



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Recomendaciones y
lineamientos para
**DISMINUIR LAS
BRECHAS DE GÉNERO
EN LA INVESTIGACIÓN**

Pontificia Universidad Católica de Chile
Vicerrectoría de Investigación
Vicerrectoría Académica
Año 2024

Ilustración y diagramación: Vicerrectoría de Comunicaciones y Extensión Cultural



Este material ha sido elaborado en el marco del Proyecto INGE210011 “Hacia la institucionalización de Equidad de Género en I+D+i+e en la Pontificia Universidad Católica de Chile”

PRESENTACIÓN

Desde hace más de una década, la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC) asumió un compromiso con la Equidad de Género, el cual se ha evidenciado con la conformación de las [Comisiones Mujer y Academia](#) I y II en los años 2013 y 2018, respectivamente y la creación de la [Dirección de Equidad de Género](#) en el año 2019. De esta manera se otorga sustentabilidad y orgánica institucional a los desafíos en materia de género avanzando en acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos académicos y de gestión universitaria.

La UC ha avanzado de forma importante en la promoción de la igualdad de oportunidades para académicas y académicos, a través de la elaboración de dos políticas cuyo sentido es promover una cultura universitaria más equitativa, con mayor inclusión y diversidad. La primera política consiste en el diseño e implementación de una guía con sugerencias sobre los procesos de reclutamiento y selección de académicos y académicas de planta ordinaria y especial. La segunda política está orientada a velar por la retención y persistencia de talentos, facilitando el apoyo y acompañamiento a la comunidad académica. Se han desarrollado concursos y se estableció el Programa de Mentoría dirigido a académicas y académicos que ingresan a la UC. También se han implementado actividades formativas desde el año 2022¹ dirigidas a autoridades académicas de la Universidad, instancias en las cuales se revisaron acciones orientadas a promover prácticas equitativas en la toma de decisión y proceso de carrera académica, con el fin de favorecer la disminución de la prevalencia de sesgos de género explícitos e implícitos presentes en las trayectorias.

Generar avances en equidad de género en educación superior contribuye a la excelencia científica y a la innovación, puesto que permite aprovechar al máximo el talento y las capacidades de todas las personas. Por este motivo la UC ha realizado acciones para promover también la equidad de género en los ámbitos de Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e). Con el propósito de continuar avanzando hacia una cultura universitaria más inclusiva, la UC se adjudicó en el año 2021 el Proyecto de Innovación en Educación Superior y Género, InES Género, con financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). El proyecto, titulado “Hacia la institucionalización de la equidad de género en I+D+i+e en la Pontificia Universidad Católica de Chile”, ha articulado un camino conjunto entre la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría Académica, contribuyendo hacia el avance sustantivo de la equidad de género en la UC.

¹ Actividades formativas que surgen al alero del proyecto “Formación Universitaria y Equidad de Género”, adjudicado el año 2021 por la Dirección de Equidad de Género. Este proyecto contó con fondos del Ministerio de Educación.

En el marco del Proyecto InES Género se destacan las iniciativas orientadas a promover la igualdad en las trayectorias académicas, entre las cuales se encuentra el [Programa de Mentoría](#), que favorece el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre académicas e investigadoras, fortaleciendo competencias y habilidades que potencian el desarrollo de sus carreras profesionales, [Talleres Formativos](#) en materia de equidad de género dirigidos a investigadores, investigadoras y estudiantes de doctorado, con el propósito de entregar herramientas para incorporar el enfoque de género en los procesos de investigación y directrices conducentes a incorporar transversalmente la equidad de género en el ámbito académico y científico de la Universidad. También se han realizado [concursos](#) de investigación en materia de género, con foco en lo interdisciplinar y con apoyo para quienes ejercen labores activas de cuidado.

De modo de profundizar en este desafío, hemos preparado recomendaciones orientadas a las autoridades de las facultades, a los equipos de gestión y a quienes estén involucrados en los ámbitos de I+D+i+e, con el propósito de entregar insumos y herramientas que favorezcan la incorporación del enfoque de género en los procesos de investigación, para propiciar trayectorias académicas equitativas en todas las áreas disciplinares de nuestra universidad.

¿POR QUÉ INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN?

La incorporación del enfoque de género en la investigación ha tomado especial atención dadas las implicancias de los resultados y conclusiones de éstas. La investigación puede reproducir roles y estereotipos de género si no se examinan los supuestos sobre ello en su diseño, los métodos de análisis o la difusión de los resultados.

Si la investigación invisibiliza, consciente o inconscientemente, la diversidad que existe en las sociedades, se puede afectar la calidad de la investigación, arriesgando la omisión de información relevante para el desarrollo de la ciencia. Es así como las investigaciones médicas preclínicas y clínicas que consideran los sexos como equivalentes generan vacíos en el conocimiento científico y desigualdades en la atención sanitaria tanto en el diagnóstico como en el tratamiento de enfermedades.

Diversos estudios² han demostrado que la incorporación del enfoque de género en la investigación es clave, ya que permite complejizar la aproximación científica a los objetos de estudio y de esa manera avanzar para responder de mejor forma los desafíos de la ciencia. Actualmente, cada vez que se solicita el patrocinio de la UC en una postulación o, se postula a algún concurso de la Dirección de Investigación de la Vicerrectoría de Investigación, se pide informar si la propuesta incorporará el enfoque de género, especificando si considera y/o define al menos uno de los siguientes aspectos: conceptos de género y/o sexo, si la(s) hipótesis hace(n) referencia al género y/o sexo, si la revisión de la literatura muestra o no diferencias significativas por sexo y/o género, si es posible recoger datos desagregados por sexo y/o género, si los resultados y las conclusiones tienen en cuenta factores asociadas al sexo y/o género, con el fin de clarificar el uso de categorías y sus definiciones en los procesos de investigación.

La incorporación del enfoque de género en los proyectos de investigación es fundamental para desarrollar un conocimiento que valore y potencie la interdisciplina, y que responda a la creciente diversidad y complejidad de las sociedades y de los problemas que la aquejan. Es recomendable fomentar el desarrollo de propuestas que incorporen dicho enfoque en todas las etapas de la investigación: presentación de antecedentes y levantamiento de información, uso del lenguaje, construcción de bibliografía, selección de muestra, metodología, análisis de resultados e impacto, transferencia de resultados a la comunidad o vinculación con el medio, entre otras, con el fin de atender a las necesidades actuales, enriqueciendo la comprensión de los desafíos y oportunidades de la equidad.

2 En Gendered Innovations (2023). Analyzing how sex and gender interact: <http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/how.html>; Valenzuela V., Amanda, & Cartes V., Ricardo. (2019). Perspectiva de género en la educación médica <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-75262019000100082>

RECOMENDACIONES Y LINEAMIENTOS

Sin perjuicio de otras buenas prácticas que se pueden implementar, la UC ha elaborado lineamientos institucionales para promover investigaciones más equitativas en distintos campos disciplinares, como la diversificación de formas para producir conocimiento. De esta manera, se busca orientar a las autoridades de las facultades y a los equipos de gestión, involucrados en los procesos de entrega de beneficios y apoyo a concursos de investigación, en la incorporación del enfoque de género en los concursos con financiamiento interno y externo.

Estos lineamientos constituyen una guía para avanzar en materia de equidad de género, y pueden ser evaluados en su aplicación y pertinencia, tanto a nivel de diseño de las distintas convocatorias y contenido de las postulaciones como a nivel de procedimientos de evaluación, seguimiento y difusión.

1 PROPICIAR MECANISMOS QUE REDUZCAN LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE CONCURSOS

Se recomienda evitar reproducir sesgos de género en la evaluación de concursos identificando y corrigiendo criterios que puedan estar reproduciendo brechas.

Ejemplos

- *En los casos que se cuente con un comité evaluador, se sugiere favorecer la equidad de género en la composición de los integrantes del comité.*
- *Se sugiere que, si se evalúa el currículum basado en publicaciones, se considere extender el periodo de evaluación de manera proporcional a los años de pre y postnatal para académicas, tal como lo implementa ANID.*

2 PROMOVER LA ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

Se recomienda que las unidades académicas midan y analicen la información relativa a la investigación, identificando posibles brechas de género y proponiendo medidas para reducirlas.

Ejemplos

- *Se recomienda realizar monitoreo de las tasas de adjudicación, montos solicitados y otorgados, composición de integrantes del proyecto, entre otros, a la luz de las categorías sexo y/o género.*
- *Se sugiere elaborar un informe anual que contenga un análisis y plan a ser discutido en consejo de facultad.*

3 PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE PLANES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS ASOCIATIVOS

En el caso de que no se pueda contar con una participación balanceada de género, se recomienda promover la incorporación de un plan estratégico de equidad de género en los proyectos asociativos que no lo exijan, tanto en su organización como en su desarrollo académico.

Ejemplos

- *Algunas medidas de apoyo pueden ser promover la práctica de mentorías y/o acompañamiento de investigadores e investigadoras jóvenes.*
- *Se recomienda incentivar y visibilizar prácticas de colaboración entre investigadores/as en etapa avanzada e investigadores/as seniors.*

4 **PROVEER FLEXIBILIDAD Y APOYO A PERSONAS CON LABORES ACTIVAS DE CUIDADO³**

Se recomienda evaluar la flexibilidad en los plazos de entrega y cierre de proyectos, diversificar las modalidades de retroalimentación, y/o entregar apoyo a personas con labores activas de cuidado.

Ejemplos

- *Se recomienda prorrogar los plazos de ejecución de proyectos de investigación en el caso de académicos y académicas que hayan hecho uso del postnatal parental.*
- *Se recomienda considerar apoyo para cubrir labores de cuidado, en los casos que sea posible.*
- *Se recomienda dar prioridad en la adjudicación de concursos internos a quienes, en igualdad de méritos, están retomando su actividad de investigación después de haber ejercido labores activas de cuidado.*

5 **PROPICIAR INSTANCIAS DE FORMACIÓN SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN**

Se recomienda implementar y participar de instancias formativas sobre la incorporación del análisis de género en la investigación científica dirigidas a integrantes de la comunidad universitaria que participan en los procesos académicos y de investigación.

Ejemplos

- *Se sugiere participar de programas de mentorías que se realizan en la UC con el propósito de fortalecer competencias, habilidades, liderazgos en diversos ámbitos del desarrollo profesional en la academia e investigación.*
- *Se recomienda promover instancias formativas que incorporen el enfoque de género en los procesos de investigación.*

³ Conjunto de labores, como crianza, cuidado de adultos mayores o personas con necesidades especiales, trabajo doméstico, entre otros, generalmente no remuneradas.

6 FOMENTAR EL LIDERAZGO FEMENINO, PROMOVRIENDO LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES/ INVESTIGADORAS EN LA TOMA DE DECISIÓN

Se recomienda incentivar la participación de investigadoras en calidad de directoras o directoras alternas en proyectos de envergadura, como centros ANID (Milenio, FONDAP, Basal) y otros proyectos asociativos (Núcleos, Anillos, FONDEF).

Ejemplos

- *Como una forma de fomentar el liderazgo femenino de proyectos de envergadura, se sugiere que, en caso de adjudicación de tales proyectos, se considere apoyar a las directoras a través de medidas que defina la unidad académica, por ejemplo: entregar apoyos que fortalezcan el liderazgo de mujeres en I+D+i+e, generar actividades formativas que propicien el desarrollo y retención de mujeres talentosas en la Universidad, entre otros.*
- *Se recomienda promover la coordinación en los equipos de investigadores e investigadoras para alternar la dirección de proyectos, de esta manera incentivar una participación equitativa en los liderazgos.*

7 PROMOVER UNA PARTICIPACIÓN BALANCEADA EN TÉRMINOS DE GÉNERO EN EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN

Se recomienda que las unidades académicas midan y analicen la información relativa a la investigación, identificando posibles brechas de género y proponiendo medidas para reducirlas.

Ejemplos

- *Se sugiere considerar la asignación de una bonificación de puntaje a proyectos internos cuyos equipos de investigación sean balanceados en términos de género.*
- *Se recomienda que, ante igualdad de puntaje de proyectos internos, se considere utilizar como criterio de desempate aquella que contenga mayor equilibrio de género en la conformación de equipos de investigación.*

8 FOMENTAR UN LENGUAJE NO SEXISTA

Se recomienda que las comunicaciones estén libres de sesgos de género durante todo el proceso de investigación, promoviendo el lenguaje no sexista y visibilizando aportes de investigadoras.

Ejemplos

- Se sugiere utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de documentos (bases de concursos, convocatorias, propuestas de proyectos con financiamiento interno y externo, informes, difusión de resultados de concursos, difusión de productos de investigación, transferencia de resultados a la comunidad o vinculación con el medio, etc.). En el caso del material audiovisual (presentaciones, flyers, información en redes sociales) utilizar lenguaje inclusivo⁴ que muestre diversidad de personas.
- Se recomienda considerar el compromiso de la UC en materia de equidad de género, visibilizando la participación y la presencia de mujeres en la generación de conocimiento, sobre todo en aquellas áreas tradicionalmente masculinizadas. En ese sentido, se sugiere utilizar un lenguaje no sexista en la elaboración de propuestas e instrumentos de investigación, que permitan distinguir resultados e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

9 CONSIDERAR QUE LA UNIVERSIDAD RESGUARDA TODAS LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LA LEY N°21.369 Y LA LEY N°21.643, REFERIDAS A LOS ACTOS DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y LABORAL, Y VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

- En ese contexto se sugiere conocer e informarse sobre estas disposiciones legales, particularmente lo establecido en el Artículo 9° de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, discriminación y violencia de género en instituciones de Educación Superior, y lo indicado en la Ley N°21.643, que establece que los/as empleadores/as y entidades públicas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo.

Disposiciones disponibles en el siguiente sitio web: <https://noviolenciaydiscriminacion.uc.cl/>

4 Normas de ortografía y redacción para publicaciones institucional, revisar en: https://kitdigital.uc.cl/files/Manual_de_estilo_VRC_1pag.pdf

REFERENCIAS

- Biglia, Bárbara., & Vergés-Bosch, Nuria** (2016) Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació, vol. 9, num. 2, 12-29.
- European Commission** (2013) Gendered innovations: How Gender analysis Contributes to research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Garforth L and Kerr A** (2009) Constructing careers, creating communities: Findings of the UK KNOWING research on knowledge, institutions and gender. University of Leeds.
- Greaves, L.; Ritz, S** (2022). Sex, Gender and Health: Mapping the Landscape of Research and Policy. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 2563. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052563>
- Schiebinger, L. & Klinge, I. Eds.** (2020). Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Tannenbaum, C., Ellis, R. P., Eyssel, F., Zou, J., & Schiebinger, L.** (2019). Sex and Gender Analysis Improves Science and Engineering. Nature, 575(7781), 137-146.
- UNESCO** (2021) Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>
- White J, Tannenbaum C, Klinge I, Schiebinger L, Clayton J.** (2021). The Integration of Sex and Gender Considerations Into Biomedical Research: Lessons From International Funding Agencies. J Clin Endocrinol Metab. 2021 Sep 27;106(10):3034-3048



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Recomendaciones y
lineamientos para
**DISMINUIR LAS BRECHAS
DE GÉNERO EN LA
INVESTIGACIÓN**



PRODUCTO
DISEÑADO E IMPRESO
CON CRITERIOS
SUSTENTABLES

- Formato optimizado
- Ahorro de tintas
- Ausencia de barnices y tintas tóxicas
- Tintas ecosolventes



UNIVERSIDAD
ACREDITADA
Máxima acreditación en
todas las áreas • 7 AÑOS
HASTA NOV. 2025



Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
e Innovación

Gobierno de Chile