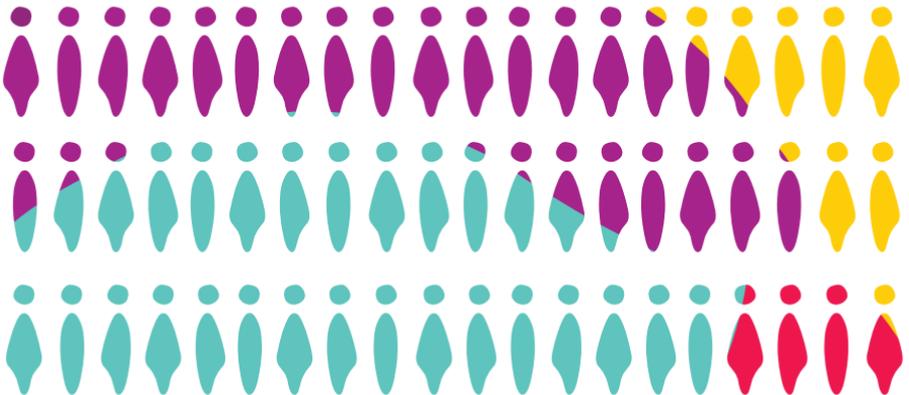




**RECOMENDACIONES  
PARA INCORPORAR  
ENFOQUE DE GÉNERO  
EN CONCURSOS Y  
CONVOCATORIAS  
EN I+D+i+e**





VICERRECTORÍA DE  
**INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y CREACIÓN**

Documento coordinado por la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Creación, a través del proyecto Innovación en Educación Superior (InES) “Ciencia + Género: I+D+i+e con enfoque de género en la Universidad de Santiago de Chile”.

Autoras: Daniela Díaz Seguel, Dirección de Género, Diversidad y Equidad Usach; Johanna Chacón Aguirre y Susan Jiménez Concha, Proyecto InES Ciencia + Género Usach.

Diseño: Esteban Meza Navarrete

Primera edición, Junio 2023

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.

Universidad de Santiago de Chile.



DIRECCIÓN DE  
**GÉNERO,  
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**

# ÍNDICE

04

PRESENTACIÓN

06

¿POR QUÉ INCORPORAR  
ENFOQUE DE GÉNERO EN  
CONCURSOS Y CONVOCATORIAS  
EN I+D+i+e?

09

BUENAS PRÁCTICAS Y  
RECOMENDACIONES

3.1. POSTULACIÓN

3.2. PROCESO DE SELECCIÓN  
Y EVALUACIÓN

3.3. EJECUCIÓN DE PROYECTO.

3.4. COMUNICACIONES

15

REFERENCIAS





# 1 PRESENTACIÓN

Las siguientes recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los concursos y convocatorias en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento en la Universidad de Santiago de Chile, buscan ser un insumo práctico para que los equipos y proyectos de las distintas unidades académicas y administrativas impulsen la igualdad de género en investigación.

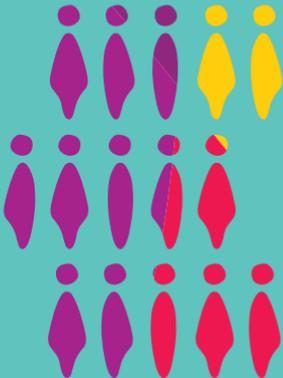
Estas líneas buscan avanzar con el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer académico, y problematizar la meritocracia que reproduce desigualdades en las universidades, lo anterior, el marco de los compromisos adquiridos por el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH, 2022).

Para la Universidad de Santiago de Chile la igualdad de género forma parte de su sello distintivo y que se asume en el **Plan Estratégico Institucional 2020-2030** que define los lineamientos estratégicos para avanzar hacia una cultura universitaria de igualdad y no discriminación, respetuosa de la diversidad y todas sus expresiones.

Es en este marco, donde la Universidad también presenta su **Política de Igualdad de Género y Diversidad** comprometiéndose a crear acciones institucionales, destinadas a transversalizar el enfoque de género en el quehacer universitario, incluyendo su incorporación en la investigación científica, desarrollo, innovación y emprendimiento, a través del diseño e implementación de acciones que fortalezcan el acceso, la inserción y el avance de la trayectoria científico-investigativa y académica de mujeres; así como también mediante la promoción de los estudios de género en los procesos de producción y transferencia del conocimiento.

Las acciones ejecutadas por la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Creación están alineadas con la **Política de Innovación, Emprendimiento y Desarrollo Tecnológico** de la Universidad de Santiago de Chile, la cual reconoce la necesidad de promover estrategias e iniciativas orientadas a potenciar el liderazgo de mujeres en el ámbito de la innovación, emprendimiento y desarrollo tecnológico, fortaleciendo la trayectoria de estudiantes, académicas y funcionarias.

Todos estos lineamientos institucionales se ejecutan de manera concreta a través de proyectos estratégicos como es el proyecto de Innovación en Educación Superior InES **“Ciencia + Género USACH”** y el Proyecto InES: **“I+D de alto impacto social, económico y medioambiental USACH”**. Ambas iniciativas financiadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) tienen entre sus objetivos la búsqueda de la transversalización de la perspectiva de género en el accionar investigativo, científico y tecnológico.





## 2 ¿POR QUÉ INCORPORAR ENFOQUE DE GÉNERO EN CONCURSOS Y CONVOCATORIAS EN I+D+i+e?

El enfoque de género en concursos y convocatorias en el ámbito de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento, es una estrategia que tiene como foco garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la trayectoria académica.

Es por esto que la implementación de estas acciones responde a un compromiso en materia de igualdad de género y derechos humanos y surge a partir del análisis de la discriminación estructural que viven las mujeres en el ámbito académico, ampliamente documentado en el área de los estudios de género, ciencias y educación superior (Ferguson, 2021; Policek, 2012; UNESCO, 2019, 2021).

Desde un enfoque de justicia de género, las recomendaciones que en este documento se proponen, se encaminan a generar condiciones para que el aporte a la generación de conocimiento de las mujeres sea reconocido y se eliminen las barreras que impiden o dificultan su incorporación a carreras en el campo de la ciencia, la tecnología y la innovación.

El horizonte de igualdad sustantiva que está en la base de esta estrategia supera la mera igualdad formal o declarativa y sitúa el análisis en la igualdad de resultados en torno al acceso efectivo a las oportunidades y recursos para el goce de sus derechos y autonomía. La existencia de obstáculos que impiden progresar a las mujeres en la carrera de investigación científica como son, por ejemplo, los estereotipos de género y los roles sociales, afectan el tiempo que algunas investigadoras destinan a la producción científica (Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación [CTCI], 2022). Es por ello, que deben ser integrados como un factor influyente en los sistemas de evaluación para optar al financiamiento de investigación (Ministerio de CTCI de Chile, 2021).

La incorporación del enfoque de género en la investigación no sólo tiene un impacto en la disminución de la brecha de género en la participación de las mujeres en la producción de conocimiento a nivel institucional y nacional, sino que también, permite la promoción de la participación de diversas perspectivas y experiencias, aprovechando plenamente el talento y las capacidades de todas las personas, con un foco específico en la participación de las mujeres (Universitat Pompeu Fabra, s/f).

La literatura pone en evidencia que cuando se incorpora a las mujeres en las áreas de I+D+i+e la calidad de los resultados se enriquece (Freeman & Huang, 2014; Hofstra et al., 2020). Al fomentar su participación equitativa en concursos y convocatorias, se promueve una mayor diversidad en los equipos de investigación, lo que lleva a soluciones más completas y adaptadas a las necesidades de la sociedad (Koning et al., 2021).

En la actualidad, la exclusión de las investigadoras en la trayectoria académica supone, lo que se denomina una “pérdida de talentos” o “efecto fuga de tubería”, escenario que podría tener consecuencias significativas a largo plazo (Bose et al., 2011; Koning et al., 2021), impidiendo o demorando el desarrollo de soluciones efectivas para abordar problemas urgentes que afectan a más de la mitad de la población (Subsecretaría de CTCI, 2022).

Otro componente de la investigación sensible al género, es la integración de esta dimensión en los contenidos, lo que motiva la reflexión por la manera en que el género impacta en los distintos campos de estudio (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011). Para esto, es necesario tener en consideración las necesidades diferenciadas en una población diversa, con la idea de que la producción científica contribuya a analizar y revertir los impactos de la desigualdad de género en los distintos ámbitos de la vida social.

En términos de acceso e igualdad de oportunidades, se ha observado que, a pesar de que las mujeres representan el 54% de la matrícula de pregrado en educación superior, su distribución en las distintas áreas del conocimiento no es uniforme. De acuerdo con la Radiografía de Género que realizó el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022) en las áreas STEM, las mujeres alcanzan el 22% de la matrícula de pregrado, mientras que en las áreas de salud y bienestar, su participación asciende al

76.9% y en educación llega incluso al 80%. Escenarios que evidencian la presencia de estereotipos de género arraigados en la sociedad y refuerzan la idea de que existen carreras para hombres y otras para mujeres, es decir, una subvaloración del trabajo reproductivo versus la sobrevaloración del trabajo productivo.

A medida que se avanza en las distintas etapas de formación, la presencia de las mujeres en la educación superior se va reduciendo (Ministerio de CTCL, 2022). Tal es el caso de las matrículas en programas postgrado, donde la presencia de mujeres en programas de magíster es de un 51% y en programas de doctorado disminuye a un 43%. Sin embargo, el número de doctoras que culminan su programa de formación desciende aún más alcanzando un 37%. Estas cifras se acrecientan si observamos la matrícula de mujeres de postgrado en las disciplinas STEM. La existencia de estas fugas de talentos subraya la urgencia de desarrollar mecanismos que no sólo atraigan a más mujeres a estas disciplinas de estudio, sino que también se generen incentivos para su retención y desarrollo (Bello & ONU Mujeres, 2020; Muñoz, 2021).

La escasa matrícula femenina en los programas de postgrado en Chile se refleja en una presencia limitada de mujeres en áreas de investigación, tal como se puede apreciar en las estadísticas de asignación de proyectos de fondos como el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDEF) y el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT). En el año 2020, de los 366 proyectos de FONDECYT de Iniciación, solo 129 fueron adjudicados a investigadoras, lo que representa un modesto 35% (Subsecretaría CTCL, 2022). Para la cohorte 2022, en el caso del FONDECYT Regular, de los 590 proyectos adjudicados, únicamente 148 fueron liderados por mujeres, es decir, un escaso 25% del total (ibíd). Si examinamos la distribución por áreas de conocimiento, se constata que en el ámbito de las ciencias naturales, aproximadamente el 26% de los proyectos adjudicados fueron liderados por mujeres, mientras que en las ciencias sociales este porcentaje alcanzó un prometedor 41% en el año 2018 (ibíd). Estos datos resaltan la imperante necesidad de implementar medidas que estimulen una participación equitativa de las mujeres en todas las disciplinas académicas, con el objetivo de fomentar la diversidad y promover el avance científico desde una perspectiva de género.



## 3 BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones proporcionan una serie de sugerencias de carácter general, que buscan intencionar el enfoque de género en las bases de concursos y programas de fomento a la investigación y la producción científica institucional. Esto implica considerar en todos los instrumentos vinculados a la ejecución de convocatorias (comunicaciones, adjudicación, ejecución y evaluación) los impactos y resultados diferenciados para hombres y mujeres y personas de género diverso, impulsando la incorporación del análisis de sexo y género en los proyectos y contenidos de la investigación, así como la participación equilibrada entre los géneros en la producción del conocimiento.

Estas recomendaciones surgen de la revisión de políticas, programas internacionales y de trabajo de otras instituciones de educación superior así como la **Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación**, las medidas de equidad de género implementadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo y la normativa institucional en materia de igualdad de género y no discriminación.

### 3.1. POSTULACIÓN

**3.1.1** Se sugiere solicitar, dentro de los documentos de postulación, la entrega de una constancia o carta<sup>1</sup> que acredite el desempeño de funciones en facultades o unidades académicas que presentan desequilibrios de género en su composición.

---

<sup>1</sup> La carta o documento formal a utilizar debe ir firmada por la respectiva autoridad del departamento o facultad, y debe indicar explícitamente la composición por género o sexo del estamento académico. Este documento se utilizará para asignar bonificación del punto 3.2.2 del presente documento.

**3.1.2** Se sugiere solicitar certificado de antecedentes actualizado o declaración jurada simple, que indique que quien dirige el proyecto no haya recibido una condena por acoso sexual, violencia sexual, o violencia intrafamiliar, ya sea por juicio o sumario administrativo (un certificado para cada uno de ellos) (CONICYT, 2019).

**3.1.3** Se sugiere requerir una declaración jurada simple de ausencia de deuda de pensión de alimentos.

## **3.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN**

**3.2.1** Considerar la composición paritaria del comité evaluador.

**3.2.2** Se sugiere que la rúbrica de evaluación considere asignar una bonificación de puntaje o un factor de corrección, a quienes provengan de facultades o unidades académicas donde existen desequilibrios de género en la composición del cuerpo académico. Para ello, se recomienda establecer una bonificación de puntaje o factor de corrección, que sea proporcional al desequilibrio de género constatado en su lugar de desempeño de funciones, es decir, a mayor desequilibrio de género (cualquiera sea el género subrepresentado en el área) el puntaje de bonificación debe ser mayor.

**3.2.3** Al momento de evaluar el currículum de quien investiga se sugiere considerar si en los últimos 5 años hizo uso de licencia prenatal, postnatal o por enfermedad grave de hijo o hija menor de un año. En este caso, se sugiere sumar un año más de experiencia que reemplace y compense el periodo dedicado a labores de cuidado por cada hijo/a (CONICYT, 2019).

**3.2.4** Considerar en la evaluación si la persona que investiga se desempeñó en los últimos 5 años en cargos con asignación de responsabilidad<sup>2</sup>. En estos casos, aumentar el periodo de evaluación de productividad de manera proporcional a los años de dedicación, a las labores de gestión y el grado de responsabilidad.

---

<sup>2</sup> Ejemplo: Asignación Director Departamento Académico (232507; 233590), Asignación Dirección Administrativa (232874; 233427), Asignación Dirección Superior (232509), Asignación Responsabilidad (232868) y similares.

**3.2.5** Asegurar un criterio de paridad en la selección de proyectos de investigación, teniendo en consideración, que ninguno de los géneros supere el 60% de las adjudicaciones.

**3.2.6** Se sugiere que las bases de los concursos fomenten el desarrollo de propuestas de investigación, innovación y emprendimiento sensibles al género. Ser sensible al género implica incorporar análisis sexo/género de forma transversal en su contenido (problema de investigación, metodologías, resultados, evaluación de impacto, divulgación). En caso de no ser relevante o pertinente en el proyecto, justificar por qué no se incorpora este tipo de análisis.

**3.2.7** En el caso de proyectos asociativos o conformados por más de una persona, se recomienda solicitar que los equipos de investigación sean conformados equitativamente en términos de género (40%-60%). Se sugiere solicitar justificación en caso de no cumplir con el mínimo en la postulación.

**3.2.8** Se sugiere que los distintos programas y convocatorias cuenten con una línea de investigación y/o un financiamiento específico para promover la generación de conocimiento en género.

**3.2.9** Ante igualdad de puntaje, utilizar como criterio de desempate, aquella que contenga mayor equilibrio de género en la conformación de equipos de investigación (CONICYT, 2019).

### **3.3. EJECUCIÓN DE PROYECTO.**

**3.3.1** Considerar la extensión del plazo de término del proyecto cuando la persona responsable haga uso de permisos autorizados por labores de cuidado (prenatal; postnatal; postnatal parental; cuidado de personas mayores; cuidado de niñas, niños y adolescentes; o personas en situación de discapacidad) y/o licencia médica (parental por enfermedad grave de hijo o hija menor de un año) (CONICYT, 2019).

**3.3.2** Considerando la capacidad de cada unidad, se sugiere contar con un fondo pecuniario que permita compatibilizar las labores de cuidado y la participación en congresos internacionales del personal que realiza investigación y que tenga personas a su cuidado (CONICYT, 2019).

**3.3.3** Si el proyecto considera capacitaciones o mentorías, incluir en su diseño y ejecución que las actividades se realicen y finalicen dentro de la jornada laboral y no implique destinar días no hábiles en su desarrollo<sup>3</sup>, con el fin de resguardar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de quienes participan.

**3.3.4** Propiciar la paridad de género<sup>4</sup> y la diversidad, en las personas participantes del programa (actividades de mentoría, seminarios, talleres, etc) (USACH, 2023).

**3.3.5** Favorecer la contratación de servicios y compras públicas que incorporen enfoque de género en la prestación de productos y servicios (preferir Sello Empresa Mujer, Acreditación Norma chilena NCh 3262:2021 “Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, considerar equipos conformados de manera paritaria y/o experiencia en temáticas de género)<sup>5</sup>.

**3.3.6** Incorporar en todos los sistemas de registro y análisis de información (formularios de inscripción, encuesta de satisfacción, entre otros), como mínimo las siguientes categorías de género: a) femenino; b) masculino; c) persona trans y género diverso y; d) prefiero no decir mi género, junto con otras categorías de diversidad (situación de discapacidad, edad, pertenencia a pueblo originario, etc).

**3.3.7** Monitorear información desagregada por género en todas las etapas de la convocatoria con el objetivo de identificar brechas de género y publicar estadísticas. Se sugiere monitorear las tasas de adjudicación<sup>6</sup> y los montos otorgados, considerando los recursos solicitados desglosados por sexo/género. Analizar la composición por sexo/género de las personas co-investigadoras de los proyectos.

**3.3.8** Sensibilizar, permanentemente, sobre igualdad de género en investigación e innovación a los equipos de gestión e integrantes de órganos de evaluación que participen de la convocatoria. Se sugiere acceder a la oferta de formación/capacitación disponible en la institución.

---

<sup>3</sup> Ejemplo: No fijar talleres o capacitaciones que inicien posterior a las 5 de la tarde.

<sup>4</sup> Participación equilibrada de los géneros.

<sup>5</sup> Ejemplo: Incluir en las bases de licitaciones que se privilegiará empresas u organizaciones con dichas acreditaciones.

**3.3.9** Incorporar en todos los convenios y contratos de investigación un articulado en relación con la normativa interna en materia de género: “Conocer, respetar, aplicar y garantizar la normativa de la USACH sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en conformidad a lo establecido en el Artículo 9° inciso tercero de la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, discriminación y violencia de género en instituciones de Educación Superior”<sup>7</sup>.

## **3.4 COMUNICACIONES**

**3.4.1** Incorporar enfoque de género y derechos humanos en las iniciativas de comunicación y difusión universitaria, con el objeto de evitar la reproducción de estereotipos de género y violencia simbólica (USACH, 2023).

**3.4.2** Utilizar lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en la escritura, como en la producción gráfica, audiovisual, las actividades y campañas, atendiendo a una diversidad de audiencias (USACH, 2023).

**3.4.3** Evitar los modelos de referencia que se basan en lo masculino como lo universal y visibilizar el aporte de mujeres, diversidades de género y disidencias sexuales en los movimientos sociales, la política, la historia y la producción de conocimiento (USACH, 2023).

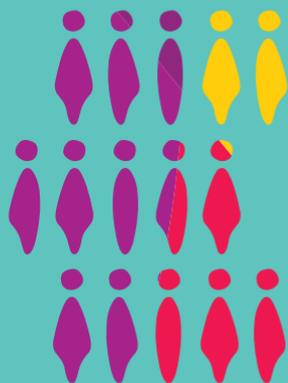
**3.4.4** Promover la visibilidad, opinión y participación de mujeres y diversidades de género y funcionales, en actividades públicas. Por ejemplo, si es un panel de conversación, revisar si existe una representación equilibrada de género; asegurar que quien modere la actividad, debe otorgar la misma visibilidad y tiempo a hombres y mujeres a la hora de hablar. Si es necesario, fomentar la participación del género subrepresentado y evitar los «paneles de hombres» donde las mujeres sólo actúan como moderadoras o presentadoras (USACH, 2023).

**3.4.5** Elaborar contenido comunicacional que represente a la diversidad de personas, corporalidades, de roles, edades, pertenencia indígena, identidades y expresiones de género.

---

<sup>7</sup> <https://direcciondegenero.usach.cl/normativas-institucionales>

Para más  
información revisa la  
**Guía de Orientaciones**  
para la comunicación  
inclusiva y no sexista  
**USACH.**





## 4 REFERENCIAS

Bello, A. & ONU Mujeres. (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/09/mujeres-en-ciencia-tecnologia-ingenieria-y-matematicas-en-america-latina-y-el-caribe>

Bose, D., Segui-Gomez, M., & Crandall, J. R. (2011). Vulnerability of Female Drivers Involved in Motor Vehicle Crashes: An Analysis of US Population at Risk. *American Journal of Public Health*, 101(12), 2368-2373. <https://doi.org/10.2105/ajph.2011.300275>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (Conicyt) & Comunidad Mujer. (2016). “Línea 2: Experiencias exitosas internacionales en enfoque de género en ciencia y tecnología, I+D, e innovación en universidades y otros sistemas de educación superior y fondos de apoyo a estos programas”. Recuperado en: <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2017/05/Resumen-Ejecutivo-Experie>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (Conicyt) (2019). Catastro de medidas de género incorporadas en convocatorias a financiamiento en la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, departamento de Estudios y Gestión Estratégica, Ministerio de Educación. Recuperado en: [https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Criterios\\_de\\_Genero\\_en\\_CONICYT.pdf](https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Criterios_de_Genero_en_CONICYT.pdf)

Consortio de Universidades del Estado de Chile. (2022). Tendencias de Brechas en las 18 Universidades del CUECH. [https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS\\_CUECH.pdf](https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS_CUECH.pdf)

Ferguson, L. (2021). Analytical Review : Structural Change for Gender Equality in Research and Innovation. Valto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-880-9>

Freeman, R. B., & Huang, W. (2014). Collaboration: Strength in diversity. *Nature*, 513(7518), 305. <https://doi.org/10.1038/513305a>

Hofstra, B., Kulkarni, V., Galvez, S. M., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. C. (2020). The Diversity–Innovation Paradox in Science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(17), 9284–9291. <https://doi.org/10.1073/pnas.1915378117>

Koning, R., Samila, S., & Ferguson, J. P. (2021). Who do we invent for? Patents by women focus more on women's health, but few women get to invent. *Science (New York, N.Y.)*, 372(6548), 1345–1348. <https://doi.org/10.1126/science.aba6990>

Muñoz Rojas, C. (2021). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM): desafíos para la autonomía económica de las mujeres y la recuperación transformadora en América Latina. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47565-politicas-publicas-la-igualdad-genero-ciencia-tecnologia-ingenieria-y-matematicas>

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (s. f.). Observatorio del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. <https://observa.minciencia.gob.cl/sistema>

\_\_\_\_\_. (2021). Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y su plan de acción “50/50 para el 2030”, Santiago.

\_\_\_\_\_. (2022). Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Recuperado en: <https://api.observa.minciencia.gob.cl/api/datosabiertos/download/?handle=123456789/236718&filename=RADIOGRAFIA%20GNERO%202022.pdf>

Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2022). “Evaluación de brechas de género en la trayectoria de

investigación”. Recuperado en: [https://api.observa.minciencia.gob.cl/api/datosabiertos/download/?handle=123456789/191357&filename=Informe%20Final%20Estudio%20Genero%202022\\_compressed.pdf](https://api.observa.minciencia.gob.cl/api/datosabiertos/download/?handle=123456789/191357&filename=Informe%20Final%20Estudio%20Genero%202022_compressed.pdf)

Policek, N. (2012). From gender studies to gender IN studies: case studies on gender-inclusive curriculum in higher education. *Gender and Education*, 24(4), 464-465. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.687923>

UNESCO. (2019). Women in Science. Fact Sheet No. 55. Recuperado en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370742>

\_\_\_\_\_. (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Recuperado en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

Universidad de Santiago de Chile. (2023). Guía de orientaciones para la comunicación inclusiva y no sexista USACH. Recuperada en: [https://www.usach.cl/sites/default/files/field/uploaded\\_files/guia-orientaciones-comunicaciones-inclusivas-no-sexistas-usach.pdf?\\_ga=2.260131469.1849557541.1685044156-977970656.1679949632](https://www.usach.cl/sites/default/files/field/uploaded_files/guia-orientaciones-comunicaciones-inclusivas-no-sexistas-usach.pdf?_ga=2.260131469.1849557541.1685044156-977970656.1679949632)

Universitat Pompeu Fabra. (s. f.). ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en nuestra investigación?. Centro de Estudios de Ciencia, Comunicación y Sociedad. Recuperado en: [https://ccs.upf.edu/wp-content/uploads/Guia-Genero\\_20.pdf](https://ccs.upf.edu/wp-content/uploads/Guia-Genero_20.pdf)



