

# MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

Que promueven la igualdad de Género en la Academia

ALIANZA DE MUJERES EN LA ACADEMIA



Santiago, 2022.

## PRESENTACIÓN

Alcanzar la equidad entre los géneros es un desafío que tenemos todos y todas quienes trabajamos en el desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje, con personas que serán profesionales y se desplegarán en distintos campos del saber científico, social, político y económico. Es por ello que contar con espacios de colaboración entre las instituciones de educación superior se constituye como un imperativo para el logro de este propósito.

La Alianza de Mujeres en la Academia es una oportunidad de trabajo colaborativo que permite generar las coordinaciones necesarias para avanzar en el desarrollo de prácticas acertadas, que contribuyan al logro de espacios de igualdad para académicos y académicas. En este sentido, el apoyo y colaboración de la Universidad de Harvard ha sido fundamental para el proceso, pues nos insta a seguir trabajando en la construcción de instituciones sólidas y respetuosas, basadas en el principio de igualdad.

El presente documento es una muestra de aquello, pues reúne algunas de las buenas prácticas en materia de igualdad de género que distintas universidades han puesto a disposición para el aprendizaje colectivo.

Agradecemos a quienes han colaborado con esta iniciativa, y los y las invitamos a continuar trabajando en el desarrollo de nuevas estrategias que permitan acotar las brechas de género presentes en nuestras instituciones.



**Santiago González Larraín**  
Rector  
Universidad Central de Chile

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4-5</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
Desarrollo Organizacional de las Instituciones de Educación Superior con Enfoque de Género.....	6-8
<b>CAPÍTULO II</b>	
Contextualización de la Realidad de Mujeres Chilenas en la Academia.....	9
<b>CAPÍTULO III</b>	
Alianza de Mujeres en la Academia con Universidades de Chile.....	10-18
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>19</b>
<b>RECOMENDACIONES FINALES.....</b>	<b>20</b>

## INTRODUCCIÓN

Implementar y alcanzar la Igualdad de género supone la aplicabilidad de estrategias y/o herramientas que permitan que, mujeres y hombres, puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Es decir, tal como señalan la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Sistema Universal de Protección de Derechos con énfasis en Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), permitir que hombres y mujeres puedan acceder a ámbitos educativos, laborales y económicos de manera igualitaria.

Es pertinente considerar que tanto el Estado como las organizaciones, la sociedad civil y las instituciones de educación superior, deben tomar en cuenta aquellas condiciones que pudieran limitar el ejercicio de los derechos, para buscar medidas que permitan revertir el panorama y que todas las personas logren, en lo sucesivo, ingresar a cada uno de los ámbitos antes señalados. De acuerdo con ONU Mujeres Guatemala (2016)<sup>1</sup>, la Igualdad de Género implica:

“Que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra también a los hombres. La igualdad entre ambos géneros se considera una cuestión de Derechos Humanos, y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas” (p.46).

Lo anterior puntualiza la idea de que la Igualdad se logra mediante un trabajo sinérgico que concierne a mujeres y hombres, que no excluye a estos últimos, sino que, al ser considerado un tema de DDHH, involucra a ambos géneros. Es por esto que, si bien el Estado es el garante del cumplimiento de los DDHH, tanto desde la sociedad civil como desde las distintas instituciones académicas se deben crear directrices y normativas que promuevan mayor igualdad y con ello, en lo sucesivo, acortar las brechas de género existentes en el país.

Sin embargo, para hacer efectivo el goce real de los derechos y de la igualdad, además de contar con normativa internacional regida por los Órganos de Derechos Humanos, y la ratificación de tratados y protocolos a nivel nacional, es necesario el desarrollo de leyes que protejan y den cumplimiento de los derechos de las mujeres. En este caso, en ámbitos que históricamente han sido ocupados por hombres.

---

<sup>1</sup> ONU Mujeres Guatemala. (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores, pp. 2-117.

En concordancia con el párrafo anterior, se hace necesario la educación y capacitación en materia de Derechos Humanos y enfoque de género, en lo que respecta a las diferentes Instituciones y organizaciones que, dada sus facultades, promueven espacios de empleo, crecimiento académico y profesional. Es decir, potencian el desarrollo humano.

En este mismo orden de ideas, se debe considerar, desde la matriz de las instituciones, implementar planes de gestión del cambio con enfoque de género. Esto, con el objetivo de crear una nueva cultura organizacional donde los sesgos se minimicen y exista desde un lenguaje inclusivo, hasta los mecanismos necesarios para que los beneficios aportados a los equipos que se desempeñan en dichos espacios sean otorgados en igualdad de condiciones y mérito.

Lo antes mencionado se suma a dejar de considerar aspectos de sexo y/o género al momento de otorgar espacios en puestos de liderazgo dentro de la organización y en la escala salarial. Es decir, que la cultura androcentrista pueda llegar a un punto de quiebre y, por el contrario, exista una cultura organizacional con enfoque e igualdad de género.

En relación con la última idea expuesta, El & Jonnergård, (2010) (como se citó en Moncayo, 2015)<sup>2</sup>, comenta la diferencia existente entre hombre y mujer en las pirámides institucionales. Al respecto puntualiza que: “El ámbito académico, al igual que el ámbito corporativo, vislumbra una presencia mayoritaria de mujeres en la base de la pirámide organizacional, respecto a los hombres” (p.154). Es decir, en los puestos de alto liderazgo el acceso de las mujeres es difícil y con constantes barreras que la alejan de estar en la cúspide piramidal. Un motivo más para replantearse la necesidad de crear una cultura organizacional donde prime el enfoque de género.



<sup>2</sup> Moncayo, B. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. Revista Pensamiento y Gestión, N° 39. Universidad del Norte, 142-177

## CAPÍTULO I

### Desarrollo organizacional de las instituciones de Educación Superior con enfoque de Género

Promover el enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior requiere de la implementación de modelos y estrategias que promuevan un cambio estructural en la organización. Es decir, que la cultura propia de la institución aprenda a desaprender y no genere resistencia antes los cambios que emergen cuando se habla de enfoque e igualdad de género en sus normas, valores y quehaceres institucionales. Por lo anterior, es imperante que, desde las áreas de Recursos Humanos (RRHH) y Desarrollo Organizacional (DO), ambos encargados de promover las buenas prácticas y bienestar de las personas y los colaboradores, se desarrolle mediante la aplicabilidad de planes de gestión del cambio, capacitaciones, reconocimientos, planes de comunicación interna y externa. Todo enmarcado en intervenciones que promuevan un cambio de visión y adherencia de una cultura basada en la igualdad de género.

Sin embargo, ¿qué es el Desarrollo Organizacional?, ¿a qué refiere el enfoque de género y buenas prácticas?, ¿cómo el Desarrollo Organizacional puede minimizar las brechas de género en las instituciones?, ¿cuál es el impacto social y organizacional? Cada una de estas interrogantes ejerce una aproximación a la respuesta de “Cómo las Instituciones de Educación Superior pueden disminuir las brechas de género en la academia y lograr acercarse a la Igualdad de género”.



De acuerdo con Bennis (2012) (como se citó en Pérez et al, 2017)<sup>3</sup> el DO es “una compleja estrategia que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, para que se puedan adaptar mejor a las nuevas tecnologías, mercados y desafíos” (p.89). Es decir, es el mecanismo que permite a las organizaciones adecuarse al cambio que pueda ser dado tanto por aspectos de innovación como de desarrollo social, considerando cultura, ritos, creencias, otros. Lo anterior responde entonces al espacio mediante el cual, y bajo una serie de pautas, se realizan intervenciones organizacionales de mediana y larga duración con el fin de lograr el cambio deseado. En el entendido que todo cambio inicia con una tendencia, una transformación y micro-cambios, para posteriormente poder indicar que se ha dado un cambio global, en este caso, en la Institución.

Por otra parte, se encuentra el uso de las buenas prácticas y el enfoque de género en el quehacer y cultura organizacional. En este sentido, se refiere a aquellas acciones que son desarrolladas desde las diversas áreas de la institución, que de manera ética e igualitaria busca la incorporación y trato equivalente entre mujeres y hombres. Por lo anterior, el Instituto Nacional de México (2005)<sup>4</sup> define las buenas prácticas como:

“Medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias en las condiciones entre hombres y mujeres. En particular, se atiende a aquellas que permitan garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las inequidades existentes en términos de contratación, ocupación y asensos, así como aquellas que permitan conciliar la vida laboral y la vida familiar” (p.3).



<sup>3</sup> Pérez et al, (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR. N° 24, pp. 86 -99.

<sup>4</sup> Instituto Nacional de México. (2005). Las mexicanas y el trabajo IV. Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas, pp. 4-35.

Lo anterior supone que se deben implementar buenas prácticas con enfoque de género que promuevan la inclusión de mujeres y hombres en las mismas condiciones. Es invitar a implementar las estrategias necesarias cuando dicha igualdad se vea opacada por los diversos estereotipos de roles que se ejercen aun socialmente. Un ejemplo: Al momento de realizar un proceso de selección mediante el perfil de competencias y habilidades, no dar paso a los sesgos asociados a la maternidad o a funciones que se especifiquen solo como para mujeres o para hombres, o donde puedan ejercerse algún tipo de discriminación.

Con respecto al último punto, las instituciones deben establecer procesos de auditorías donde puedan verificar y supervisar que se estén empleando de manera adecuada las buenas prácticas con enfoque de género, apoyados siempre desde todas las áreas involucradas en una institución para la disminución de brechas.

Sin embargo, y dada la realidad chilena y los diversos desafíos que suponen las transformaciones que se han ido desarrollando socialmente, es vital que la Academia en conjunto con las diferentes Unidades de Género que cumplan rol en cada una de las instituciones, generen buenas prácticas que, en lo sucesivo, permita crear los planes de gestión de cambio, que promuevan una cultura organizacional igualitaria y que además, impacten positivamente en el clima institucional.





## CAPÍTULO II

### Contextualización de la realidad de Mujeres Chilenas en la Academia

De acuerdo con los últimos estudios realizados en Chile, sobre el posicionamiento de las mujeres en la Academia y su acceso a la educación superior, se sigue evidenciando una fuerte brecha tanto en el crecimiento académico como en el acceso a puestos de alto liderazgo, lo que en definitiva supone, un menor índice de desarrollo humano para las mujeres en el país.

En concordancia con la idea expuesta, la División de Estudios y Estadística (2020)<sup>5</sup>, pudo recabar información de las universidades chilenas que participaron en su encuesta realizada en el año 2019 para determinar la brecha en la academia en mandos de alto liderazgo. Los resultados revelaron que solo cinco de dichas universidades tenían mujeres rectoras, mientras que el 55 restante tenían a hombres en dicho puesto de liderazgo. Es decir, menos del 10% era ocupado por el género y sexo femenino.

Asimismo, en cuanto a cargos académicos, la División de Estudios y Estadística (2020), pudo determinar que:

“En los puestos académicos en las universidades del CRUCH se observa una marcada segregación vertical: El porcentaje de mujeres respecto al total de personas por cada cargo disminuye notoriamente a medida que se avanza en el nivel jerárquico. A nivel de profesoras titulares apenas un 22% son mujeres” (p.7).

Es decir que a medida que la escala jerárquica aumenta, la participación de mujeres en ella, disminuye. Sin embargo, un dato relevante del mismo estudio, es que un 70% de las universidades participantes cuentan con una unidad o departamento de género, lo cual sugeriría mayor igualdad y menores brechas. Es por cada una de estas razones que las Universidades que forman parte de la Alianza de Mujeres en la Academia resultan relevantes, ya que permitirá avanzar en la disminución de brechas y en lo sucesivo, seguir implementando e innovando en las buenas prácticas con enfoque de género en la academia. Para ello, en el siguiente capítulo se versará directamente sobre dicha gestión realizada.



<sup>5</sup> División de Estudios y Estadística (2020). Radiografía de género en ciencia, tecnología conocimiento e innovación. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Gobierno de Chile.

### CAPÍTULO III

## Alianza de Mujeres en la Academia con Universidades de Chile

En Chile, desde el año 2019, se han implementado una serie de trabajos colaborativos con el fin de fortalecer el rol de la mujer en la academia, y con ello, disminuir la brecha de género. Es desde lo anterior que nace Alianza de Mujeres en la Academia, impulsada por la Universidad de Harvard, como un espacio destinado al estudio, investigación y aplicación de mecanismos para la obtención de información útil, para lograr espacios más igualitarios en el contexto universitario. En tal sentido, y como herramienta para la adquisición de datos, se implementó la Encuesta Mujeres en la Academia (EMA), instrumento que permitió establecer una realidad aproximada en cuanto a la posición de la mujer dentro del ámbito académico. Entre los resultados arrojados y hallazgos para la aplicación del año 2020, destacan:

- Se observan brechas entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos directivos en la universidad. A pesar de eso, existe un aumento de participación de las mujeres en relación al año 2019.
- La presencia de mujeres por Jornada Completa Equivalente (JCE) es más alta en el cuerpo académico a planta que a honorarios, en casi todas las universidades.
- Se observa que la proporción de mujeres en el cuerpo estudiantil es mayor que la proporción de mujeres en el cuerpo académico, en todas las universidades.
- Se observa una baja presencia de mujeres en la jerarquía titular: 27% si se mide sólo considerando a las académicas a planta y 25% si se consideran además a las académicas a honorarios. Sin embargo, en este último dato hubo un aumento de tres puntos porcentuales en relación al 2019.



- Existe heterogeneidad en académicas titulares por áreas del conocimiento. Derecho y Humanidades tienen una presencia de menos del 10% de mujeres en su cuerpo académico con jerarquía titular.
- La brecha entre académicos y académicas con grado de doctor alcanza a nueve puntos porcentuales, a favor de los académicos.
- Por primera vez el 2020 la matrícula de postgrado supera el 50% de mujeres.
- Se observa un aumento de la participación de mujeres en publicaciones WOS, Scopus y Scielo.
- Se reporta un incremento en el número de políticas que abordan temas de equidad de género.

Los resultados arrojados y presentados, son coherentes con el estudio mostrado por la División de Estudios y Estadística (2020), expuesto en el capítulo II del presente informe. Es decir que, pese a que se han logrado establecer políticas para una mayor igualdad en el campo académico, aún la existencia desigual de los espacios persiste. En términos concretos, las mujeres no han logrado ingresar de manera igualitaria a la academia en concordancia con los hombres. Sin embargo, en términos de matrículas relacionadas con la continuidad de estudios en el área de postgrado se presentó una superación del 50% de ingreso a favor de las mujeres.

La Alianza de Mujeres en la Academia busca visibilizar el aporte desarrollado por mujeres y avanzar en el logro de la igualdad y paridad de género en los espacios de desarrollo profesional académico. Donde mujeres y hombres logren de forma paralela y simultánea ejercer su rol con las mismas condiciones y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación u obstáculos que impidan su desarrollo.



Es por lo anterior que Alianza de Mujeres en la Academia, con el apoyo e impulso de la Universidad de Harvard y trece universidades del país, han definido el desarrollo de este Documento de Buenas Prácticas. Siete instituciones han participado activamente en el envío y redacción de la ficha definida para estos fines. Estas son: Universidad Adolfo Ibáñez (UAI), Universidad Alberto Hurtado (UAH), Universidad de las Américas (UDLA), Pontificia Universidad Católica (UC), Universidad Central (UCEN), Universidad de Chile (U. Chile) y Universidad de Santiago de Chile (USACH). Las anteriores, han ido desarrollando instancias, instrumentos y estrategias para promover mayor participación de mujeres en la academia. Para ello, dichas universidades han contemplado el crecimiento académico de la mujer desde el inicio de sus estudios de pregrado hasta la incorporación de la misma en la academia.

### **Buenas Prácticas, con enfoque de género, desarrolladas por las Universidades.**

De acuerdo con lo antes expuesto, se señalan a continuación cinco ámbitos en los cuales se han fomentado diversas prácticas para incentivar, potenciar y promover el desarrollo, crecimiento e inclusión de la mujer. En los mismos se incluye la información suministrada por cada una de las universidades participantes en la Ficha de Buenas Prácticas, a manera de compilado, con el fin de seguir fortaleciendo la aplicabilidad de mecanismos en pro de la paridad de género en la academia. Para ello, y una vez estudiada la información, se divide por segmentos que abarcan desde la conciliación de la maternidad con los estudios hasta el desarrollo profesional. Junto con eso, se incluyen Instrumentos para espacios libres de acoso y violencia, como protocolos para la contratación y promoción de mujeres en la academia. También se presentan iniciativas de educación, capacitación y creación de Unidades de Género en el ámbito académico, espacios de reconocimiento al rol de la mujer y una serie de desafíos que aún quedan para resolver. A continuación, se presentan los cinco segmentos que enmarcan la labor de las casas de estudio, en pro del ingreso igualitario de las mujeres a este espacio:



**1.- Desarrollo Estudiantil y Maternidad:** Busca promover beneficios de índole de ayuda económica, como también de infraestructura y/o espacios que permitan mayor participación de las mujeres, considerando para ello los diversos factores que pudieran socavar el ingreso de las mismas a sus estudios de pregrado y potenciando, a su vez, áreas científicas dónde han contado con menos participación. En consecuencia, diversas casas de estudio han considerado el rol de la maternidad y la conciliación de dicho ejercicio con el espacio de ingreso y de ejercicio académico, entendiendo que este último, engloba tanto a estudiantes, académicas y colaboradoras, que puedan estar ejerciendo, por ejemplo, la lactancia. Esto con el fin de que su ritmo de crecimiento académico y profesional no se vea interrumpido. Respeto a los derechos de las mujeres, se han implementado como parte de las buenas practicas lo siguiente:

- Incentivar una mayor participación de mujeres en carreras científicas a través de la Beca STEM, que va dirigida a mujeres y futuras estudiantes que ameriten de ayuda económica para desarrollar sus estudios y que estén interesadas en carreras del área de las ingenierías. Con esto, se busca hacer frente a un primer factor de deserción, como es la falta de financiamiento o escasez de recursos económicos, situación a la que muchas mujeres se ven expuestas.
- Beneficiar a estudiantes embarazadas que deseen seguir estudiando a través de Becas de Apoyo en la Maternidad. Al igual que la herramienta anterior, va enmarcada en proveer a la mujer del recurso económico para que la falta de este no sea un obstáculo o incentivo para la no incorporación en la academia, en este sentido, como estudiante.
- Además de las becas enunciadas, las casas de estudios están implementando Salas de Lactancia que faciliten el rol de la maternidad y el rol estudiantil, así como también de funcionarias que hacen parte del mundo educativo y de las instituciones.



**2.- Generar Espacios Libres de Acoso y Violencia:** Dicha instancia apuesta por disminuir los actos de acoso y violencia que puedan vivirse dentro y fuera de las instituciones, enmarcándose principalmente en la organización. Para ello, las universidades aliadas han desarrollado protocolos y normativas que permitan acoger las denuncias de dichos eventos. También se busca dar auxilio psicológico y normativo a las víctimas, así como establecer y aplicar sanciones que puedan ejecutarse tanto por procedimiento interno, como aquellas que, por su gravedad, ameriten ser derivadas y aplicadas jurídicamente, sin dejar de precisar del seguimiento Institucional.

Ante este escenario, se han desarrollado las siguientes herramientas:

**Instrumentos normativos como:**

- Protocolos de políticas institucionales para la prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias. Lo anterior con el fin de regular y sancionar las conductas que provoquen espacios violentos, siendo afectas mayoritariamente las mujeres y, de esta manera, brindar protección a la víctima.
- Guías para el Abordaje de la Violencia y Discriminación por Motivos de Género: ¿Cómo acoger a una persona? Material que compila cómo brindar y aplicar, desde primeros auxilios psicológicos hasta orientación en relación a los temas jurídicos, con el fin de evitar una violencia secundaria y sistematizada, por el desconocimiento sobre cómo atender una denuncia sobre violencia y/o discriminación.

**Instancias como:**

- Escuelas de Monitoras Comunitarias para Territorios Libres de Violencia de Género. Esta apuesta no solo abarca el ámbito académico, sino que busca su relación con la comunidad y brindar espacios de formación que permitan tener más mujeres vigilantes y voceras ante ejercicios de violencia de género.
- Campañas, talleres e intervenciones artístico-culturales para visibilizar y prevenir respecto de conductas asociadas a la violencia de género y/o discriminación. Este punto resulta innovador, ya que utiliza como puente de información y educación la sensibilidad del arte con el fin de promover una cultura respetuosa y libre de violencia.



**3.- Educación, Investigación y Capacitación en Temáticas de Género e Inclusión:** Permite establecer tres áreas claves que, pretenden abarcar de manera transversal a la comunidad educativa universitaria. Esto mediante la implementación de estrategias que promuevan el conocimiento en materia de género, como el fomento investigativo sobre el tema. En este segmento se promueve la educación como eje central y mecanismo necesario para lograr la disminución de brechas de género y una conciencia comunitaria sobre lo que respecta el tema, desde una mirada académica investigativa como formativa en la comunidad estudiantil. Por ello se promueve:

**Educación formal y transversal:**

- Mediante la implementación de Asignaturas sobre Género. Ejemplo: “Políticas de Equidad y Género”, en áreas como el derecho o ciencias sociales. Destacando que este tipo de ramos deberían ser de carácter transversal y obligatorio en todas las ramas, ya que la igualdad de género es un tema social que concierne a todas y todos.
- Desarrollar y entregar material psicoeducativo sobre temáticas de género.
- Aplicar y educar en “Manuales de prácticas no sexistas”.
- Diseñar e implementar guías para la inclusión del enfoque de género.
- Implementación de un Glosario Feminista, con el fin de educar en terminología y conceptos claves.
- Los últimos cuatro puntos están destinados a la formación mediante diversos mecanismos con el fin de llegar a mas estudiantes, académicos y colaboradores que hacen vida en la comunidad estudiantil.



### **Instancias de Investigación:**

- Desarrollar Líneas de investigación de estudios de género en las universidades.
- Desarrollar investigaciones para difundir conocimiento que permita fortalecer los derechos de las mujeres.
- Indagar y visibilizar el rol de grandes mujeres en la academia, así como sus aportes en la misma.

### **Capacitaciones para:**

- Formar académicas en materias de género, fortaleciendo su práctica docente.
- Generar un plan formativo en docencia, con foco en la equidad de género.
- Generar un plan formativo en temáticas de género, dirigido a estudiantes de postgrado.

### **Otros:**

- Creación de Unidades de Equidad de Género y Diversidad.
- Direcciones de Género, Diversidad y Equidad.

El fin último de estos tres segmentos es, además de visibilizar, generar investigaciones novedosas y críticas sobre la igualdad de género y que puedan ser realizadas y supervisadas desde los equipos conformados por las diversas unidades de género en las casas de estudio. Tal como se señala en el capítulo II de este informe, para el año 2019, un 70% de las universidades participantes del estudio contaban con una Unidad o Dirección de Género.





**4.- Contratación a Mujeres en la Academia:** Este eje permite visibilizar las diferentes normativas, políticas y demás instrumentos que responden a las estrategias que buscan un mayor ingreso de mujeres a la academia, así como la promoción de las mismas y la disminución en las brechas de acceso a puestos de alto liderazgo. Entre estas acciones destacan:

**El desarrollo de instrumentos y políticas que promueven:**

- La contratación de académicas mujeres en igualdad de condiciones que los académicos. Sin considerar el hecho de ser mujer para su no contratación o como motivo de discriminación, pensando que la maternidad suele jugar un factor relevante ante la contratación de las mujeres, resultando víctimas de la violencia sistemática.
- Instructivo de Buenas Prácticas y Acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica.
- Reglamento de concursos para permitir selecciones especiales que favorezcan al género subrepresentado dentro de una determinada Unidad Académica.
- Equiparar las condiciones de promoción académica por sexo/género, ya que el COVID-19 afectó principalmente en la productividad de las mujeres pertenecientes a la academia.



**5.- Inclusión y Reconocimiento a Mujeres en la Academia:** Esta estrategia tiene como fin brindar un espacio que escuche, reconozca y visibilice tanto los intereses, capacidades y labores de las mujeres que ya son parte de la Academia en dicha Universidad. Por lo antes expuesto, se busca:

- Identificar temáticas de interés por parte de mujeres académicas, a fin de contribuir a su formación integral desde una perspectiva de género.
- Desarrollar espacios de participación de mujeres académicas, a fin de visibilizar sus aportes en materias de género.
- Promover el reconocimiento de la labor que realizan las académicas, generando espacios que favorezcan su desarrollo profesional.

Finalmente, el segmento cuatro y cinco guardan estrecha relación entre sí, por buscar promover y crear instrumentos como el desarrollo de espacios que permitan desde la incorporación de más académicas a las universidades como a su vez reconocer la labor que ejercen dentro de la misma o a lo largo de su trayectoria profesional. Por ello, es de vital importancia conmemorar fechas importantes como el 8 marzo, mostrando a mujeres de diversas disciplinas que marquen hito en su área y que no suelen ser reconocidas o visibilizadas socialmente.



## ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Para finalizar este proceso es relevante desarrollar algunas preguntas, pues no basta solo con la creación y aplicabilidad de cada una de las estrategias antes mencionadas por ámbito, sino que se hace necesario estar en constante revisión de los instrumentos y mecanismos. Esto a fin de modificarlos y/o cambiarlos cuando resulte necesario y que se permita disminuir en mayor porcentaje la brecha de género en la academia y otros sectores hasta ahora existentes. Para ello, y tal como lo indica ONU Mujeres (2016) se debe realizar una labor conjunta entre mujeres y hombres, mediante la educación en temáticas de igualdad de género y el reconocimiento de que en la medida en que exista desigualdad y violencia sistemática hacia la mujer no se podrá lograr un desarrollo sólido institucional, basado en el respeto por la dignidad de las personas.

Finalmente, como instituciones es necesario plantear distintos desafíos que puedan cumplirse en el corto, mediano y largo plazo. Entre estos proponemos tres retos claves:

- Promover una cultura sinérgica en pro de la equidad de género, que fomente desde el pregrado el interés, la preparación y la inclusión de futuras mujeres en la academia.
- La disminución de brechas, tanto en contratación como en el acceso a puestos de alto liderazgo en nuestras instituciones.
- Generar espacios libres de cualquier tipo de violencia, que permitan a las personas acceder en igualdad de condiciones a la academia y ejercer altos cargos institucionales sin ningún tipo de discriminación organizacional, social y comunitaria.



## RECOMENDACIONES FINALES

Cada una de las instituciones universitarias que son parte de esta Alianza de Mujeres en la Academia debemos seguir promoviendo las prácticas e instrumentos para salvaguardar los derechos de las mujeres, y garantizar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género, tanto en el entorno académico como social.

### Por lo anterior se recomienda realizar actividades como:

- Diagnósticos o profundización de brechas de género en las instituciones, a fin de detectar los principales indicadores de desigualdad y generar los cambios estructurales que involucren a toda la institución en miras de cambiar la cultura androcéntrica, por una de igualdad y sin ningún tipo de violencia y/o discriminación.
- Promover instancias de intervención socioeducativa, que sensibilicen en los diversos niveles de la institución sobre la necesidad de igualdad de género y el impacto positivo para la sociedad y organizaciones.
- Reconocer en igualdad de condiciones los méritos obtenidos por académicas y estudiantes que estén interesadas en el desarrollo de las diversas ramas de las ciencias.
- Generar programas de formación en derechos humanos y perspectiva de género.
- Aplicar programas de autocuidado de la salud mental en las mujeres, brindando herramientas que incentiven al reconocimiento de sí mismas en la sociedad y sus alcances como futuras profesionales.
- Diseñar y aplicar planes formativos intergeneracionales, para promover el respeto sobre la identidad de género y la ejecución adecuada de lenguajes inclusivos y no sexistas.
- Realizar un catastro sobre la comunidad migrante estudiantil y profesional con foco en las mujeres, a fin de detectar posibles obstáculos para su desarrollo y promover una cultura de inclusión e intercultural.

