

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA AGRÍCOLA



**DIAGNÓSTICO E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
PROYECTOS DEL DEPARTAMENTO DE AGROINDUSTRIAS**

ANGELA PAZ CONTRERAS RODRÍGUEZ

HABILITACIÓN PROFESIONAL
PRESENTADA A LA FACULTAD DE
INGENIERÍA AGRÍCOLA DE LA
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN,
PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERA AMBIENTAL

CHILLÁN – CHILE

2025

**DIAGNÓSTICO E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
PROYECTOS DEL DEPARTAMENTO DE AGROINDUSTRIAS**

Aprobado por:

Claudia Tramón Pregnan
Ingeniera Química, Ph D.
Profesora Asistente

Profesora Guía

Christian Folch Cano
Profesor de Química y Cs. Naturales
Ph D.
Profesor Asociado

Profesor Asesor

Juan Cañumir Veas
Ingeniero Agrónomo, Ph D.
Profesor Asociado

Profesor Asesor

Gastón Merlet Venturelli
Ingeniero Civil en Química, Ph D.
Profesor Asociado

Director de Departamento

Octavio Lagos Roa
Ingeniero Civil Agrícola, Ph D.
Profesor Titular

Decano

ÍNDICE DE MATERIAS

	Página
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS.....	8
2.1. Objetivo general.....	8
2.2. Objetivos específicos.....	8
3. ANTECEDENTES GENERALES.....	9
3.1. Cambio climático con perspectiva de género.....	9
3.2. Indicadores de género.....	11
3.3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.....	12
3.4. UNESCO como punto de referencia.....	13
3.5. Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual.....	15
4. METODOLOGÍA.....	18
5. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	24
5.1. Línea de tiempo.....	24
5.2. Revisión sistemática.....	26
5.3. Diseño y aplicación de encuesta y de entrevista.....	27
5.4. Resultados de entrevista semiestructurada.....	28
5.5. Fondos de financiamiento.....	30
5.6. Resultados de revisión documental.....	31
5.6.1 Caracterización general del análisis.....	31
5.6.2. Composición del cuerpo académico y liderazgo.....	33
5.6.3. Presencia de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en proyectos.....	37
5.6.4. Presencia de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.....	41

5.7.	Brechas de información identificadas.....	42
5.7.1.	Resultados obtenidos versus datos de la UNESCO.....	45
5.8.	Certificación Sello Igualdad PNUD de Universidad de Concepción y Universidad de La Frontera.....	47
5.9.	Propuesta de Kit metodológico.....	49
5.9.1.	Contexto institucional	49
5.9.2.	Propuesta de indicadores a monitorear	53
5.9.3.	Formulario para la recolección de datos.....	58
6.	CONCLUSIÓN.....	61
7.	LITERATURA CITADA.....	63
8.	ANEXOS.....	65
8.1.	Revisión sistemática.....	65
8.2.	Resultado de participación en la encuesta para académicos.....	82
8.3.	Entrevista semiestructurada.....	84
9.	APÉNDICES.....	77
9.1.	Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	88
9.2.	Matriz Sello Igualdad.....	89
9.3.	Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género a líneas de financiamiento en I+D+i+e.....	98
9.4.	Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género a líneas de investigación.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Síntesis de respuestas obtenidas en entrevistas semiestructuradas.....	29
Tabla 2. Descripción de fondo y tipo de financiamiento mencionados en los proyectos.....	30
Tabla 3. Descripción de los proyectos diferenciados por género y tipo de financiamiento.....	33
Tabla 4. Brechas de información identificadas en la incorporación del enfoque de género en proyectos Departamento de Agroindustrias.....	42
Tabla 5. Extracto del Objetivo AC2, línea base y metas propuestas.....	52
Tabla 6. Indicadores segmento de cuerpo académico.....	53
Tabla 7. Indicadores segmento profesionales y personal de apoyo	53
Tabla 8. Indicadores segmento beneficiarios y beneficiarias.....	55
Tabla 9. Indicadores de Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Diagrama de flujo de la metodología aplicada en la investigación.....	19
Figura 2. Línea de tiempo, representación del transcurso del proceso de recolección de datos.....	25
Figura 3. Distribución porcentual por género del cuerpo académico del Departamento.....	32
Figura 4. Distribución porcentual de los tipos de financiamiento por proyecto según género.....	34
Figura 5. Distribución porcentual de los proyectos dirigidos por académicos y académicas del Departamento según género.....	35
Figura 6. Gráfico de proyectos dirigidos por mujeres y hombres, distinguidos por tipo de financiamiento.....	36
Figura 7. ODS presentes en los proyectos ejecutados.....	38
Figura 8. Cantidad de proyectos iniciados por año (2015 – 2024)..	40

DIAGNÓSTICO E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS DEL DEPARTAMENTO DE AGROINDUSTRIAS

Palabras claves: Equidad de género, indicadores de género, Objetivos de Desarrollo Sostenible, género en sistemas alimentarios, género en STEM.

RESUMEN

Esta investigación diagnostica la incorporación del enfoque de género en proyectos liderados por el cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias de la Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad de Concepción, entre 2015 y 2024. Se identificó la necesidad de contar con información sistematizada sobre la integración de la perspectiva de género en el ámbito académico local, considerando tres niveles de análisis: personas beneficiarias, personal contratado y cuerpo académico que propone los proyectos. Este enfoque busca superar la visión tradicional que asocia el impacto de género únicamente con beneficiarias externas, incorporando también brechas en la participación femenina en carreras STEM.

El estudio se enmarca en los compromisos internacionales asumidos por Chile con la Agenda 2030 y en el contexto institucional de la Universidad de Concepción, que ha impulsado iniciativas como la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD), el proyecto InES de Género y la obtención del Sello Igualdad, certificación que promueve la integración

transversal del enfoque de género y formaliza mecanismos para generar datos desagregados.

Se aplicó una metodología mixta que combinó revisión documental, encuestas y entrevistas semiestructuradas, analizando 27 proyectos. Los resultados evidenciaron baja visibilidad del ODS 5, ausencia de indicadores sensibles al género y concentración de liderazgo femenino en proyectos con menor financiamiento. Asimismo, se constató el “efecto embudo”, caracterizado por la sub-representación femenina en los niveles superiores del cuerpo académico, en línea con lo reportado por la UNESCO para América Latina y el Caribe.

A partir de estos hallazgos, se propone un kit metodológico para transversalizar la perspectiva de género en futuras iniciativas académicas, fortaleciendo la capacidad del Departamento para generar proyectos más equitativos, medibles y alineados con estándares internacionales.

ASSESSMENT AND GENDER PERSPECTIVE INTEGRATION IN ACADEMIC PROJECTS OF THE DEPARTMENT OF AGROINDUSTRIES

Keywords: Gender equity, gender indicators, Sustainable Development Goals, gender in food systems, gender in STEM.

ABSTRACT

This research diagnoses the incorporation of the gender perspective in projects led by the academic staff of the Department of Agroindustries, Faculty of Agricultural Engineering, University of Concepción, between 2015 and 2024. It identifies the need for systematic information on how gender is integrated into the local academic sphere, considering three levels of analysis: project beneficiaries, hired personnel, and the academic staff who propose the projects. This approach seeks to overcome the traditional view that links gender impact solely to external female beneficiaries, also addressing gaps in women's participation in STEM careers.

The study is framed within Chile's international commitments under the 2030 Agenda and the institutional context of the University of Concepción, which has implemented initiatives such as the Directorate for Gender Equity and Sexual Diversity (DEGyD), the InES Gender Project, and the attainment of the Equality Seal—certification that promotes the transversal integration of gender and formalizes mechanisms for generating disaggregated data.

A mixed-methods approach was applied, combining documentary review, surveys, and semi-structured interviews, analyzing 27 projects. The results revealed low visibility of SDG 5, absence of gender-sensitive indicators, and a concentration of female leadership in lower-funded projects. The study also confirmed the “leaky pipeline” phenomenon, characterized by the underrepresentation of women in higher academic positions, consistent with UNESCO reports for Latin America and the Caribbean.

Based on these findings, a methodological toolkit is proposed to mainstream the gender perspective in future academic initiatives, strengthening the Department’s capacity to develop more equitable, measurable projects aligned with international standards.

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de los compromisos internacionales asumidos por Chile con la Agenda 2030, la incorporación de la perspectiva de género en políticas públicas y prácticas de desarrollo sostenible se ha vuelto un requisito ineludible. El ámbito académico y científico desempeña un papel central en este proceso, tanto por su capacidad de generar conocimiento como por su influencia en la formación de nuevas generaciones. En este contexto, la Universidad de Concepción ha impulsado medidas institucionales relevantes, como la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD), la implementación del proyecto InES de Género (2022–2024) y la obtención del Sello Igualdad (2025), certificación que promueve la integración transversal del enfoque de género y formaliza mecanismos para registrar y generar datos desagregados que respalden políticas inclusivas.

A pesar de estos avances, persisten brechas a nivel departamental que dificultan la incorporación sistemática del enfoque de género en proyectos académicos. En el Departamento de Agroindustrias, éstas se reflejan en la limitada visibilidad del ODS 5 en los objetivos de los proyectos, la escasa sistematización de registros desagregados por sexo y la concentración del liderazgo femenino en iniciativas con relativo menor impacto.

Este estudio aborda un vacío epistemológico frecuente: entender la perspectiva de género únicamente como impacto sobre beneficiarias externas, sin considerar dimensiones internas que influyen directamente en ese impacto.

Para subsanar esta visión parcial, la investigación analiza la integración del enfoque de género en tres niveles complementarios: personas beneficiarias, personal contratado, y cuerpo académico que diseña y lidera las iniciativas. Este enfoque permite evidenciar cómo las desigualdades internas en el ámbito académico inciden en la formación, las oportunidades y la capacidad transformadora de los proyectos, especialmente en disciplinas STEM, como la Ingeniería Ambiental.

Los hallazgos del estudio se alinean con patrones descritos por la UNESCO, que advierte sobre el “efecto embudo” en las carreras científicas, caracterizado por la pérdida progresiva de representación femenina en los niveles superiores de la carrera académica. Asimismo, refuerzan la necesidad de contar con datos desagregados y con indicadores sensibles al género que orienten la toma de decisiones.

En este contexto, el rol de las y los ingenieros ambientales resulta fundamental, dado que su formación combina conocimientos técnicos en ciencias ambientales, en gestión de recursos naturales y evaluación de impactos con una visión sistémica de los problemas socioambientales. Como profesional, no solo se analizan los efectos del cambio climático en términos físicos y ecológicos, sino que también se está capacitado para la integración de variables sociales y de equidad en la planificación de medidas de mitigación y adaptación. A diferencia de otras disciplinas, la ingeniería ambiental aporta herramientas metodológicas para cuantificar impactos, diseñar indicadores y

proponer soluciones prácticas que vinculen la sustentabilidad con la justicia social. Por esto, abordar los temas ambientales con perspectiva de género, desde esta profesión, permite generar estrategias más completas, que reconozcan las desigualdades existentes y garanticen que las políticas y proyectos ambientales sean inclusivos y efectivos.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, aplicando revisión documental, encuestas y entrevistas semiestructuradas para analizar 27 proyectos ejecutados entre 2015 y 2024. Como parte del proceso, se elaboró un documento de revisión sistemática el cual fue compartido con el cuerpo académico para contextualizar la solicitud de información (ver [Anexo 8.1](#)). A partir de las brechas identificadas, se propone un kit metodológico con herramientas prácticas que faciliten la transversalización del enfoque de género en futuras iniciativas, fortaleciendo así la capacidad del Departamento para formular, ejecutar y evaluar proyectos con criterios de equidad.

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Contribuir a la integración de la perspectiva de género en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento, en el rubro agroindustrial, a través de la recopilación de datos y estadísticas de género en proyectos dirigidos por el cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar una revisión sistemática de la evolución de la integración de la perspectiva de género en políticas públicas pertinentes a los rubros agrícola y agroindustrial en Chile, en contexto de la Agenda 2030.
- Determinar las áreas de contribución principal a los Objetivos de Desarrollo Sostenible declaradas en los objetivos y resultados esperados de los proyectos dirigidos por el cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias en los años 2015 a 2024.
- Diagnosticar brechas de información disponible, en cuanto a datos y estadísticas de género, en las actividades realizadas y los resultados obtenidos de dichos proyectos.
- Proponer metodologías para el registro, monitoreo y evaluación de datos y estadísticas relevantes al género que puedan adaptarse a futuros proyectos.

3. ANTECEDENTES GENERALES

3.1. Cambio climático con perspectiva de género

El presente apartado es un extracto obtenido de documentación oficial del Ministerio del Medio Ambiente (MMA, 2024).

Las mujeres están en situación de mayor vulnerabilidad ante el cambio climático, ya que poseen menores niveles de educación y mayores niveles de pobreza. Por otra parte, los roles diferenciados por género intensifican los impactos asociados al cambio climático debido a la desigualdad de recursos y poder. Además, los cambios en el clima implican mayor preocupación y carga laboral para las mujeres, ya que ellas son las principales administradoras de los recursos del hogar, redistribuyendo estos fondos para reforzar abrigo (vestuario), calefacción, entre otras. En la gestión de riesgos y desastres, las mujeres se ven principalmente afectadas debido a las cargas domésticas y a la falta de acceso a servicios, información, capacitaciones en prevención, entre otras. Por otro lado, las mujeres son las que mayoritariamente sustentan la alimentación en zonas rurales, sin embargo, su rol es poco visible debido a que los hombres figuran como propietarios de la tierra. Un grupo particularmente vulnerable son las mujeres embarazadas, cuya susceptibilidad al cambio climático, condiciones ambientales y contaminación a menudo se pasa por alto. La intersección entre mujeres embarazadas y el cambio climático requiere una atención urgente para profundizar en las amenazas, sensibilidades y riesgos climáticos específicos para este grupo.

Considerar la perspectiva de género al elaborar políticas de adaptación al cambio climático es fundamental, dado que las desigualdades sociales estructurales se replican en el modo en cómo se vivencia a nivel individual el cambio climático. Por ejemplo, los roles y responsabilidades asociadas al género y la carga de cuidados no remunerados, que suelen llevar las mujeres, también influyen en las experiencias de las personas con el cambio climático. De igual forma, las capacidades de adaptación también varían entre grupos sociales, por ejemplo, existe un amplio reconocimiento que los conocimientos indígenas, ancestrales y tradicionales son esenciales para la adaptación. En este sentido, incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas no solo mejora su eficacia, sino que también aumenta la resiliencia de una amplia gama de personas en diferentes contextos.

Para evitar el incremento de las desigualdades estructurales individuales y colectivas frente a los impactos al cambio climático, es imprescindible la integración de una perspectiva de género en las políticas de cambio climático, particularmente en la adaptación, y es esencial identificar en el análisis de riesgo cuáles son dichas desigualdades estructurales, que funcionan como barreras o bien como capacidades para enfrentar los impactos. Esto permite focalizar la acción climática de adaptación y mejorar la eficacia de las políticas climáticas, aumentando la resiliencia en diversos contextos sociales.

3.2. Indicadores de género

Según el Ministerio del Medio Ambiente (Ministerio de Medioambiente, 2024), el desarrollo de acciones climáticas con perspectiva de género requiere herramientas efectivas de monitoreo, seguimiento y evaluación. Dentro de estas herramientas, los indicadores de género juegan un papel clave, ya que permiten medir el impacto de las estrategias implementadas y su contribución a la reducción de desigualdades.

Asimismo, menciona que los datos estadísticos sobre género y cambio climático son esenciales para comprender la línea de base sobre brechas y desigualdades, así como las vulnerabilidades y capacidades diferenciadas entre los hombres, mujeres y otros grupos excluidos. Por lo tanto, estos datos permiten analizar la participación de distintos grupos e iniciativas de adaptación y mitigación, así como su relación con la huella de carbono. Sin embargo, hasta hora los esfuerzos para incluir estadísticas de género en la preparación de planes y proyectos de cambio climático se han limitado principalmente a la incorporación de datos demográficos. La construcción de indicadores de género está estrechamente vinculada con la disponibilidad de estos datos estadísticos y con la posterior evaluación de impacto. Estos indicadores permiten monitorear los avances y limitaciones de las políticas en materia de igualdad de género, proporcionando información sobre qué estrategias han sido más efectivas en la reducción de la vulnerabilidad frente

al cambio climático y cuánto han aportado las acciones climáticas a la equidad de género.

3.3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es uno de los cinco organismos regionales de las Naciones Unidas y cumple un rol central en el análisis, planificación y promoción del desarrollo económico y social sostenible en la región. Desde la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la CEPAL ha asumido el compromiso de acompañar a los países de América Latina y el Caribe en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), actuando como referente técnico en la elaboración de diagnósticos, recomendaciones de política pública e indicadores de seguimiento. En este marco, ha promovido activamente a transversalización del enfoque de género como un eje estructurante para alcanzar el desarrollo sostenible con igualdad, especialmente a través del ODS 5, orientado a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, el cual busca eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra ellas, garantizar su participación plena en la vida social, económica y política, y asegurar el acceso equitativo a recursos y oportunidades (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016).

La CEPAL reconoce que las desigualdades de género en la región no son problemas aislados, sino que están profundamente arraigadas en estructuras sociales, económicas e institucionales. Por ello, se enfatizó en la necesidad de

fortalecer las capacidades estatales y académicas para producir datos desagregados por sexo, institucionalizar mecanismos de igualdad y desarrollar marcos de evaluación sensibles al género (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023). Esta visión es relevante para el ámbito universitario, donde se requieren de herramientas específicas para medir y promover la equidad de género en la participación y representación de mujeres en las actividades académicas, científicas y en las de vinculación con el medio. En este sentido, las orientaciones de la CEPAL no solo fundamentan la pertinencia de este trabajo de investigación, sino que también lo alinean con un marco regional más amplio, que busca transformar las estructuras existentes hacia modelos de desarrollo inclusivos, justos y sostenibles, con la igualdad de género en el centro.

3.4. UNESCO como punto de referencia

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) es un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas que promueve la colaboración internacional en las áreas de educación, ciencia, cultura y comunicación. Dentro de sus labores se incluye la generación de datos e informes globales que permitan monitorear los avances y las brechas en temas claves como lo son la equidad de género, el acceso a la educación y la participación en investigación científica. En el marco de esta investigación, se ha considerado utilizar los datos publicados por la UNESCO como punto de comparación con los antecedentes locales obtenidos

a partir de los proyectos dirigidos por académicas y académicos del Departamento de Agroindustrias. Esto debido a que los informes de la UNESCO ofrecen una visión más amplia, respaldada por indicadores oficiales, como la participación de mujeres en la ciencia y la educación a nivel mundial y también regional. Es de esta forma que los datos recopilados a nivel institucional podrán ser analizados según las tendencias internacionales, permitiendo identificar similitudes, contrastes o posibles retrasos en la incorporación de la perspectiva de género en el contexto local.

A nivel internacional, la UNESCO ha evidenciado brechas persistentes en la participación de mujeres en áreas vinculadas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), así como en la investigación académica. Aunque las mujeres representan el 45,3% de quienes realizan investigación en América Latina y el Caribe, su presencia en ciertas disciplinas sigue siendo minoritaria. Por ejemplo, al iniciar la educación superior, las mujeres solo representan el 28% de las personas graduadas en ingeniería (frente al 72% de hombres) y el 40% de las graduadas en ciencias informáticas (versus a un 60% de hombres) (Organización de las Naciones Unidas Para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2024). Este fenómeno se conoce como “efecto embudo” o “cuello de botella”, ya que, si bien las mujeres tienen una representación cercana a la paridad en los niveles iniciales de formación, esta disminuye de manera significativa en los niveles superiores: un 53% en licenciaturas y maestrías, un 43% en doctorado y apenas un 28% entre las

investigadoras activas (Organización de las Naciones Unidas Para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2015). Entonces es a partir de los informes referentes a la perspectiva de género en carreras STEM, que la UNESCO será utilizado como punto de referencia frente a la realidad local, en donde también se han identificado desafíos en la incorporación de la perspectiva de género en proyectos dirigidos por el cuerpo académico.

3.5. Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual

En el marco del compromiso institucional con la equidad de género, la Universidad de Concepción creó la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD), representando un paso institucional clave para coordinar, implementar y supervisar políticas orientadas a disminuir las brechas de género. Esta dirección ha impulsado múltiples acciones que buscan transformar la cultura universitaria, instalando prácticas inclusivas y promoviendo la igualdad en distintos ámbitos del quehacer académico.

Durante los últimos años, la DEGyD, en conjunto con la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID), ha liderado iniciativas enfocadas en reducir las desigualdades en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e). Un ejemplo destacado es el proyecto InES de Género (2022-2024), financiado por la ANID, cuyo principal resultado fue la elaboración de una guía metodológica para incorporar transversalmente el enfoque de género en líneas de financiamiento académico, con el objetivo de avanzar hacia un ambiente

científico y tecnológico más justo, inclusivo y diverso.¹ Esta herramienta, además de visibilizar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en la carrera académica, propone mecanismos concretos como políticas de acción afirmativa, reconocimiento de labores de cuidado y rediseño de instrumentos de evaluación.

El trabajo sostenido de la DEGYD y las políticas institucionales implementadas dieron paso a un reconocimiento mayor, en 2025 la Universidad de Concepción obtuvo el Sello Igualdad PNUD.² Esta certificación reconoce a las instituciones que integran la perspectiva de género de manera transversal en su gestión. Este sello implica la formalización de mecanismos de registros y datos desagregados, la capacitación de la comunidad universitaria en temas de género, y la incorporación de criterios de equidad en la planificación y evaluación institucional.

Existe un diagnóstico institucional integrado de la UdeC, el cual evidencia la subrepresentación femenina en los niveles superiores de las carreras académicas, así como una menor tasa de adjudicación de proyectos liderados por mujeres, pese al aumento sostenido en las postulaciones. Frente a este

¹ Noticias UdeC. (13 de marzo de 2025). *UdeC cierra proyecto InES de Género con anuncios de continuidad de algunas de sus iniciativas*. Recuperado de: <https://noticias.udec.cl/udec-recibe-sello-de-igualdad-de-genero-pnud-nivel-oro-durante-conmemoracion-de-dia-de-la-mujer/>

² Noticias UdeC. (6 de marzo de 2025). *UdeC recibe Sello de Igualdad de Género PNUD Nivel Oro durante conmemoración de Día de la Mujer*. Recuperado de: <https://noticias.udec.cl/udec-recibe-sello-de-igualdad-de-genero-pnud-nivel-oro-durante-conmemoracion-de-dia-de-la-mujer/>

escenario, se plantea la necesidad de transformar los criterios de excelencia científica, promoviendo una ciencia más representativa y consciente de las desigualdades de género. Estos antecedentes son fundamentales para contextualizar la presente investigación, ya que permiten comprender las brechas existentes y las acciones institucionales que buscan abordarlas, sirviendo como base para la propuesta de herramientas que integren el enfoque de género en futuras proyectos impulsados por el cuerpo académico.

4. METODOLOGÍA

Esta investigación adoptó un enfoque metodológico mixto, combinando herramientas cuantitativas y cualitativas, con el objetivo de realizar un diagnóstico integral sobre la incorporación del enfoque de género en los proyectos liderados por el cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias. El diseño metodológico se organizó en etapas sucesivas, resumidas en la Figura 1.

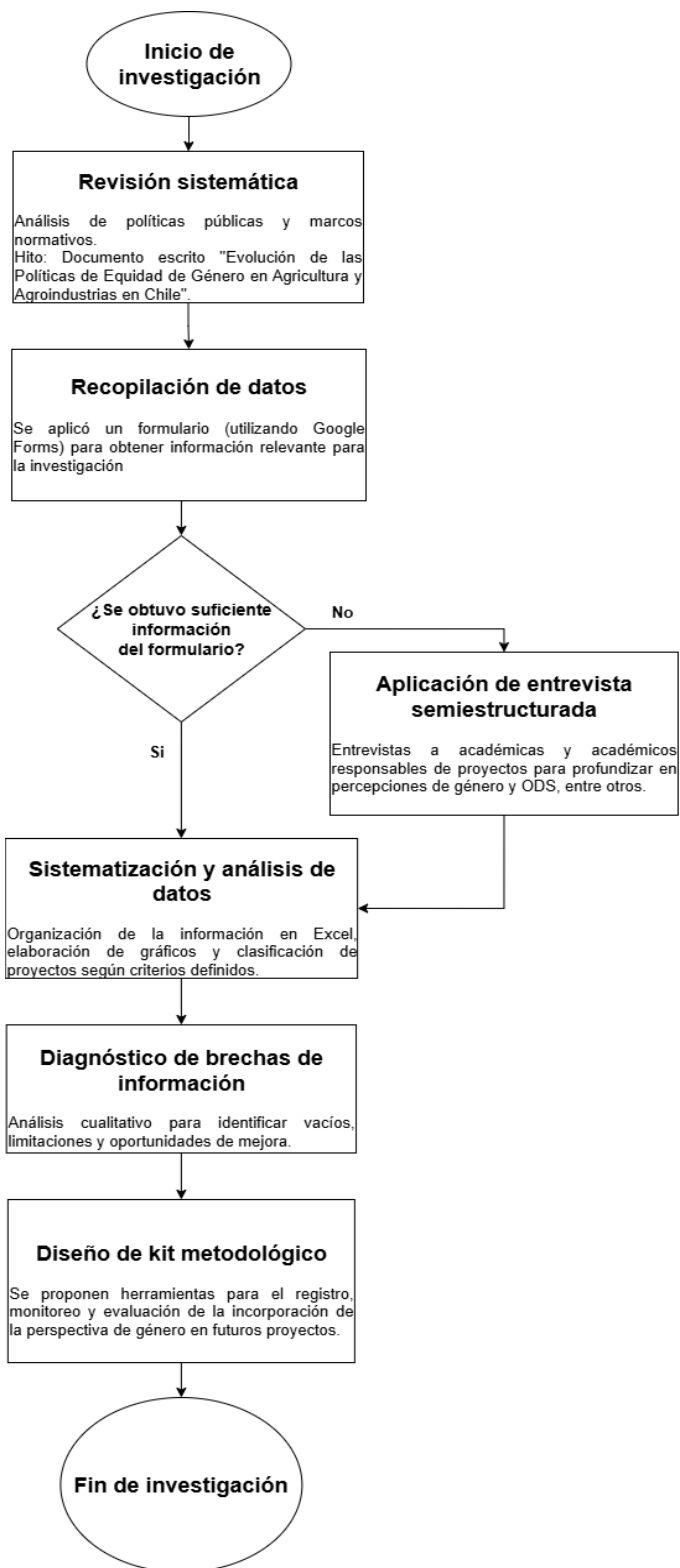


Figura 1. Diagrama de flujo de la metodología aplicada en la investigación.

Etapas 1: Elaboración de revisión sistemática sobre la integración de la perspectiva de género.

A) Periodo de análisis en la búsqueda de información

- El periodo fue delimitado a información encontrada desde el año 2015 en adelante, debido a que la adopción de la Agenda 2030 en Chile fue en 2015, desde entonces se han reformulado reglamentos, legislaciones, entre otros.

B) Fuentes de información

- Se utilizaron fuentes de información oficiales de gobierno, especialmente de informes del ministerio del medioambiente, y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Hito 1: Documento de revisión sistemática completado, y enviado a los académicos del Departamento de Agroindustrias.

Etapas 2: Determinación de las áreas principales de contribución a los ODS.

A) Diseño de la encuesta para cuerpo académico.

- Se diseñó una encuesta utilizando la herramienta de Google Forms como medio de recopilación.
- En una reunión departamental se comunicó la solicitud de información sobre los proyectos.

- En la encuesta se solicitaron datos demográficos junto con la información de los proyectos dirigidos (formularios de postulación a fondos, informes finales, listas de asistencia).

B) Recopilación de datos.

- Se distribuyó el acceso a la encuesta mediante un enlace enviado por correo institucional del Departamento, junto con la revisión sistemática con la finalidad de contextualizar al cuerpo académico sobre la investigación de este trabajo.
- Se gestionó el acceso a los archivos físicos del cuerpo académico, las cuales se encuentran bajo la custodia del director de Departamento.
- Se gestionó el acceso a los archivos digitales del Departamento, en el que se realizó una búsqueda solicitudes de patrocinio a decanato.
- La información obtenida fue insuficiente para realizar una evaluación con evidencias, un pequeño porcentaje (menos del 10%) de documentos de los proyectos contenían la información necesaria, por lo que se definió una segunda instancia de recolección de información.
- Diseño de entrevista semiestructurada: Esta herramienta se utilizó con la intención de obtener la mayor cantidad posible de datos, que en la actividad anterior no se presentaron, esta entrevista se limitó realizarla solo a los académicos que contaban con dirección en proyectos.

C) Datos sistematizados.

- Los datos fueron sistematizados en hojas de cálculo (Excel), lo que permitió organizar la información según contribución a los ODS, participación femenina y tipo de financiamiento, donde también se generaron los gráficos utilizados en los siguientes apartados.

Hito 2: Documento Excel con información desagregada en contribución a ODS, participación femenina y clasificada por fondo de financiamiento.

Etap 3: Diagnostico de brechas de información.

A) Análisis de datos recopilados.

- Ítems de información no disponibles: Estos se identificaron en el momento de hacer las encuestas, entrevistas y búsqueda documental.
- La identificación de brechas se realizó considerando tanto la ausencia de datos como las limitaciones en los registros existentes, lo que permitió establecer una base crítica para el diseño de la propuesta metodológica.

Hito 3: Brechas de información identificadas, presentadas en la siguiente sección.

Etap 4: Propuesta de estrategias de cuantificación de impacto en equidad de género.

- Se diseñaron formatos de registro para documentar actividades y resultados, incorporando variable desagregadas por género y tipo de participación.

- Se elaboraron recomendaciones metodológicas para integrar la perspectiva de género en la formulación de objetivos e indicadores de proyectos.
- Se utilizó el Plan Estratégico de la Facultad, la matriz del requerimiento del sello de igualdad, reglamento y normativa vigente de la universidad, como base para la formulación de la propuesta del kit.

Hito 4: Kit metodológico para el monitoreo y evaluación con enfoque de género, incluyendo orientaciones prácticas y plantillas de registro.

5. RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Línea de tiempo

Con el fin de reflejar las dificultades de gestión para recopilar información y datos segregados por género, se presenta a continuación una línea de tiempo que resume las distintas etapas de búsqueda, solicitud y sistematización de información. Este registro cronológico permite visualizar las gestiones realizadas y evidencia que la obtención de información completa y desagregada requirió de múltiples instancias y un periodo prolongado, debido principalmente a la ausencia y dispersión de los registros.

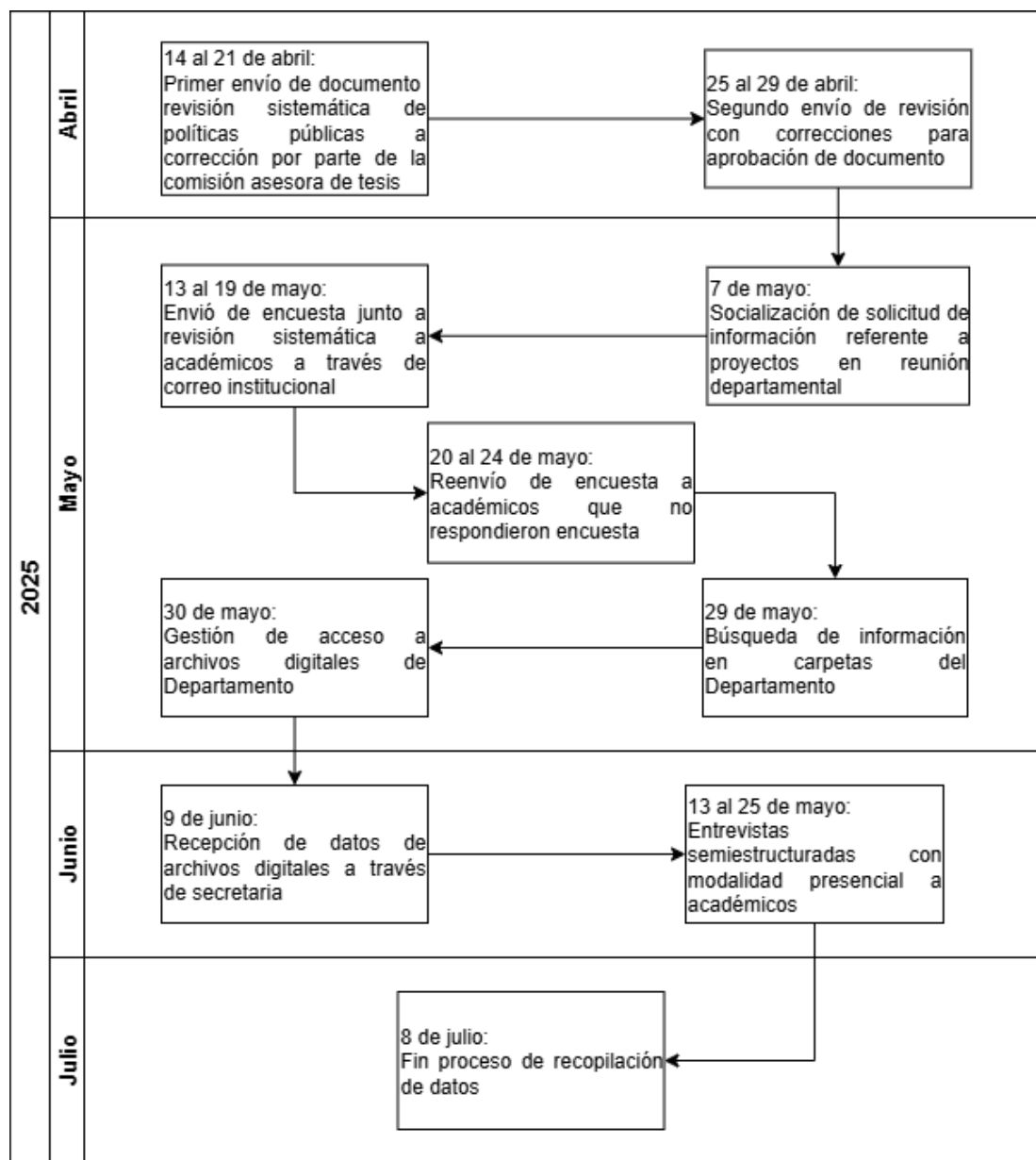


Figura 2. Línea de tiempo, representación del transcurso del proceso de recolección de datos.

5.2. Revisión sistemática

En el cumplimiento del primer objetivo específico, se elaboró un documento de revisión sistemática ([Anexo 8.1](#)) que reunió marcos conceptuales, normativos y antecedentes relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en investigación y en el sector agroindustrial. Este material fue entregado a las y los académicos del Departamento junto con la encuesta en Google Forms, con el fin de que contaran con un contexto previo que les permitiera comprender la naturaleza de la investigación y la relevancia de la información solicitada.

La búsqueda y selección de la información se centró en publicaciones emitidas desde el año 2015 en adelante, considerando que la adopción de la Agenda 2030 en Chile ocurrió ese año y marcó un punto de inflexión en la formulación de nuevas leyes, reglamentos y estrategias vinculadas a la equidad de género y el desarrollo sostenible.

Para su elaboración, se utilizaron fuentes oficiales y de referencia internacional, incluyendo el Ministerio del Medio Ambiente, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de las Naciones Unidas Para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Estos organismos proporcionaron datos actualizados, lineamientos técnicos y experiencias comparadas que sirvieron de respaldo al contenido del documento, asegurando que la encuesta posterior

se sustentara en criterios alineados con estándares nacionales e internacionales.

5.3. Diseño y aplicación de encuesta y de entrevista

Como parte de la recolección de datos, se diseñó una encuesta dirigida al cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias que presentara dirección en proyectos, con el propósito de identificar los proyectos liderados en el periodo de estudio y obtener información clave sobre su composición, objetivos y vinculación con los ODS (ODS descritos en el Apéndice 9.1). El cuestionario fue elaborado en la plataforma de Google Forms e incluyó secciones para recopilar datos demográficos, antecedentes del proyecto, tipo de financiamiento, participación de mujeres en distintos roles y presencia del enfoque de género en la formulación y ejecución.

El enlace de la encuesta se envió mediante el correo institucional del Departamento, acompañado del documento de revisión sistemática elaborado en la Etapa 1, con el fin de contextualizar la investigación y aclarar los conceptos solicitados. Este instrumento y su estructura completa se encuentra disponible en el [Anexo 8.2](#).

Sólo se recibió información de un 40% de las personas que se tenía en conocimiento de que poseían dirección de proyectos, debido a esto, se decidió desarrollar una entrevista semiestructurada dirigida exclusivamente a académicas y académicos que hubieran liderado proyectos y que en la etapa anterior no enviaron respuesta o enviaron información incompleta. Además, se

integró el objetivo de profundizar en aspectos no cubiertos por la encuesta, como el tipo de registros mantenidos, el seguimiento posterior a la ejecución, la composición de los equipos de trabajo y la identificación de beneficiarias. La entrevista se estructuró en bloques temáticos y permitió recoger testimonios directos que complementaron la revisión documental. Este instrumento y el guión utilizado para su aplicación se presentan en el [Anexo 8.3](#).

5.4. Resultados de entrevista semiestructurada

El análisis documental permitió caracterizar la composición del cuerpo académico, la tipología de los proyectos desarrollados, los tipos de financiamiento gestionados, y la incorporación explícita o implícita de los ODS. Por lo tanto, permitió identificar brechas en el acceso a la información, la falta de registros desagregados por género y las limitaciones metodológicas en la incorporación de la perspectiva del género.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de esta revisión, organizados en distintos apartados que abordan la caracterización general de los proyectos, la participación académica con enfoque de género, el análisis del financiamiento, la visibilidad de los ODS y la inclusión de mujeres en los equipos de trabajo y beneficiarias de las actividades,

Con el objetivo de conocer la experiencia de quienes han participado en proyectos del Departamento de Agroindustrias, se realizaron entrevistas semiestructuradas a actores clave, lo que se muestra en la siguiente tabla sintetizando las respuestas más representativas.

Tabla 1. Síntesis de respuestas obtenidas en entrevistas semiestructuradas

	Pregunta	Observación
Académico	¿Qué tipo de registros mantuvo en los proyectos? ¿Qué tipo de seguimiento realizó?	En general, los registros se llevaron mediante informes, fotografías y habilitaciones profesionales, aunque con un seguimiento posterior limitado.
Profesional o colaborador/a	Número de integrantes del equipo. Porcentaje de mujeres en el equipo. Preocupación por el balance de género.	Se identificaron equipos con menos de 15 integrantes, en los cuales no se registró una estrategia explícita para asegurar la equidad de género.
Tesista	¿Hubo participación de estudiantes en tesis? ¿Cómo se ofreció la tesis?	Algunos proyectos no incorporaban tesis debido que eran de asistencia técnica. Las oportunidades se ofrecían por convocatoria abierta o a estudiantes destacados/as.
Beneficiario	¿Hubo impacto directo en mujeres? ¿Cuántas?	La mayoría de los proyectos impactó entre 1 a 50 personas con una participación femenina significativa en las actividades.

5.5. Fondos de financiamiento

Para contribuir a la comprensión y análisis de la información se presenta en la Tabla 2 una descripción de los fondos concursables internos, es decir, aquellos provistos directamente por la Universidad de Concepción a través de sus vicerrectorías y sus direcciones institucionales, y los fondos externos, que corresponden a organismos nacionales de financiamiento público o de fomento a la innovación y el desarrollo regional.

Esta categorización permitió analizar la procedencia de los recursos y también las posibles barreras o preferencias observadas entre académicos y académicas al momento de postular a distintas fuentes de financiamiento. Además, sirve de base para interpretar la distribución de liderazgo por género en función del tipo de fondo, así como su vinculación con enfoques estratégicos como la igualdad de género y los ODS.

Tabla 2. Descripción de fondo y tipo de financiamiento mencionados en los proyectos

Tipo de financiamiento	Interno	Externo
Fondo de financiamiento	Dirección de Docencia (DIRDOC)	Fundación para la Innovación Agraria (FIA)
	Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID)	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID)

Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio (VRIM)	Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondef)
	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)
	Fondo de Innovación para la Competitividad Regional (FIC-R)
	Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)

5.6. Resultados de revisión documental

Con el objetivo de conocer el grado de integración del enfoque de género en las iniciativas impulsadas por el cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias, se realizó una revisión documental de los proyectos ejecutados entre los años 2015 y 2024. Esta revisión incluyó formularios de postulación, informes finales, listados de asistencia, información obtenida mayormente desde entrevistas semiestructuradas donde se facilitó datos complementarios, además de la revisión de registros institucionales disponibles. Asimismo, se consideraron referencias institucionales como el plan estratégico de la Facultad y lineamientos utilizados durante el periodo de análisis.

5.6.1. Caracterización general del análisis

Antes de detallar los resultados específicos obtenidos a partir de las herramientas aplicadas, se presenta una caracterización general que permite contextualizar el alcance del diagnóstico. Esta caracterización considera el

número total de integrantes del cuerpo académico del Departamento, su distribución por género, la cantidad de personas que han liderado proyectos en el periodo de estudio, así como el total de iniciativas revisadas. Estos datos iniciales constituyen la base para comprender la magnitud y el contexto en que se enmarca el análisis posterior sobre la integración del enfoque de género.

N° total de personas del Departamento	: 15
N° total de personas con proyectos	: 9
N° total de proyectos revisados	: 27
Distribución temporal	: 2015 – 2024

El Departamento de Agroindustrias cuenta con 15 personas, de los cuales 11 son hombres (73%) y solo 4 son mujeres (27%).

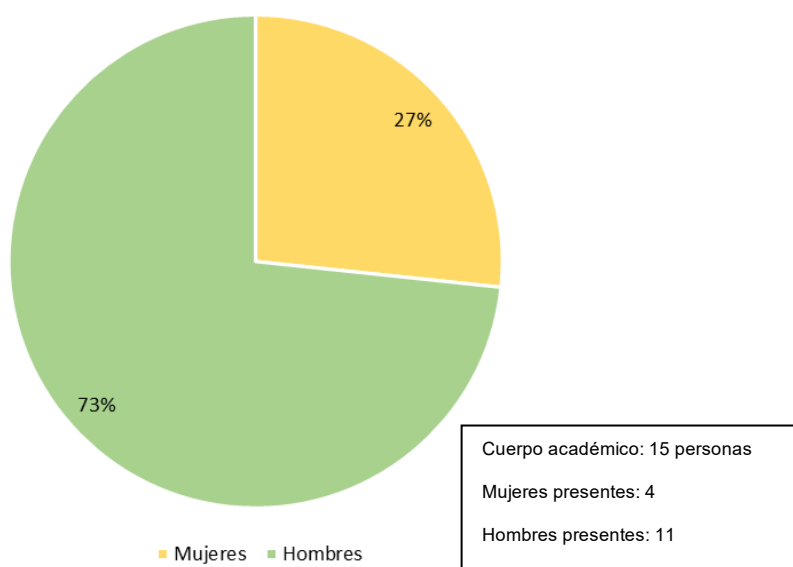


Figura 3. Distribución porcentual por género del cuerpo académico del Departamento.

En la Figura 3 se observa una disparidad de género, esta composición incide directamente en la representación femenina en ámbitos como la investigación, la postulación a fondos, la vinculación con el medio y liderazgo de proyectos.

5.6.2. Composición del cuerpo académico y liderazgo

En el periodo de estudio (2015 – 2024), el 60% de académicos y académicas (universo de 9 personas), participaron como directores y directoras de proyectos, como se muestra en la siguiente tabla, que funciona como tabla resumen, ya que también se muestra las preferencias en los tipos de financiamientos en los que han estado presentes estos dos grupos, se observan: 6 hombres, 3 mujeres.

Tabla 3. Distribución de los proyectos diferenciados por género y tipo de financiamiento.

Género	N° de líderes	Tipo de financiamiento por proyecto	
		Externo	Interno
Mujer	3	6	6
Hombre	6	14	1
Total	9	27	

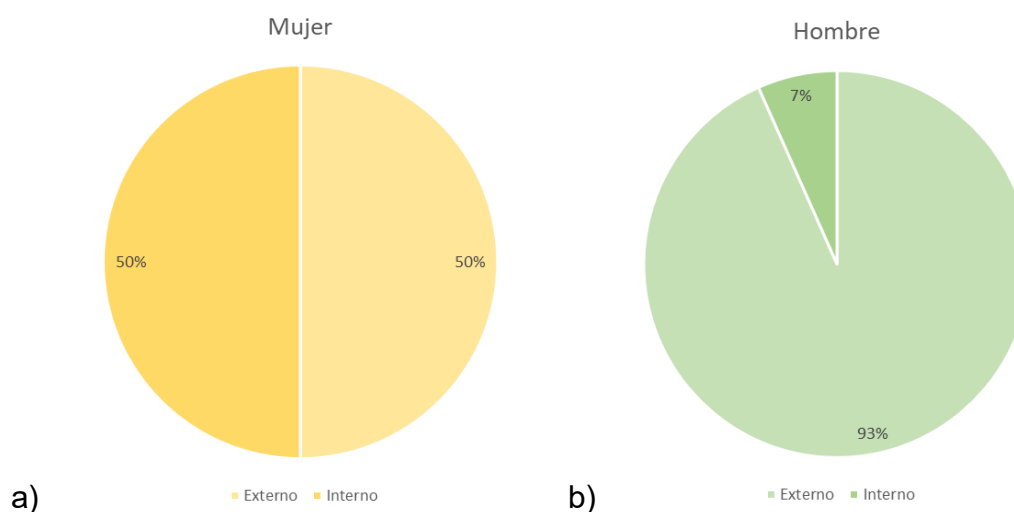


Figura 4. Distribución porcentual de los tipos de financiamiento por proyecto según género.

Tal como se evidenció en apartados previos, las mujeres lideran un total de 12 proyectos, de estos, como se observa en la Figura 4, existe un equilibrio entre los fondos de financiamiento en los que han estado presentes, 6 proyectos son internos y 6 externos. En contraste con los 15 proyectos liderados por hombres, su distribución cambia bastante, se percibe que la presencia masculina lidera en espacios con mayor visibilidad o competitividad como lo son los fondos de financiamiento externos, que son los que traen consigo mayor experiencia y disponibilidad de recursos, posibilitando la ejecución de iniciativas de gran escala.

Estas diferencias permiten identificar barreras estructurales que limitan el acceso equitativo a los recursos, y que refuerzan las brechas de género en las trayectorias académicas.

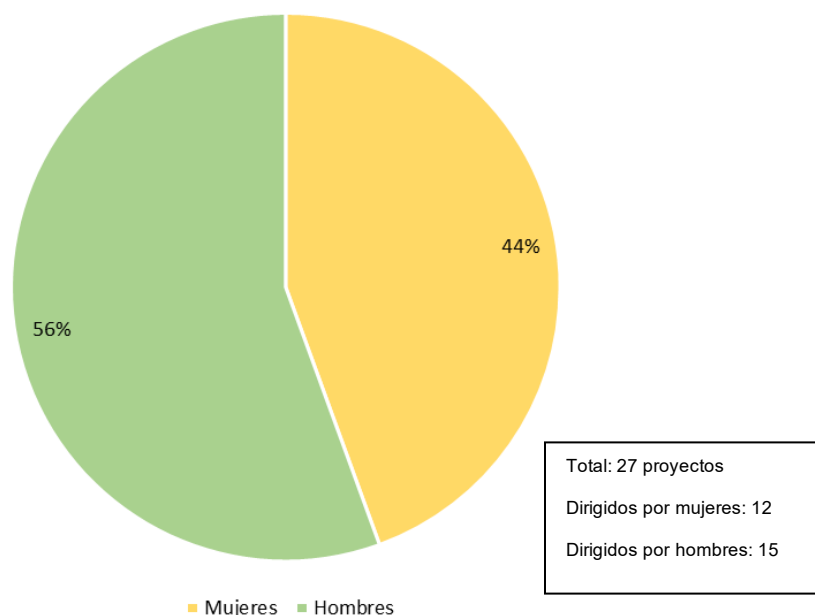


Figura 5. Distribución porcentual de los proyectos dirigidos por académicos y académicas del Departamento según género.

Durante el periodo de estudio se dirigieron 27 proyectos por académicos del Departamento. De estos, 15 proyectos fueron liderados por hombres (56%) y 12 proyectos restantes fueron liderados por mujeres (44%).

Aunque a simple vista, observando la Figura 5, la brecha parece menor, hay que recordar el universo de personas con proyectos a cargo, 9 personas en total, pero que solo 3 de este grupo son mujeres, lo que evidencia un esfuerzo sostenido por parte de las académicas para visibilizar su trabajo, enfrentando barreras estructurales en un entorno predominantemente masculinizado.

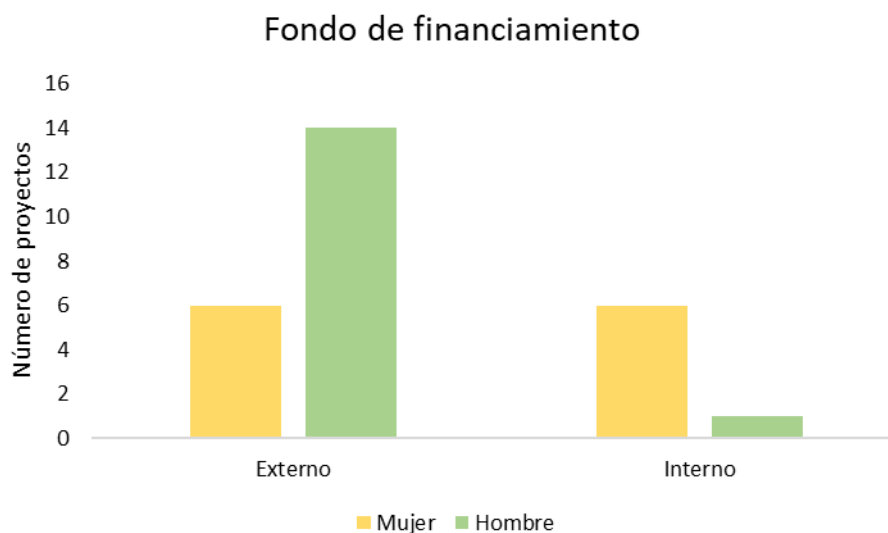


Figura 6. Número de proyectos dirigidos por mujeres y hombres, distinguidos por tipo de financiamiento.

En la Figura 6 se muestra que, en el caso de los fondos externos, los hombres lideran un número considerablemente mayor de proyectos en comparación con las mujeres, mientras que en los fondos internos la participación se equilibra más, con una leve ventaja las mujeres. Cabe señalar que los fondos externos suelen estar asociados a montos significativamente más altos, mientras que los fondos internos corresponden generalmente a cifras menores. Esta diferencia en magnitud refuerza la relevancia de la brecha observada en la participación, ya que implica un acceso desigual no solo en número de proyectos, sino también en recursos disponibles.

Existe una apertura hacia la vinculación con los fondos externos, aunque estos no siempre integran enfoques transversales como la equidad de género, pero

si tienen un gran peso en cuanto a los montos de financiamiento, a diferencia de los fondos internos que suelen ser de menor cifras.

La diferencia en participación entre los tipos de fondos también implica diferentes grados de exigencia, redes de apoyo y experiencia en formulación, lo que puede representar una barrera adicional para académicas con menor trayectoria o sin redes consolidadas.

5.6.3. Presencia de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los proyectos

En los 27 proyectos analizados se pudo identificar la presencia de diversos ODS, como se muestra en la Figura 7, esta recopilación fue posible principalmente a través de las entrevistas, ya que estas fueron en su mayoría, realizadas de forma personal y presencial, puesto que a través de la encuesta y los archivos compartidos no se encontraba esta información.

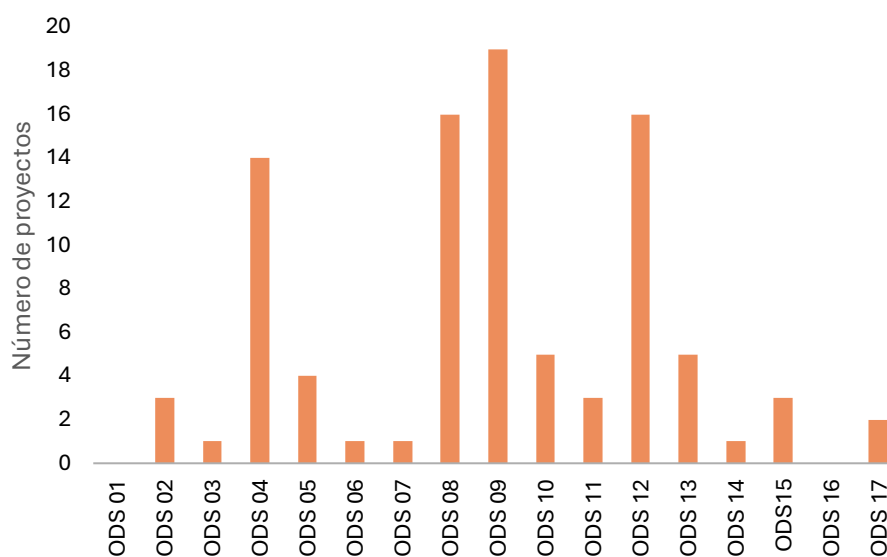


Figura 7. Número de proyectos que contribuyen a cada ODS

ODS mayormente presentes en la ejecución de los proyectos analizados son:

- ODS 4: Educación de calidad, este objetivo busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, este objetivo busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
- ODS 9: Industria, innovación e infraestructura, busca construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
- ODS 12: Producción y consumo responsable, busca garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Dado que el objetivo central de este estudio es identificar el nivel de integración de la perspectiva de género en los proyectos, se observó que el ODS 5: igualdad de género (la meta principal es lograr la igualdad entre los géneros y empoderamiento de mujeres y niñas) fue escasamente considerado, incluso en proyectos que tenían una alta participación de mujeres. Esta omisión sugiere una falta de visibilidad del enfoque de género, aun cuando en la práctica los proyectos puedan haber contribuido a él. Esta situación representa una oportunidad de mejora: incluir explícitamente la igualdad de género como un eje transversal en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos académicos.

Se identificó el tipo de financiamiento que presenta mayor alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) corresponde a los fondos internos, es decir, aquellos gestionados directamente por la universidad. Estos fondos, particularmente los vinculados a la Vinculación con el Medio, Innovación Social o Proyectos de Extensión, incorporan de manera explícita criterios relacionados con los ODS y con la participación de mujeres, lo que evidencia una intención institucional por transversalizar enfoques de equidad y sostenibilidad en las iniciativas apoyadas.

Por el contrario, si bien algunos fondos externos también contemplan estos aspectos, no todos lo hacen de forma obligatoria o explícita en sus bases de postulación, lo que genera cierta dispersión en cuanto a su coherencia con los principios de la Agenda 2030. Esta observación sugiere que, en el contexto

revisado, se observan avances institucionales en la incorporación del enfoque de género y los ODS en los mecanismos de financiamiento interno, mientras que los fondos externos aún presentan variabilidad en el grado de exigencia o formalización de estos enfoques.

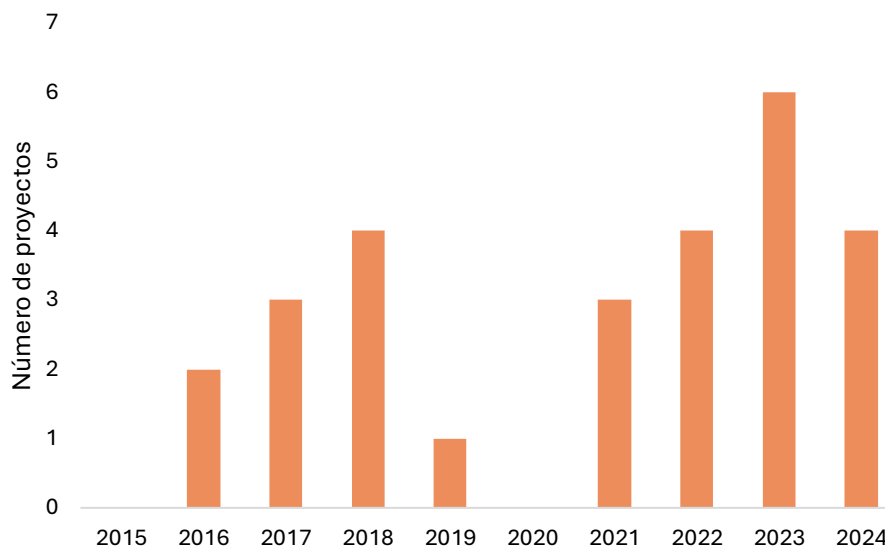


Figura 8. Número de proyectos iniciados por año (2015 – 2024).

En la Figura 8, se muestran los proyectos iniciados por año, lo cual ha sido variable según el año, con una baja notoria en 2019 y un repunte sostenido a partir de 2021. El aumento de iniciativas en los años 2022 y 2023 podría estar vinculado a una reactivación de actividades académicas y comunitarias tras la pandemia de COVID-19. Cabe destacar que, a pesar del mayor número de proyectos en algunos años, solo una minoría incorporó explícitamente el enfoque de género, lo que sugiere un crecimiento cuantitativo en la generación de iniciativas, sin una incorporación sistemática de la perspectiva de género,

es decir, a pesar de que la Agenda 2030 lleva tiempo presente en el país y en instituciones gubernamentales por ejemplo (considerando que los fondos externos provienen de organismos nacionales), aun no se ha interiorizado en el Departamento.

5.6.4. Presencia de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos

- Menos del 20% de los proyectos incluyeron explícitamente la perspectiva de género, ni en el área de beneficiarias, ni el área de trabajadores internos. Luego de la entrevista se logró apreciar los proyectos que incorporaban la perspectiva de una manera indirecta.
- La incorporación de la perspectiva de género en los proyectos se evidenció de manera directa cuando esta fue considerada en aspectos como la formulación, la participación de académicas y beneficiarias, o la inclusión de temáticas específicas. En contraste, en los proyectos donde la perspectiva de género no estuvo explícitamente integrada, la presencia de mujeres se reflejó principalmente en su rol como beneficiarias de las actividades.
- Cada académico o académica lleva registro de las actividades de sus proyectos, ya sea de viajes, de listas de asistencias, fotografías o videos, informe de resultados, entre otros, pero no se encuentran segregados por género, sistematizados ni disponibles.

5.7. Brechas de información identificadas

Con el objetivo de sistematizar los principales hallazgos derivados del diagnóstico, se construyó una tabla resumen que presenta las brechas más relevantes detectadas en los proyectos dirigidos por académicos del Departamento de Agroindustrias.

Estas brechas fueron identificadas a partir del análisis documental, entrevistas, revisión de registros institucionales y revisión de proyectos a través de la búsqueda en internet. La tabla permite visualizar de forma sintética las debilidades estructurales y operativas que obstaculizan la incorporación efectiva del enfoque de género en las distintas etapas de los proyectos, así como su alineación con la Agenda 2030.

Tabla 4. Brechas de información identificadas en la incorporación del enfoque de género en proyectos del Departamento de Agroindustrias

Brecha identificada	Descripción
Acceso y organización de la información departamental	La información asociada a los proyectos carece de una centralización y sistematización adecuada. Se evidencia dificultades para acceder a registros anteriores al año 2022, lo que dificulta la trazabilidad, análisis histórico y comparación entre iniciativas.
Registro de participantes, con perspectiva de género	En algunos proyectos existen listas de asistencias, registros de participación. Pero que no están desagregados por género ni nivel de participación, lo que impide identificar con claridad quienes

	<p>participan en las actividades y en qué roles, limitando la posibilidad de realizar análisis detallados sobre inclusión, representatividad y rol de las mujeres en las actividades. Al contrario, en otros proyectos no es posible encontrar listas o registros más allá de lo que recuerda el propio académico o académica.</p>
Visibilidad de mujeres como beneficiarias	<p>A pesar de que las mujeres participan activamente en muchas iniciativas, su rol no es registrado ni visibilizado como beneficiarias formales. Esta omisión refuerza la invisibilización de su aporte en la documentación oficial e impide una valoración adecuada de su participación.</p>
Incorporación de perspectiva de género	<p>La perspectiva de género no se integra de manera transversal ni sistemática en la formulación y ejecución de los proyectos. Además, persiste un bajo nivel de comprensión y apropiación del enfoque por parte del equipo académico, lo que limita su aplicación práctica.</p>
Falta de línea base de género	<p>No se dispone de datos históricos ni desagregados que permitan establecer una línea base clara respecto a la participación y representación de mujeres en los proyectos, lo que dificulta el seguimiento de avances, el monitoreo de impactos y la toma de decisiones basadas en evidencia.</p>
Vinculación con los ODS	<p>Si bien muchos proyectos abordan temáticas vinculadas a los ODS, esta relación no es explicitada ni monitoreada. En particular, se detecta una escasa mención del ODS 5 sobre igualdad de</p>

	género, incluso en iniciativas con alta participación femenina.
Protocolos para el levantamiento de información	No existen formatos estandarizados para registrar información clave (como género de participantes, presencia de ODS, beneficiarios, entre otros). Esta ausencia afecta la calidad, la comparabilidad y la posibilidad de generar indicadores relevantes para la evaluación.

La ausencia de registros organizados y desagregados impide diagnosticar con precisión la participación femenina, su rol en las iniciativas o su alcance territorial. Esta situación genera un vacío de información que repercute directamente en la posibilidad de monitorear avances o diseñar estrategias basadas en evidencia.

Las brechas estructurales como la visibilidad de las mujeres como beneficiarias, o la incorporación de la perspectiva de género, presenta una carencia en los resultados de los proyectos, ya que limita el potencial transformador y la capacidad institucional de generar cambios sostenibles.

Así, las brechas metodológicas dan cuenta de la ausencia de lineamientos y de herramientas específicas que orienten el diseño, la implementación y evaluación de los proyectos con enfoque de género. La ausencia de protocolos estandarizados y mecanismos de evaluación con enfoque de género provoca una limitación a la capacidad de alineación con la Agenda 2030, sino que también impide desarrollar una cultura institucional que valore la equidad como

principio rector del quehacer académico. Esta falta refleja una deuda estructural que debe ser abordada con urgencia para evitar que las mujeres continúen enfrentando obstáculos invisibles en el ámbito universitario.

Las brechas identificadas no operan de forma aislada, sino que se retroalimentan, profundizando las desigualdades estructurales existentes. Su identificación es clave para avanzar hacia una gestión más equitativa, que reconozca las desigualdades estructurales y proponga mecanismos para abordarlas. Mas adelante se propone una herramienta metodológica que busca responder a estas brechas mediante la incorporación sistemática del enfoque de género en futuros proyectos.

5.7.1. Resultados obtenidos versus datos de la UNESCO

Los hallazgos de esta investigación guardan importantes similitudes con los datos presentados por la UNESCO respecto a la situación de las mujeres en ciencia, tecnología e investigación en América Latina y el Caribe. Esta comparación permite contextualizar las brechas departamentales como parte de una problemática estructural compartida a nivel regional más amplio, donde persisten desigualdades estructurales que afectan la participación femenina en el ámbito académico.

En primer lugar, la UNESCO ha identificado una tendencia generalizada de subrepresentación femenina en niveles superiores de formación y liderazgo científico, fenómeno conocido como “efecto embudo”. A pesar de que las mujeres representan el 45,3% de quienes realizan investigación en América

Latina y el Caribe, su presencia disminuye significativamente en áreas como la ingeniería y la tecnología, y en cargos de decisión. Este patrón se refleja también en el Departamento, donde solo el 27% del cuerpo académico son mujeres, y una proporción aún menor ha accedido a liderar proyectos en los años de estudio.

En segundo lugar, tanto la evidencia internacional como la local coinciden en la existencia de barreras estructurales en el acceso a recurso de investigación. Según la UNESCO, las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a financiamiento competitivo, redes de colaboración y reconocimiento institucional. De forma paralela, en el diagnóstico local se observa que las académicas han liderado mayoritariamente (a diferencia de los hombres) proyectos con financiamiento interno, mientras que los fondos externos, que tienen más visibilidad y peso profesional, han sido predominantemente gestionados por hombres.

Por último, la UNESCO ha instado a los Estados a incorporar de manera transversal el enfoque de género en las políticas de investigación y en los mecanismos de financiamiento, a través de indicadores de seguimiento y herramientas de evaluación sensibles al género. Esta recomendación encuentra eco en los resultados obtenidos en esta tesis, lo que coincide con la ausencia de instrumentos clave como indicadores de género, protocolos estandarizados y mecanismos de seguimiento en los proyectos revisados.

En síntesis, la comparación entre los datos de la UNESCO y los resultados obtenidos confirma que las brechas observadas a nivel institucional no son fenómenos puntuales, sino que reflejan una realidad estructural compartida por múltiples instituciones de América Latina y el Caribe. Esta constatación valida el diagnóstico y pone en evidencia que las acciones departamentales actuales resultan insuficientes frente a las exigencias internacionales. Si no se implementan medidas concretas, como la adopción sistemática del enfoque de género en la formulación y evaluación de proyectos, se corre el riesgo de perpetuar desigualdades estructurales que limitan la proyección y el impacto de la producción académica liderada por mujeres.

5.8. Certificación Sello Igualdad de Universidad de Concepción y

Universidad de La Frontera

A nivel nacional, resulta pertinente contrastar la experiencia de la Universidad de Concepción con la Universidad de La Frontera, ambas instituciones han participado en el proceso de certificación del Sello Igualdad PNUD. La certificación se otorga a partir de una evaluación que considera cinco dimensiones:

- Planificación y gestión para la igualdad de género
- Arquitectura y capacidades para la igualdad de género
- Entornos laborales favorables para la igualdad de género
- Participación, alianzas y rendición de cuentas
- Resultados e impacto de la producción de conocimiento

Mientras que la Universidad de Concepción alcanzó en 2025 el nivel Oro, con un 93% de cumplimiento, logrando 55 de los 59 requerimientos (ver Apéndice 9.2), y la distinción de ser la primera universidad en América Latina y el Caribe en obtener este reconocimiento, la Universidad de La Frontera logró el nivel Plata también en 2025, con un 88.1% de cumplimiento, con un logro de 52 requerimientos, convirtiéndose en la primera universidad estatal chilena en recibir esta certificación.³ Esta comparación permite observar que la UdeC se ha consolidado de manera más amplia en la transversalización del enfoque de género en ámbitos como el presupuesto, la comunicación y el currículo, mientras que la UFRO destaca por haber alcanzado un 100% en la dimensión de arquitectura institucional y por su trabajo con enfoque intercultural, orientado especialmente a mujeres rurales, indígenas y en áreas STEM. Ambos casos ofrecen un referente complementario, la UdeC se presenta como modelo de consolidación internacional, y la UFRO como un ejemplo de fortalecimiento progresivo en el contexto nacional.

³ Universidad de La Frontera (UFRO). (13 de agosto de 2025). *UFRO obtiene certificación internacional por igualdad de género nivel Plata del PNUD*. Recuperado de: <https://www.ufro.cl/noticias/ufro-obtiene-certificacion-internacional-por-igualdad-de-genero-nivel-plata-del-pnud/>

5.9. Propuesta de kit metodológico

5.9.1. Contexto institucional

En la actualidad, la Universidad de Concepción ha realizado avances importantes en materia de igualdad de género, particularmente a través de la incorporación progresiva de esta perspectiva en distintas áreas de su quehacer académico y administrativo. Uno de los hitos más relevantes en este proceso ha sido la obtención de la Certificación Sello Igualdad PNUD, la cual refleja el compromiso institucional con el fortalecimiento de la recopilación de información desagregada por género y con la implementación de estrategias orientadas a reducir las brechas de género. Las bases de datos desagregadas por género forman parte de los estándares establecidos por el Sello Igualdad de Género PNUD y son administradas por dependencias como la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID), que registra los resultados académicos e indicadores de investigación desagregados por género. Estos estándares se encuentran explicitados en el [Apéndice 9.2](#), algunos de estos requerimientos son, 1.1.4, 1.3.1 y 1.3.2, que exigen bases de datos y monitoreo sistemático, mientras que los 3.5.1, 5.3.1 y 5.3.2, promueven la igualdad de oportunidades y generación de conocimiento en materia de género.

No obstante, este reconocimiento también ha dejado en evidencia ciertas limitaciones. Aunque la información desagregada por género está disponible a nivel central como parte del proceso de certificación institucional en igualdad de género, las unidades académicas aún carecen de mecanismos

estandarizados que aseguren su acceso y uso sistemático. Esta falta de canales claros dificulta que los datos funcionen como un insumo efectivo de retroalimentación para el cuerpo académico.

En 2024, el Proyecto InES elaboró un diagnóstico de brechas en la Universidad de Concepción, dicho informe identificó desigualdades persistentes en el ámbito de la investigación. Por ejemplo, las académicas regulares lideran actualmente el 33% de los proyectos de investigación, lo que equivale a una mujer liderando por cada dos hombres. A pesar de esta brecha, las académicas han ido mejorando la tasa de liderazgo en proyectos, en 2018 tenían un 34% lo que en 2022 aumentó al 36% (Proyecto de Innovación en la Educación Superior (InES) de Género, 2024). Igualmente, la VRID, junto al Proyecto InES Género, cuenta con manuales para la incorporación del enfoque de género, una de estas guías son recomendaciones para integrar la perspectiva de género en las líneas internas de financiamiento de I+D+i+e, estas recomendaciones se observan en el [Apéndice 9.3](#). El otro manual elaborado presenta preguntas que sirven como punto de partida para la reflexión y orientan la incorporación del enfoque en cada etapa de las líneas de investigación, estas recomendaciones se encuentran en el [Apéndice 9.4](#). Asimismo, la Universidad de Concepción plantea que incorporar la perspectiva de género en los proyectos I+D+i+e constituye una herramienta esencial para disminuir las desigualdades en las trayectorias académicas y, al mismo

tiempo, fortalecer una ciencia más inclusiva, equitativa y de mayor impacto (Proyecto de Innovación en la Educación Superior (InES) de Género, 2024).

De acuerdo con el Plan Estratégico de la Facultad, actualmente no existe una línea base consolidada, lo que dificulta realizar un seguimiento de los avances e impide proponer acciones correctivas de manera fundamentada. Si bien el Plan contempla algunos indicadores iniciales, en materia de información de género la línea base se encuentra en cero, evidenciando tanto la ausencia de registros precisos como la necesidad de incorporar mecanismos que permitan conocer y evaluar la situación real del Departamento. Esta condición, aunque representa una limitación, también constituye una oportunidad para establecer un sistema sólido de monitoreo que contribuya a reducir las brechas existentes y a orientar la formulación de políticas más equitativas en el ámbito de la investigación e innovación. A continuación, se muestran los indicadores que se plantean en el Plan Estratégico de la Facultad:

- Número de medidas promotoras de la igualdad y el respeto a diversidad implementadas de acuerdo con lineamientos del gobierno central.
- Porcentaje de proyectos que incorporan la perspectiva de género e igualdad.
- Número de publicaciones por departamento, compilado/editado desde Facultad, con participación de mujeres científicas.
- Porcentaje de directivos capacitados.
- Número de académicos, administrativos y directivos capacitados.

- Porcentaje de participaciones en actividades del gobierno central.

La siguiente Tabla 5 es un extracto de la información que se muestra en el documento del Plan Estratégico, en la sección de “Seguimiento y responsables de la ejecución”, en este es posible observar que los datos de la línea base tiene valores en cero, lo cual indica que, por ejemplo, en el porcentaje de proyectos de incorporan la perspectiva de género e igualdad es cero, pero en la realidad de esta investigación no es así, en la sección de recopilación de datos si fue posible encontrar proyectos que sumaran al número de este indicador, por lo que se da a entender que no se ha dado el espacio correspondiente a la obtención de estos números.

Tabla 5. Extracto del Objetivo AC2, línea base y metas en los siguientes años.

OBJETIVO AC2: Promover la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual y de género en toda la Facultad							
Indicador	Metas						Responsable
	Línea base	2024	2025	2026	2027	2028	
% de proyectos que incorporan la perspectiva de género e igualdad.	0	0	0	0	1	2	Directores de Departamento / delegada
Número de publicaciones por departamento, compilado/editado desde facultad, con participación de mujeres científicas.	0	1	1	1	1	2	Directores de Departamento / delegada

Fuente: Plan Estratégico de la Facultad, 2024 – 2028.

5.9.2 Propuesta de indicadores a monitorear

- **Indicadores segmento de cuerpo académico**

Tabla 6. Indicadores segmento de cuerpo académico.

Segmento	Indicador	Fórmula	Fuente de verificación	Línea base observada durante la investigación
	% de mujeres académicas que participan en el equipo de proyecto	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres académicas}}{\text{Total académicos (as)}} * 100$	Formularios de postulación	33% son mujeres
Cuerpo académico	% de mujeres que dirigen proyectos con financiamiento interno	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres en proyectos internos}}{\text{Total académicos (as) en proyectos internos}} * 100$	Formularios de postulación	86% de los proyectos internos son dirigidos por mujeres
	% de mujeres que dirigen proyectos con financiamiento externo	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres en proyectos externos}}{\text{Total académicos (as) en proyectos externos}} * 100$	Formularios de postulación	30% de los proyectos externos son dirigidos por mujeres

- **Indicadores segmento profesionales y personal de apoyo**

Tabla 7. Indicadores segmento profesionales y personal de apoyo.

Segmento	Indicador	Fórmula	Fuente de verificación	Línea base observada

				durante la investigación
	% de mujeres que participan durante la ejecución del proyecto	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres contratadas}}{\text{Total personal contratado}} * 100$	Informes finales	Con un aproximado de 43% en la participación de profesionales y personal de apoyo
Profesionales y personal de apoyo	Si empresas presentes: % de mujeres que representen empresas	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres representantes}}{\text{Total representantes}} * 100$	Informes finales	Sin información
	Si hubo contrapartes presentes: % de mujeres como contraparte	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres en contraparte}}{\text{Total contraparte}} * 100$	Informes finales	Sin información

- **Indicadores segmento beneficiarios y beneficiarias**

El concepto de beneficiarios (as), se puede comprender de distintas formas dependiendo del tipo de proyecto, por ejemplo, en los proyectos FIA, que es de carácter externo, los beneficiarios (as) suelen estar claramente definidos, ya que corresponden a los participantes directos de las iniciativas, como a

comunidades, productores o actores del sector productivo que reciben de manera concreta los resultados del proyecto. En cambio, en los proyectos, por ejemplo, de Fondecyt, la definición de beneficiario (a) puede ser confusa, dado que su orientación principal es la generación de conocimiento científico y no necesariamente la transferencia inmediata de resultados hacia un grupo específico. En este contexto, los beneficiarios (as) se pueden entender más bien como a la comunidad científica que se nutren de estos hallazgos, así como, en una perspectiva más amplia, la sociedad en general a través de los aportes al conocimiento, por lo que en este caso es complicado determinar un valor.

Tabla 8. Indicadores segmento beneficiarios y beneficiarias.

Segmento	Indicador	Fórmula	Fuente de verificación	Línea base observada durante la investigación
Beneficiarias (os)	% de mujeres beneficiarias (directas) de proyectos	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres beneficiarias}}{\text{Total beneficiarias/os}} * 100$	Listas de asistencias	Cerca del 45% fueron beneficiarias mujeres
	% de mujeres que completan los procesos de capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ mujeres que terminan}}{N^{\circ} \text{ mujeres inscritas}} * 100$	Registros de talleres	Sin información

ofrecidos por el proyecto			
N° de horas de capacitación recibidas por mujeres	Horas acumuladas	totales	Informes de proyectos Sin información

- **Indicadores de Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Tabla 9. Indicadores de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Segmento	Indicador	Fórmula	Fuente de verificación	Línea base observada durante la investigación
ODS	% de proyectos con ODS declarados	$\frac{N^{\circ} \text{ proyectos con ODS declarados}}{\text{Total de proyectos}} * 100$	Formularios de postulación	Alrededor del 20% de los proyectos declaró contribución a ODS
	% de proyectos con ODS 5 (igualdad de género) declarado	$\frac{N^{\circ} \text{ proyectos con ODS 5}}{\text{Total de proyectos}} * 100$	Formularios de postulación	El 4% declara contribuir al ODS 5

Considerar evaluación por niveles, como se muestran a continuación:

	Nivel 1 (Básico)	<ul style="list-style-type: none"> • El proyecto no incluye la participación de beneficiarias, o hay muy poca asistencia. • No hay metas definidas en equidad. • No hay participación de académicas ni profesionales mujeres dentro del proyecto.
	Nivel 2 (Intermedio)	<ul style="list-style-type: none"> • Se asegura una participación cercana a la paridad de género por lo menos en un segmento. • Las mujeres beneficiarias participan en capacitaciones o actividades (información cuantitativa)
	Nivel 3 (Avanzado)	<ul style="list-style-type: none"> • Existe participación paritaria en dos o más segmentos. • Las mujeres beneficiarias desarrollan capacidades verificables: más del 50% de las mujeres asistentes completa las capacitaciones. • Declaración de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Lo anterior funciona como una lista de verificación o check list, completando los objetivos de nivel 1, se avanza al nivel 2, y así sucesivamente, debiendo completar los objetivos de todos los niveles para obtener verde, que sería el nivel óptimo, interpretándose como una buena integración de la perspectiva de género en la formulación y realización de los proyectos en general.

5.9.3. Formulario para la recolección de datos

Se propone utilizar Google Forms u otra aplicación similar para la recolección de datos de los proyectos. El formulario debe completarse de acuerdo con la etapa correspondiente, indicando siempre el nombre del proyecto y el o la académica responsable. Si se utiliza Google Forms, la información puede exportarse a un archivo Excel, lo que facilita su manejo y análisis.

Para simplificar el acceso y uso, se propone que exista un único formulario, en el que se completen únicamente las secciones pertinentes en cada momento. De igual manera, se sugiere habilitar la opción de subir archivos, lo que permitirá adjuntar documentos como listas de asistencia, convocatorias, entre otros.

En cuanto al momento de completarlo, la sección de “Académicos y ODS” se debe llenar al inicio del proyecto, la sección de “Beneficiarios(as)” se puede completar al finalizar las actividades o de forma anual, y la sección de “Profesionales y personal de apoyo” se recomienda completarla al cierre del proyecto, considerando que puede haber rotación de personal durante el desarrollo.

Segmento: Académicos y ODS
<ul style="list-style-type: none">• Género de quien dirige el proyecto: (Hombre, mujer, no binario, etc)• N° de académicos que participan (excluir a director (a) de proyecto)• N° de académicas mujeres

<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de financiamiento: (Interno o externo) • Indique los ODS a los que contribuye su proyecto • ¿Su proyecto contribuye al ODS 5 (igualdad de género)?: Sí/No
<p>Segmento: Profesionales y personal de apoyo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • N° de profesionales y personal de apoyo • N° de mujeres profesionales y en personal de apoyo <p>Si participan empresas, responda lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de representantes y/o empresarias(os) • N° de representantes y empresarias mujeres • N° de contrapartes • N° de contrapartes mujeres
<p>Segmento: Beneficiarios(as)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • N° de beneficiarios(as) total • N° de mujeres beneficiarias • N° de mujeres en capacitación (valor inicial) • N° de mujeres que completan la capacitación (valor final) • N° de horas de capacitación

Esta propuesta surge de la necesidad de contar con un instrumento sistemático y estandarizado que permita levantar información desagregada por género en los proyectos. Según el Plan Estratégico de la Facultad, actualmente no existen líneas base consolidadas sobre la participación de

mujeres y hombres en los distintos segmentos involucrados, lo que da a entender que hay una ausencia de datos. Este kit permitirá generar indicadores cuantitativos comparables entre proyectos y segmentos, facilitando el monitoreo, acercando resultados observables, lo que hace que la toma de decisión sea orientada a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género, identificar brechas y promover la igualdad de oportunidades en todas las etapas de los proyectos.

Asimismo, el Plan Estratégico de la Facultad, indica que el director de Departamento es el responsable de llevar a cabo estas tareas, por lo que se propone que estos formularios pueden quedar a cargo de la Secretaría de Departamento. Se recomienda que la información sea sistematizada en carpetas, ya sea en el computador de Secretaría, o en la nube institucional, con la finalidad de que los y las académicas puedan observar sus avances. Además de que la realización de este formulario es completamente voluntaria por parte de los y las académicas.

Las metas y plazos asociados a los procesos de este kit estarán sujetos a la implementación de políticas institucionales, tanto a nivel central como en el ámbito de la Facultad y del Departamento, lo que condicionará el ritmo y la profundidad de los avances.

6. CONCLUSIÓN

La presente investigación diagnosticó, con un enfoque integral, la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos académicos liderados por el cuerpo académico del Departamento de Agroindustrias entre 2015 y 2024, considerando tres niveles de análisis: personas beneficiarias, personal contratado y cuerpo académico que dirige y participa de los proyectos. Este planteamiento permitió visibilizar no solo las brechas más evidentes (como la escasa presencia de indicadores sensibles al género y la concentración del liderazgo femenino en proyectos con menor financiamiento), sino también una realidad menos documentada: la participación femenina activa del segmento de beneficiarias que, aunque ha estado presente, no ha sido sistemáticamente registrada ni puesta en valor.

El diagnóstico evidenció que las mujeres participan en distintas etapas y roles dentro de los proyectos, pero su contribución suele asumirse como implícita y no siempre se explicita ni reconoce en la documentación o en la planificación estratégica. Este hallazgo es clave, pues demuestra que no se parte de un escenario de ausencia, sino de invisibilización, lo que abre una oportunidad para fortalecer la gestión a partir de la información y experiencia ya existente.

Asimismo, el análisis reveló que la Universidad cuenta con un marco institucional favorable, respaldado por acciones como la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD) y la certificación del Sello Igualdad PNUD. Sin embargo, estos avances no siempre

se traducen de manera consistente a nivel departamental, lo que subraya la necesidad de generar mecanismos internos para registrar, monitorear y difundir la participación femenina.

Como aporte concreto, esta investigación propone un kit metodológico para transversalizar el enfoque de género en futuras iniciativas, ofreciendo herramientas prácticas y replicables que permitan mejorar el diseño, la ejecución y la evaluación de proyectos. Esto garantizará que la participación de las mujeres no solo sea reconocida, sino también potenciada, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura académica más equitativa, alineada con los compromisos institucionales y con la responsabilidad formativa de impulsar cambios estructurales que promuevan la igualdad de género en las disciplinas STEM.

En síntesis, el estudio visibiliza brechas y entrega una propuesta técnica concreta para abordarlas, posicionando al Departamento de Agroindustrias como referente en la transversalización del enfoque de género y en la promoción de buenas prácticas replicables en otras unidades académicas e institucionales.

7. LITERATURA CITADA

- Academia de Formación Ambiental Adriana Hoffmann. (2024). Por una acción climática con enfoque de género. Material de estudio de curso e-learning del Ministerio del Medioambiente.
- Aguilar Revelo, L. (2021). La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?. [PDF] <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8005c7ed-957e-4434-b6b6-cf29ceb54866/content>>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030: avances y propuestas de aceleración (LC/FDS.6/3), Santiago, 2023.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2016). Una oportunidad para América Latina y el Caribe. [PDF] <https://www.agcid.gob.cl/images/centro_documentacion/AGENDA_2030_y_los_ODS.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). (2024). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género a 2023. [PDF] <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/22c106e3-3bdc-4569-b8f9-cbed84edf582/content>>
- Ministerio del Medio Ambiente. (2024). Anteproyecto de la Estrategia Climática de Largo Plazo, Componente de Adaptación: Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático. [PDF] <https://consultaciudadanas.mma.gob.cl/storage/consultation/BsoXM_VSWGWrN1qvCf2uhWobZHD45vbVOCABuqVP6.pdf>
- Ministerio de Medio Ambiente, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2023). Lineamientos para la integración del Enfoque de Género en Soluciones de Adaptación Climática. [PDF] <<https://cambioclimatico.mma.gob.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-para-integracion-del-enfoque-de-genero.pdf>>

Naciones Unidas (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Informe de la UNESCO sobre la ciencia (2015). [PDF] <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235407_spa>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Llamada a la acción de la UNESCO: cerrar la brecha de género en la ciencia (2024) [PDF] <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388641_spa>

Proyecto de Innovación en la Educación Superior (InES) de Género, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID) (2024). Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e en la Universidad de Concepción. [PDF] <https://vrid.udec.cl/wp-content/uploads/2024/03/Diagnostico-Institucional-Integrado-Brechas-de-Genero-en-IDie_VF3.pdf>

Proyecto de Innovación en la Educación Superior (InES) de Género, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID) (2024). Guía para la incorporación del enfoque de género a líneas de financiamiento I+D+i+e. [PDF] <https://udeconce-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/bbarriga_udec_cl/EUs2fCUnGhhDuj5s5OUCPyQBOccQYVcy9fiNQ6ZnCw-1mw?e=wVQwca>

8. ANEXOS

8.1. Revisión sistemática

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA AGRÍCOLA



EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN AGRICULTURA Y AGROINDUSTRIAS EN CHILE, EN EL
CONTEXTO DE LA AGENDA 2030

ANGELA PAZ CONTRERAS RODRÍGUEZ

INGENIERÍA AMBIENTAL

CHILLÁN – CHILE

2025

Índice

1. Introducción	1
2. Antecedentes sobre la equidad de género en el sector agrícola .	4
3. Brechas y desafíos	6
4. Agenda 2030 y su impacto en Chile.....	8
5. Departamento de Agroindustrias y su historia	14
6. Investigación propuesta	16
7. Bibliografía	17

1. Introducción

La Agenda 2030 es un acuerdo global adoptado por los países miembros de las Naciones Unidas, cuyo principal objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas y proteger el planeta. Para ello, aborda una amplia variedad de temas, los que incluyen la pobreza, el hambre, la salud, la educación, la igualdad de género, el acceso a agua limpia, la justicia social y la sostenibilidad ambiental. Se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cada uno con metas específicas a alcanzar antes del año 2030.

Uno de los sectores donde la inequidad de género es más evidente es el agroindustrial y agrícola. En este ámbito, las mujeres enfrentan barreras estructurales como el acceso limitado a la propiedad de la tierra y a financiamiento que apoye los emprendimientos propuestos, además de una sobrecarga de trabajo no remunerado en el hogar. Integrar la perspectiva de género en este sector es fundamental para garantizar oportunidades equitativas y mejorar la calidad de vida de las trabajadoras rurales.

La igualdad de género es un pilar clave para la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en su misión de erradicar el hambre, la malnutrición y la pobreza. La persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres dificulta el desarrollo de la agricultura y del sector rural, por lo que su eliminación resulta esencial para la creación de sistemas alimentarios sostenibles e inclusivos (FAO, 2021).

Desde la adhesión a la Agenda 2030, Chile ha implementado diversas políticas públicas para integrar la perspectiva de género (ODS 5), impulsando iniciativas que buscan reducir las brechas en áreas como la educación, el empleo, la participación política y la protección contra la violencia de género. La creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2015, ha permitido el fortalecimiento de propuestas legislativas y planes nacionales dirigidos a ampliar los derechos de las mujeres y fomentar su participación en diversos sectores económicos.

Este trabajo se elabora con el objetivo de sintetizar la evolución de la integración de la perspectiva de género en el sector agroindustrial y agrícola en Chile en el contexto de la Agenda 2030. A través de una revisión sistemática, se examinarán las políticas implementadas, los avances logrados y los desafíos pendientes para alcanzar una equidad de género efectiva en este sector estratégico para el desarrollo económico y social del país.

2. Antecedentes sobre la equidad de género en el sector agrícola

La equidad de género en el sector agrícola ha sido un desafío persistente a nivel global y regional. Las mujeres desempeñan una función importante como productoras, administradoras de recursos productivos y generadoras de ingresos y cumplen un papel fundamental como trabajadoras no remuneradas en el cuidado de personas en los hogares y las comunidades del medio rural (FAO, 2015). Durante décadas, los marcos normativos, las políticas públicas y los programas de desarrollo rural no consideraron adecuadamente las diferencias de género, lo que generó una brecha estructural en el acceso a recursos, servicios y derechos.

A partir de la década de 1990, diversos organismos internacionales comenzaron a visibilizar esta problemática y a promover políticas con enfoque de género. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) en conjunto a otras entidades comenzaron a generar datos desagregados por sexo, lo cual permitió evidenciar las desigualdades persistentes en el mundo rural. A través de esta evidencia, se ha buscado impulsar políticas públicas que promuevan una mayor equidad en el acceso a tierras, créditos, tecnologías, capacitación y participación política.

En este contexto regional, Chile ha integrado gradualmente la perspectiva de género en sus políticas agrícolas y rurales. La creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2015 marcó un hito institucional, considerado una plataforma desde la cual se impulsarán acciones

intersectoriales con enfoque de género. Además, organismos como el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y el Ministerio de Agricultura han desarrollado programas específicos para mujeres rurales, como el Programa de Desarrollo Territorial Indígena (PDTI) y el Programa Mujeres Rurales, ejecutando en conjunto con la Fundación PRODEMU, logrando aumentar la visibilidad y participación de las mujeres en el desarrollo rural, fortaleciendo sus capacidades productivas y de liderazgo, que a la vez promueve su autonomía económica y social en territorios excluidos históricamente de las políticas públicas.

En los años recientes, el enfoque de equidad de género también ha sido incluido en la planificación y evaluación de políticas públicas vinculadas a la sostenibilidad agrícola, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en especial el ODS 5). Este avance ha permitido no solo visibilizar el aporte de las mujeres al sector, sino que también ha ayudado a identificar los obstáculos que enfrentan, lo que promueve una transformación estructural hacia sistemas rurales inclusivos y equitativos.

3. Brechas y desafíos

La FAO (2021) señala que "las mujeres rurales afrontan aún mayores limitaciones que sus homólogos hombres en el acceso a los recursos naturales y productivos, así como a los servicios, la tecnología, la información de mercado y los activos financieros" (p.1). A partir de este hallazgo, se identifican tres desafíos principales para las mujeres del área rural en el sector agrícola, primero, el acceso restringido a insumos y tierra; segundo, la desigualdad en la toma de decisiones en organizaciones comunitarias y cadenas de valor; y tercero, la brecha salarial y las condiciones laborales inferiores respecto de sus pares masculinos. Aunque desempeñan un papel esencial en la producción de alimentos y la conservación de los ecosistemas, su contribución continúa siendo subvalorada y limitada por barreras estructurales que impiden su pleno desarrollo y empoderamiento en el ámbito rural.

Uno de los principales problemas es la dificultad para acceder a la propiedad de la tierra, ya que en muchos casos los títulos de las propiedades están a nombre de hombres, lo que impide a las mujeres obtener créditos agrícolas y apoyo técnico. Según el Ministerio del Medio Ambiente (MMA, 2024), esta limitación impacta directamente en la capacidad de las mujeres para desarrollar los emprendimientos agrícolas sostenibles y el acceso a programas estatales de apoyo financiero.

Además, la toma de decisiones dentro de cooperativas y asociaciones agrícolas sigue estando dominada por hombres, esto limita la posibilidad de que las mujeres incidan en políticas de desarrollo rural y mejoren sus

condiciones laborales. Este fenómeno también es señalado por la CEPAL (CEPAL, 2017), en donde destaca que, aunque en la última década ha habido avances en políticas de equidad de género en el ámbito rural, la representación femenina en cargos de liderazgo sigue siendo baja, y se debe a la persistencia de estereotipos de género y la carga de trabajo doméstico no remunerado.

Existe una brecha salarial y condiciones laborales significativa, donde las mujeres perciben ingresos más bajos que los hombres por realizar tareas similares o incluso con mayores cargas laborales, especialmente en empleos informales ya que tienden a concentrarse en este tipo de empleos o de menor remuneración, muchas veces sin contrato ni seguridad social. También asumen una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados, lo que reduce el tiempo disponible para actividades productivas y educativas.

La pobreza favorece la persistencia de la inseguridad alimentaria y nutricional, entendida como la falta de acceso a alimentos suficientes, por ello, la población debe destinar una mayor proporción de sus ingresos a la adquisición de productos alimenticios. Lo anterior se traduce en que el 8,4% de las mujeres experimentan inseguridad alimentaria severa, en comparación con el 6,9% de los hombres. Expresado en números enteros, en América Latina y el Caribe 19 millones de mujeres sufren inseguridad alimentaria severa, en comparación con 15 millones de hombres (FAO, 2019).

Adherirse a la Agenda 2030 fortalece la equidad de género en el sector agrícola al garantizar acceso a los recursos, al financiamiento y a la formación para las mujeres rurales. La FAO destaca que eliminar las desigualdades de género puede mejorar la productividad y la sostenibilidad del sector. Además, las políticas públicas alineadas con los ODS logran fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y reducen brechas económicas.

Integrar la perspectiva de género en la agricultura no solo impulsará el desarrollo rural, sino que también contribuirá a la seguridad alimentaria y a la erradicación de la pobreza.

Uno de los grandes desafíos es la escasa disponibilidad de datos desagregados por sexo y territorio, lo que dificulta el diseño de intervenciones con enfoque de género y queda en evidencia los vacíos en el seguimiento del cumplimiento de los ODS.

4. Agenda 2030 y su impacto en Chile

En el año 2015 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) creó la Agenda 2030, la cual consta de 17 Objetivos a cumplir antes del año 2030, estos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) poseen metas para lograr el cumplimiento y avance de la Agenda. Ese mismo año, Chile se incorporó a este plan de acción global, y desde entonces se han realizado avances en cuanto a materia de nuevas políticas públicas en el país, reflejado en la implementación de iniciativas en diversas áreas, como la reducción de la

pobreza, la equidad de género, el acceso a la educación y la protección del ambiente.

Ha habido un impacto progresivo en Chile desde la perspectiva de género, especialmente y como se ha mencionado antes, en el fortalecimiento de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género entre hombres y mujeres. El Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5, es el que busca lograr la igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas, este ha sido útil como guía para reformular acciones en distintos sectores como salud, trabajo y en particular, en el ámbito rural y agrícola.

Uno de los impactos más relevantes a mencionar es la incorporación de la perspectiva de género en los programas de desarrollo rural y productivo, como los impulsados por el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y el Ministerio de Agricultura, estos han incluido algunas herramientas para mejorar el acceso de las mujeres rurales a créditos, capacitaciones y nuevas tecnologías, históricamente negadas o limitadas. A esto se le suma la creación de estrategias intersectoriales como el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2018-2030” el cual busca vincular los esfuerzos estatales con los ODS.

La FAO (FAO, 2021) ha destacado que, a nivel regional, la implementación de la Agenda 2030 ha empujado a los países, incluyendo Chile, a crear indicadores sensibles al género y al fortalecimiento de los marcos normativo con el fin de reducir las desigualdades estructurales. Aun así, es posible presenciar brechas significativas en el acceso a recursos, a tierras

y participación rural femenina en la política, lo que exige una mayor voluntad política y asignación presupuestaria.

En cuanto a los avances que ha realizado Chile en temáticas a la contribución de la Agenda 2030, se destacan las siguientes:

1. Políticas de equidad de género y participación femenina: Se han desarrollado programas para la inclusión de mujeres en el ámbito laboral y educativo.
2. Estrategias de mitigación del cambio climático: Chile ha desarrollado planes de adaptación sectorial, en particular en áreas vulnerables como la agricultura y los recursos hídricos.
3. Avances en energía renovable: Se ha promovido el uso de fuentes limpias para reducir la dependencia de combustibles fósiles y contribuir a la meta de carbono neutralidad para 2050.
4. Desarrollo de políticas de sustentabilidad agrícola: Se han implementado estrategias para hacer más eficiente el uso del agua y reducir la degradación de suelos.

En diversos ministerios es posible ver la influencia de la Agenda 2030, como por ejemplo el avance del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, cabe destacar que cada ministerio adapta sus estrategias para cumplir con el compromiso internacional según sean los ODS que los vinculen.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género se relaciona mayormente con las siguientes ODS:

- ODS 5: Igualdad de género.

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10: Reducción de desigualdades.
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

Este ministerio se ha centrado en políticas de inserción laboral, en la reducción de la brecha salarial de género, en la implementación de leyes y programas de prevención de la violencia contra las mujeres, al fomento de la presencia de mujeres en la política y toma de decisiones, en estrategias para mejorar el acceso a salas cunas y flexibilización laboral.

Tabla 1. Línea de tiempo de la evolución de la integración de la perspectiva de género en la Agenda 2030 en Chile.

2015	Adopción de la Agenda 2030
	Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
2016	Implementación del Cuarto Plan Nacional de Igualdad
2017	Se aprueba la Ley N°20.840: Sustitución del sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo
	Creación del Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030
	Ley N°21.030: Despenaliza la interrupción de embarazo en tres causales
2018	Ley N°21.120: Ley de Identidad de Género, la cual reconoce y da protección al derecho a la identidad de género
2020	Plan Nacional de Acción en contra de la Violencia hacia las Mujeres: Busca prevenir y erradicar la violencia de género
2021	Ley N°21.356: Establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado

2022	Propuesta de Nueva Constitución con enfoque de género: Incorpora la paridad de género en órganos electos y reconoce derechos de las mujeres y diversidades sexuales. Aunque la propuesta fue rechazada en el plebiscito, marcó un hito en la discusión sobre la igualdad de género en el país
2023	Proyecto "Formar para coincidir": Busca fortalecer la participación de mujeres líderes en políticas públicas para una vida libre de violencia de género
2024	Ley de Sala Cuna Universal: Extiende el derecho de cuidados a ambos padres y busca reducir costos de contratación femenina, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado infantil
2025	Enfoque en políticas de cuidado de corresponsabilidad: Se destaca la importancia de avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad en cuidados entre Estado, mercado y sociedad, asegurando condiciones para la crianza que permitan conciliar vida laboral y familiar

La línea de tiempo presentada permite sintetizar los principales hitos vinculados a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas en Chile, a partir de su adhesión a la Agenda 2030. Desde el 2015, se ha observado un avance progresivo en la formulación e implementación de iniciativas orientes a reducir las brechas de género, especialmente en sectores históricamente invisibilizados como el agrícola y agroindustrial. Esta evolución normativa refleja el compromiso del Estado chileno con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 5 sobre igualdad de género, y da cuenta de un cambio estructural en la forma en que se diseñan las políticas públicas, incorporando paulatinamente un enfoque interseccional y de derechos. La sistematización de estos hitos contribuye a comprender el contexto actual de las políticas de género en

Chile y ofrece una base para el análisis crítico de sus avances, desafíos y proyecciones futuras.

5. Departamento de Agroindustrias y su historia

El Departamento de Agroindustrias tiene sus raíces en la evolución de la Facultad de Ingeniería Agrícola dentro de la Universidad de Concepción Campus Chillán. La facultad fue establecida oficialmente el 26 de agosto de 1992, aunque la historia se remonta al 13 de octubre de 1976, con la creación del Proyecto Instituto de Ingeniería Agrícola, el cual se origina gracias a la colaboración entre el Gobierno de Chile, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Universidad de Concepción.

El Instituto de Ingeniería Agrícola se consolidó como un centro de excelencia en recursos hídricos, mecanización y procesos agroindustriales, apoyado por la Universidad de California. Esta colaboración permitió la formación de un cuerpo académico altamente calificado y la creación de programas de posgrado, como el Magister en Ingeniería Agrícola.

En 1992 luego de establecerse la Facultad de Ingeniería Agrícola, se incorporaron diversas disciplinas relacionadas con la ingeniería aplicada al sector agroindustrial. El Departamento de Agroindustrias emergió como una unidad clave dentro de la facultad, enfocándose en la formación de profesionales en Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería en Alimentos.

Sumado a desarrollos de programas de formación complementaria en áreas como la Agroindustrias Sustentable e Industria Alimentaria.

A lo largo de su trayectoria, el Departamento de Agroindustrias ha mantenido un compromiso constante con la investigación y el desarrollo tecnológico, promoviendo las innovaciones sostenibles en el ámbito agroindustrial en el cual las mujeres tienen gran participación. Este enfoque les ha fortalecido su actual vinculación con el sector productivo lo que contribuye significativamente al desarrollo regional y nacional.

La elección del Departamento de Agroindustrias como caso de estudio para la investigación, es pertinente por varias razones. En primer lugar, este departamento forma parte de una facultad con una larga trayectoria en el ámbito del desarrollo agroindustrial sustentable, ya que se encuentra muy vinculada a las dinámicas productivas y sociales del territorio. Su tarea no solo considera la formación técnica y científica de profesionales, también busca la vinculación con comunidades locales y la ejecución de proyectos con impacto regional, lo que ofrece un contexto propicio para abordar temáticas relacionadas con equidad de género y desarrollo sostenible.

En cuanto a la necesidad de levantar datos con enfoque de género en actividades y proyectos dirigidos por docentes del Departamento responde a la urgencia de visibilizar cómo se ha incorporado (o no) la perspectiva de género en iniciativas de formación, de investigación y vinculación con el medio. Además, es de especial relevancia ya que considera los compromisos asumidos por Chile desde que se incorporó a la Agenda

2030, con el enfoque en el ODS 5 (Igualdad de género). Por lo cual, disponer de indicadores claros y específicos permite más que solo medir avances, sino que, a su vez, se detectan brechas y puede generar estrategias que promuevan una participación más equitativa de mujeres en el ámbito agroindustrial, esto ya sea visto a nivel de estudiantes, de profesionales, investigadoras o colaboradoras comunitarias.

6. Investigación propuesta

Entonces, realizar un levantamiento de datos en el contexto actual representa una gran oportunidad estratégica para la Facultad y el mismo Departamento, ya que les permitirá alinear sus acciones con los enfoques inclusivos que hoy son requeridos en todas las áreas de conocimiento y la gestión universitaria. Este tipo de investigaciones puede fortalecer los procesos de autoevaluación institucional, lo que retroalimenta las políticas de equidad internas.

Por último, esta investigación no solo es pertinente, sino también es necesaria y oportuna. El análisis de la dimensión de género en los proyectos del Departamento de Agroindustrias permitirá generar una base de conocimiento valiosa para contribuir al fortalecimiento de una comunidad universitaria más equitativa, inclusiva y comprometida con el desarrollo sustentable y con justicia social.

7. Bibliografía

Academia de Formación Ambiental Adriana Hoffmann. (2024). Por una acción climática con enfoque de género. Material de estudio de curso e-learning del Ministerio del Medioambiente.

CEPAL. (2015). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo.

FAO. (2015). El estado mundial de la agricultura y la alimentación. La protección social y la agricultura: romper el ciclo de la pobreza rural. Roma.

FAO. (2021). Política de igualdad de género de la FAO 2020-2030. Roma.

FAO. (2021). Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura y en los sistemas alimentarios - Un manual para los puntos focales de género. Roma.

FAO, FIDA y PMA. (2015). El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2015. Cumplimiento de los objetivos internacionales para 2015 en relación con el hambre: balance de los desiguales progresos. Roma.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2021). 4° Plan nacional de igualdad: entre mujeres y hombres 2018-2030.

8.2. Resultado de participación en la encuesta para académicos

Por discreción a los títulos de los archivos en la sección de añadir archivos, se mostrará solo la descripción.

¿Acepta participar en esta investigación de manera voluntaria?	
Si	No
6	0

Género			
Mujer	Hombre	No binario	Prefiero no decir
2	4	0	0

Rango etario				
29 o menos	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 o más
0	0	2	3	1

Nivel académico			
Profesional	Magister	Doctorado	Postdoctorado
0	0	4	2

Años de experiencia como profesional o docente			
Menos de 5	5 a 10	11 a 20	Más de 21
0	0	3	3

Años de antigüedad en la universidad			
1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o más
0	1	0	5

A continuación se le solicita añadir los archivos que estime conveniente.




Se solicita un listado de sus proyectos con nombre, códigos, años y fuente de financiamiento, incluyendo los formularios de postulación de cada uno de sus proyectos, o en su defecto una ficha resumen de cada proyecto, en donde se detallen los objetivos y/o principales resultados esperados, además de la contribución declarada a los ODS cuando haya sido explicitada.





Comparta un archivo en PDF o Word, que indique el listado de sus proyectos, iniciados o ejecutados en el período de tiempo indicado (2015 en adelante)

 Añadir archivo

 Ver carpeta

¿Algún archivo extra que crea necesario compartir?

 Añadir archivo

 Ver carpeta

¿Tiene algún comentario, duda o consulta sobre la encuesta o la información solicitada?

Texto de respuesta larga

8.3. Entrevista semiestructurada

Formulario de Consulta de Información Pertinente a Sostenibilidad y Género en Proyectos del Departamento de Agroindustrias

Habilitación profesional de Ingeniería Ambiental "Diagnóstico e integración de la perspectiva de género en proyectos del Departamento de Agroindustrias".

Nombre de docente: _____

Elija una de las siguientes opciones para conocimiento de datos demográficos (sólo si no ingresó estos datos en el formulario online)

Género:

- a) Mujer
- b) Hombre
- c) No binario
- d) Prefiero no decirlo

Rango etario:

- a) 29 años o menos
- b) 30 – 39 años
- c) 40 – 49 años
- d) 50 – 59 años
- e) 60 años o más

Grado académico:

- a) Profesional
- b) Magister
- c) Doctorado
- d) Postdoctorado
- e) Otro

Años de experiencia profesional o docente

- a) Menos de 5 años
- b) 5 – 10 años
- c) 10 -20 años
- d) 21 años o más

Años de antigüedad en la universidad:

- a) 1 – 5 años
- b) 6 – 10 años
- c) 11 – 15 años
- d) 16 años o más

Nombre del proyecto:

¿Qué tipo de registros mantuvo del proyecto? (Ej: actas, informes, fotos, listas de participantes)

¿Qué tipo de seguimiento se realizó a los resultados e impactos del proyecto, una vez finalizado?

Seleccione el rango en que se encuentra el número de integrantes de su equipo de trabajo:

- a) 1 – 15 personas
- b) 16 – 30 personas
- c) 31 – 45 personas
- d) 46 personas o más

¿Qué porcentaje de mujeres fueron parte de su equipo de trabajo?

- a) Menos de 40%
- b) Entre 40% y 60%
- c) Más de 60%

En cuanto a la contratación de personal:

¿Se consideró intencionalmente la contratación de mujeres?

¿Hubo preocupación por el balance de género o solo se priorizó el perfil?

En sus proyectos, ¿Hubo participación de estudiantes en tesis? ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres?

Hombre:

Mujer:

¿Cómo se ofreció la tesis? ¿Por convocatoria, se ofreció directamente a un estudiante u otro medio?

¿Las actividades del proyecto beneficiaron directamente a mujeres? ¿Cuántas?

- a) 1 – 25 personas
- b) 26 – 50 personas
- c) 51 – 75 personas
- d) Más de 75 personas (indique un rango aproximado)

Selecione los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculados a este proyecto. (Puede seleccionar más de una)

Objetivos de Desarrollo Sostenible	Descripción	Marque con (X)
ODS 1: Fin de la pobreza	Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	
ODS 2: Hambre cero	Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.	
ODS 3: Salud y bienestar	Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.	
ODS 4: Educación de calidad	Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	
ODS 5: Igualdad de género	Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	
ODS 6: Agua limpia y saneamiento	Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	
ODS 7: Energía asequible y no contaminante	Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.	
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.	

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.	
ODS 10: Reducción de las desigualdades	Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.	
ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.	Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	
ODS 12: Producción y consumo responsables	Garantizar las pautas de consumo y producción sostenibles.	
ODS 13: Acción por el clima	Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	
ODS 14: Vida submarina	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.	
ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres	Proteger, restaurar y promover la utilización de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible.	
ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	
ODS 17: Alianza para lograr los objetivos	Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	

¿Su línea de trabajo considera habitualmente la perspectiva de género?

¿Cree que es necesario integrarla?

- a) No, y no es necesario integrarla
- b) No, pero es necesario integrarla
- c) Sí

9. APÉNDICE

9.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible



9.2. Matriz Sello Igualdad



SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Matriz de Estándares

1. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO				
Resultado 1. Institución universitaria - en su nivel de gobierno central y en el de las unidades académicas postuladas - capaces de planificar, asignar recursos financieros, monitorear y evaluar para avanzar en la igualdad de género en alineamiento con la agenda 2030				
Estándares Gobierno Central	Estándares Unidades Académicas	N.º	REQUERIMIENTOS/BENCHMARKS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
1.1 El plan institucional incorpora objetivos de igualdad de género propios de la universidad alineados con los marcos legislativos/políticas nacionales y con los marcos internacionales y regionales, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	1.1 La unidad académica postula sus propios objetivos de igualdad de género, alineados con los de la universidad y con los marcos legislativos/políticas nacionales y con los marcos internacionales y regionales, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	1.1.1	El plan institucional (Plan estratégico u otro plan relevante) desarrollado y aprobado formalmente con objetivos, estrategias y resultados explícitos de género (considerando a toda la comunidad universitaria), armonizado con los marcos previstos, y que institucionalice la política en un plazo mediano que supere el periodo de gestión actual. (Gobierno central o unidad académica).	1. Resolución del Consejo Superior/Directivo o Asamblea Universitaria que contiene el plan estratégico institucional con enfoque de género. o 2. La política institucional de mediano plazo sobre igualdad de género aprobado por las más altas autoridades. (Gobierno central o unidad académica).
		1.1.2	Instrumento/s institucional/es sistemático/s para desarrollar análisis de género e integrar la perspectiva de género en políticas universitarias, programas y servicios puestos en funcionamiento. (Gobierno central o unidad académica).	1. Documento con guía, protocolos y procedimientos para garantizar el análisis de género y la incorporación integral del enfoque de género al plan estratégico institucional. (Gobierno central o unidad académica).
		1.1.3	Al menos un programa institucional, proyecto o servicio alineado con los objetivos de igualdad de género de la institución, con indicadores y metas explícitas de igualdad de género. (Gobierno central o unidad académica).	1. Documento de actividades de programas, proyectos y servicios implementada de acuerdo a plan. (Gobierno central o unidad académica).

		1.1.4	Los resultados de al menos un programa institucional, sus metas e indicadores de género son periódicamente monitoreados y reportados. (Gobierno central o unidad académica).	1. Informes institucionales que evidencian el monitoreo de las metas y resultados de género, y la matriz de indicadores actualizada al menos una vez durante el año anterior o el actual. (Da cuenta de un ciclo de política institucional que excede a las gestiones particulares)
1.2 La Universidad tiene un presupuesto destinado a promover la igualdad de género y los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, en coherencia con sus objetivos institucionales de igualdad de género.	1.2 La unidad académica tiene un presupuesto destinado a promover la igualdad de género y los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, en coherencia con sus objetivos institucionales de igualdad de género.	1.2.1	Al menos un evento de desarrollo de capacidades en presupuestos sensibles a género, para el personal involucrado en los presupuestos, durante el último periodo universitario.	1. Informe de capacitación o reuniones de desarrollo de capacidades dictado por los equipos específicos de la universidad (incluyendo TDRs de capacitación si se realizó a través de consultoría externa). (Gobierno central o unidad académica). 2. Lista de asistencia desagregada por sexo que incluya los puestos que ocupan los/as asistentes en la institución. (Gobierno central o unidad académica).
		1.2.2	Presupuesto institucional con partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (incluyendo presupuesto institucional operativo y destinado a programas académicos). (Gobierno central o unidad académica).	1. Documento o informe con la asignación presupuestaria a la igualdad de género planificada y ejecutada, desagregada por programático y operativo.
		1.2.3	Aumento paulatino y acorde a la planificación del presupuesto universitario de partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (incluyendo presupuestos institucional operativo y destinado a programas académicos). (Gobierno central o unidad académica)	1. Documento o informe con la evolución del presupuesto de género asignado durante el último periodo universitario, mostrando presupuesto planificado y ejecutado.
1.3 La Universidad ha establecido (o adaptado) una base de datos y sistemas desglosados por género (y otros factores interseccionales) para la recopilación y el procesamiento de datos y estadísticas de	1.3 La unidad académica ha establecido (o adaptado) una base de datos y sistemas desglosados por género (y otros factores interseccionales) para la recopilación y el procesamiento de datos y estadísticas de género, que es utilizada para implementar las	1.3.1	Mecanismos/instrumentos institucionales garantes del manejo sistemático de datos desagregados por sexo e identidad de género (u otros como edad y otros factores clave), y monitoreo de los indicadores y objetivos relacionados con la igualdad de género. (incluida la publicación de trabajos, participación en congresos y eventos y otras actividades relevantes en la vida universitaria) Para toda la comunidad universitaria. (Gobierno central o unidad académica).	- Documentos (política, reglamentos internos y procedimientos) sobre el sistema de información de la institución. (Gobierno central o unidad académica). - Bases de datos desagregadas por sexo, edad y otras variables interseccionales relevantes para la comunidad universitaria. (Gobierno central o unidad académica). - Estadísticas de género cubriendo la programación institucional. (Gobierno central o unidad académica).
género, que es utilizada para implementar las políticas, programas, proyectos y servicios de la institución. Estas incluyen a todos los actores de la comunidad universitaria.	políticas, programas, proyectos y servicios de la institución. Estas incluyen a toda la comunidad universitaria.	1.3.2	Al menos una política institucional, programa, proyecto y / o servicio basado en los datos desagregados por género facilitada por los sistemas institucionales. (Gobierno central o unidad académica).	1. Documentos de políticas, programas, proyectos y servicios que muestran uso de datos desagregados por sexo y/o estadísticas de género basadas en los sistemas de información institucional.
1.4 La institución promueve activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad en su cadena de contrataciones / suministros a nivel gobierno central.	1.4 La unidad académica postulada promueve activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad en su cadena de contrataciones / suministros.	1.4.1	Criterios para priorizar la contratación de mujeres y personas de la diversidad, empresas u organizaciones lideradas por propiedad/lideradas de mujeres y / o para promover la igualdad de género, incluidos en las políticas y documentos de adquisiciones. (Gobierno central o unidad académica).	-Evidencias de actividades realizadas para promover la igualdad de género en compras/contrataciones de servicios (capacitaciones internas, capacitaciones a mujeres y personas de la diversidad propietarias de negocios sobre acceso a compras) (Gobierno central o unidad académica). - Ejemplo de un documento de adquisiciones mostrando esfuerzos para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad en compras/contrataciones, que pueden incluir TDRs, licitaciones, solicitudes, contratos, convocatorias y anuncios de adquisiciones.
4	4	10		

2.ARQUITECTURA Y CAPACIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO				
Resultado 2. Arquitectura institucional inclusiva y personal cualificado para incorporar el enfoque de género en el trabajo institucional y en las políticas.				
Estándares Gobierno Central	Estándares Unidades Académicas	N.º	REQUERIMIENTOS/BENCHMARKS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
2.1 El conocimiento experto en igualdad de género disponible internamente a nivel universidad y el soporte técnico para la incorporación de la perspectiva de género es proporcionado a las áreas que lo necesiten. Puesto a disposición por el gobierno central de la universidad.	2.1 Conocimiento experto en igualdad de género disponible internamente en la unidad académica , o se han realizado acuerdos con las áreas especializadas en género en la universidad a nivel central o con otras unidades académicas.	2.1.1	Conocimiento experto de género interna (de la Unidad de Género del gobierno central o de otras áreas) promueven la integración de la perspectiva de género y proporcionan conocimientos técnicos para ayudar a otras unidades y departamentos institucionales a integrar y monitorear los objetivos de igualdad de género en su área de trabajo.	1. Descripción del puesto de trabajo del especialista o especialistas en género (o términos de referencia o contrato) que especifique la experiencia, los requisitos de formación y las responsabilidades y recursos puestos a disposición. (Gobierno central o unidad académica). 2. Resolución del Consejo Superior/Directivo o Asamblea Universitaria que dispone la creación del puesto de trabajo del especialista o especialistas en género, que especifique experiencia, requisitos, responsabilidades y recursos puestos a disposición. (Gobierno central o unidad académica).
2.2 La arquitectura institucional de género está formalmente establecida y operativa a nivel superior de la universidad.	2.2 La arquitectura institucional de género está formalmente establecida y operativa en la unidad académica.	2.2.1	Unidad o equipo de género con recursos humanos especializados, a tiempo completo y reportando directamente a la autoridad del más alto nivel, con un plan de trabajo anual aprobado y en implementación	1. Resolución del Consejo Superior/Directivo o Asamblea Universitaria que describe la Unidad o Equipo de Género, su dedicación, sus responsabilidades, estructura organizativa con reporte al más alto nivel y asignación presupuestaria. 2. Plan de trabajo anual de la Unidad o Equipo de Género con indicación de recursos movilizados para su implementación.
		2.2.2	Unidad o equipo de género con presupuesto asignado (vinculado al plan de trabajo) y reportando directamente a la alta autoridad institucional.	1. Presupuesto de la Unidad o Equipo de Género (anual o por periodo universitario); 2. Organigrama que muestra la ubicación de la Unidad o Equipo de Género dentro de la institución; O evidencias de informes realizados por la Unidad de Género para las más altas autoridades de la institución.

2.3 Las y los responsables de tomar decisiones y diseñar políticas para la unidad académica comprenden cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, programas y planes de la universidad.	2.3 Las y los responsables de tomar decisiones y diseñar políticas para la unidad académica comprenden cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, programas y planes de la unidad académica.	2.3.1	Un diagnóstico de capacidades de género para el personal institucional relacionado con la toma de decisiones y políticas / programas, y un plan de capacitación sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres basado en los resultados del diagnóstico, con objetivos de capacitación específicos, desarrollados e implementados durante el último período universitario (mandato de la gestión vigente).	1. Informe del diagnóstico en competencias de género aplicado a personas responsables de la toma de decisiones y al personal designado de políticas/programas. 2. Documento del plan de capacitación basado en los resultados del diagnóstico integrado en el plan de capacitación institucional.
		2.3.2	Capacitaciones sobre igualdad de género y derechos de las mujeres, incluyendo violencias basadas en género a responsables de toma de decisiones y equipos de trabajo a cargo de diseñar, implementar y / o monitorear políticas y programas universitarios, implementados en el último período universitario con al menos dos sesiones para cada equipo de gestión del gobierno central de la universidad / unidades académicas con mandatos vigentes.	1. Informe de capacitación, incluyendo temario abordado y TDRs de capacitación, si se realizó a través de consultoría externa. (Gobierno central o unidad académica). 2. Lista de asistencia desagregada por identidad de género que incluya los puestos que ocupan los/as asistentes en la institución. (Gobierno central o unidad académica).
		2.3.3	Actividades de formación y sensibilización para la prevención, atención y sanción de la violencia y acoso por razón de género en el ambiente laboral (Convención 190 OIT) que incluya un abordaje desde las masculinidades para todos los actores que toman decisiones en la comunidad universitaria. A nivel del gobierno central y también de la unidad académica.	1. Informe de formación, incluyendo temario abordado, y TDRs de capacitación si se realizó a través de consultoría externa. (Gobierno central o unidad académica). 2. Lista de asistencia desagregada por identidad de género que incluya los puestos que ocupan los/as asistentes en la institución. (Gobierno central o unidad académica).
2.4 La alta autoridad del gobierno central lidera la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la universidad.	2.4 La alta autoridad de la unidad académica lidera la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	2.4.1	La alta autoridad muestra un claro liderazgo en los espacios internos de trabajo por la Igualdad de Género. La igualdad de género es un tema de debate regular en las reuniones institucionales de la alta dirección. (Gobierno central o unidad académica).	1. Actas de reuniones institucionales de la alta dirección, comité de Igualdad de Género u otros espacios institucionales de alto nivel en los últimos 12 meses (o período universitario)
		2.4.2	Al menos dos actos públicos de la alta dirección, con medios de comunicación (institucionales hacia la comunidad), sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres realizados durante los últimos 12 meses o período universitario.	1. Artículos de prensa o cobertura institucional (incluidas RRSs oficiales) de actos públicos de la alta dirección sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con presencia de medios en los últimos 12 meses (o período universitario).

2.5 La universidad, a nivel institución, comunica claramente su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	2.5 La unidad académica comunica claramente su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	2.5.1	Al menos dos comunicaciones internas y dos externas sobre la posición institucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los últimos 12 meses o período universitario. A nivel del gobierno central y también de la unidad académica.	1. Artículos de prensa o publicaciones en redes sociales sobre la postura de la institución respecto a la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los últimos 12 meses (o período universitario). 2. Evidencias de comunicaciones internas de la alta dirección al personal de la institución.
		2.5.2	Vocerías institucionales de la universidad/unidad académica con balance de género.	1. Nómina de voceros/as institucionales durante los últimos 12 meses (o período universitario). (Gobierno central o unidad académica)
2.6 El gobierno central de la universidad usa comunicación sensible al género.	2.6 La unidad académica usa comunicación sensible a la igualdad de género.	2.6.1	Los instrumentos de comunicación institucional (página web, redes sociales, informes anuales, etc.) con uso de comunicación inclusiva y no sexista. (Gobierno central o unidad académica)	1. Documento con enlace a la página web, publicaciones en redes sociales (de los últimos 2 meses), e informes institucionales anuales (o período universitario). (Gobierno central o unidad académica).
		2.6.2	Estrategia de comunicación institucional interna y externa sensible al género implementada. (Gobierno central o unidad académica)	1. Manual o estrategia de comunicación sensible a género e inclusiva interna y externa. (Gobierno central o unidad académica).
2.7 La universidad propicia/dispone las instancias y los medios para la participación activa de toda la comunidad universitaria - incluidos los órganos de representación de trabajadores de la universidad y las agrupaciones estudiantiles - en las decisiones sobre políticas para la igualdad de género.	2.7 La unidad académica propicia/dispone las instancias y los medios para la participación activa de toda la comunidad universitaria - incluidos los órganos de representación de trabajadores de la universidad y las agrupaciones estudiantiles - en las decisiones sobre políticas para la igualdad de género.	2.7.1	Al menos una instancia de decisión sobre políticas para la igualdad de género que incluya las voces de los/las estudiantes y demás actores del co-gobierno universitario. Último año (o período universitario). (Gobierno central o unidad académica).	1. Actas de asamblea/reunión de Consejos Superior/Directivos/ Asamblea Universitaria que registre las voces de los/las estudiantes y demás actores del co-gobierno universitario en las decisiones sobre políticas para la igualdad de género en el ámbito universitario.
		2.7.2	Al menos una actividad conjunta con representantes de los/las trabajadoras de la universidad para avanzar hacia la igualdad de género. Último año (o período universitario). (Gobierno central o unidad académica).	1. Información pública (gobierno central o unidad académica) sobre al menos una actividad para avanzar hacia la igualdad de género realizada en conjunto con representantes de los/las docentes, investigadores/as y/o funcionarios/as.
		2.7.3	Al menos una actividad conjunta con las agrupaciones de estudiantes de la universidad para avanzar hacia la igualdad de género. Último año (o período universitario). (Gobierno central o unidad académica).	1. Información pública (gobierno central o unidad académica) sobre al menos una actividad para avanzar hacia la igualdad de género realizada en conjunto con representantes de los/las estudiantes.
7	7	15		

3. AMBIENTES LABORALES FAVORABLES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO				
Resultado 3. Ambientes laborales/formativos institucionales que respetan los derechos humanos garantizan la equidad y la igualdad de oportunidades y los resultados para todos/as.				
Estándares Gobierno Central	Estándares Unidades Académicas	N.º	REQUERIMIENTOS/BENCHMARKS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
3.1 La universidad promueve un ambiente de trabajo que apoya el equilibrio entre las diferentes instancias de la vida (considerando el impacto de este equilibrio en la trayectoria académica en caso de los docentes e investigadores). También promueve, para los y las estudiantes, un ambiente que apoya el equilibrio entre el recorrido / progreso académico y las diferentes instancias de la vida.	3.1 La unidad académica promueve un ambiente de trabajo que apoya el equilibrio entre las diferentes instancias de la vida (considerando el impacto de este equilibrio en la trayectoria académica en caso de los docentes e investigadores). También promueve, para los y las estudiantes, un ambiente que apoya el equilibrio entre el recorrido / progreso académico y las diferentes instancias de la vida.	3.1.1	Una política / plan de acción elaborado en un proceso participativo, para favorecer la conciliación laboral y personal de docentes, investigadores/as y funcionarios/as, incluyendo campañas de difusión interna o actividades para promover la participación de los hombres en el trabajo no remunerado de cuidados y doméstico (Políticas para el pre y postnatal, tensiones entre la escolaridad y el empleo, apoyo a personas cuidadoras, entre otros).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resultados de una encuesta a docentes, investigadores/as y funcionarios/as sobre necesidades relacionadas con los cuidados (gobierno central o unidad académica). 2. Documento con medidas puestas en práctica por la institución para favorecer los cuidados con corresponsabilidad, incluyendo disposiciones adicionales a las requeridas por la legislación laboral existente para cada tipo de puesto de trabajo (docentes, investigadores/as y funcionarios/as). (gobierno central o unidad académica). 3. Evidencias de difusión e implementación entre docentes, investigadores/as y funcionarios/as. (gobierno central o unidad académica)
		3.1.2	Una política / plan de acción elaborado en un proceso participativo, para favorecer el equilibrio entre la vida universitaria y personal de las/los estudiantes incluyendo campañas de difusión interna o actividades para promover la participación de los hombres en el trabajo no remunerado de cuidados y doméstico (Políticas para el pre y postnatal, apoyo a personas cuidadoras, tensiones entre la escolaridad y el empleo, entre otros).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resultados de una encuesta a estudiantes sobre necesidades relacionadas con los cuidados (hijos/as, familiares, ancianos/as). (gobierno central o unidad académica). 2. Documento con medidas puestas en práctica por la institución para favorecer los cuidados con corresponsabilidad entre estudiantes incluidos acuerdos inter-institucionales. (gobierno central o unidad académica) 3. Evidencias de difusión entre estudiantes. (gobierno central o unidad académica)
3.2 La universidad tiene una política específica contra el acoso/hostigamiento sexual, y un mecanismo efectivo para tratar los casos de violencia de género y	3.2 La unidad académica tiene una política específica contra el acoso/hostigamiento sexual, y un mecanismo efectivo para tratar los casos de violencia de género y acoso/hostigamiento sexual, que incluye a toda la comunidad universitaria.	3.2.1	Al menos una campaña anual de sensibilización, o una capacitación extensa a toda la comunidad universitaria sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso/hostigamiento sexual, que incluya un abordaje específico de las masculinidades, realizada durante el último año (o período universitario).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencias sobre campañas institucionales o actividades de capacitación para prevenir y desalentar la violencia de género y el acoso/hostigamiento sexual, que incluya un abordaje específico de las masculinidades, que alcance a toda la comunidad universitaria (docentes, investigadores/as, funcionarios/as y estudiantes). (gobierno central o unidad académica)

acoso/hostigamiento sexual en todos los niveles, que incluye a toda la comunidad universitaria.		3.2.2	Política, plan de acción y/o protocolo de tolerancia cero, que incluya un abordaje específico de las masculinidades, para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género y el hostigamiento/acoso sexual en el lugar de trabajo y en el ámbito académico.	1. Documento con la política, plan de acción y/o protocolo para erradicar la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo aprobado por el Consejo Superior/Directivo o Asamblea Universitaria o su equivalente para las unidades académicas. 2. Evidencias de acciones realizadas para implementar la política, protocolo y/o plan de acción, que incluya un abordaje específico de las masculinidades; y o evidencias de las acciones desarrolladas dirigidas a las víctimas de violencia o acoso sobre los casos reportados (gobierno central o unidad académica) 3. Resultados de una encuesta de percepción a docentes, investigadores/as, funcionarios/as y estudiantes (gobierno central o unidad académica).
		3.2.3	El 100% de casos reportados de violencia basada en género y hostigamiento/acoso sexual, atendidos, resueltos o en proceso de resolución de acuerdo con los protocolos institucionales.	- Cálculo del indicador: tasa de casos en proceso de resolución sobre casos reportados en el nivel total de la universidad (abierto por unidad académica) por período universitario. O tasa de casos en proceso de resolución sobre casos reportados en la unidad académica por período universitario. - Cálculo del indicador: tasa de casos resueltos sobre casos reportados en el nivel total de la universidad (abierto por unidad académica) por período universitario. O tasa de casos resueltos sobre casos reportados en la unidad académica por período universitario.
3.3 La universidad toma medidas para eliminar la discriminación por género en el lugar de trabajo, particularmente contra las personas que sufren discriminaciones interseccionales o múltiples. También toma medidas para evitar la discriminación	3.3 La unidad académica postulada toma medidas para eliminar la discriminación por género, en el lugar de trabajo o de estudio, particularmente contra las personas que sufren discriminaciones interseccionales o múltiples. También toma medidas para evitar la discriminación por	3.3.1	Al menos el 70% del personal (docentes, investigadores/as y funcionarios/as), y el 70% de las mujeres y el 70% de los hombres, saben dónde y cómo reportar, consideran que se les escuchará y se les tratará justamente sin ningún tipo de represalia o sanción en caso de haber sufrido discriminación.	1. Resultados de la encuesta anónima al personal (docentes, investigadores/as y funcionarios/as) sobre ambiente laboral. (gobierno central o unidad académica).
		3.3.2	Al menos el 70% del estudiantado, y el 70% de las mujeres y el 70% de los hombres, saben dónde y cómo reportar, consideran que se les escuchará y se les tratará justamente sin ningún tipo de represalia o sanción en caso de haber sufrido discriminación.	1. Resultados de la encuesta anónima los/las estudiantes sobre ambiente académico. (gobierno central o unidad académica)

por género en las actividades educativas.	género en las actividades educativas.	3.3.3	Plan de acción y/o protocolo para erradicar cualquier forma de discriminación comunicado e implementado. (Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as, procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la docencia y sus jerarquías, en investigación y conocimiento; y acción sobre los indicadores de permanencia, correspondencia entre estudiantado y docentes, indicadores de exclusión en la carrera académica, conocimiento y acción institucional sobre las variables de exclusión estudiantil, impacto de la diversidad socio-económica, étnica, disciplinar, entre otros).	1. Documento con plan de acción y/o protocolo para erradicar cualquier tipo de discriminación (como instrumento independiente o como parte de un plan o protocolo más amplio para hacer frente a todo tipo de violencia y discriminación) especialmente hacia mujeres y cuando concurren múltiples causas de discriminación (discriminación interseccional) con alcance a toda la comunidad universitaria (gobierno central o unidad académica) 2. Evidencia de acciones llevadas a cabo para implementar el plan de acción y el protocolo (gobierno central o unidad académica). Por ejemplo: resoluciones de Consejos Superior/Directivo/Asamblea Universitaria para la implementación del plan o protocolo que alcance a toda la comunidad universitaria (gobierno central o unidad académica).
		3.3.4	El 100% de los casos de discriminación reportados resueltos de acuerdo con los protocolos institucionales para toda la comunidad universitaria.	- Cálculo del indicador: Tasa de casos de discriminación notificados resueltos abiertos por población (docentes, investigadores/as, funcionarios/as y estudiantes) (gobierno central o unidad académica).
		3.3.5	La universidad promueve la incorporación de cupos o cuotas de personas travestis, trans y transgénero en toda la comunidad universitaria, y la elaboración de un plan de acción específico.	Resolución del Consejo Superior/Directivo o Asamblea Universitaria, y su plan específico, que incluye la incorporación de cupos o cuotas de personas travestis, trans y transgénero en toda la comunidad universitaria.
3.4 La universidad paga a sus trabajadores por igual por el trabajo del mismo valor.	La unidad académica paga a sus trabajadores por igual por el trabajo del mismo valor. (Si los salarios no dependen del gobierno central)	3.4.1	La institución conoce la brecha salarial entre hombres y mujeres e implementa un plan de acción para reducirla para todas las poblaciones de trabajadores/as: docentes, investigadores/as, funcionarios/as. Incluyendo formas de contratación, diferencia en el gasto per cápita y composición promedio por sexo en conformación de los equipos (co-investigadores) de proyectos financiados total o parcialmente por la Institución.	1. Documento con análisis de las remuneraciones identificadas en el último año (o período universitario), en global y por nivel para docentes, investigadores/as y funcionarios/as. 2. Evidencias de acciones correctivas (directas e indirectas) puestas en práctica para corregir las brechas salariales identificadas para docentes, investigadores/as y funcionarios/as.

3.5 La universidad garantiza la paridad de género en los espacios de toma de decisiones y promueve el acceso con igualdad de oportunidades a las posiciones de jerarquía institucional y académica entre docentes e investigadores/as.	3.5 La unidad académica postulada garantiza la paridad de género en los espacios de toma de decisiones promueve el acceso con igualdad de oportunidades a las posiciones de jerarquía institucional y académica entre docentes e investigadores/as.	3.5.1	Igualdad de oportunidades en selección o acceso, desarrollo académico y promoción hasta los puestos de toma de decisiones formalizadas y prácticamente garantizadas, a través de la integración de la perspectiva de género o de acciones positivas para docentes, investigadores/as y funcionarios/as.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimientos, protocolos e instrumentos de reclutamiento y selección apropiados para cada tipo de población/claustró, incluyendo concursos para puestos docentes de grado y posgrado y puestos de investigación de las categorías más avanzadas en la carrera docente o de investigación (gobierno central o unidad académica). 2. Anuncios de vacantes y de oportunidades de desarrollo profesional con descripciones de los puestos en el último año (o período universitario) (30% de muestra), incluyendo concursos para puestos docentes de grado y posgrado y puestos de investigación de las categorías más avanzadas en la carrera docente o de investigación (gobierno central o unidad académica). 3. Indicador de tasa de éxito en desarrollo profesional para mujeres y hombres durante el año (o período universitario) anterior, incluyendo resultados de concursos para puestos docentes de grado y posgrado y puestos de investigación de las categorías más avanzadas en la carrera docente o de investigación (gobierno central o unidad académica).
		3.5.2	Distribución con balance de género de quienes integran las comisiones evaluadoras encargadas de seleccionar, contratar y promover académicos/as (docentes y/o investigadores/as) en la Institución (gobierno central o unidad académica) y entre quienes deciden programas de reconocimiento al desempeño académico y laboral para toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nómina de quienes integraron las comisiones evaluadoras desagregada por sexo e identidad de género (gobierno central o unidad académica) 2. Nómina de quienes deciden programas de reconocimiento al desempeño académico y laboral desagregada por sexo e identidad de género, abierta para poblaciones: docentes, investigadores/as, funcionarios/as y estudiantes (gobierno central o unidad académica).
		3.5.3	Al menos el 40% de mujeres en puestos de toma de decisiones en todos los niveles: secretarías, subsecretarías, directoras, subdirectoras y comités institucionales e interinstitucionales incluyendo los puestos electivos (gobierno central o unidad académica)	1. Lista de puestos de alto nivel desagregada por sexo incluyendo lista de participantes desagregados por sexo en comités de alto nivel. Cálculo de porcentaje de mujeres para cada nivel en cada instancia de toma de decisiones.
		3.5.4	Conocimiento de indicadores y acciones positivas sobre distribución por sexo e identidad de género de las y los académicos que realizan investigación,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporción de horas de investigación desagregadas por sexo e identidad de género (u otros como edad y otros factores clave) (gobierno central o unidad académica). 2. Distribución por sexo de investigador/a principal en proyectos financiados por la universidad (gobierno central o unidad académica). 3. Igualdad de oportunidades para estudiantes en el acceso a oportunidades laborales extrauniversitarias y de investigación intra universitarias (gobierno central o unidad académica).
3.6. La universidad fomenta el acceso de mujeres y personas de la diversidad a las áreas transversales internas y a disciplinas académicas históricamente masculinizadas a fin de evitar la segregación horizontal.	3.6. La unidad académica fomenta el acceso de mujeres y personas de la diversidad a las áreas transversales internas y a disciplinas académicas históricamente masculinizadas a fin de evitar la segregación horizontal.	3.6.1	Distribución con balance de género de quienes se desempeñan en las diferentes áreas transversales internas (como, por ejemplo: bedelía, biblioteca, recursos humanos, contaduría, administración, asuntos estudiantiles, relaciones internacionales, comunicación).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nómina de quienes integran las áreas desagregadas por sexo e identidad de género (u otros como edad y otros factores clave) 2. Evidencia de promoción activa para el acceso de mujeres y personas de la diversidad a las áreas transversales internas históricamente masculinizadas.
		3.6.2	Distribución con balance de género de quienes se desempeñan como docentes en las distintas carreras de la universidad (o de la unidad académica).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nómina de quienes integran las áreas desagregadas por sexo e identidad de género (u otros como edad y otros factores clave). 2. Evidencia de promoción activa de la participación de mujeres y personas de la diversidad en los concursos docentes desde los puestos de inicio de carrera docente.
		3.6.3	Acciones que fomentan la inscripción y permanencia de mujeres y personas de la diversidad como estudiantes de disciplinas académicas históricamente masculinizadas a fin de evitar la segregación horizontal.	1. Evidencias de la realización de campañas que fomentan la inscripción y permanencia de estudiantes con balance de género en disciplinas académicas históricamente masculinizadas.
6	6	18		

4. PARTICIPACIÓN, ALIANZAS Y RENDICIÓN DE CUENTAS PARA IGUALDAD DE GÉNERO				
Resultado 4. Instituciones universitarias activas y participativas en alianzas y redes multi-actorales y su rendición de cuentas en el marco de la Agenda 2030				
Estándares Gobierno Central	Estándares Unidades Académicas	N.º	REQUERIMIENTOS/BENCHMARKS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
4.1 La universidad participa en organizaciones interuniversitarias para impulsar la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	4.1 La unidad académica participa en organizaciones interuniversitarias para impulsar la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	4.1.1	Participación sistemática de la universidad (gobierno central o Unidades académicas) en organizaciones interuniversitarias para acciones conjuntas con impacto en las universidades que las componen y en otros ámbitos de la sociedad. Representación de la institución en las organizaciones con equilibrio de género.	1. Documento de acuerdo de asociación institucional (MOU, Carta de Acuerdo, documento de proyecto), indicando los objetivos de la iniciativa y las responsabilidades específicas de los socios. 2. Documento que evidencia el balance de género en la representación de la institución (del Gobierno central o de la Unidad Académica en actividades interuniversitarias para impulsar la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres).
		4.1.2	Impactos de la contribución de la institución a la coordinación inter -institucional y territorial en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres reportado.	1. Informes que evidencian la contribución institucional a la coordinación interinstitucional en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
4.2 La universidad trabaja en alianza con otros socios (universitarios o no universitarios) para producir conocimiento abiertas a la comunidad sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	4.2 La Unidad académica trabaja en alianza con otros socios (universitarios o no universitarios) para producir conocimiento abiertas a la comunidad sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	4.2.1	Al menos un programa / iniciativa conjunta en marcha para producir conocimiento sobre igualdad de género en alianza con otros socios universitarios o no universitarios (centros de estudios e investigación sobre género, organizaciones feministas que producen conocimiento) durante el último año, o período universitario.	1. Documento de acuerdos con otra institución (universidad, unidad académica, centro de estudios nacional o internacional) para producir y/o difundir/diseminar conocimiento que contribuya a promover la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de las mujeres.
		4.2.2	Al menos una actividad conjunta anual (o período universitario) abierta a la comunidad en el marco de un programa/iniciativa conjunta para promover la igualdad de género.	- Convocatorias abiertas a las reuniones, ampliando a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y/o de las comunidades - Acta de las reuniones celebradas. - Listas de participantes. - Informe que documenta las actividades realizadas.
4.3 La universidad realiza acuerdos con la sociedad civil, organismos internacionales, y/o el sector privado que posibilitan acciones con financiamiento para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las propias instituciones y en sus comunidades.	4.3 La unidad académica realiza acuerdos con la sociedad civil, organismos internacionales, y/o el sector privado que posibilitan acciones con financiamiento para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las propias instituciones y en sus comunidades.	4.3.1	La institución (gobierno central o unidad académica) muestra avances significativos en la realización de acuerdos de cooperación/colaboración/asesoramiento/intercambio con la sociedad civil que posibilitan acciones con financiamiento para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las instituciones y sus comunidades.	- Resolución de Consejos Superior/Directivo/Asamblea Universitaria que registre al menos un acuerdo alcanzado con organizaciones de la sociedad civil y sus objetivos y financiamiento durante el último período universitario.
		4.3.2	La institución (gobierno central o unidad académica) muestra avances significativos en la realización de acuerdos de cooperación/colaboración/asesoramiento/intercambio con organismos internacionales que posibilitan acciones con financiamiento para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las instituciones y sus comunidades.	- Resolución de Consejos Superior/Directivo/Asamblea Universitaria que registre al menos un acuerdo alcanzado con organismos internacionales y sus objetivos y financiamiento durante el último período universitario.
		4.3.3	La institución (gobierno central o unidad académica) muestra avances significativos en la realización de acuerdos de cooperación/colaboración/asesoramiento/intercambio con el sector privado que posibilitan acciones con financiamiento para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las instituciones y sus comunidades.	- Resolución de Consejos Superior/Directivo/Asamblea Universitaria que registre al menos un acuerdo alcanzado con el sector privado y sus objetivos y financiamiento durante el último período universitario.
3	3	7		

5. RESULTADOS E IMPACTOS DE LA PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO				
Resultado 5. La universidad contribuye de manera objetiva a la igualdad de género y al cumplimiento de la Agenda 2030 a través de la producción y difusión de conocimiento y la oferta curricular de grado y posgrado.				
Estándares Gobierno Central	Estándares Unidades Académicas	N.º	REQUERIMIENTOS/BENCHMARKS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
5.1 A través de su oferta de carreras/curricular de grado y posgrado, la universidad contribuye a alcanzar los objetivos de igualdad de género del país, incluyendo los ODS. Su contribución es monitoreada y reportada.	5.1 A través de su oferta de carreras/curricular de grado y posgrado, y/o el alcance de sus programas y líneas de producción de conocimiento, la unidad académica contribuye a alcanzar los objetivos de igualdad de género de la universidad y del país, incluyendo los ODS. Su contribución es monitoreada y reportada.	5.1.1	Existencia de debate y definiciones a nivel del gobierno central o de la unidad académica sobre las formas específicas en que la oferta curricular contribuye a alcanzar los objetivos de igualdad de género del país, incluyendo los ODS, y su contribución es monitoreada y reportada. En el caso de la unidad académica, se agrega el debate sobre su contribución a los objetivos de la universidad.	- Actas de asamblea/reunión de Consejos Superior/Directivos/ Asamblea Universitaria que registre el debate y las definiciones sobre las formas en que la oferta curricular contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
		5.1.2	La institución (gobierno central o unidad académica) muestra resultados significativos en la oferta de carreras/curricular de grado y posgrado, contribuyendo al avance de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los temas abordados por la institución en el marco de la Agenda 2030.	- Información pública (gobierno central o unidad académica) que exprese explícitamente que cuenta con carreras de grado y/o posgrado que contribuyen al avance de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, incluidos módulos de sensibilización sobre géneros en los propedéuticos y programas de promoción de mejoras en carreras con baja participación de mujeres.
5.2 La Universidad promueve los principios de igualdad de género en el acceso de todos/as sus investigadores/as y toda la la comunidad a la publicación de sus trabajos y a la participación en congresos y encuentros de alcance nacional e internacional y formación de recursos humanos de todas las	5.2 La unidad académica promueve los principios de igualdad de género en el acceso de todos/as sus investigadores/as y toda la comunidad a la publicación de sus trabajos y a la participación en congresos y encuentros de alcance nacional e internacional y formación de recursos humanos de su disciplina y área de conocimiento.	5.2.1	La institución (gobierno central o unidad académica) - dado el impacto que las publicaciones tienen en las carreras académicas y científicas - demuestra balance de género en la publicación de artículos académicos de todas las áreas de conocimiento, durante el último año (o período universitario).	- Informes sobre las publicaciones de los/las investigadores (incluidas las publicaciones propias de la universidad o unidad académica).
		5.2.2	La institución (gobierno central o unidad académica) - dado el impacto que las participaciones en eventos tienen en las carreras académicas y científicas - demuestra balance de género en la participación en congresos y encuentros nacionales e internacionales de todas las áreas de conocimiento, durante el último año (o período universitario).	- Informes o publicaciones sobre la participación en congresos y encuentros nacional y/o internacionales.

disciplinas y áreas de conocimiento.		5.2.3	La institución (gobierno central o unidad académica) - dado el impacto que la formación de recursos humanos tiene en las carreras académicas y científicas - demuestra balance de género entre los y las directoras/es de tesis de grado y posgrado de todas las áreas de conocimiento, durante el último año (o período universitario).	- Informes o publicaciones de tesis depositadas en los repositorios institucionales según género de sus direcciones.
5.3 La universidad promueve la producción de conocimiento sobre igualdad de género y su utilización, tanto interna como externa.	5.3 La unidad académica promueve la producción de conocimiento sobre igualdad de género y su utilización, tanto interna como externa.	5.3.1	La universidad / unidad académica demuestra al menos dos productos de conocimiento (artículos/capítulos de libro/libros) sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Incluyendo los ODS, durante el último año (o período universitario).	- Informes o publicaciones, con al menos 2 copias de artículos, menciones, citas bibliográficas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (incluidas publicaciones editoriales específicas sobre género).
		5.3.2	La universidad / unidad académica demuestra resultados internos/externos en los que se utiliza el conocimiento generado sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Incluyendo los ODS, durante el último año (o período universitario).	- Informes / publicaciones organizacionales (incluidos sitios web y redes sociales), donde se explica la relación entre cambios/ mejoras implementadas en pos de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y el conocimiento obtenido a través de investigaciones internas de la universidad.
		5.3.3	La universidad / unidad académica implementa un sistema de información sobre las políticas internas sobre género realizadas durante el último año (o período universitario), incluidos los objetivos de género del Plan Institucional y sus efectos en toda la comunidad universitaria. (Producción de conocimiento interno)	- Informes o publicaciones sobre las políticas internas de género, realizadas durante el último año (o período universitario), incluidos los objetivos de género del Plan Institucional y sus efectos en toda la comunidad universitaria. (Producción de conocimiento interno)
		5.3.4	La universidad / unidad académica demuestra al menos un curso de formación y actualización docente sobre igualdad de género durante el último año (o período universitario).	1. Informe de formación, incluyendo temario abordado. (Gobierno central o unidad académica). 2. Lista de asistencia, desagregada por identidad de género, que incluya los puestos que ocupan los/as asistentes en la institución. (Gobierno central o unidad académica).
3	3	9		

9.3. Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género a líneas de financiamiento en I+D+i+e

Este extracto proviene del documento "Guía para la incorporación del enfoque de género a líneas de financiamiento en I+D+i+e".

Formulación y evaluación de convocatorias de financiamiento

- A Evaluación de convocatorias incorporando la dimensión de género en su análisis: Esto permitirá sistematizar y contar con un balance sobre la participación y adjudicación por género, no sólo en frecuencias, sino también desde la proporcionalidad.
- B Evaluación de participación por género y disciplinas: Esto permite que podamos identificar y medir la amplitud de las brechas de género por áreas disciplinares en el liderazgo y/o participación de académicos y académicas en proyectos I+D+i+e.
- C Formulación de convocatorias considerando equipos interdisciplinarios y paritarios que permitan incorporar diversos enfoques al momento de levantar líneas de financiamiento.
- D Instalación permanente de líneas de financiamiento que tributen a la transversalización de género en el ecosistema CTCI, ya sea a través de líneas que incorporen políticas de acción afirmativa, o bien, por el fomento en la generación de conocimientos desde un enfoque de género.
- E Instalar políticas de acción afirmativa a líneas de financiamiento, potenciando y promoviendo el liderazgo de académicas que por diversos motivos han pausado sus carreras de investigación.
- F Velar por el cumplimiento y la conciliación de horas entre docencia e investigación.
- G Impulsar la conformación de redes asociativas como herramienta para la disminución de brechas de género, tanto intra como interdisciplinariamente.
- H Formulación de convocatorias considerando y reconociendo el ejercicio permanente de labores de cuidado, promoviendo la conciliación entre actividades privadas o familiares y actividades asociadas a I+D+i+e.

Postulación de proyectos

- A Se sugiere evaluar y reformular de bases de postulación considerando experiencias, balances y aprendizajes de convocatorias anteriores, considerando retroalimentación de académicas y académicos.
- B Generar guías y campañas de difusión que orienten y faciliten los procesos de postulación en términos de admisibilidad a líneas de financiamiento.
- C Difundir oportunamente la información de las convocatorias, poniendo énfasis en requisitos y restricciones de postulación.
- D Se sugiere que, en el marco de la postulación de proyectos, se solicite una declaración formal o certificado de antecedentes actualizado que indique que las investigadoras e investigadores responsables no cuentan con condenas por violencia intrafamiliar, abuso o acoso sexual (Conicyt, 2019) o deuda de pensión de alimentos.

Evaluación de proyectos

- A** Considerar paridad en la selección de pares en la fase de evaluación de proyectos, intencionando igualdad de participación entre evaluadores expertos y expertas.
- B** Se sugiere que, en la evaluación de proyectos, se considere paralelamente una evaluación curricular con la evaluación de proyectos. Esto permitirá, por un lado, identificar brechas en las trayectorias de académicas(os) y, por otro lado, resguardar la calidad de los proyectos postulantes.
- C** Considerar y relevar períodos de maternidad, labores de cuidado y gestión académica en la evaluación curricular de investigadoras(es) responsables. Esto puede traducirse en una bonificación al puntaje de evaluación curricular, o bien, a una corrección en el puntaje final.
- D** Se sugiere evaluar trayectorias curriculares midiendo la productividad desde su concepción más holística, es decir, considerando brechas por disciplina y género.
- E** Para el caso de evaluaciones curriculares, se recomienda extender los años de evaluación de productividad para aquellas personas que declaren durante los últimos 5 años haber presentado licencias por maternidad, realizado labores de cuidado o haberse desempeñado en cargos de gestión.
- F** Se sugiere normalizar puntajes de evaluación curricular, de forma que las áreas disciplinares a evaluar compitan en igualdad de condiciones en términos de evaluación de trayectorias académicas.
- G** En caso de que se produzca igualdad en los puntajes, utilizar como criterio de fallo aquella propuesta que cuente con mayor equilibrio de género en su equipo de investigación (Conicyt, 2019).

Comunicación de resultados y seguimiento

- A** Procurar que, en las líneas de financiamiento, la adjudicación de proyectos de un género no supere el 60%, intencionando paridad en los resultados y procurando que se mantenga la proporcionalidad de adjudicación y postulación por género.
- B** Se sugiere generar campañas de sensibilización permanente sobre investigación con enfoque de género a aquellos equipos de gestión que participen en el levantamiento y seguimiento de líneas de financiamiento en I+D+i+e.
- C** Visibilizar el trabajo de mujeres investigadoras en áreas I+D+i+e, entendiéndolas como el grupo subrepresentado actualmente en el ecosistema CTCl.
- D** Difusión de actividades en I+D+i+e desde un enfoque de género, incorporando lenguaje inclusivo, considerando la diversidad de disciplinas y evitando reproducir estereotipos de género.
- E** Reconocer y considerar extensión de término de proyectos en caso de que quien lo lidere utilice permisos asociados a labores de cuidado, licencias por maternidad y/o licencias por enfermedades propias o de las personas a su cuidado (Conicyt, 2019)
- F** Se recomienda disponer de fondos que posibiliten conciliar las responsabilidades de cuidado con la participación en congresos internacionales para aquel personal involucrado en actividades de investigación que lo solicite (Conicyt, 2019).

9.4. Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género a líneas de investigación

Este extracto proviene del documento "Senderos de igualdad: Recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género a proyectos de investigación".

4.1

Planificación y conformación del equipo de investigación

En esta etapa inicial es crucial considerar la perspectiva de género desde la conformación misma del equipo de investigación. Se deben tener en cuenta múltiples aspectos, como el equilibrio de género al interior del equipo, la inclusión de voces diversas en la formulación y construcción del equipo y las relaciones de género contenidas, si es posible, con el objeto de estudio.

Para ello, en términos generales se recomienda fomentar la diversidad de género en la composición del equipo, promoviendo en lo posible una participación equitativa entre hombres y mujeres.

En línea con ello, se espera que se establezcan condiciones laborales equitativas entre los y las integrantes de los equipos de investigación, sin sesgos ni estereotipos de género. Todo ello, bajo mecanismos de comunicación abierta y respetuosa.

A continuación, se presentan las preguntas orientadoras en la etapa de planificación y conformación de equipos de investigación:

- ¿Hay equilibrio de género en el equipo de investigación? ¿Hay diversidad cultural, funcional, generacional, disciplinaria y de género en el grupo?
- ¿Cómo se realizan los procesos de toma de decisiones?
- ¿Cómo se realiza el reparto de tareas en el equipo de investigación? ¿Existe un equilibrio entre las tareas de organización, gestión y de investigación?
- ¿Las condiciones de trabajo permiten que todas las personas implicadas puedan conciliar vida laboral, personal y familiar de manera adecuada y suficiente?

4.2

Diseño del proyecto de investigación

Durante esta etapa, en medio de la formulación del marco conceptual, metodológico y operativo del proyecto, es fundamental integrar la perspectiva de género desde la formulación de preguntas de investigación, hasta la selección de métodos y herramientas de análisis.

Se recomienda incorporar preguntas de investigación específicas sobre la dimensión de género, considerando la influencia que pueden tener sobre el objeto de estudio. Así mismo, se sugiere utilizar enfoques metodológicos que sean sensibles al género, de modo que capturen y se analicen las diversas experiencias y realidades sexogenéricas.

Finalmente, se recomienda una evaluación periódica y transversal de las relaciones de género al interior de los equipos de investigación.

Para una orientación más precisa, se presentan las preguntas orientadoras:

- ¿Para qué o quiénes queremos hacer la investigación?
- ¿Qué supuesto guían o qué hipótesis se intentan comprobar y qué influencias de género se tienen en cuenta?
- ¿Por qué queremos hacer la investigación? ¿Cuáles son nuestras motivaciones?
- ¿Las hipótesis y preguntas de investigación son sensibles a las dinámicas sociales de género?
- ¿El lenguaje y terminología que se utiliza reproduce binarismos, estereotipos y discriminaciones?
- ¿Se ha planteado la importancia del tema de investigación para las distintas personas involucradas y cómo formularlo para no reproducir discriminaciones?

- En el momento de definir las técnicas de recolección y generación de datos, ¿hemos pensado en los efectos de nuestra intervención en las personas participantes?
- ¿Cómo se ha definido la muestra? ¿Qué datos, casos y experiencias se consideran válidas?
- ¿Se han previsto criterios para evaluar el impacto de género de la investigación?
- ¿Cómo se prevé el impacto de los períodos de embarazo o de enfermedad dentro de los cronogramas de trabajo? ¿Se organiza el trabajo para poder realizar desde casa sin alargar las jornadas laborales? ¿Se prevé la realización de reuniones virtuales dentro de las horas de trabajo?

4.3

Implementación del proyecto de investigación

Durante esta fase, en medio de la recolección de datos, su análisis y la generación de resultados, es esencial garantizar un método de recolección de datos con información relevante y representativa que permita comprender las dimensiones de género en el contexto estudiado.

Para estos efectos se recomienda incorporar un diseño muestral que garantice representatividad, utilizar estrategias de recolección de datos que sea sensible al género, considerando las posibles barreras de acceso o sesgos en la participación. A su vez, se sugiere abordar los datos recogidos incorporando variables de género, de modo que se identifiquen patrones, desigualdades o impactos diferenciados por sexo y/o género.

Para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en esta etapa, se recomiendan las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Se recopilan y generan datos que permitan cuestionar los estereotipos de sexo/género durante todo el ciclo de la investigación y que pueden ser parte de las publicaciones finales?
- En el caso de hacer una investigación con técnicas participativas, ¿las y los participantes tienen a su alcance toda la información para poder incidir en los procesos de toma de decisión de la investigación y de análisis de los datos?
- En el momento de la aplicación de las técnicas, ¿estamos respetando a las personas y sujetos (humanos o animales) con los que trabajamos?
- En el caso de encontrar algún resultado que contradiga totalmente nuestras expectativas, ¿somos capaces de darle la importancia que tiene?

4.4

Resultado, impacto y difusión de la investigación

Es fundamental considerar perspectivas de género en el análisis de datos y la generación y comunicación de resultados, pues es en esta etapa donde el proceso de investigación puede vincularse ampliamente con el medio y por lo tanto producir mayores impactos, garantizando relevancia y aplicabilidad.

Desde aquello, se recomienda presentar los resultados de manera clara y accesible, destacando las implicancias de género y las eventuales medidas de acción. Además, se sugiere promover la participación de grupos diversos en la difusión de resultados, asegurando que se visibilice la diversidad de género en las voces involucradas.

Para estos efectos, se sugieren las siguientes preguntas:

- ¿Nuestra interpretación de los resultados es respetuosa con la opinión de las personas participantes? ¿Se realizan generalizaciones indebidas (negando diferencias y homogeneizando nuestra muestra y contexto)?
- ¿El análisis muestra gráficos, estadísticas, figuras, narrativas que tratan los aspectos o las diferencias de género que han surgido a lo largo de proyecto?
- Se visibilizan las contribuciones de la investigación que son transformadoras de género? ¿Se da la misma importancia a todas las voces participantes?
- ¿Hay acuerdos en el orden de firma de los artículos? ¿Son explícitos o implícitos?
- ¿Se tiene en cuenta el lenguaje y las imágenes no sexistas?
- ¿Nos hemos abierto a la valoración y crítica de los resultados por parte de los sujetos interesados y no solamente para la academia?

- ¿Se han considerado formas de distribución de los resultados que no sean solo para un público académico? ¿Ofrecemos un conocimiento reutilizable para las subjetividades/colectividades implicadas?