

# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FONDOS CONCURSABLES PARA LA UNIVERSIDAD DE CHILE

---

Vicerrectoría de Investigación y  
Desarrollo (VID)

InES Género - INGE 210028



Documento elaborado por el proyecto Innovación en Educación Superior InES Género (INGE 210028) “Capacidades y competencias para la equidad de género en el sistema de educación superior, investigación, creación e innovación: una propuesta desde la Universidad de Chile”, de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo.

**Autoras:**

Gabriela Bawarshi, Josefa Ducci, Claudia Fernández, Camila Fredes, Patricia Retamal del Equipo InES Género Universidad de Chile.

**Diseño:**

Alicia San Martín

**Agradecimientos:**

Comité de Coordinación de la Red de Académicas Universidad de Chile.  
Carmen Andrade, Directora de Igualdad de Género, Universidad de Chile.  
Roxana Pey, Directora de InES Género, Universidad de Chile.  
Claudio Olea, director de Desarrollo Académico, Vicerrectoría de Asuntos Académicos.  
Paulina Caro, Jefa de Proyectos, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Universidad de Chile.  
Anahí Urquiza, Directora de Innovación, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Universidad de Chile.

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 Chile, 2023**

# ÍNDICE

## **I. INTRODUCCIÓN**

**p.5**

## **II. ANTECEDENTES**

**p.6**

## **III. JUSTIFICACIÓN**

**p.9**

## **IV. CRITERIOS RECOMENDADOS**

**p.11**

1	POSTULACIÓN	11
2	EVALUACIÓN Y ADJUDICACIÓN	12
3	EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	14
4	DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN	15

## **V. REFERENCIAS**

**p.16**



**Christian González Billault,**  
Vicerrector de Investigación y Desarrollo

*“Como Vicerrectoría consideramos que el desarrollo científico de vanguardia es con todos y todas, sin dejar a nadie afuera. En este sentido, este documento reafirma el compromiso de la VID con la reducción de la brecha de género que se evidencia en la Universidad de Chile, especialmente en la etapa inicial de sus trayectorias. Es de suma importancia el desarrollo de iniciativas como esta para apoyar a la comunidad académica en búsqueda de una mayor equidad de oportunidades, materializado en este caso en las postulaciones a fondos concursables”*

**Anahí Urquiza,**  
Directora de Innovación, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo,

*“En el mundo académico enfrentamos profundas desigualdades que reproducen las condiciones de nuestra sociedad. Una de las formas de abordar estas desigualdades es poniendo especial cuidado en no reproducirlas en los instrumentos que fomentan las actividades de investigación, donde encontramos barreras y desafíos muy relevantes para las mujeres. Este documento pretende hacerse cargo de este desafío entregando orientaciones para reducir barreras en el contexto de la adjudicación de fondos. Lo importante de esto no es solo que permite apoyar la carrera de las académicas, sino que también permite que las valiosas miradas de las académicas logren ser públicas”*

**Carmen Andrade,**  
Directora de Igualdad de Género de la Universidad de Chile

*“Este documento constituye una muy buena iniciativa para estimular la producción científica de mujeres y diversidades sexo genéricas, ya que permite corregir desigualdades de base que están presentes en la academia, como el hecho de que hay una menor participación de mujeres en las investigaciones y también liderando proyectos de investigación. Esta brecha se ha mantenido por décadas, no sólo en la Universidad de Chile, sino a nivel general en todas las instituciones de educación superior. Creo que iniciativas como esta permiten ir modificando las estructuras institucionales y académicas para avanzar en mayor igualdad de género”*

# I. INTRODUCCIÓN

El presente documento es una iniciativa del proyecto de Innovación en Educación Superior en Género (InES Género), de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile. Este proyecto es financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, y tiene como objetivo instalar y fortalecer capacidades institucionales que permitan la transversalización de la perspectiva de género y la superación de las desigualdades y discriminación en el área de Innovación, Desarrollo, Investigación y Emprendimiento de la Universidad.

En este marco, este documento busca contribuir a la inacabable labor de conseguir la igualdad de oportunidades de género en la investigación, creación e innovación. Sin embargo, a pesar de los numerosos esfuerzos realizados en la Universidad de Chile para implementar la perspectiva de género en distintos ámbitos de la institución, todavía se observan desigualdades dentro del cuerpo académico como por ejemplo en la adjudicación de fondos de proyectos internos. La superación de esas desigualdades motiva la creación de

una Propuesta de criterios para incorporar la perspectiva de género en todas las etapas que componen las convocatorias a fondos de investigación, desarrollo, innovación, emprendimiento y creación artística de la Universidad de Chile, para que pueda ser usado por las distintas unidades académicas y de investigación de la Universidad.

El listado de criterios propuestos en este documento está basado en la revisión de experiencias de otras instituciones de educación superior nacionales<sup>1</sup> e internacionales, además de la Políticas de igualdad de género y todos los esfuerzos realizados por la Dirección de Igualdad de Género, las unidades locales de Género, la Dirección de Desarrollo Académico y la Universidad en su conjunto por la igualdad de género.

---

1 El documento "Recomendaciones para incorporar enfoque de género en concursos y convocatorias en I+D+i+e" de la Universidad de Santiago del 2023 fue un insumo de relevancia para la definición del listado final.



## II. ANTECEDENTES

En las universidades estatales de nuestro país, se replican las brechas de género en todo el territorio nacional. El Mapa de la Equidad de Género del Ministerio de Educación (2018) y los diagnósticos de brechas de Género elaborados por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (2017 y 2019), han detectado al menos cinco brechas: segregación horizontal por áreas de conocimiento; segregación vertical por posición jerárquica; prevalencia de estereotipos sexistas en el acceso a la universidad y desempeños diferenciados, afectados por la permanencia de la división sexual del trabajo; la subrepresentación de mujeres en instancias de toma de decisión universitaria y las dificultades en la promoción académica (Consortio de Universidades del Estado de Chile, 2022). En este contexto, la instalación de mecanismos para favorecer la equidad de género en los diversos ámbitos de nuestras sociedades es un interés y compromiso reconocido en tratados y convenciones internacionales, en leyes y normativas a nivel país como así mismo, se ve reflejado en un extenso entramado de políticas, reglamentos e instructivos que orientan

los múltiples quehaceres dentro de la Universidad de Chile.

Si bien, la reflexión respecto de la desigualdad e inequidades de género tiene larga trayectoria dentro de la institución, esta se focalizó únicamente en espacios de investigación y estudio. Recién en 2012 esta discusión se trasladó a la gobernanza universitaria por medio de la creación de la Comisión de Igualdad, seguido en 2014 por el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Estos antecedentes asientan un camino todavía en construcción dentro de la Universidad de Chile, el de la transversalización de la perspectiva de género.

En términos de los lineamientos estratégicos establecidos por la Universidad de Chile, el Plan de Desarrollo Institucional actual (2017-2026) señala como tercer objetivo la construcción de una Universidad “inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar



de toda la Comunidad Universitaria” (pág. 44). El Modelo Educativo de 2021, a su vez, establece como principios orientadores la Equidad e inclusión, así también como la Igualdad de género y no discriminación.

Respecto de las políticas institucionales, en 2017 se aprobó la Política Universitaria para la Prevención del Acoso Sexual, que definió mecanismos de denuncia e investigación para estos hechos. Asimismo, la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado (2017) continuó la línea de los esfuerzos institucionales para proveer garantías de no discriminación y de promover la conciliación de responsabilidades familiares y universitarias de sus distintos estamentos. También, la Política de Inclusión y Discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional, socializada desde 2018, amplía interseccionalmente las aristas de la discriminación y género.

El 2019 se inició el proceso de certificación en estándares de igualdad de género por medio del Sello General Igualdad. Estos estándares identifican 8 dimensiones y ámbitos de acción a partir de los cuales es posible avanzar para la progresiva erradicación de las brechas, discriminaciones y desigualdades de género en la Universidad de Chile. Este largo trabajo ha sido liderado por la Dirección de Igualdad de Género, en conjunto con el Senado Universitario, distintas Vicerrectorías, en conjunto con académicas, funcionarias y es-

tudiantes de distintas facultades e institutos.

Respecto de las brechas de género en el estamento académico en particular, en 2020 se modificó el Reglamento General de Carrera académica, ampliando la permanencia máxima en las jerarquías de instructor y asistente, acorde al uso de los permisos de pre y post natal. El año 2021, también, se aprueba el Decreto 681 del Reglamento de Concursos, permitiendo la contratación del género sub-representado en tanto este represente menos del 40% del total del cuerpo en una unidad académica. Otro paso significativo fueron las Rúbricas de evaluación académica de 2022. Estas incluyeron perspectiva de género para valorar los distintos quehaceres de este estamento. En conjunto, estos esfuerzos se integran, junto con otras múltiples iniciativas, al Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la universidad (2021).

Un importante logro dentro de todo este panorama es la Política de Igualdad de Género (2022). Se trata de un instrumento integral que aglutina los distintos esfuerzos desarrollados en la Universidad de Chile en materia de equidad de género en diferentes ámbitos del quehacer institucional. Acorde a este propósito, la Política universitaria de Buenas Prácticas Laborales (2022) promueve la igualdad de género por



medio de la definición de estándares de igualdad y no discriminación, e insta a la instalación de acciones de corresponsabilidad.

La política más actual incorporada al entramado institucional en materia de género es la Política de Investigación, Creación Artística e Innovación (2022), la que en el año 2022 amplía la perspectiva de género a los ámbitos de investigación, creación artística e innovación. Sus objetivos fundamentales, en cuanto a perspectiva de género tienen que ver con el aumento de la participación y liderazgo de mujeres, la incorporación del enfoque de género en los proyectos de investigación, el apoyo de redes de investigadoras, entre otros.

En la misma línea de instrumentos de transversalización de la perspectiva de género se sitúa el proyecto InES Género, que fue adjudicado en 2021. Sus objetivos son la instalación y fortalecimiento de capacidades institucionales específicas para los ámbitos de I+D+i+e (investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento) desde la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo. Alineado a este contexto normativo general se sitúa esta propuesta de **Criterios de género en proyectos de investigación**. Estos criterios, elaborados a partir de la identificación de las brechas de género presentes en la academia y en particular en investigación, consideran las diferencias en la adjudicación de pro-

yectos internos, en la publicación de artículos y respecto del avance en la carrera académica.

La Radiografía de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación elaborado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2023) da cuenta del conocido fenómeno de la Tubería rota, que expresa la paulatina disminución de mujeres en la trayectoria formativa y profesional del ámbito académico. Una consecuencia de esto es que solo un 34% de quienes tienen un doctorado e investigan en Instituciones de educación superior son mujeres. Respecto de la producción científica, el escenario es tal que las mujeres corresponden a “sólo un 35% de las personas con publicaciones en revistas indexadas: i) WoS, ii) Scopus y iii) SciELO” (pág. 12). En cuanto a la adjudicación de fondos financiados por ANID, la segregación disciplinar es evidente, siendo solo un 28% de proyectos en áreas de Ingeniería y Tecnología adjudicados por mujeres. Para el caso de FONDECYT de Iniciación, esta cifra es de 28%, y 29% para Fondecyt Regular.

Siendo este último punto un requisito indispensable en el proceso de jerarquización, incluir perspectiva de género en los criterios de fondos es una acción estratégica para promover el ascenso de la carrera académica en condiciones de igualdad y equidad.



### III.

## JUSTIFICACIÓN

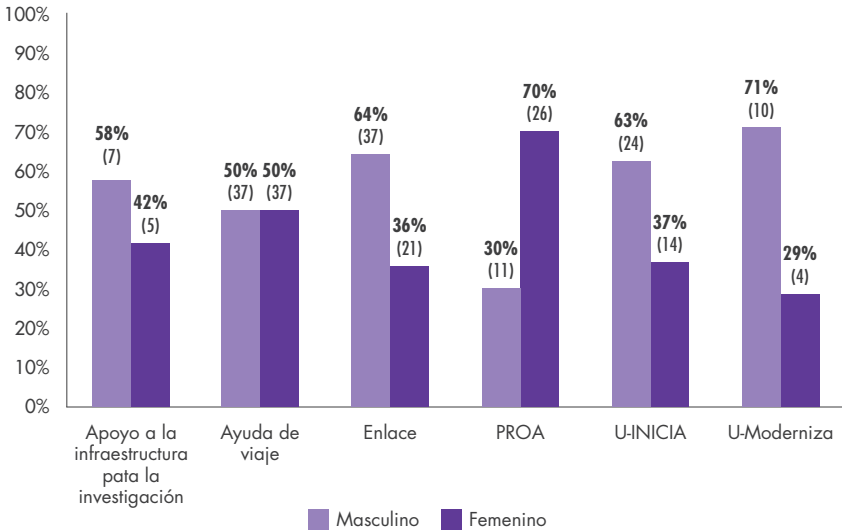
Las políticas nacionales e internacionales subrayan que para cerrar la brecha se requiere de proactividad, puesto que la inercia y la tradición cultural conlleva a inacción. En este sentido se establece que aplicar medidas de acción afirmativa, es una estrategia a corto plazo, para alcanzar la igualdad de género necesaria (Ministerio CTCI, 2021).

En contexto, el incluir criterios de género en fondos o proyectos concursables se presenta como una medida de acción positiva que busca incidir en la postulación, evaluación y adjudicación, ejecución, seguimiento y comunicación de proyectos, a partir del liderazgo de mujeres y personas de géneros diversos en los proyectos. Esto contribuye a la equidad en la adjudicación y en el desarrollo de dichos procesos, lo que al mismo tiempo contribuye a la generación de conocimiento y tecnología que responda a las necesidades de todas las personas (Ministerio CTCI, 2021).

Otras Universidades, como la Universidad de Santiago, también han

implementado medidas de acción positiva en convocatorias a concursos, fondos o proyectos (Véase Universidad de Santiago de Chile, 2023). En ese documento se sostiene que dicha estrategia debe tener un alcance en todos los espacios de formación universitarios, tanto de universidades públicas como privadas, para efectivamente disminuir de forma sustantiva la brecha de género en la investigación.

Respecto de la brecha de género en la adjudicación de fondos, la realidad en la Universidad de Chile no es una excepción. La Dirección de Investigación de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo convoca cada año a fondos concursables de apoyo a la investigación para académicas y académicos de la Universidad. La tendencia se inclina a que la adjudicación de estos fondos sea a proyectos liderados por hombres. Cuatro de los seis concursos (ver gráfico 1) que se han lanzado en los últimos años han mostrado brechas en la adjudicación en desmedro de las académicas mujeres.



**Gráfico 1.** Proyectos adjudicados según género y concurso, periodo 2019 - 2022<sup>2</sup>.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección de Investigación de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Universidad de Chile.

El único concurso que muestra una brecha a favor de las mujeres es el Programa de Apoyo a la Productividad Académica en Ciencias Sociales, Humanidades, Artes y Educación (PROA). En este sentido, se puede indicar que más de la mitad de las postulaciones son realizadas por mujeres en dicho fondo, lo que puede incidir en el porcentaje de adjudicación.

Por todo lo anterior, este documento busca, además de promover la participación de las mujeres en los distintos fondos, que esta participación y la adjudicación de los proyectos no tenga sesgos de género. Por ello, a continuación presentaremos criterios que pueden generar cambios en esa dirección.

2 Se consideran los concursos gestionados entre los años 2019 y 2022 por la Unidad de Proyectos de la Dirección de Investigación de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, por lo que se excluyen los concursos de las Direcciones de Innovación y de Creación Artística. Estos son: Apoyo a la Infraestructura para la Investigación; Ayuda de Viaje; Enlace; PROA; U-Inicia y U-Moderniza.

## IV. CRITERIOS RECOMENDADOS

El siguiente listado de criterios se propone a modo de recomendación para ser incorporados en concursos y programas de apoyo a la investigación, con el fin de incorporar la perspectiva de género. Los criterios se han dividido de acuerdo a las etapas sucesivas de los procesos, es decir; Postulación, Evaluación y Adjudicación, Ejecución y Seguimiento y la Difusión y Comunicación.

Hasta el momento hay 5 fondos concursables convocados y ejecutados por la Vicerrectoría de Investiga-

ción y Desarrollo de la Universidad de Chile que han incorporado gran parte los criterios de este listado, la propuesta es que eventualmente todos los concursos de la Vicerrectoría como también los de todas las facultades y unidades académicas de la Universidad apliquen estos criterios sugeridos y así impulsar la igualdad de género en el ámbito de la investigación.

---

### 1. POSTULACIÓN

1.1 Proponer que todos los proyectos deban adjuntar una declaración jurada simple en donde la o el postulante acredite no estar afecto/a de alguna sanción vinculada con:

- a. Ley 21.369 que regula el Acoso y la Violencia de Género en la Educación Superior.
- b. Ley 20.066 que regula y sanciona la Violencia Intrafamiliar (VIF).



- c. Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación más conocida como “Ley Zamudio”.
- d. Asimismo, no podrán postular personas que se encuentren en el Registro Nacional de Deudores de Pensión de Alimentos de acuerdo a la Ley 21.389.

1.2 Se sugiere que la conformación de los equipos de investigación tienda a la paridad<sup>3</sup>.

1.3 En todos los documentos de registro y análisis de información (como formularios de postulación y encuestas) se sugiere incorporar las siguientes categorías de género:

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Transfemenino
- d. Transmasculino
- e. No binario
- f. Otro

---

## 2. EVALUACIÓN Y ADJUDICACIÓN

2.1 Se sugiere que el comité evaluador que falle los concursos sea integrado de forma paritaria.

2.2 Se considerará que del total de proyectos adjudicados no más de un

---

<sup>3</sup> Se sugiere la incorporación de estudiantes de posgrado, académicas de otros departamentos, facultades e institutos, así como la incorporación de académicas de otras instituciones para tender a la paridad.

40% debe ser adjudicado por hombres<sup>4</sup>. Este punto solo aplicará si se presenta un número suficiente de postulaciones declaradas como admisibles, postuladas por mujeres.

2.3 En el contexto de evaluación de fondos que consideren la productividad como un ítem, ésta será comprendida a partir de las rúbricas de evaluación, que fueron aprobadas el año 2022<sup>5</sup>. En la evaluación se considerará la productividad asociada a actividades vinculadas a la **Extensión**, es decir, la creación o liderazgo en actividades de difusión del conocimiento; proyectos de vinculación con el medio; programas, cursos o proyectos de extensión; participación en sociedades científicas de su área temática profesional. La **Gestión**, esto es, participación en comisiones de gestión de la docencia, Jefatura o coordinación de carreras y programas de pregrado, Conseje-

---

4 Esto será considerado como una medida de acción positiva (para mujeres investigadoras), coherente con las cifras entregadas por la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo que señalan que el año 2022, solo un 30% de los proyectos fueron adjudicados a mujeres y en concordancia con lo señalado en la Política de Investigación, Creación Artística e Innovación, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y por la Política de Igualdad de Género de la Universidad de Chile, que reconocen las brechas de género en las áreas de investigación y buscan su superación con medidas específicas.

5 Lo señalado es coherente con el Decreto Exento N°0013577 del 6 de mayo de 2022, que aprueba rúbricas de evaluación académica para las comisiones locales de evaluación académica y comisión superior de evaluación académica.



ro de Departamento o Facultad, y la **Docencia** vinculada a la Dirección de unidades de creación, memorias o tesis de postgrado, tutorías y ayudantías de estudiantes.

2.4 Se recomienda incorporar en todos los convenios y contratos de investigación el articulado: “Conocer, respetar, aplicar y garantizar la normativa en materia de género de la Universidad de Chile, descrita en el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, de 2019, esto conforme 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”.

---

### 3. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

3.1 Se considerarán extensión de plazos máximos de entregas de resultados para todas las personas que: hagan uso de los períodos de pre y post natal, fuero maternal y/o adopción de hijo e hija, o estén en situaciones de cuidado de personas mayores; cuidado de niñas, niños y adolescentes; o personas en situación de discapacidad, con una debida justificación. Mediante certificado relacionado adjunto.

3.2 Para las actividades generales de cada proyecto, se sugiere considerar horarios y días que estén dentro de la jornada laboral, con el fin

de resguardar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de quienes participan

3.3 Se sugiere promover la visibilidad, opinión y participación de mujeres y diversidades de género por medio de la representación equilibrada de género en actividades públicas<sup>6</sup>.

---

## 4. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

4.1 Se sugiere que el contenido comunicacional relacionado represente a la diversidad de personas, identidades y expresiones de género, corporalidades, de roles, edades, pertenencia indígena.

4.2 Se sugiere que el lenguaje utilizado tanto en la escritura, como en la producción gráfica y audiovisual sea inclusivo y no sexista .

4.3 Se sugiere gestionar los datos de todas las etapas de la convocatoria, desde la postulación a la adjudicación y los montos otorgados de forma desagregada por género con el objetivo de identificar brechas de género .

---

6 Por ejemplo, si es un panel de conversación, asegurar que haya igual representación de mujeres y hombres, y que quien modere la actividad, debe otorgar la misma visibilidad y tiempo a cada género 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.



## V. REFERENCIAS

- Comisión de Presupuesto y Gestión (2022). *Política Universitaria de Buenas Prácticas Laborales*. Universidad de Chile. Disponible en: <https://uchile.cl/dam/jcr:6029ca3b-fe76-4f70-a035-2fbe3150ccb8/Politica%20de%20Buenas%20Practicas%20Laborales.pdf>
- Consortio de Universidades del Estado de Chile. (2022). *Tendencias de brechas de género en las universidades estatales de Chile* [Informe]. Recuperado de [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)
- Dirección de Desarrollo Académico (2021). *Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica*. Universidad de Chile. Disponible en: <https://uchile.cl/dam/jcr:d26a2361-b0a7-4bc1-b61e-a33edc338f0d/210629-libro-instructivo-de-buenas-pra769cticas-y-acciones-para-el-fomento-de-la-equidad-de-ge769nero.pdf>
- Dirección de Igualdad de Género (2017) *Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias*. Universidad de Chile. Disponible en <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/Pol%C3%ADtica-Corresponsabilidad.pdf>
- Dirección de Igualdad de Género (2022). *Política de Igualdad de Género*. Universidad de Chile. Disponible en: <https://uchile.cl/dam/jcr:2cfc99f4-6b62-4248-862e-47e6ddd28a74/PoliticaIgualdadDeG%C3%A9nero.pdf>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021) *Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI* [PDF]. Gobierno de Chile. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1RHcaRfMntbkZjDv8N7tkmgXD4sTLeK1O/view>
- Ferguson, L. (2021). Analytical review: Structural change for gender equality in research and innovation. Disponible en: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-880-9>, p. 15
- Oficina de Estudios y Estadísticas, Ministerio de CTCI (2023). *Radiografía de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.



- Subsecretaría de Educación Superior, Servicio de Información en Educación Superior (2023). *Brechas de Género en Educación Superior 2022*. Santiago, Chile. Disponible en: <https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2023/02/MARZO-2023-brechas-de-genero.pdf>
- Universidad de Chile. (2022). *Política de Investigación, Creación Artística e Innovación* [PDF]. Universidad de Chile. Disponible en: <https://uchile.cl/>
- Universidad de Chile (2021). *Modelo educativo de la Universidad de Chile*. Universidad de Chile. Disponible en <https://doi.org/10.34720/de4p-1k12>
- Universidad de Chile (2019). *Reglamento General de Carrera académica de la Universidad de Chile*. Universidad de Chile. Disponible en: <https://uchile.cl/dam/jcr:764ad1f8-a465-4fb3-b51b-82592fbfac2a/1-reglamento-general-de-carrera-acade769mica-de-la-universidad-de-chile-texto-fundido-coordinado-y-sistematizado.pdf>
- Universidad de Chile (2018). *Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026*. Universidad de Chile. Disponible en: <https://web.uchile.cl/archivos/uchile/archivos/PlanDesarrolloInstitucional/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=b9a047575f18a231d169936dd2613451>
- Universidad de Chile (1992). *Reglamento sobre Concursos para ingresar a la carrera académica*. Universidad de Chile. Disponible en: <https://arteuchile.uchile.cl/descargas/facultad/reglamentos-y-protocolos/2016/reglamento-sobre-concursos-para-ingresar-a-la-carrera-academica.pdf>
- Universidad de Santiago de Chile. (2023). *Recomendaciones para incorporar enfoque de género en concursos y convocatorias en I+D+i+e* [PDF]. Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Creación. Disponible en: <https://vriic.usach.cl/wp-content/uploads/2023/06/guia-recomendaciones-enfoque-genero-concursos-convocatorias-i-d-i-e.pdf>

