sexo registral. En este sentido, se visualiza que puede haber un avance, considerando los nuevos lineamientos de la CNA al respecto⁷.
- Una unidad que se encargue de aplicar la Huella de género debe tener uno o varios perfiles que abarquen experiencia en 4 áreas prioritarias: Género, aplicación de instrumentos cualitativos y cuantitativos, gestión académica o universitaria e investigación.
- Finalmente, en términos de orgánica se plantea que la IGC tienen un sistema poco atomizado, teniendo acciones de género desagregadas en varias unidades: medidas correctivas las implementa gestión de personas, la vicerrectoría genera estadísticas y estudios de género, mientras que una unidad diferente gestiona los requerimientos asociados a la Ley Karin. Esto les permite descongestionar a los equipos y darle una perspectiva transversal a las temáticas asociadas con la igualdad de género.

7 Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación (Criterio 7).



4. Priorización de objetivos de las distintas fuentes

A continuación, se presentan los indicadores junto con las fuentes de información que justifican su inclusión en la Hoja de Ruta de la Huella de Género 2.0. Este proceso sintetiza el trabajo de análisis y cruce de documentos y trabajo de campo, que fueron incorporados según la relevancia identificada y la frecuencia con la que fueron considerados. Un segundo filtro para determinar su inclusión en los indicadores finales es que contribuyan al alcance de la Huella de Género, es decir, sean coherentes con aportar a la disminución de brechas y desigualdades en términos de investigación, desarrollo y emprendimiento.

Por otro lado, en el trabajo de campo realizado, entre las personas consultadas se indagó con respecto a la viabilidad y la utilidad de la medición de los datos e indicadores de la primera versión de la Huella de Género y de otros instrumentos relacionados (indicadores UNAM, seguimiento de cumplimiento legales, indicadores PNUD, entre otros). Con esta información, se priorizan los indicadores que más aportan al diagnóstico y que al mismo tiempo sean medibles en el tiempo.

Lo anterior, está directamente ligado con los indicadores 22 y 25 propuestos en la Hoja de Ruta Huella 2.0, dado que se establecen las características de gobernanza de las personas y/o equipos que estarán a cargo de la medición y seguimiento.

En términos de temporalidad, se llega al consenso que la medición anual es la temporalidad que permitiría un mejor seguimiento de los resultados, sin perjuicio de que dependiendo de las características particulares de cada IGC, este intervalo de tiempo pueda ser modificado.

Con esto, se busca evidenciar la consistencia de los resultados de la investigación con la matriz propuesta. Además, con el fin de complementar el instrumento con propuestas concretas para la mejora de los resultados de los indicadores medidos por las IGC, se presenta el punto VI. Enfoque integral de igualdad de género.

A continuación, se presenta un resumen de la justificación de la inclusión de cada indicador propuesto, indicando la correspondencia de éste con uno o más objetivos de las fuentes examinadas.



TABLA 1: Indicadores y sus fuentes relacionadas

#I	NOMBRE INDICADOR	FUENTE RELACIONADA CON EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
1	Creación y fortalecimiento de sistemas de información para las trayectorias laborales en I+D+i, documentando variables críticas desagregadas por género, como tipo y duración de los contratos, remuneraciones, beneficios sociales y avances en las carreras de los y las trabajadoras del conocimiento (incluye a investigadoras(es) pero también al personal técnico, personal de apoyo, etc).	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda Mejor Trabajo en Investigación del MinCiencia, cuarto Plan Igualdad de Género 2018-2030
2	Porcentaje de personas de género no masculino en el total del cuerpo académico y personal de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Mesas de trabajo
3	Porcentaje de personas de género no masculino que realizan actividades de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarta Radiografía de Género
4	Porcentaje de personas de género no masculino, contratadas en un periodo, en cada categoría de nombramientos académicos, con contrato indefinido.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • NCh 3262:2021 • Mesas de trabajo
5	Porcentaje de personas de género no masculino, contratadas en un periodo anual, en cada categoría de nombramientos académicos, con contrato temporal.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • NCh 3262:2021 • Mesas de trabajo



6	Índice de Contribución al Sexismo (ICS).	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
7	Porcentaje de personas del género "i" de género no masculino que realizan actividades de investigación en las distintas áreas del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
8	Porcentaje de personas de género no masculino de las 50 personas con mayor producción de artículos académicos según área del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
9	Porcentaje del personal en I+D de personas de género no masculino según nivel educacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
10	Porcentaje de horas de gestión según género del periodo.	<ul style="list-style-type: none"> • InES Género
11	Porcentaje del personal en I+D de género no masculino, según tipo de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
12	Porcentaje de personas de género no masculino promovidas en un periodo anual, por nombramiento académicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo



13	Diferencia de promedios de años para la promoción vertical de personas de género no masculino, con respecto a personas de género masculino.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
14	Promedio del porcentaje de personas de género no masculino que integraron las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar y contratar personal académico en la IGC en el periodo.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de Acción 2030 • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
15	Porcentaje de personas de género no masculino en cargos directivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
16	Percepción de las personas de todos los géneros respecto a la distribución de los nombramientos académicos por género.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo



17	Porcentaje de personas que lideran medidas de productividad clásicas por género.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
18	Porcentaje de personas que lideran medidas de productividad alternativas por género.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Mesas de trabajo
19	Porcentaje del monto adjudicado a personas de género no masculino de proyectos liderados de I+D+i+e que obtuvieron financiamiento de todas las fuentes del periodo.	<ul style="list-style-type: none"> • InES de género
20	Percepción de brechas y desigualdades de género en investigación y desarrollo académico del cuerpo académico que realiza investigación en I+D en la IGC.	<ul style="list-style-type: none"> • Mesas de trabajo, cuestionario • NCh 3262:2021 • Ley 21.645 • Ley 21369 • Circular 001, de la SES • Mesas de trabajo



21	Política ¹ de equidad de género, diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción 2030 de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • InES de género • Ley 21.369 • Circular 001, SES • CNA • NCh 3262:2021 • Mesas de trabajo
22	Creación de equipo responsable de implementar y hacer seguimiento de cada medida, lo que puede incluir la creación de una comisión de género o la asignación de personal especializado.	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 21.369 • Ley 21.675 • Ley 21.643 • NCh 3262:2021 • Ley 21.645 • Circular 001, SES • Mesas de trabajo
23	Medidas de sensibilización y difusión de la política y protocolos de género, diversidad e inclusión al cuerpo académico y de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Huella de Género
24	Política integral contra el acoso sexual y/o laboral, la violencia y la discriminación de género, que cumpla con lo estipulado en la Ley 21675 y la Ley 21369.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Ley 21.369 y Ley 21.643 • Circular 001, SES • Agenda mejor trabajo en investigación, MinCiencia • C190 • Ley 21.675 • NCh 3262:2021

1 Los niveles de avance se definen en la Hoja de Ruta según los niveles 2 y 3 de la CNA (Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario) y la Ley 21.369.



25	Conformación de equipo responsable de implementar y hacer seguimiento de cada medida, y seguimiento de la implementación de la normativa legal, lo que puede incluir la creación de una comisión de género o la asignación de personal especializado.	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 21.369 • Ley 21.675 • Ley 21.643 • NCh 3262:2021 • Circular 001, SES
26	Medidas de sensibilización y difusión de la política y protocolos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al cuerpo académico y personal de investigación de la unidad evaluada.	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 21.369 • Ley 21.675 • Ley 21.643 • NCh 3262:2021 • Circular 001, SES
27	Política y reglamento de corresponsabilidad social, que cumpla con lo estipulado en la Ley 21.645 y la norma NCh3262.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Ley 21.645 • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo
28	Acciones de apoyo a madres y padres, y cuidadores que cumplan con las obligaciones de la normativa vigente (solicitud de medidas como horarios flexibles, teletrabajo, y permisos para cuidados familiares, con acceso a estos beneficios de manera equitativa).	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • NCh 3262:2021 • Ley 21.645 • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo



<p>29</p>	<p>Medidas de sensibilización y difusión de las políticas y protocolos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para el cuerpo académico y personal de investigación de la unidad evaluada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de Acción 2030 • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo
<p>30</p>	<p>Porcentaje de personas que realiza investigación con contrato indefinido según género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de Acción 2030 • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo
<p>31</p>	<p>Porcentaje de personas que realiza investigación con contrato indefinido según género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de Acción 2030 • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo



32	Porcentaje de personas que realizan investigación con contrato temporal según género.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de Acción 2030 • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo
33	Porcentaje de personas de género no masculino que realiza investigación con contrato indefinido con respecto al total de personas de género no masculino que realiza investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Plan de Acción 2030 • InES de género • Cuarta Radiografía de Género • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • Mesas de trabajo
34	Políticas laborales para garantizar condiciones de trabajo decente.	<ul style="list-style-type: none"> • ODS 8, Plan de Acción 2030, • Agenda Mejor Trabajo en Investigación, MinCiencia • NCh 3262:2021, • Mesas de trabajo
35	Medidas de prevención y sanción del acoso sexual y/o laboral, violencia y discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI • Estándares de Género de CNA • Mesas de trabajo • Ley 21.643 • Ley 21.369 • Ley 21.645





Parte II

DIAGNÓSTICO DE LA PRIMERA VERSIÓN DE LA HUELLA DE GÉNERO Y DEL MODELO DE MADUREZ

La publicación del instrumento “Huella de Género: Manual para la Gestión de la Investigación, Desarrollo e Innovación con Igualdad de Género en Universidades”, junto con su Modelo de Madurez, marcó un hito en el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género dentro de un ámbito tan masculinizado como la ciencia, tecnología e innovación, donde solamente un tercio de las personas con jornada completa equivalente que realizan actividades de I+D en Instituciones de Educación Superior son mujeres⁸.

Al realizar una revisión del documento original desde una mirada crítica y constructiva, se evidencia que, en el momento de su publicación, la Huella de Género se configuraba como una herramienta eficaz de autoevaluación que permitía aproximarse a la generación de un diagnóstico organizacional de las Instituciones Generadoras de Conocimiento (IGC) respecto a la adopción de procesos y acciones orientadas a reducir las brechas y desigualdades de género, promoviendo la diversidad y la inclusión.

En esta nueva versión de la Huella de Género, que se presenta en este informe, es posible distinguir los siguientes ejes de modernización:



1. Marco legal y normativo

Con los avances legislativos recientes, los que fueron detallados exhaustivamente en el punto III, el contexto en el que se encontraba inserto el documento original quedó desactualizado. Por ello, fue necesario realizar ajustes y modificaciones derivados de la promulgación de nuevas normativas y leyes sobre igualdad de género, violencia y discriminación de género y de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Al momento de la primera publicación, estas regulaciones aún no existían; hoy, en cambio, forman parte de las obligaciones legales de las instituciones.

La publicación de nuevas leyes establece nuevos elementos mínimos a cumplir por cada entidad empleadora, incluidas las universidades.

⁸ Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2025, 6 de marzo), Cuarta Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación [estudios y publicaciones]. <https://observa.mincien.gov.cl/estudios/cuarta-radiografia-de-genero-en-ciencia--tecnologia--conocimiento-e-innovacion>, específicamente indicadores “Porcentaje de mujeres en I+D en JCE” donde pasamos de un 37,7% en 2021 A UN 40,4% en 2022 y “Porcentaje de profesionales con doctorado que realizan labores de I+D en universidades y que poseen contrato indefinido” es de 37,3% (2021).





2. Políticas públicas

Desde su publicación en 2021, el desarrollo de políticas públicas en el país ha instalado el desafío de actualizar el instrumento y definir indicadores que permitan avanzar en la implementación de nueva normativa vigente, como la Agenda Mejor Trabajo en Investigación que viene a formar parte de la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI, a través de su Plan de Acción. De igual manera, incorporar los criterios específicos del marco legal y normativo, implica avanzar en modificaciones relativas a:

Actualización del uso del lenguaje. Se adopta un lenguaje neutro, que no reproduzca el binarismo de género, respetando el derecho de toda persona a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género.

Eliminación del uso de sexo registral como medida, ampliándolo a mujeres y diversidades sexo genéricas.

Por otro lado, la institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones públicas del país ha contribuido a avanzar en materia de diversidad e inclusión, lo que no estaba suficientemente representado en la primera versión de la Huella, por lo que se toman en consideración los principios de igualdad de género, equidad, diversidad e inclusión incorporados en los Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación de la Comisión Nacional de Acreditación.

Se consideran como referentes de los puntos anteriores los lineamientos de diversas instituciones, pero principalmente según lo que ha entregado el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en su Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2028-2030, el INE en la Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en el criterio 7 de Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación y, finalmente, el MinCiencia a través de la Agenda Mejor Trabajo en Investigación y la nueva Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI y su Plan de Acción al 2030.



3. Oportunidades de Mejora

Como resultado de la aplicación de la primera versión del instrumento, de la revisión de la documentación y del trabajo de campo realizado, se identificaron espacios para optimizar la metodología y sus indicadores, lo que permite perfeccionar la matriz propuesta. Las principales mejoras son las siguientes:

En esta nueva etapa, se busca visibilizar la heterogeneidad de las instituciones a través de un modelo que, más que clasificar a las instituciones en un estado de madurez (principiante, referente, etc.), esté orientado a seguir una hoja de ruta. Esta hoja de ruta permitirá avanzar por etapas, ofreciendo una guía que facilite el cumplimiento de hitos que den cuenta de la “Huella” que las instituciones van dejando en su institución.

Este nuevo instrumento propone cuatro niveles en el avance de la igualdad de género, diversidad e inclusión en las instituciones generadoras de conocimiento para cada uno de los indicadores propuestos (diagnóstico, planificación, implementación, y seguimiento y evaluación). Estos niveles no califican a las instituciones en cuanto a un grado de avance adquirido, sino que tienen la intención de que cada IGC establezca como meta para su institución el nivel que le sea posible alcanzar, considerando las diferencias territoriales, de tamaño, de recursos con las que cada una cuenta.

Se ha identificado la necesidad de incorporar más elementos cualitativos en los procesos de diagnóstico, lo que adicionalmente facilitarán la creación de instancias de presentación de equipos y contrapartes, fomentando el establecimiento de relaciones y espacios de confianza para compartir opiniones y conocer mejor las instancias existentes dentro de las organizaciones. Esto se ve reflejado en los indicadores 14 y 20 propuestos.

- En esta nueva versión, también cobra importancia el establecer definiciones estandarizadas más precisas y que delimiten mejor el alcance de los indicadores, con el fin de obtener resultados comparables entre distintas facultades, sedes y universidades. Esto implica delimitar el alcance de las definiciones, asegurando que el cálculo de los indicadores sea preciso y consistente.
- Además, se modifica el alcance y la magnitud de los indicadores, incorporando criterios utilizados por instrumentos similares tanto nacionales como internacionales, detallados en el punto III. También se suman indicadores cualitativos que toman en cuenta las experiencias de mujeres y diversidades sexo genéricas que realizan investigación en I+D+i+e en IGC.



- Finalmente, la configuración de la Hoja de Ruta se orienta a que los indicadores cierren brechas y desigualdades que no solamente disminuyen las desiguales tasas de participación, sino que mediante nuevas políticas internas avancen en los aspectos estructurales que generan las diferencias entre géneros. Esto se ve reflejado en los indicadores 21, 23, 24, 26, 27, 29 y 34.

En resumen, la percepción de las personas con experiencia en la aplicación de la Huella de Género, tuvo una contribución innegable en el análisis del documento, aportando a un diagnóstico más completo del instrumento y aportó una visión externa de las dificultades para la implementación. Lo anterior, sumado al contexto nacional y al rápido avance normativo experimentado por el país en estos últimos dos años, nos sitúan en un momento crucial para ofrecer una herramienta actualizada que mida la gestión en materias de género, inclusión y diversidad.





Parte III

METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO HUELLA DE GÉNERO 2.0

El manual Huella de Género 2.0: Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en las Instituciones Generadoras de Conocimiento y su Modelo de Madurez constituyen una herramienta que sirve para la autoevaluación voluntaria del estado en el que se encuentra la institución generadoras de conocimiento respecto de la igualdad entre géneros, la diversidad y la inclusión, enfoque en la investigación y desarrollo. A diferencia de su primera versión, la que reproducía en su lenguaje una mirada binaria sobre el género anclada en el sexo registral, la versión actualizada del instrumento se abre a la diversidad y la inclusión, y se despliega en torno a tres ámbitos derivados de la normativa vigente y legislación aprobada en materia de género:

- A** Igualdad de género, diversidad e inclusión
- B** Acoso sexual y/o laboral, violencia y discriminación de género
- C** Conciliación de vida laboral, familiar y personal

El instrumento distingue cuatro niveles en el avance de la igualdad de género, diversidad e inclusión en las instituciones generadoras de conocimiento, tomando en consideración las políticas y medidas que están siendo implementadas con este fin y la representación cuantitativa de mujeres y diversidades sexo genéricas en ciertos espacios y procesos de pertinencia en relación con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Cada IGC debe generar su propio diagnóstico en cuanto a esta estructura y definir planes y metas en cuanto a sus características propias, tales como territorialidad, recursos financieros, capacidad de atraer perfiles especializados, variables demográficas, etc. Los niveles definidos para la aplicación de esta metodología son:

- A** Diagnóstico
- B** Planificación
- C** Implementación
- D** Seguimiento y evaluación



En este contexto, el concepto de **Modelo de Madurez** se sustituye por el de **Hoja de Ruta**, con el objetivo de definir un camino de progreso y hacer visible la “Huella” que dejan las acciones implementadas en cada IGC.

Para aplicar la herramienta es necesario disponer de una serie de información, tanto cuantitativa como cualitativa, con el objetivo de evaluar, dimensión tras dimensión, las variables que dan cuenta de un quehacer crecientemente igualitario en términos de género, diversidad e inclusión. Se establecen estándares que las instituciones deben ir cumpliendo y se complementa la Hoja de Ruta con este Manual para integrar la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en las IGC que sirve de orientación para ir tomando medidas con el fin de avanzar en la ruta igualitaria.

La Hoja de Ruta aporta en distintos niveles a las organizaciones:

- A** Permite la realización de un diagnóstico de las organizaciones generadoras de conocimiento y/o IES en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión en diversas variables;
- B** Es una metodología que insuma al sistema de gestión de las IGC, poniendo a disposición un sistema de medición que, aplicado periódicamente, permite un monitoreo permanente de los indicadores de género, diversidad e inclusión y provee información confiable para una toma de decisiones fundamentada y oportuna en esta materia;
- C** Los estándares asociados a cada nivel de avance proveen una ruta que guía el proceso de diseño de planes de trabajo en el corto, mediano y largo plazo, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en la investigación y producción de conocimiento en todas las áreas y niveles y;
- D** Ofrece una herramienta estándar para comparar a las distintas IGC, considerando la heterogeneidad de sus culturas organizacionales y disponibilidad de recursos y capacidades.



Aun cuando la producción de conocimiento se realiza en Chile en una diversidad de instituciones (institutos tecnológicos públicos, centros regionales, centros de investigación autónomos, entre otros), la Hoja de Ruta ha sido construida teniendo como unidad de análisis referencial las facultades, escuelas, institutos o departamentos dentro de las Universidades. Aun cuando el interés es cada IGC en particular, para facilitar su aplicación, asegurar la homogeneidad de criterios en su implementación y, con ella, la comparabilidad de los resultados entre las unidades de análisis, se recomienda una aplicación centralizada a nivel de investigación y generación de conocimiento en I+D+i+e dentro de la Universidad. Esto se sugiere más allá de si las políticas en pro de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión dentro de la universidad se diseñen de manera centralizada o no, pues lo que interesa es la expresión específica de las brechas y desigualdades de género en las diversas IGC y que la universidad pueda dar cuenta de ellas.

Cabe señalar que, si bien el objetivo de la Hoja de Ruta es pesquisar indicadores relacionados principalmente con las personas que realizan investigación dentro de la IGC, dada las especificidades de la unidad de análisis referencial, hay algunas realidades que no es posible capturar restringiendo exclusivamente el universo a quienes hacen investigación. En esta línea, se debe considerar que en las IGC universitarias, las personas investigadoras no suelen ser contratadas bajo este rol, sino como académicas/os que, dentro de su jornada, destinan horas a investigar. Por esta razón, algunos indicadores refieren al cuerpo académico, sin distinguir entre quienes de ellas/os realizan investigación.

Como propuesta metodológico-analítica, la hoja de Ruta no se propone —ni asegura— eliminar las brechas y desigualdades de género que caracterizan la producción científica que ya se han diagnosticado, las que forman parte de una compleja realidad donde cohabitan factores de sesgo y discriminación alojados en distintos niveles: culturales, normativos, económicos, organizacionales, entre otros. En este sentido, es importante aquilatar de manera acotada los alcances de esta herramienta y comprenderla como uno de tantos posibles instrumentos que, sumado a diversas medidas, para que aseguren un impacto real, deben enmarcarse en una política estructural y multisectorial —donde colaboren diversos ministerios y servicios— con el propósito único y estratégico de alcanzar la igualdad de género y la inclusión en el campo de la investigación.

Uno de los supuestos de la Hoja de Ruta es que las IGC tienen un rol insustituible para la promoción de la igualdad de género en el campo de la investigación y la Hoja de Ruta se ofrece como un insumo para el camino que éstas tracen en la formulación de políticas activas para el monitoreo y eliminación de cualquier tipo de discriminación contra mujeres y diversidades sexo genéricas. Su potencial es especialmente relevante cuando muchas de las instituciones generadoras de conocimiento no cuentan con la capacidad o la experiencia para diseñar una gestión de género que transforme sus propias estructuras y dinámicas organizacionales (Mandiola, Ríos y Varas, 2019).

Para aportar en esta dirección, esta Hoja de Ruta identifica las dimensiones organizacionales sobre las cuales, como mínimo, deben actuar las IGC para el diagnóstico y promoción de la igualdad de género y la inclusión en su interior, tanto a través de acciones de levantamiento y monitoreo de información sobre la situación y presencia de mujeres y diversidades sexo genéricas, como en el diseño de políticas y planes para la reducción de las brechas y desigualdades de género.





1. Propuesta conceptual

Desde el punto de vista conceptual, el propósito que guía a la Hoja de Ruta es la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, promoviendo que los derechos, responsabilidades y oportunidades sean los mismos para las personas que realizan investigación, independiente de su género.

En este marco, se proponen acciones afirmativas en algunos de los indicadores cualitativos, entendidas como un instrumento para reducir las persistentes situaciones de discriminación que han afectado a investigadoras/es y avanzar hacia la igualdad de género, diversidad e inclusión.

Atendiendo a la factibilidad y disponibilidad de información, la Hoja de Ruta apunta hacia la institucionalización de la desagregación por género en la gestión de datos al interior de las IGC, incorporando los estándares SGOS, y, con ello, avanzando más allá del binarismo de género. Sin embargo, y cumplido este estándar, se insta a las IGC a que, a partir de este ejercicio, avancen en la aplicación de los indicadores para otras categorías de desigualdad.

Al igual que en el resto de los espacios de la sociedad chilena, los obstáculos que enfrentan las investigadoras para el desarrollo de sus carreras se acrecientan cuando el género se cruza con otras categorías sociales que, históricamente, también han sido motivo de discriminación, como la condición étnico-racial, clase social, localización geográfica, situación familiar, edad, orientación sexual, entre otras, lo que se ha conceptualizado como interseccionalidad.

Aun identificando esta situación y atendiendo su preponderancia en el diagnóstico sobre las brechas y desigualdades de género en las IGC, para velar por la parsimonia del instrumento se ha optado por no desagregar según el enfoque de interseccionalidad, pues implicaría un incremento considerable en cantidad y complejidad de los indicadores construidos. Sin embargo, dicho enfoque queda recogido de manera cualitativa como parte de las condiciones que deben cumplir las IGC para ser consideradas como referentes en materia de igualdad de género en la investigación, instando así, a que las IGC incorporen este enfoque en la elaboración de sus diagnósticos y diseño de políticas.

A continuación, se presenta y definen los tres grupos de dimensiones analíticas propuestas:



TABLA 2: Grupos de dimensiones

GRUPO DE DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Diagnóstico de brechas y desigualdades de género en la gestión del cuerpo académico	Este grupo de dimensiones tiene como objetivo relevar la fase de recopilación y sistematización de datos cuantitativos y cualitativos sobre el cuerpo académico, que serán los insumos para el diagnóstico institucional y la elaboración de políticas y protocolos en: a) igualdad de género, diversidad e inclusión, b) acoso sexual, violencia y discriminación de género, y c) conciliación de vida laboral, familiar y personal.
Cumplimiento de obligaciones normativas	<p>El objetivo de este grupo de dimensiones es identificar el nivel de avance en una agenda institucional que cumpla con las obligaciones de la normativa y legislación vigente relativa a 3 ámbitos: a) igualdad de género, diversidad e inclusión, b) acoso sexual, violencia y discriminación de género, y c) conciliación de vida laboral, familiar y personal.</p> <p>A través de la elaboración, implementación y difusión de políticas y protocolos se espera que la IGC logre transversalizar el enfoque de igualdad de género, diversidad e inclusión en el desarrollo de investigación, integrándose de manera sustantiva y visible en todos los niveles organizacionales y haciéndolo parte de su gestión estratégica.</p>
Estrategias para el cierre de brechas y desigualdades estructurales de género	Este grupo de dimensiones tiene como objetivo conocer el nivel de avance de la organización en la eliminación de brechas salariales, crear condiciones de trabajo decente, y la promoción de ambientes libres de violencia y discriminación de género a través de acciones concretas para cada ámbito.



Además, se presentan y definen las subdimensiones contenidas en cada grupo de dimensiones:

TABLA 3: Subdimensiones de la dimensión “Diagnóstico de brechas y desigualdad de género en la gestión del cuerpo académico”

DIAGNÓSTICO DE BRECHAS Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL CUERPO ACADÉMICO	
SUBDIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Gestión de datos para avanzar en igualdad de género, diversidad e inclusión	Esta subdimensión se propone aportar a la institucionalización de la desagregación por género en la gestión de datos al interior de las IGC, a través de la incorporación progresiva del estándar SGOS, y a la creación de una cultura de mejora continua basada en la autoevaluación.
Participación en el total de la población académica o de la unidad de la IGC evaluada	El objetivo de esta subdimensión es mostrar la distribución por género en el personal académico y que realiza investigación en la IGC, como expresión de oportunidades laborales.
Acceso al empleo académico	Esta subdimensión tiene por objetivo identificar la relación entre las personas contratadas en un periodo y su género.
Segregación horizontal	El objetivo de esta subdimensión es medir la distribución diferencial y desigual por género en las diversas áreas del conocimiento, como expresión de la feminización y masculinización de determinadas áreas de las ciencias, la tecnología y la innovación.
Segregación vertical	El objetivo de esta subdimensión es medir la distribución diferencial y desigual por género en nombramientos, como expresión de las barreras y exclusiones que experimentan las personas de género no masculino que trabajan y hacen investigación en el sistema universitario.
Percepción de brechas y desigualdades de género del cuerpo académico de la IGC	Esta subdimensión de carácter cualitativo se propone mostrar las percepciones y problemáticas que expresan mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas respecto a las brechas y desigualdades de género en investigación en ciencia, tecnología e innovación en la IGC.



TABLA 4: Subdimensiones de la dimensión “Cumplimiento de obligaciones normativas”

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES NORMATIVAS	
SUBDIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Igualdad de género, diversidad e inclusión	El objetivo de esta subdimensión es identificar el nivel de avance de la IGC en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión, cumpliendo con las exigencias de las normativas y otros cuerpos ¹ : Plan de acción 2030, bases de convocatoria InES de Género, Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación (CNA), Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en Educación Superior - Desafíos para la igualdad de género y no discriminación a partir de la Ley 21.369, Norma Chilena 3262:2021, y Circular 001 SES.
Prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género	Esta subdimensión se propone identificar el nivel de avance de la universidad en materia de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, cumpliendo con las exigencias de las normativas y otros cuerpos Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI, leyes 21.369, 21.643 y 21.675, Agenda Mejor Trabajo en Investigación de MinCiencia, Convenio 190, Norma Chilena NCh 3262:2021, y Circular 001 SES.
Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	El objetivo de esta subdimensión es identificar el nivel de avance de la IGC en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social, cumpliendo con las exigencias de las normativas: leyes 21.645 ² y 21.389, y Norma Chilena 3262:2021.

1 Planes de acción, bases concursales, políticas internas y otros que no son instrumentos legales.

2 Si bien el sector público tiene su propia regulación para el teletrabajo bajo el artículo 41 de la ley N°21.724, de reajuste para el 2025, y aun cuando puedan existir cuerpos legales que apliquen a uno u otro tipo de institución (pública o privada), la referencia legal puede ser considerada un estándar para avanzar en estas materias así como en igualdad de género, diversidades e inclusión dentro de las IGC.



TABLA 5: Subdimensiones de la dimensión “Estrategias de reducción de brechas y desigualdades de género”

Estrategias para el cierre de brechas y desigualdades de género	
SUBDIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Condiciones laborales y brechas salariales	Esta subdimensión tiene como objetivo conocer el nivel de avance de la organización en la creación de condiciones de trabajo decente en el sector de la I+D+i.
Promoción de ambientes libres de violencia de género	Esta subddimensión se propone conocer el nivel de avance de la organización en el compromiso, implementación y difusión de protocolos y mecanismos para prevenir, atender y sancionar actos de acoso sexual laboral. Implica la implementación de actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral. Complementariamente, implica la medición y seguimiento de los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

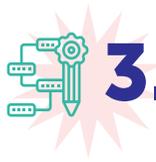


2. Propuesta metodológica

La Hoja de Ruta identifica cuatro niveles que dan cuenta del grado de avance en el proceso hacia la igualdad de género, y, para cada uno de ellos, define ciertos criterios sobre el manejo organizacional y la situación de mujeres y diversidades sexo genéricas al interior de las IGC correspondiente a los tres grupos de dimensiones analíticas considerados. El instrumento es así un mapa que guía el proceso de institucionalización y transversalización de la igualdad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión en la IGC.

De acuerdo con la lógica de Hoja de Ruta, cada nivel de avance se nutre de los que lo anteceden y, en la misma lógica, es condición necesaria para que la IGC avance hacia un nivel superior el haber cumplido con los estándares previos. Luego de aplicar el instrumento considerando las tres dimensiones propuestas, se invita a las IGC a la mejora continua, revisitando los diagnósticos y las estrategias de reducción de brechas y desigualdades de género, una vez se haya cumplido con las exigencias de la normativa y legislación vigente. En ese sentido, la autoevaluación para la mejora continua implica avanzar hacia el cierre de brechas y desigualdades estructurales, y garantizar condiciones de trabajo decente.





3. Construcción metodológica de la Hoja de Ruta

Dado su nivel de abstracción, cada dimensión es abordada a través de indicadores que recogen un aspecto de la organización y entregan información clave sobre la igualdad de género en esa dimensión. La Hoja de Ruta identifica, para cada indicador, ciertos estándares que diferencian los cuatro niveles de avance que dan cuenta de la etapa del proceso en la que se encuentra la IGC, y cada nivel, a su vez, contiene los progresos y medidas que implican los niveles anteriores.

TABLA 6: Definición de niveles de la Hoja de Ruta

HOJA DE RUTA	
DIVEL O ETAPA DEL PROCESO	DEFINICIÓN
Institucionalidad y diagnóstico	Esta es la etapa inicial del proceso de mejora continua para la igualdad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión en Instituciones Generadoras de Conocimiento. Da cuenta de los mínimos necesarios para crear una institucionalidad de género en las IGC, a partir de diagnósticos que permitan identificar las principales brechas y desigualdades de género. También esta etapa abarca el diseño de instrumentos y la organización de las necesidades de información que se levantará como insumo para las etapas siguientes. Sin embargo, en esta etapa las IGC aún no han avanzado hacia una planificación de objetivos y metas para su seguimiento.
Planificación	Esta etapa da cuenta de un avance, en el que las instituciones generadoras de conocimiento cuentan con el compromiso formal de su máxima autoridad con la producción de investigación con perspectiva de género, que han impulsado actividades de sensibilización y formación en género, diversidad e inclusión de tipo 1 (ver glosario). Han diseñado programas para la promoción de la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento, con objetivos y metas claras, designando personas, recursos económicos y responsables de su implementación.



Implementación	<p>El compromiso con la igualdad de género, diversidad e inclusión de las IGC está plasmado en el diseño e implementación de una política o plan para la igualdad de género en la investigación y producción de conocimiento, con objetivos, metas y/o indicadores para su monitoreo, que cuentan con personas responsables y la asignación formal de recursos (humanos, físicos¹ y económicos) para su implementación. En términos de levantamiento de información se avanza en la aplicación de los instrumentos diseñados en etapas anteriores. Las IGC han impulsado actividades de sensibilización y formación en género, diversidad e inclusión de tipo 2 (ver glosario).</p>
Seguimiento y evaluación para la mejora continua	<p>En esta etapa de la Hoja de Ruta, las IGC evalúan y ajustan su política o plan para la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en función de los resultados esperados y las necesidades del personal investigador, quienes han sido sensibilizadas/os y participado en actividades formativas en género, diversidad e inclusión de tipo 3 y/o 4 (ver glosario). Las IGC han avanzado de manera comprobable en la reducción de las brechas salariales de género, la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, y la garantía de condiciones de trabajo decente para sus investigadores/as. Las IGC cumplen a cabalidad con las obligaciones derivadas de la normativa y legislación vigente en materia de género, diversidad e inclusión en instituciones de educación superior.</p> <p>La información proporcionada en esta etapa cuenta con datos formales para uno o más periodos y permiten medir las brechas de manera cualitativa y cuantitativa, evidenciando con información confiable los resultados del estado de avance de la IGC en igualdad de género, la diversidad y la inclusión.</p>

Es importante recalcar que, esta metodología tiene una configuración circular, lo que significa que, una vez que se completan los 4 niveles propuestos en la Hoja de Ruta termina un primer ciclo y el proceso vuelve a comenzar con el nuevo diagnóstico. Cada iteración permite ajustar, mejorar y optimizar los resultados basándose en la experiencia y los resultados obtenidos en el ciclo anterior. De esta manera, el aprendizaje es progresivo y la metodología se convierte en un proceso evolutivo que impulsa la mejora continua.

1 Equipos, insumos, herramientas, instalaciones, oficinas, etc.





4. Otros aspectos metodológicos importantes

A continuación, se presentan algunas categorías y definiciones cuyo propósito es establecer un estándar claro y preciso para el cálculo de los indicadores. Estas definiciones buscan reducir la ambigüedad en cuanto a qué aspectos deben cumplirse para el levantamiento de la información, asegurando criterios uniformes y bien delimitados. De esta manera, se facilita la toma de decisiones sobre la caracterización de qué datos se deben incluir y cuáles excluir, garantizando una medición consistente y objetiva que minimice la posibilidad de interpretaciones erróneas.

- Es importante que antes de levantar la información se analicen los nombres que se utilizan internamente para cada categoría, con el fin de lograr las tablas de equivalencia y detectar si existe algún descriptor no considerado en la propuesta.
- Por otro lado, también se deberá chequear si existen actualizaciones de los conceptos definidos por instituciones independientes a la elaboración de este documento, tales como la OCDE, INE, MinCiencia, etc. Para las categorías de género, tipo de personal, áreas del conocimiento, etc.
- Sobre la dimensión relacionada con la ejecución de obligaciones normativas, se considera estas como el nivel mínimo de cumplimiento, por lo que será responsabilidad de cada IGC el definir planes y metas que incorporen aspectos que excedan esta línea base de desempeño.
- En cuanto a los indicadores que se relacionan con actividades de concientización, capacitación y difusión se sugieren 4 niveles, según su profundidad y duración, con el fin de que cada IGC las incorpore en sus planes, de acuerdo a su nivel de avance. Esto, dado que a partir del trabajo de campo realizado, aparece repetitivamente la preocupación de que los instrumentos y normativas no hacen referencia a las características de duración y contenidos de las actividades de concientización, capacitación y difusión, lo que tiene como consecuencia otorgar el mismo valor a actividades de corta duración con contenidos superficiales con respecto a iniciativas de largo aliento, colaborativas o que otorguen certificaciones en la materia. A continuación, se propone la definición de “Niveles de Profundidad de Actividades”:





Actividades de carácter introductorio (Básica / General):

Son espacios breves que presentan conceptos claves de la temática a abordar, por ejemplo, charlas, seminarios en línea (webinars), conferencias, seminarios. Este tipo de actividad tiene como objetivo introducir el tema, entregar resultados institucionales o sensibilizar sobre la materia.



Actividades de carácter intermedio (Aplicada / Complementaria):

Son capacitaciones o talleres de trabajo de corta a mediana duración con más detalle y práctica, pero sin llegar a una especialización profunda. Por ejemplo, Talleres prácticos, bootcamps, cursos certificados sin grado académico. Este tipo de actividad tiene como objetivo desarrollar habilidades prácticas o conocimientos funcionales sobre la materia.



Formación especializada (Avanzada / Profesional):

Se refiere a programas estructurados que profundizan en un área específica, con certificación o diploma. Por ejemplo, se consideran diplomados, auditoría en normas, certificaciones profesionales, cursos avanzados. Este tipo de actividad tiene como objetivo ampliar y perfeccionar conocimientos con un enfoque técnico o profesional, orientado a personal que forma parte de las unidades específicas de género, diversidad, inclusión, violencia, acoso, etc.



Formación Académica Avanzada (Integral / Grado Académico):

Se refiere a estudios de alto nivel con base teórica, metodológica y aplicada, que otorgan grados académicos, tales como, magíster, doctorados y posgrados formales. Tienen como propósito generar alcanzar un alto nivel de especialización, desarrollar investigación y pensamiento crítico en un área.





Parte IV

ENFOQUE INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Además de proveer el Manual descrito, se incluye a modo de apoyo para la gestión una serie de medidas y acciones afirmativas que permitan reducir brechas y desigualdades de género, para avanzar hacia la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en los ámbitos de investigación y generación de conocimiento en I+D+i. Estas recomendaciones corresponden a sugerencias de buenas prácticas, comprendiendo que avanzar de manera sustantiva hacia la igualdad de género, la diversidad y la inclusión no se limita sólo a implementar las medidas indicadas en este instrumento.

Las acciones recomendadas son:

- » Gestionar el apoyo y compromiso formal de órganos o cargos de toma de decisiones en la institución desde el comienzo del proceso para avanzar en igualdad de género, respeto a la diversidad e inclusión en investigación en I+D+i.
- » Crear bases de datos con información requerida en los indicadores del instrumento, primero desagregados por sexo registral y luego por género, de acuerdo al estándar SGOS del INE.
- » Organizar las bases de datos de manera que éstas den cuenta de la representatividad y distribución de las personas que investigan dentro del cuerpo académico de la IGC en el ámbito de I+D+i.
- » Coordinación con contrapartes de unidades responsables de gestionar datos de personal de la IGC para que aporten información a la creación de la base de datos, acordando la periodicidad y formatos en que se solicitará la información.
- » Crear observatorios de datos internos para el seguimiento de los avances en el proceso de reducción de brechas y desigualdades de género en la IGC.
- » Establecer hitos de actualización de las bases de datos del personal académico y de investigación en I+D+i, para mantener esa información disponible y accesible al elaborar diagnósticos y evaluaciones periódicas.
- » Tener registro de cuántos investigadores e investigadoras aplican perspectiva de género en su producción académica y generar incentivos asociados.
- » Otorgar reconocimiento a aquellos/as investigadores/as que en su producción académica realizan trabajos de manera colaborativa con mujeres y diversidades sexo genéricas.



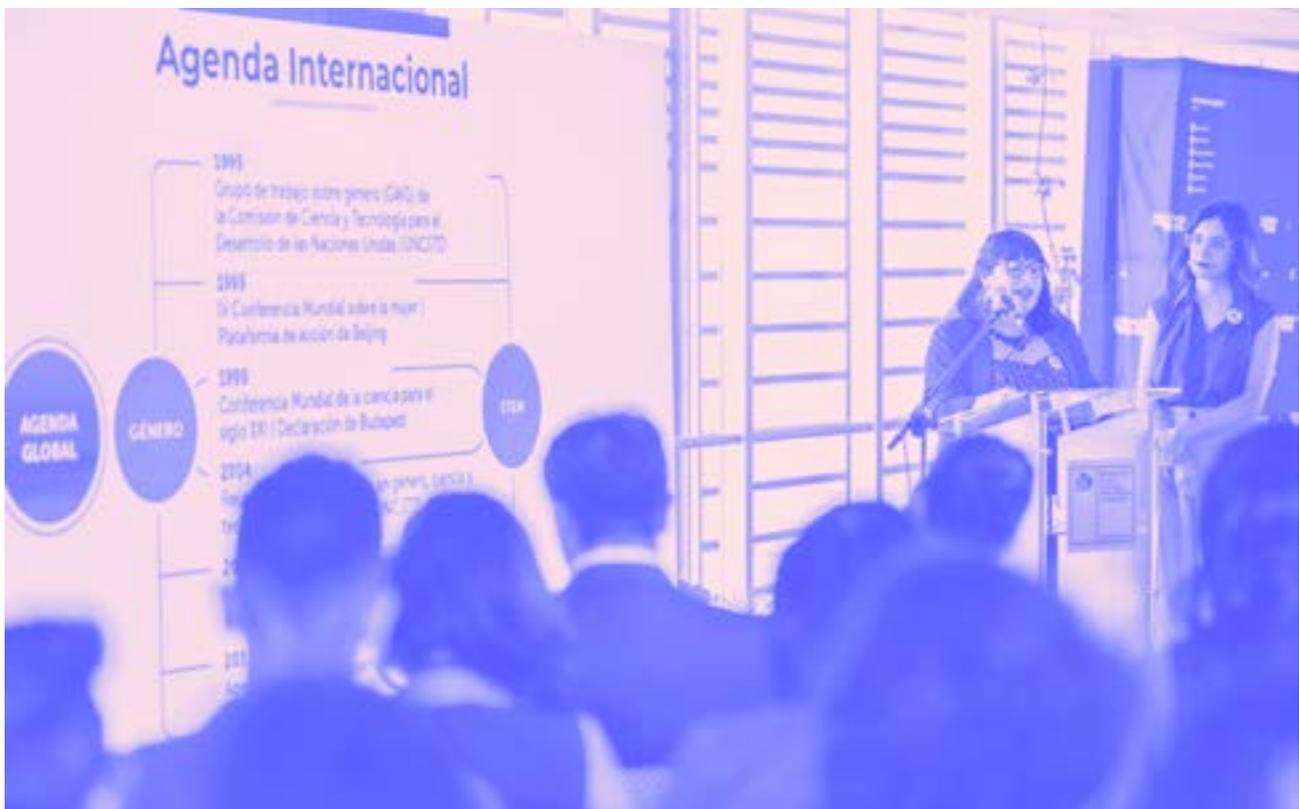
- » Otorgar reconocimientos a mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas que realicen investigación, con el objetivo de reconocer a quienes destacan en el sector científico, tecnológico o de áreas masculinizadas, que tengan impacto positivo en su entorno, para fomentar la visibilidad de las mujeres y diversidades sexo genéricas, e inspirara otras a estudiar, emprender y trabajar en el sector científico y tecnológico.
- » Otorgar reconocimientos a redes, agrupaciones o colectivos creados para abordar las problemáticas de brechas y desigualdades de género en investigación en I+D+i.
- » Garantizar que el comité responsable de implementar las políticas de las IGC, sean paritarios, con representación de todos los géneros no masculinos presentes en la institución, reconociendo la subrepresentación histórica de los grupos de mujeres y diversidades sexo genéricas.
- » Incorporación de la perspectiva de género en las bases de concursos o proyectos internos a la institución.
- » Ofrecer capacitaciones al personal de investigación en ciencia y tecnología en marcos conceptuales y metodológicos que incorporen la perspectiva de género.
- » Ofrecer capacitaciones a investigadoras/es en temáticas de liderazgo con perspectiva de género y otras que les permitan reducir brechas en materia de movilidad vertical y horizontal.
- » Compilación y difusión de experiencias de buenas prácticas en investigación para las personas líderes de proyectos de investigación financiados y/o patrocinados por la institución.
- » Monitorear el cumplimiento de la política de conciliación de vida laboral, familiar y personal en cuanto a la solicitud de medidas como horarios flexibles o teletrabajo, entre otros.
- » Mantener un registro del personal de investigación que se acogen a los beneficios disponibles de corresponsabilidad, desagregado por sexo y género.
- » Corregir medidas aplicadas a académicas y/o investigadoras de género no masculino que se acogen a la política de corresponsabilidad, en caso de existir brecha.
- » Corregir medidas de reparación en contratos a plazo fijo para investigadoras de género no masculino.
- » Incorporar medidas correctivas que van más allá de las obligaciones derivadas del marco normativo vigente, tales como oficinas de apoyo administrativo para reducir la carga administrativa de personas que hacen investigación, salas de lactancia, cursos de verano, guarderías en horarios que exceden el de funcionamiento regular de salas cuna o colegios, entre otros.
- » Implementar medidas correctivas para investigadoras gestantes y que han sido madres recientemente, ampliando los periodos asignados para medir productividad en investigación. Por ejemplo, si se considera la productividad de los últimos 5 años para algún criterio, aumentar en 5 años desde el embarazo llevado a término y 2 años para los casos de gestación. Esta medida aplica para toda gestación y nacimiento, independiente del número de hijos/as.



- » Incorporar indicadores de productividad de la investigación que evalúen la calidad de la investigación de manera cualitativa además de cuantitativa, complementando indicadores clásicos de productividad con indicadores que midan el impacto social de la investigación, u otras medidas de productividad alternativas.
- » Monitorear el cumplimiento de sanciones de prevención para personal del cuerpo académico y de investigación de todos los géneros.
- » Seguimiento del tiempo que demoran los procesos de sumarios e investigaciones internas y gestionar demoras en su resolución.
- » Establecer en los procedimientos y políticas de contratación de personal de investigación y académico criterios para abordar a quienes estén en procesos de investigación por violencia de género o tengan deuda de pensión de alimentos.
- » Adoptar medidas para que los procesos de contratación no tengan discriminación ni sesgo de oportunidades por motivo de género, siguiendo las buenas prácticas para crear condiciones de trabajo decente propuestas en la Agenda Mejor Trabajo en Investigación.
- » Incorporar perspectiva de género en procesos de evaluación de personal (sea ingreso, calificación, bases concursales, u otros).
- » Auditorías de género que procuren realizar un seguimiento y evaluación permanente de los programas, planes y acciones implementados, guiados por el principio de mejora continua.
- » Monitorear periódicamente la carga laboral de las unidades dedicadas a planificar e implementar medidas de prevención de violencia de género y acoso sexual y laboral en la institución, velando por promover condiciones de trabajo decente y de corresponsabilidad para el personal responsable de esta tarea.
- » Auditorías u otras formas de monitoreo de carga de trabajo de personal que realiza investigación, para detectar necesidades de apoyo en tareas administrativas, y/o la reasignación de funciones con el fin de reducir la sobrecarga de trabajo y mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- » Diseñar y difundir guías para promover el uso de lenguaje inclusivo y libre de estereotipos en la elaboración de documentos y material pedagógico.
- » Diseñar y difundir recursos de formación en materia de género, diversidad e inclusión que sean accesibles y simplificados para la comunidad universitaria.
- » Crear un repositorio de material pedagógico (cursos, bibliografía, material audiovisual, entre otros) en materia de género, acoso y violencia, con el fin de facilitar su reproducción en procesos de inducción, de concientización masiva o de necesidades específicas de capacitación.



- » Distribuir los compromisos y tareas relacionadas con igualdad de género en más de una unidad y/o persona, con el fin de que adquiera importancia transversal a lo largo de la institución y descongestione a los equipos y representantes en comisiones de estas tareas. Por ejemplo, se relevó en las mesas de trabajo que hay una alta carga asociada a la investigación de denuncias asociadas a la Ley Karin, por lo que acciones de levantamiento de datos, medidas de prevención de la violencia, entre otras, sean asignadas como responsabilidad de unidades funcionales diferentes.
- » Aplicar medidas correctivas para el personal que tiene alta carga de asesoría y gestión en temáticas de género, por ejemplo, que sean parte de varias comisiones o presencia en la evaluación de documentos con perspectiva de género, etc, tales como la asignación de personal de apoyo para labores administrativas y bajo nivel de especialización.
- » Considerar cupos de equidad de género para el ingreso de personal académico, de investigación y estudiantes insertos en proyectos de investigación.
- » Implementar medidas que permitan incorporar perspectiva de género en la investigación realizada en la IGC, como, por ejemplo, capacitando a los investigadores en el diseño y uso de instrumentos desagregados por género, considerar en las líneas de investigación la eliminación de sesgos y la interseccionalidad de las variables a aplicar y desarrollar los resultados de la investigación que incorporen lo enunciado anteriormente.





Parte V

GLOSARIO

1. ACCIÓN AFIRMATIVA (ONU): Es una medida que es usada en distintos países, que tiene por objetivo acelerar el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, particularmente en ámbitos donde existen barreras estructurales que limitan la presencia de éstas últimas. Es una herramienta de carácter temporal, que se mantiene hasta que se cumpla el objetivo de igualdad.

2. ACOSO SEXUAL (Ley 21.369): Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda afectar de manera negativa e incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o retirado.

3. ACOSO LABORAL (Ley 21.643): Se entiende como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. Se considera tal conducta cuando es ejercida por cualquier medio, ya sea que se presente una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN: Acciones creativas y sistemáticas que se realizan para generar nuevos conocimientos. Se trata de un proceso que implica la búsqueda de información, la recopilación de datos y la aplicación de métodos científicos. A continuación se establecen criterios mínimos a cumplir para considerarse en el alcance de la medición de indicadores de la Hoja de Ruta de la Huella 2.0, sin perjuicio que las IGC puedan añadir nuevas con el fin de ajustarse a su realidad institucional: a) cursar un doctorado; b) contar con productos asociados a productividad científica clásica o alternativa en los últimos 5 años (este periodo se extiende para mujeres que tuvieron hijos o pasaron por procesos de gestación); c) contar con postulaciones a concursos de investigación externos a la institución y; d) ser o haber sido parte de proyectos de investigación en los últimos dos años.

5. ANDROCENTRISMO: Alude a una visión que sostiene al varón y lo masculino al centro y como parámetro universal de lo humano, invisibilizando a las mujeres y a lo femenino. El androcentrismo asume que la experiencia humana masculina puede dar cuenta de la experiencia tanto de hombres como de mujeres. Es una de las formas más generalizadas de sexismo y una de las de mayor impacto en la educación.



6. BRECHAS DE GÉNERO (ONU): El término hace referencia a las disparidades en las posiciones de los hombres y las mujeres en la sociedad, en relación con la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad. Considerar que el concepto brecha de género da cuenta de una diferencia o distancia numérica entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador, siendo útil para el análisis de datos desagregados por sexo.

7. CISGÉNERO: Son personas cis aquellas cuya identidad de género corresponde al sexo que se les fue asignado al nacer dentro del binario normativo hombre-masculino y mujer-femenino.

8. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL (Ley 21.645): Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

9. CUERPO ACADÉMICO: Corresponde al equipo que desarrolla las actividades académicas, de gestión y de vinculación con el medio que compromete el Proyecto Institucional, para lo cual cumple con credenciales para la docencia e investigación, y ejerce los roles de gestión académica que permiten un desarrollo eficaz del proceso de enseñanza y aprendizaje, en un contexto inclusivo y de equidad de género. En términos de la clasificación para la medición de indicadores, se consideran personas contratadas en las categorías de contrato indefinido, es decir, contratos de planta, contrata, indefinido o equivalentes.

10. CUOTAS DE GÉNERO (ONU): Son un tipo de acción afirmativa que define un porcentaje mínimo de presencia de mujeres en algún proceso, por ejemplo, dentro de una institución. Pueden ser voluntarias o estar reguladas por ley.

11. DERECHOS DE LAS MUJERES (Amnistía): Los derechos humanos por definición debieran incorporar a todas las personas. No obstante, dado que históricamente las mujeres han encontrado barreras para el ejercicio de estos derechos o estos les han sido negados, se ha puesto énfasis en visibilizar que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que estos deben ser reconocidos y resguardados por los estados, atendiendo a las realidades, experiencias y necesidades que enfrentan en cada sociedad.

12. DERECHOS SEXUALES (Amnistía): Incluyen el derechos de todas las personas, libre de coerción, discriminación y violencia, a: el nivel más alto posible de salud en relación a la sexualidad, incluido el acceso a servicios asistenciales de salud sexual y reproductiva; buscar, recibir e impartir información sobre la sexualidad; educación sexual; respeto por la integridad física; elegir pareja; decidir tener una vida sexual activa o no; relaciones sexuales consentidas; matrimonio consentido; optar por tener hijas/os o no, y cuándo; y procurar una vida sexual segura y placentera.



13. DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES (CEDAW): Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

14. DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL (ONU): Se refiere a las formas de discriminación que sufren algunas personas en las que confluyen distintas identidades que por separado generan tra- tos discriminatorios. Desde un punto de vista estructural, es aquella discriminación que resulta de la operación conjunta de distintos sistemas de subordinación o formas de dominación social.

15. DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉ- NERO (Ley 20.609): Se comprenderá como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reco- nocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías.

16. DIVERSIDAD SEXUAL: Y/o diversidad de género, se refiere a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad y/o su identidad de género.

17. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO (UCM): Estructura primera sobre la que se asienta el sistema de dominación patriarcal. Divide jerárquicamente la sociedad entre un espacio público político con rostro marcadamente masculino y otro privado doméstico con rostro básicamente femenino.

18. EQUIDAD DE GÉNERO (MinMyEG): Implica una serie de acciones que buscan el trato justo para mujeres y para hombres. Asegurar esta justicia requiere de nuevas medidas por parte de la sociedad, y así compensar las desventajas históricas y sociales que les han impedido, lo mismo a mujeres que a hombres, beneficiarse de oportunidades iguales. Aunque la equidad lleva a la igual- dad, no son sinónimos.

19. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO (ONU): Con generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipa- das sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, intere- sadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discrimina- ción de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases” - desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.



20. ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO (UNAM): Corresponden a fuentes de información cuantitativa diseñadas para visibilizar la situación de las mujeres con relación a los hombres, en un determinado contexto social o institucional, a lo largo del tiempo.

21. EXPRESIÓN DE GÉNERO: Hace referencia a cómo expreso mi género, según los roles heteronormativos y normas sociales, esto es, el género femenino desde la construcción de la mujer como sujeta débil, y a cargo de sus funciones reproductivas y de cuidado; el género masculino desde su función de proveedor, sujeto fuerte y conquistador. Incluye mi manera de vestir y actuar.

22. FEMINISMOS: Integran un amplio y diverso movimiento social, así como una multiplicidad de teorías y prácticas que surgen desde las luchas políticas y el activismo de mujeres y diversidades, que reclaman a través de la historia la igualdad social de derechos entre los géneros, así como una ruptura del sistema sexo-género que se impone sobre los cuerpos.

23. FINANCIAMIENTO: Incentivo monetario, refiere al presupuesto y los recursos que dan sostenibilidad al proyecto de investigación, se puede obtener por medio de proyectos de entidades públicas o privadas destinados a I+D+i o fondos proporcionados por la misma IGC para estos fines.

24. GÉNERO: Se puede definir también en términos de estatus social, de papeles sexuales y de estereotipos sociales, así como de relaciones de poder manifestadas en dominación y subordinación. Asimismo, se le ve como producto de la atribución, de la socialización, de las prácticas disciplinarias o de las tradiciones. El género es descrito como un efecto del lenguaje, una cuestión de conformismo conductual, un modo de percepción y una característica estructural del trabajo, del poder.

25. HETERONORMATIVIDAD: Creencia de que la heterosexualidad es lo normal o la forma pre-determinada de atracción de las personas. Esta suposición generalmente incluye pensar que otras orientaciones sexoafectivas son menos esperables, deseables y/o incluso respetables.

26. HOMOFOBIA: Comprende toda forma de burla, exclusión, rechazo, discursos de odio, discriminación y/o violencia hacia las personas que se auto perciben como gay o lesbianas.

27. IGUALDAD DE GÉNERO (ONU): Concepto que se añade al derecho fundamental de la igualdad. Corresponde a derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, e infancias. La igualdad no significa que mujeres y hombres serán iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si nacieron con determinado sexo. Se asume como concepto por las agencias del Sistema ONU, para definir sus políticas e intervenciones basadas en el enfoque de género, reconociendo el origen de la defensa de los derechos humanos desde su evolución histórica, incorporando análisis de desigualdades, y aportando mecanismos de transformación hacia una distribución equitativa de los poderes y espacios de participación de mujeres y hombres.



28. IDENTIDAD DE GÉNERO: Hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y diversas expresiones de género con la que la persona se puede identificar.

29. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Busca garantizar el derecho a la participación y servicios de cada persona. Es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres. Debe aplicarse en todos los sectores de la vida de una persona, principalmente en lo referido a la vida económica, social, cultural y familiar.

30. INDICADORES DE GÉNERO: Corresponden a instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género. Índices utilizados en Naciones Unidas.

31. INVESTIGADOR/A: El rol de quien investiga puede ser entendido como una opción vital, un oficio o la consecuencia lógica de un título profesional y desde ello asumir el desempeño (Serrano, 1997). De acuerdo con el Ministerio de CTI, son personas que se dedican con dedicación total o parcial a la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas. Son también quienes dirigen, planifican y/o coordinan tareas I+D, tanto como becarios/as en investigación. Al estudiantado de postgrado a nivel de doctorado que participan en tareas de I+D se les considera también personal investigador. En términos de la clasificación para la medición de indicadores, se consideran personas contratadas bajo cualquiera de las categorías de contrato, es decir, contratos indefinidos o temporales.

32. INTERSECCIONALIDAD: Es un instrumento de análisis para la elaboración de políticas, que aborda las múltiples discriminaciones que puede sufrir una persona y nos ayuda a comprender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen en el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. Tiene por objetivo develar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que puede vivir una persona como consecuencia de la combinación de éstas.

33. LENGUAJE NO SEXISTA (MINEDUC): Implica respetar la diversidad de géneros al utilizar el lenguaje, no basta con aludir a un lenguaje inclusivo, si se continua, por ejemplo, hablando en una lógica binaria. Busca reconocer la identidad de las personas mediante el uso del lenguaje, respetar el lenguaje que las personas utilizan para describir su identidad sexual y de género. Y comprende, por último, utilizar términos que sean afirmativos, prescindir de aquellos que son discriminativos o de los discursos de odio, y dejar de utilizar el marcador de género al comunicarse con personas de las diversidades sexo genéricas.

34. LÍDER DE PROYECTO (ANID): Investigador/a a cargo del desarrollo de la iniciativa en términos científicos, técnicos y financieros, y quién velará por la obtención de los resultados esperados. Será responsable del proyecto ante la entidad proveedora del financiamiento.



35. MANSPLAINING: Situación en la que un hombre le explica a una mujer algo que ella ya sabe o sin que se le haya solicitado explicación, de forma condescendiente, paternalista y asumiendo que no sabe respecto del tema referido.

36. MEDIDAS DE PRODUCTIVIDAD: Contempla dos tipos: clásicas y alternativas. Medidas de productividad clásicas de la investigación: Autores principales en publicaciones de artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, titular de patentes y registros de propiedad intelectual. Medidas de productividad alternativas de la investigación: Publicaciones de datos abiertos, Aplicaciones de la investigación (Asesorías al sector público, contratos con el sector privado, Cargo o participación en el sector público o privado, asociado a la generación de conocimiento, etc.), Formación de capital humano, Redes internacionales de colaboración.

37. MISOGINIA: Significa odio hacia las mujeres. Y corresponde a un desprecio basado en relaciones de poder y en la creencia que las mujeres son inferiores a los hombres. Este odio puede expresarse de distintas maneras, desde manifestaciones verbales que implican desprecio hasta conductas físicas que infrinjan daño.

38. NOMBRAMIENTOS: Por nombramiento se entiende a las distintas jerarquías contenidas en las categorías académicas ordinaria y adjunta. Dentro de las categorías académicas ordinarias se incluyen las jerarquías Instructor/a, Profesor/a Asistente, Profesor/a Asociado/a, y Profesor/a Titular. Dentro de la categoría académica adjunta se considera la única jerarquía de Profesor/a Adjunto/a.

39. NOMBRE SOCIAL (Ley 21.120): Se vincula directamente con el nombre de personas trans, no binarias y no conformes con su género, que buscan reconocerse y registrarse con su nombre actual en sus comunidades. La ley de Identidad de Género permite, actualmente, que el nombre social de una persona sea rectificado como nombre legal en el Registro Civil.

40. NO BINARISMO: Se comprende como un concepto paraguas que aglutina las diversas identidades de género que exceden los límites rígidos del binarismo identitario mujer-hombre.

41. ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA: Alude a la capacidad de las personas de sentir atracción emocional, afectiva o sexual por otras personas, así como el deseo de establecer relaciones íntimas y/o sexuales con ellas.

42. OTRO PERSONAL DE APOYO (Encuesta I+D) (AMTI): En esta categoría se incluye al personal de oficios cualificados y sin cualificar, de oficina y secretaría, que participa en los proyectos de I+D o está directamente asociado a tales proyectos. Este personal se identifica como aquel que presta apoyo administrativo y no está inmerso directamente en las actividades de la investigación.



43. PERSONAL TÉCNICO (Encuesta I+D) (AMTI): Son personas cuyas tareas principales requieren de conocimientos técnicos y experiencia en uno o varios campos de la ingeniería, la física y las ciencias. Sus tareas incluyen seleccionar material e información en archivos y bibliotecas; desarrollar programas informáticos; realizar experimentos, pruebas y análisis; registrar datos y llevar a cabo encuestas, estadísticas y entrevistas. Este personal se identifica como aquel que presta apoyo técnico y operativo, y está inmerso directamente en las actividades de la investigación.

44. PATRIARCADO (UNAM): Hace referencia a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. De acuerdo con este tipo de estructura social, se le confiere mayor importancia a los hombres/lo masculino, que a las mujeres/lo femenino. Corresponde a una forma de organización social, económica, política y religiosa basada en las relaciones de poder otorgadas a los hombres a través de la historia.

45. PERIODO: Cada periodo medido en los indicadores se define como un año calendario. Será definición de la IGC si la medición comienza el 01 de enero de cada año o si se postpone al inicio del año académico u otro hito de la organización.

46. PERSPECTIVA DE GÉNERO (ONU): Es un concepto que sirve para analizar u observar el impacto del género en las oportunidades, derechos, roles e interacciones sociales de las personas. Permite analizar y transversalizar una perspectiva de género en programas y políticas públicas, en las lógicas organizacionales, entre otras.

47. POLÍTICAS DE IGUALDAD (MinMyEG): Implican toda medida compensatoria que tienda a eliminar aquellas discriminaciones por razón del sexo o género, que limitan a mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, al acceso a oportunidades, desarrollarse en igualdad de condiciones en cualquier ámbito social y sus derechos: políticos, social, económico, cultural, sanitario, afectivo, educativo, entre otros. Implica incorporar en la metodología de elaboración de una política, la perspectiva de género como perspectiva de análisis, planificación, implementación y evaluación.

48. SISTEMA SEXO/GÉNERO: Conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómo fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de impulsos sexuales, a la reproducción de la especie y en general al relacionamiento entre las personas.

49. SEXISMO (BCN): Alude a todas las ideas, prácticas, representaciones y estereotipos que, como mandatos de la cultura patriarcal, discriminan, marginan, y denigran sistemáticamente lo femenino, lo feminizado, y todo aquello que rompa con el sistema binario femenino/masculino, mientras refuerzan los privilegios de lo masculino.



50. QUEER: Se refiere a toda disidencia sexual y de género, y su consecuente subcultura. Describe a las personas que no son heterosexuales/cisgénero y también aquellas que no se ajustan a las nociones tradicionales del sexo biológico, el género o la forma de relacionarse sexo afectivamente.

51. TIPOS DE CONTRATO (BCN): Características del régimen laboral de las personas que investigan en ciencias y tecnología. Contempla contratos: como académicas/os, a contrata o plazo fijo; contrato indefinido; contrato como investigador/a responsable; y contrato a honorarios.

52. TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADOS (ONU): Abarca todas las actividades diarias para mantener y sostener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente infancias, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar de forma gratuita. El poco valor social y económico asignado a este trabajo contrasta dramáticamente con la importancia real que tiene para las familias y la sociedad en general.

53. TRABAJADORAS/ES DEL CONOCIMIENTO (MinCiencia): Se utiliza el concepto como símil de personal con dedicación a investigación y desarrollo (I+D), según las definiciones de la Encuesta nacional sobre Gasto y Personal en I+D establecidas en el Manual de Frascati elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

54. TRABAJO DECENTE: La OIT lo define como contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2015).

55. TRANSGÉNERO: Una persona trans cuya transición no ha implicado procedimientos quirúrgicos se denomina transgénero.

56. TRANSFOBIA: Corresponde a toda forma de rechazo, burla, exclusión, discriminación y violencia hacia personas trans.

57. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (MinMyEG): Pretende asegurar que tanto las mujeres, como hombres y diversidades sexo genéricas, participen en la definición de objetivos y planificación de programas y políticas públicas que cumplan con sus necesidades y derechos humanos. No significa únicamente asegurar que participen de programas de desarrollo social previamente establecidos. La transversalización de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones del desarrollo social.



58. TRAYECTORIA LABORAL: Corresponde al camino que una persona recorre en su vida profesional, desde su formación hasta su inserción en el mercado laboral. Incluye los puestos que ha ocupado, las habilidades que ha adquirido y las experiencias que ha tenido. Esto considera no solamente el acceso a una institución, sino que su permanencia y desarrollo dentro de ésta.

59. VIOLENCIA DE GÉNERO (Ley 21.675): Abarca todo acto dañino dirigido contra una persona/s en razón de su género, tiene múltiples manifestaciones: física, psicológica, económica, sexual, virtual, simbólica y estructural, feminicida, sicaria, vicaria, entre otras; y puede tener consecuencias multidimensionales en la vida de las víctimas.

60. VIOLENCIA CONTRA LA COMUNIDAD LGBTIQ+: Se considera como una forma de violencia de género, basada por el deseo de castigar a las personas que desafían/desobedecen las normas de género.

61. VIOLENCIA FÍSICA (Ley 21.675): Toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.

62. VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (Ley 20.066): Implica todo maltrato que afecte la vida así como la integridad física o psíquica, libertad sexual, o autonomía económica, en contra de una persona que tenga o haya tenido, respecto de quien ejerce violencia, alguna calidad de conviviente o cónyuge civil, pareja sexual, padre o madre de un hijo o hija en común.

63. VIOLENCIA INSTITUCIONAL (Ley 21.675): Toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación.

64. VIOLENCIA OBSTÉTRICA: Un tipo de violencia que puede ser física o psicológica contra la mujer, ejercida por los servicios de salud, durante las atenciones de embarazo, parto y postparto. Implica la vulneración de derechos humanos de mujeres o personas gestantes.

65. VIOLENCIA PSICOLÓGICA (Ley 21.675): Implica una serie de conductas amenazantes que no necesariamente se identifican con la violencia física o abuso verbal. Puede incluir acciones que se reiteran en el tiempo, o ignorar y descuidar emocional e intencionalmente a la persona. Contempla toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.



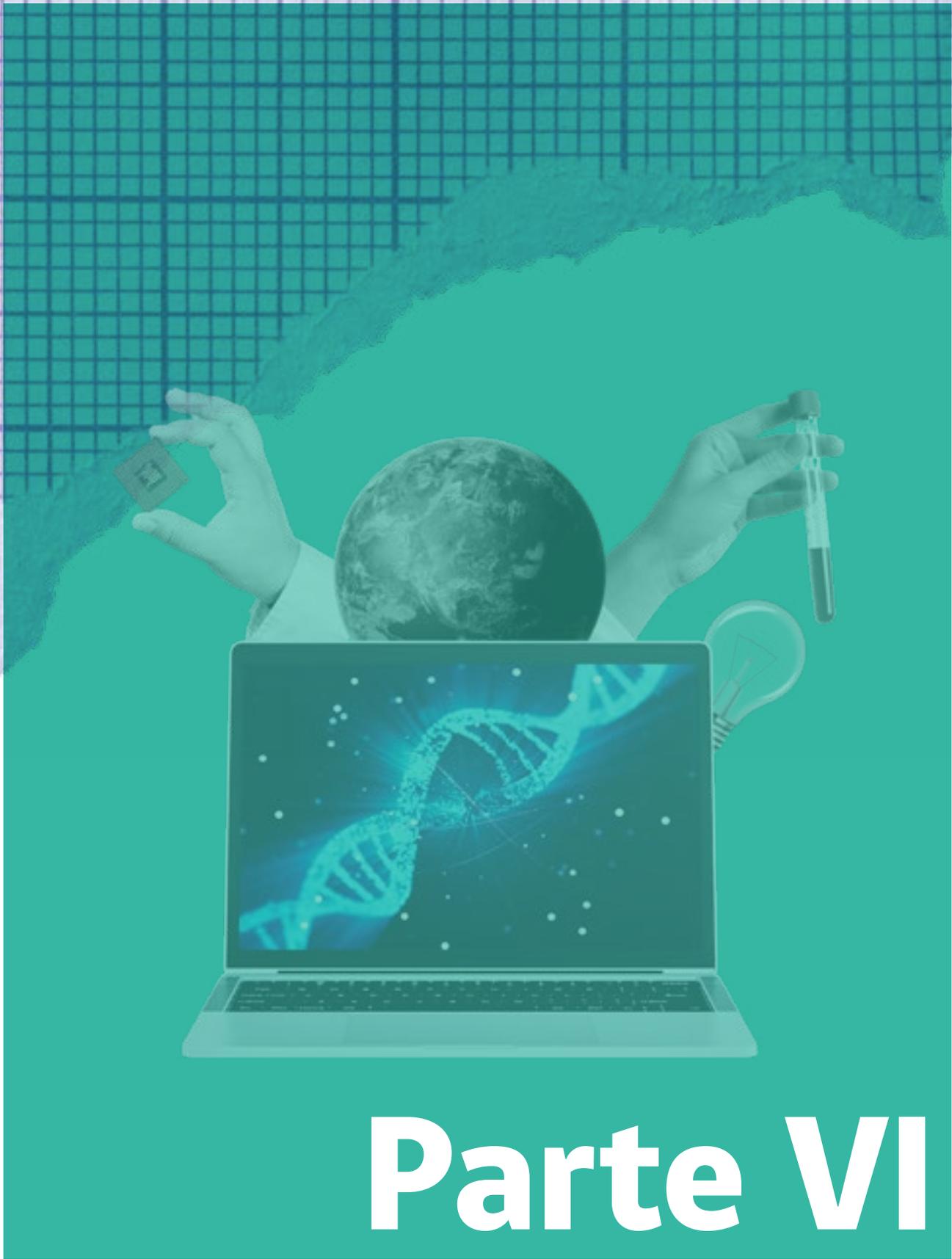
66. VIOLENCIA SEXUAL (DT): La violencia sexual es un tipo de violencia de género que también puede presentarse en el ámbito educativo y que se manifiesta en forma de acoso verbal y psicológico, exposición a materiales de índole sexual, agresión sexual, violación, coerción y explotación en los centros escolares y sus cercanías. Comprende conductas de índole sexual que no implican un contacto corporal (por ejemplo, utilización de material pornográfico, mensajes o comportamientos obscenos, insultos sexistas, proposiciones o insinuaciones sexuales indeseadas) y conductas que implican un contacto corporal (por ejemplo, realización de actos o prácticas sexuales, tocamientos, abuso sexual o violación).

67. VIOLENCIA SOCIOECONÓMICA (ONU): Es causada por las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Formas típicas de la violencia socioeconómica incluye quitarle a la víctima sus bienes y ganancias, prohibirle un ingreso autónomo o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo remunerado. En el ámbito público, implica negarle el derecho a la educación o al trabajo, a servicios básicos, entre otras.

68. VIOLENCIA SIMBÓLICA (Ley 21.675): Toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo.

69. VIOLENCIA EN EL TRABAJO (Ley 21.675): Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.





Parte VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). (2021). Aprueba bases y convenio tipo del concurso de desarrollo de capacidades institucionales para la igualdad de género en el ámbito de la I+D+i+e en instituciones de educación superior InES de género 2021. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. [Archivo PDF]

Fuente

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). (2024). Aprueba bases y convenio tipo del concurso de desarrollo de capacidades institucionales para la igualdad de género en el ámbito de la I+D+i+e en instituciones de educación superior InES de género 2024. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Fuente

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). (2021). Resultados Mesas de Equidad.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2018). Ley 21.105 - Crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2021). Ley 21.369 - Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2021). Ley 21.389 - crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos.

Fuente



Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2023). Ley 21.645 - Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “de la protección a la maternidad, paternidad, vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2024). Decreto 6 - Aprueba actualización de la política nacional de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2024). Ley 21.643 - Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2024). Ley 21.675 - Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Fuente

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2024). Régimen laboral de los investigadores de postgrado doctoral o postdoctoral. Caso de Chile y España. N° SUP: 141632. Asesoría Técnica Parlamentaria.

Fuente

Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. [Archivo PDF]

Fuente

CLADE (2016). Cartilla Violencia de Género en las Escuelas: caminos para su prevención y recuperación. Brasil. [Archivo PDF]



Comisión Nacional de Acreditación (CNA Chile). (2022). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación. [Archivo PDF]

Fuente

De Barbieri (1986). “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía del sexo”, en Nueva Antropología, Vol. VIII, N° 30, México. [Archivo PDF]

Fundación Todo Mejora (2023). Glosario Familiar: Manual de apoyo para padres, madres y cuidadores de niños, adolescentes y jóvenes LGBTIQA+.

Fuente

Comunidad Mujer (2016). Informe sobre Brechas de Género en Educación y Trabajo.

Fuente

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) (2022). Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población. Subdepartamento de Estadísticas de Género.

Fuente

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015). Estadísticas de Género, introducción conceptual. Departamento de Estudios Sociales.

Fuente

Lamas (2006). “Género: algunas precisiones conceptuales y teóricas”. Feminismo. Transmisiones y retransmisiones. México: Taurus. [Archivo PDF]

Mandiola, M., Ríos, N., & Varas, A. (2019). “Hay un tema que no hemos conversado”. La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, pp. 1-16. [Archivo PDF]

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia). (2022). Primer Informe de análisis y recomendaciones instrumentos FICYT Subsecretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación. [Archivo PDF]



Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (Min-Ciencia). (2024). Agenda Mejor Trabajo en Investigación.

Fuente

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (Min-Ciencia). (2020). Lineamientos para la política de igualdad de género CTCl.

Fuente

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (Min-Ciencia). (2022). Huella de género. Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades. [Archivo PDF]

Fuente

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (Min-Ciencia). (2025). Cuarta radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. [Archivo PDF]

Fuente

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2018). 4° Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 - 2030. [Archivo PDF]

Fuente

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2020). Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Fuente

OEA/CIDH (2012). Estudio Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: algunos términos y estándares relevantes.

Fuente

OMS (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Ginebra.

Fuente

ONU Mujeres y PNUD (2024). Glosario conceptos clave sobre igualdad de género y constitución.

Fuente



ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género.

[Fuente](#)

ONU (18 de diciembre de 1979). Asamblea General, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). [Archivo PDF]

Rivas Tovar (2011). Las nueve competencias de un investigador. Investig. adm. vol.40 no.108 Ciudad de México.

[Fuente](#)

Serrano A. (1997). Nacen, Se Hacen o Los Hacen: Formación De Investigadores y Cultura Organizacional en las universidades. Nómadas (Col), N°7. Universidad Central, Colombia.

[Fuente](#)

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2013). Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones. [Archivo PDF]

[Fuente](#)

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG). (2021). Programa buenas prácticas laborales con equidad de género. [Archivo PDF]

[Fuente](#)

Singer, Judith D. (2025). Increasing Gender Equality in Non-Research Work. Faculty Development and Diversity, Harvard University.

[Fuente](#)

Superintendencia de Educación Superior (2023). Circular 001, que interpreta la Ley 21.369.

[Fuente](#)

UNESCO (2016). Documento de Política 29: Decidamos cómo medir la violencia en las escuelas. Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.

[Fuente](#)



Universidad Complutense de Madrid (2009). Cuadernos de género: políticas y acciones de género. Materiales de formación.

Fuente

Universidad de Chile (2019). Reglamento General de Carrera Académica de la Universidad de Chile (Texto refundido, concordado y sistematizado). Aprobado por el Senado Universitario en Decreto Universitario N°0035864.

Fuente

Universidad de Chile (2024). Glosario para el cuerpo académico sobre no discriminación e inclusión. Elaborado por la Dirección de Desarrollo Académico.

Fuente

Universidad Diego Portales (2024). Política de Igualdad de Género.

Fuente

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2021). Glosario para la igualdad de género en la UNAM. [Archivo PDF]

Fuente

Universidad Mayor (2025). Encuesta Mujeres en la Academia (EMA). Resultados 2020-2024. InES de Género. [Archivo PDF]

Universidad Bernardo O'Higgins (2024). Laberintos de Cristal: Mujeres en Ciencia y las Carreras Académicas en el Ámbito I+D+i+e de la UBO. Equipo InEs de Género, Equipo Consultor Corporación Humanas. [Archivo PDF]



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todos los funcionarios y funcionarias que fueron parte de este proceso a través de las distintas instancias de participación y/o representación para aportar al proceso de actualización de este instrumento, tanto del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación como de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo.

A todas las instituciones del Estado, en particular a la “Mesa Técnica para apoyar la implementación de la Ley 21.369”, integrada por representantes de cada una de las instituciones del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES), más representantes del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo en calidad de invitadas.

A todas las directoras y representantes de los equipos de los Proyectos de Innovación en Educación Superior, InES de Género y su Red de Proyectos, presentes en 33 instituciones de educación superior a la fecha de actualización.



HUELLA DE GÉNERO 2.0 **ACTUALIZACIÓN 2025**

MANUAL PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN
CON IGUALDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y/O
GENERADORAS DE CONOCIMIENTO



AISÉN ETCHEVERRY ESCUDERO

Ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

CRISTIAN CUEVAS VEGA

Subsecretario de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación



COORDINACIÓN GENERAL

Diana Bravo Barriga.
Camila Aguayo León.

INVESTIGACIÓN Y REDACCIÓN

Valery Rebolledo Báez.
Javiera Navarrete Salgado.
Javiera Contreras Tapia.

REVISIÓN GENERAL

Paula González Frías, Jefa de la División de Políticas Públicas del MinCiencia.
Jorge Urrutia Sepulveda, Jefe de la Oficina de Estudios y Estadísticas del MinCiencia.
Soledad Ugarte Montalva, Jefa Departamento Políticas y Articulación, División de Políticas Públicas del MinCiencia.
Susana Celis Ramírez, Coordinadora de Gabinete, Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID.
Rayen Hellwig Merino, Asesora de Gabinete en Género, Territorio y Disciplinas, Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID

COMUNICACIONES Y DISEÑO

Cecilia Yáñez Vargas
Natalia Saavedra Morales



HUELLA DE GÉNERO 2.0

Actualización 2025

MANUAL PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN CON IGUALDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y/O GENERADORAS DE CONOCIMIENTO.

Citar como «HUELLA DE GÉNERO 2.0, Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento. Ministerio de CTCI de Chile (Abril, 2025)».



Esta es una publicación del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercialCompartirIgual 4.0 Internacional.





MinCiencia

A graphic element consisting of three overlapping circles of varying shades of teal, positioned below the 'MinCiencia' text. A horizontal white line is positioned above the circles, extending from the left edge of the 'MinCiencia' text.