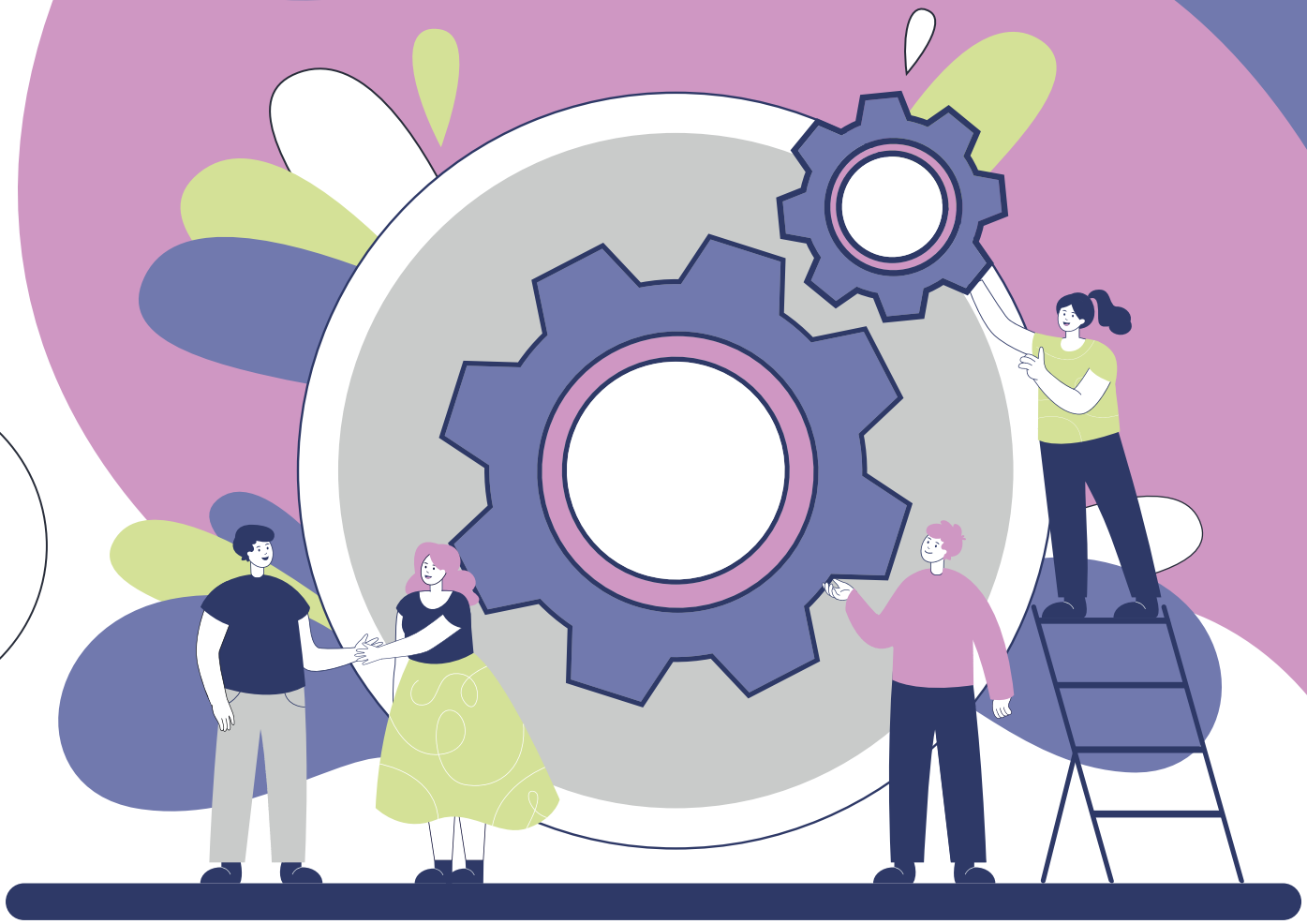
UCSC | InES DE GÉNERO EN LA UCSC PROYECTO INGE220011



Manual de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género en I+D+i+e

ÍNDICE

1. Saludo 3

2. Presentación 4

3. Antecedentes 5

3.1. ¿Por qué es importante implementar Buenas Prácticas en I+D+i+e en la Universidad Católica de la Santísima Concepción? 5

3.2. Circuito de I+D+i+e en la Universidad Católica de la Santísima Concepción 6

4. ¿Qué son las buenas prácticas? 7

4.1. Definición de buenas prácticas 7

4.2. Brechas y barreras de género 7

4.3. Objetivos del Manual de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género en I+D+i+e 8

5. Buenas Prácticas de I+D+i+e 9

5.1. Promover una política institucional de género 9

5.2. Definir y aplicar indicadores de género 9

5.3. Impulsar la participación de académicas 9

5.4. Garantizar corresponsabilidad 10

5.5. Incorporar el enfoque de género en los procesos de evaluación y ejecución de proyectos 10

5.6. Distribuir equitativamente la composición de los equipos de trabajo 10

5.7. Incorporar criterios de evaluación con equidad de género en procesos de financiamiento 10

5.8. Fomentar la representación equitativa en comisiones de evaluación y selección 11

5.9. Implementar actividades que disminuyan las brechas y promuevan el desarrollo y liderazgo de las mujeres 11

6. Glosario 12

7. Referencias 13

1. Saludo

Me complace poner a disposición de toda la Comunidad Universitaria de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC) el *Manual de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género en I+D+i+e*, documento que busca ser una herramienta clave para la promoción de un ecosistema más equitativo. Este manual es el resultado de un trabajo colectivo que refleja el compromiso de nuestra Institución con la equidad de género en todas las dimensiones de su quehacer.

El desarrollo de este Manual se enmarca en el proyecto InES Género "Fortaleciendo estrategias institucionales que permitan reducir las brechas de género en el circuito I+D+i+e" (INGE220011) iniciativa que forma parte de una política pública nacional orientada a la reducción de brechas de género en las instituciones de educación superior. Este proyecto nos ha permitido identificar desafíos y proponer acciones concretas para generar un entorno que fomente la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de capacidades, contribuyendo al fortalecimiento de trayectorias académicas más equitativas.

El Manual aborda diversas dimensiones relacionadas con las brechas de género, tales como la conciliación entre la investigación y otras responsabilidades, la distribución del tiempo de trabajo y el acceso a oportunidades de liderazgo. Las recomendaciones incluidas buscan orientar y apoyar a las personas que forman parte del circuito de I+D+i+e, tanto dentro de la UCSC como en otras instituciones que deseen inspirarse en estas buenas prácticas.

Este documento es una invitación al cambio y al compromiso continuo con la equidad de género. Las buenas prácticas aquí recogidas constituyen un punto de partida hacia un ecosistema universitario más justo y equitativo. Tenemos el convencimiento de que este esfuerzo contribuirá al desarrollo de un conocimiento más diverso y enriquecedor, con un impacto significativo para la Universidad, las Regiones de Ñuble y Biobío, y el país.

Finalmente, el equipo InEs Género agradece a todas las personas que participaron en la elaboración de este manual. Les invitamos a utilizarlo como una herramienta para construir un circuito de I+D+i+e más equitativo, respetuoso y enriquecedor para todas y todos.

Dra. María Graciela Badilla Quintana
Directora del Proyecto InES Género
Directora de Investigación
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Universidad Católica de la Santísima Concepción

2. Presentación

El Manual de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género en I+D+i+e de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (en adelante UCSC) tiene como objetivo proporcionar lineamientos y recomendaciones que permitan reducir las brechas de género, eliminar barreras estructurales y fomentar una cultura organizacional que promueva la participación justa y equitativa de toda la Comunidad Universitaria.

El proyecto InES Género INGE220011 fundamenta su trabajo en cuatro objetivos específicos orientados a cumplir su propósito central: fortalecer las capacidades institucionales para reducir las brechas de género y promover el desarrollo integral, coherente y equitativo de las mujeres en el circuito de Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (en adelante I+D+i+e) de la UCSC.

Las acciones y buenas prácticas presentadas son el resultado de un proceso de aprendizaje y consolidación institucional en materia de género basado en el aprendizaje y la experiencia del quehacer académico y científico de la Universidad.

Este documento se encuentra alineado con Políticas Institucionales y Decretos de Rectoría (D.R. en adelante), como la Política de Género de la UCSC (D.R. N° 181/2022), cuyo propósito es incorporar de forma transversal la perspectiva de género en todo el quehacer de la Universidad que permita acortar las brechas o inequidades de género, fundamentado en la dignidad de la persona humana y en los principios institucionales. También, se encuentra alineado con la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (D.R. N°182/2022) así como con el trabajo que impulsa la Dirección de Género UCSC. Del mismo modo, responde a lineamientos nacionales como la Política de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología (2025-2030), de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, orientados a garantizar la igualdad de oportunidades y consolidar un entorno científico más equitativo.

El Manual está dirigido a múltiples grupos de interés, incluyendo autoridades universitarias, planta académica regular, planta adjunta, estudiantes de pregrado y postgrado, así como otras instituciones académicas o científicas interesadas en promover un ecosistema más íntegro.

A través de un enfoque multidimensional e interdisciplinario, este documento refleja el compromiso de la UCSC con una ciencia que reconoce y valora las capacidades de todas las personas y avanza hacia un futuro más inclusivo.

Para la Universidad Católica de la Santísima Concepción es prioritario avanzar en la disminución de las brechas y desigualdades de género para contribuir a una comunidad donde la dignidad humana y la equidad formen parte esencial. En este marco, el quehacer de la investigación e innovación considera la perspectiva de género en todas sus dimensiones, con el objetivo de propender a la equidad de oportunidades.

3. Antecedentes

3.1 ¿Por qué es importante implementar Buenas Prácticas en I+D+i+e en la Universidad Católica de la Santísima Concepción?

Para la UCSC, reducir las brechas y desigualdades de género constituye una prioridad estratégica, orientada a fomentar una comunidad basada en la dignidad humana y la equidad como principios esenciales de su misión (D.R. N°151/2023). En este contexto, la integración de la perspectiva de género y el desarrollo de acciones para erradicar la violencia de género, la discriminación y las inequidades han sido desafíos que, al igual que otras instituciones de educación superior en el país, se ha asumido de manera gradual.

Como parte de su compromiso, la UCSC ha adoptado un rol proactivo mediante la creación de herramientas y políticas institucionales. Entre estas destacan la promulgación del Protocolo de Actuación Frente a Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, y la creación de la Dirección de Género.

En 2021 y 2022 se elaboraron dos estudios diagnósticos para establecer una línea base en materia de género. Uno de ellos, liderado por la Dirección de Apoyo a los Estudiantes (DAE) y el otro, por el Comité de Género, en colaboración con la Dirección de Investigación, perteneciente a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, en línea con el Proyecto 68-InES “Fortalecimiento del ecosistema de innovación basada en I+D y transferencia tecnológica de la UCSC”.

Los resultados obtenidos reflejan una disposición positiva de toda la Comunidad Universitaria para abordar las temáticas de género y abuso sexual, lo que constituye un factor clave para el éxito de futuras políticas y acciones.

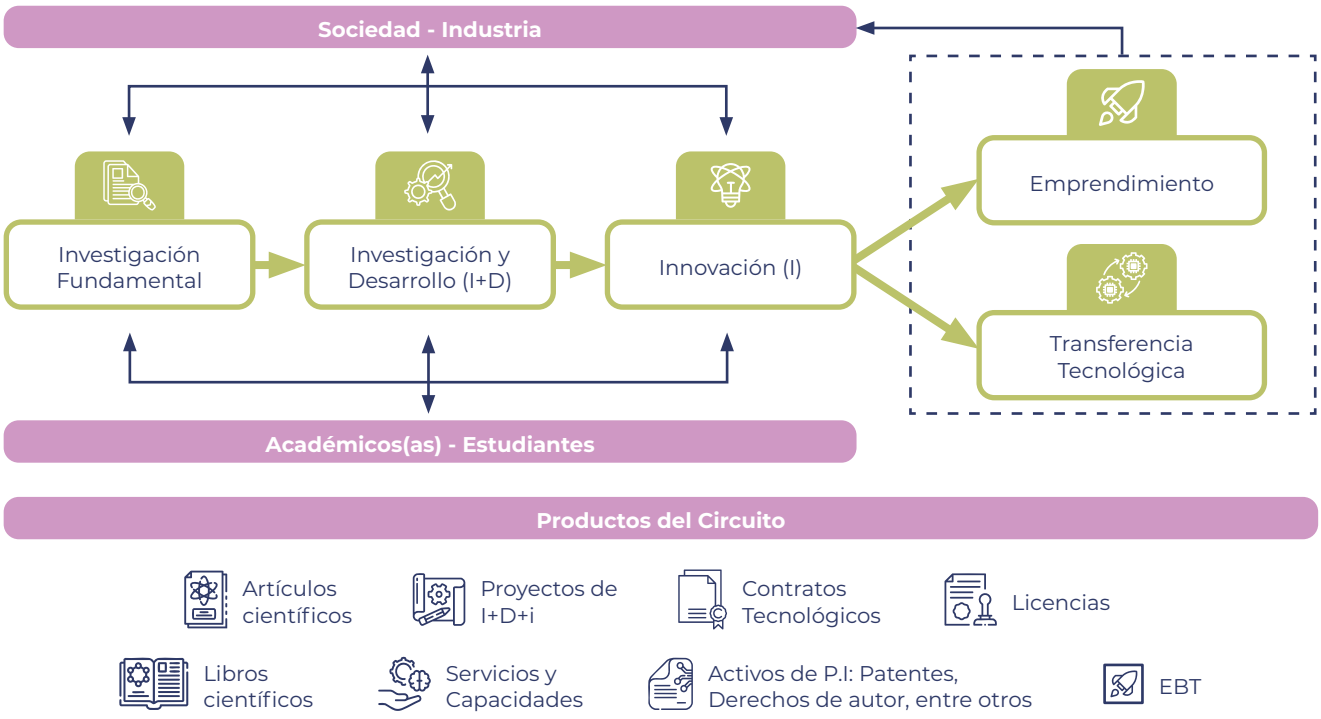
No obstante, los retos varían según los grupos: Entre el estamento académico, los desafíos se concentran en las relaciones laborales y la conciliación familiar. En el caso del estamento administrativo, destacan las desigualdades salariales y de oportunidades; mientras que en el estudiantado prevalece la discriminación y la necesidad de mayor acceso a información.

3.2. Circuito de I+D+i+e en la Universidad Católica de la Santísima Concepción

El circuito I+D+i+e de la Universidad Católica de la Santísima Concepción representa un espacio de interacción de la Comunidad Universitaria, entre académicas, académicos y estudiantes de pre y postgrado.

Como se indica en la figura 1, el circuito de I+D+i+e se articula principalmente a través de los servicios ofrecidos por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (VRIP), cuya misión es impulsar la transferencia del conocimiento en todas sus fases, desde la investigación fundamental hasta la transferencia tecnológica, en respuesta a las necesidades de la sociedad y la industria.

Figura 1. Circuito de I+D+i+e de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la UCSC



A su vez, la VRIP está compuesta por la Unidad de Proyectos, Comité Ético Científico, Asesor Técnico, Comité de Bioseguridad, Dirección de Investigación, Dirección de Postgrado, Dirección de Innovación, Centros y Grupos de Investigación e Innovación.

Este ecosistema también incluye una red interna de facultades, departamentos y centros académicos, que trabajan de manera coordinada para potenciar las capacidades de estudiantes y del cuerpo académico.

La interacción con redes externas nacionales e internacionales, empresas y organismos públicos y privados amplía el alcance del circuito, fomentando el desarrollo de soluciones innovadoras y la consolidación de la UCSC como un actor relevante en el ámbito de la investigación y la transferencia tecnológica a nivel local.

4. ¿Qué son las buenas prácticas?

4.1. Definición de buenas prácticas

Las buenas prácticas son un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas que las organizaciones implementan de manera voluntaria, y que van más allá de los requerimientos establecidos por la ley (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género [Sernameg], s.f).

En materia de género, la adopción de buenas prácticas laborales promueve la igualdad de oportunidades y derechos entre trabajadoras y trabajadores (Sernameg, s.f).

Para la Universidad Católica de la Santísima Concepción, la implementación de buenas prácticas resulta fundamental para reducir las brechas y barreras de género entre mujeres y hombres en el circuito I+D+i+e.

4.2. Brechas y barreras de género

Para avanzar en la reducción de la disparidad y obstáculos en materia de género, es prioritario identificar las limitaciones que afectan este ámbito. La Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), a través de su Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología 2025-2030, identifica diversas brechas y barreras de género que impiden alcanzar la igualdad de género en el circuito I+D+i+e, entre las cuales se encuentran (ANID, 2024):

Sexismo: El sistema educativo chileno, en todos sus niveles (escolar, pregrado, postgrado e investigación), presenta una visión androcéntrica de la ciencia, es decir, que tiende a asociarse al ámbito masculino. Esto genera barreras, especialmente en las áreas STEM, donde los estereotipos de género limitan la elección de estas carreras y el desarrollo académico y científico de las mujeres.

Conciliación laboral y personal: Las responsabilidades de cuidado, que recaen mayoritariamente en las mujeres, dificultan el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal. Esto limita la dedicación de mujeres en docencia e investigación, generando un conflicto constante entre las demandas académicas y las tareas del hogar.

Participación en espacios de poder: En el sistema nacional de ciencia y tecnología, los espacios de conducción y toma de decisiones están mayoritariamente ocupados por hombres. Esta configuración dificulta la visibilización de las inequidades de género y la integración de perspectivas diversas, lo que limita las oportunidades para promover cambios significativos en las dinámicas de la actividad científica y tecnológica.

Estrategias de comunicación: La falta de difusión de documentos como la Política de Gestión de Personas, se identifica como una brecha debido a la omisión de información clave como reemplazos, medidas de conciliación y corresponsabilidad, beneficios pre y postnatal, entre otros.

4.3. Objetivos del Manual de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género en I+D+i+e

El Manual tiene por objetivo cumplir con cinco metas presentadas a continuación:

a) Fomentar la inclusión: El Manual busca promover que todas las personas, independientemente de su género, sean reconocidas y valoradas.

b) Reducir brechas de género: El Manual propone acciones concretas para reducir las disparidades de género, promoviendo la participación equitativa de todas las personas.

c) Incorporar la perspectiva de género: El Manual orienta sobre cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, y acciones de la Institución. Esto implica conocer cuáles son las prácticas actuales que pueden impactar positivamente en las investigadoras e investigadores.

d) Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación con enfoque de género: El Manual propone la creación de indicadores y herramientas para medir el impacto de las políticas de género en el circuito de I+D+i+e. Además, sugiere procesos de monitoreo para proponer ajustes que favorezcan una mejora constante.

e) Fomentar una cultura de equidad en el circuito de I+D+i+e: El Manual alienta la creación de una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la equidad de género. Para ello, propone acciones concretas que fortalezcan los valores de inclusión y justicia dentro de las actividades de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento.

5. Buenas prácticas de I+D+i+e

Las buenas prácticas que se exponen a continuación han sido cuidadosamente seleccionadas en el marco de las iniciativas implementadas por la Universidad, reflejando de manera clara su compromiso con la equidad de género.

5.1. Promover una Política Institucional de Género

La existencia de una Política Institucional de Género fortalece la equidad y la inclusión en todas las áreas del quehacer universitario. Su implementación debe orientar de manera transversal y potenciar el desarrollo integral con perspectiva de género dentro de la Institución. A su vez, es fundamental que esta política considere a todos los grupos de interés de la Universidad, como el estudiantado, el personal administrativo, el cuerpo académico y el apoyo externo (D.R. 181/2022).

5.2. Definir y aplicar indicadores de género

La incorporación de indicadores específicos de género para el monitoreo y evaluación de la participación, el progreso y los resultados permite identificar brechas, desafíos y avances para una toma de decisiones más informada en materia de género. En este marco, la UCSC implementó indicadores agrupados en áreas clave, como igualdad de género en la gestión de la investigación, gestión de personas, brecha salarial, conciliación laboral y personal, entre otros.

5.3. Impulsar la participación de académicas

La inclusión de la perspectiva de género como criterio esencial en los procesos investigativos contribuye a mejorar la calidad y relevancia de los resultados científicos. En este sentido, la equidad de oportunidades representa un eje clave para enriquecer los procesos y productos académicos. En el caso de la UCSC, se establece la necesidad de integrar los principios de equidad e inclusión en todas las dimensiones de la investigación e innovación (D.R. N°151/2023).

5.4. Garantizar la corresponsabilidad

La existencia de condiciones que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral asegura una participación plena e integral de todas las personas, sin que su situación familiar o de salud represente una barrera para el desarrollo profesional. La UCSC ha establecido criterios orientados a garantizar condiciones de equidad para investigadores, investigadoras y estudiantes en situación de maternidad, paternidad y cuidado, reconociendo expresamente las desigualdades estructurales que afectan el desarrollo académico y científico de las mujeres. De esta forma, se prioriza el acompañamiento a quienes asumen el cuidado de menores de hasta 3 años, enfrentan una enfermedad grave y prolongada, o tienen a su cargo a un familiar en dicha condición (D.R. N°101/2023).

5.5. Incorporar el enfoque de género en los procesos de evaluación y ejecución de proyectos

La inclusión de criterios con enfoque de género en los procesos de evaluación reconoce las brechas que afectan el tiempo y dedicación a la investigación. En consecuencia, la UCSC contempla la flexibilización de plazos para mujeres que hayan tenido hijos durante la ejecución de proyectos, así como para quienes se encuentren a cargo del cuidado de un menor o de un familiar directo con una enfermedad grave (D.R. N°101/2023).

5.6. Distribuir equitativamente la composición de los equipos de trabajo

La conformación de equipos de trabajo con una composición paritaria favorece la diversidad en la toma de decisiones y en la generación de conocimiento. Por ello, la UCSC procura, en la medida de lo posible, garantizar la paridad de género entre los integrantes de los grupos de investigación. En los casos en que esto no sea factible, se debe justificar en la propuesta respectiva (D.R. N°198/2021).

5.7. Incorporar criterios de evaluación con equidad de género en procesos de financiamiento

La aplicación de principios de equidad de género en la adjudicación de concursos o financiamiento interno permite una distribución más justa de los recursos. En la UCSC, se otorga preferencia a aquellas postulaciones cuyos equipos de trabajo incluyan un mayor número de académicas o presenten liderazgo femenino, promoviendo así una mayor participación de mujeres en proyectos de investigación e innovación, contribuyendo a disminuir las brechas existentes (D.R. N°101/2023).

5.8. Fomentar la representación equitativa en comisiones de evaluación y selección

La presencia paritaria de género en las comisiones de evaluación y selección, así como en la designación de pares evaluadores, garantiza una representación más equitativa en los procesos académicos y científicos, favoreciendo decisiones más inclusivas (D.R. N°101/2023).

5.9. Implementar actividades que disminuyan las brechas y promuevan el desarrollo y liderazgo de las mujeres

La realización de actividades formativas y de sensibilización con enfoque de género contribuye al fortalecimiento de una cultura institucional igualitaria. En este sentido, la Dirección de Género, en 2024, realizó más de 120 actividades orientadas a promover la equidad y sensibilizar a la Comunidad Universitaria. Asimismo, se capacitó a 1.067 personas en prevención de la violencia de género en contextos universitarios y a 170 integrantes de la comunidad en el Curso Autoinstruido “Género e Innovación en la Academia”. Esta instancia formativa es de carácter obligatorio para iniciar la ejecución de los fondos internos otorgados por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

6. Glosario

Brechas de género: Herramienta analítica que permite constatar las desigualdades entre hombres y mujeres en un área determinada y medible, es decir, cuantificable, ya sea que corresponda a una dimensión económica, social o política, entre otras (World Economic Forum, 2024).

Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales (D.R. N°182/2022).

Enfoque de género: Supone una forma de observar la realidad, que permite identificar los diferentes roles, acciones y actividades que realizan las personas y que derivan en asimetrías, desigualdades y relaciones de poder, derivadas de los significados para lo femenino y lo masculino en contextos culturales específicos (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2024).

Género: Construcción social y cultural que otorga o resta atributos, roles, deberes y obligaciones diferenciadas a hombres y mujeres y, de esta manera, genera diferencias entre lo femenino y lo masculino en contextos específicos (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2024).

Igualdad de género: Es el principio que orienta a todas las personas a recibir y entregar el mismo trato, derechos, oportunidades, protección y respeto (D.R. N°182/2022).

Inequidades de género: Desigualdades y discriminaciones basadas en el género que afectan a las personas. Estas inequidades se manifiestan en aspectos como la brecha salarial el acceso limitado a la educación, salud, la violencia de género y la distribución desigual de tareas de cuidado (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2024).

No discriminación arbitraria: Principio que consiste en no distinguir, excluir o restringir en materia de género, y que cause perturbación o amenaza al libre ejercicio de actividades o derechos en el ámbito de la Comunidad Universitaria, salvo que se funde en una justificación razonable (D.R. N°182/2022).

7. Referencias

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (2024).

Política de Género ANID 2025-2030. https://s3.us-east-1.amazonaws.com/ documentos.anid.cl/documentos-y-servicios/equidad-en-ctci/Actualizacion_de_la_Politica_de_ genero_ANID.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Política Integral Contra Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Decreto de Rectoría N°182/2022 (Concepción). https://direcciones.ucsc.cl/content/uploads/sites/52/2023/08/D.R._182_2022_PROMULGA_POLITICA_INTEGRAL_CONTRA_ACOSO_SEXUAL_LA_VIOLENCIA_Y_DISCRIMINACION_DE_GENERO_DE_LA_UCSC_2022.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Plan de Desarrollo Estratégico UCSC 2022-2026. https://ucsc.cl/content/uploads/2025/04/PDE_2022_2026_ACTUALIZADO.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Modificaciones al Reglamento de Grupos y Centros de Investigación y/o Innovación Científica Avanzada y establece texto refundido. Decreto de Rectoría N°198/2021 (Concepción). https://direcciones.ucsc.cl/content/uploads/sites/5/2024/09/DR-N198-2021.PROMULGA-ACUERDO-HCS-MODIFICA-REGLAMENTO-DE-GRUPOS-Y-CENTROS.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Beneficios adicionales a investigadoras para el financiamiento de viajes con motivo de investigación e innovación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Resolución de Vicerrectoría de Investigación y Postgrado N°46/2023 (Concepción). https://direcciones.ucsc.cl/content/uploads/sites/44/2025/08/D.V.-N°462023_ESTABLECE-BENEFICIOS-ADICIONALES-A-INVESTIGADORAS.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Política de Género de la UCSC. Decreto de Rectoría N°181/2022 (Concepción). https://direcciones.ucsc.cl/content/uploads/sites/52/2023/08/D.R._182_2022_PROMULGA_POLITICA_INTEGRAL_CONTRA_ACOSO_SEXUAL_LA_VIOLENCIA_Y_DISCRIMINACION_DE_GENERO_DE_LA_UCSC_2022.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Actualización de la Política de Investigación e Innovación en la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Decreto de Rectoría N°151/2023 (Concepción). https://direcciones.ucsc.cl/content/uploads/sites/44/2025/08/D.R._151_2023_PROMULGA_ACUERDO_DEL_H._CONSEJO_SUPERIOR_QUE_APRUEBA_LA_ACTUALIZACION_DE_LA_POLITICA_DE_INVESTIGACION_E_INNOVACION_EN_LA_UCSC.pdf

Universidad Católica de la Santísima Concepción [UCSC].

Criterios para promover la Conciliación Familiar y la Equidad de Género, en el desarrollo de actividades de Investigación, Innovación y Postgrado de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Decreto de Rectoría N°101/2023 (Concepción). https://direcciones.ucsc.cl/content/uploads/sites/44/2025/08/D.R._101_2023_ESTABLECE_CRITERIOS_PARA_PROMOVER_LA_CONCILIACION_FAMILIAR.pdf

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (s.f).

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27090