



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

# Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile

---

Dirección de Desarrollo Académico

Vicerrectoría de Asuntos Académicos



# Índice

Prólogo .....	Pág. 3
2. Antecedentes .....	Pág. 4
3. Estado del arte de buenas prácticas internacionales .....	Pág. 7
4. Diagnóstico de las brechas de género dentro de las unidades académicas de la Universidad de Chile .....	Pág. 9
5. Estrategia de Acciones Progresivas para revertir las brechas de género en el desarrollo académico .....	Pág. 13
Metodología para la implementación de las medidas .....	Pág. 19
Referencias .....	Pág. 20

## Prólogo

En los últimos años, la Universidad de Chile ha asumido una agenda de igualdad de género y no discriminación incorporando dicha perspectiva en su Plan de Desarrollo Institucional y comprometiendo acciones para garantizar la equidad en los espacios de representación y de dirección, y el acceso a jerarquías académicas superiores, incorporando la perspectiva de género en la docencia, la generación de conocimiento y la extensión universitaria.

En este contexto, la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA) desde su Dirección de Desarrollo Académico (DDA) está trabajando para abordar las desigualdades y las brechas de género aún presentes en la Universidad de Chile a nivel del cuerpo académico.

Para avanzar en este propósito y apoyar el desarrollo de las capacidades de nuestros/as académicos/as en todas sus jerarquías, la DDA y su Comisión Asesora en materias de Género - donde participan Verónica Figueroa, Amanda Huerta, Svenska Arensburg, Laura Albornoz, Carolina González, Camila Bustamante y José Miguel Labrin - ha elaborado el presente Instructivo de Buenas Prácticas para el Fomento de la Equidad de Género en la Carrera Académica que busca orientar a la comunidad para la puesta en marcha de acciones estratégicas que ayuden a eliminar tales desigualdades. Esta iniciativa es consistente con uno de los objetivos centrales de la DDA que es la profundización de la diversidad e inclusión dentro del cuerpo académico, a través de la promoción e implementación de las políticas de género y de acceso universal.

La preparación de dicho instructivo ha contado con el apoyo de la Dirección de Igualdad Género (DIGEN) y con la colaboración de académicas/os de nuestra universidad. Como parte del trabajo de preparación del instructivo se revisaron experiencias universitarias nacionales e internacionales, con el fin de identificar buenas prácticas en materia de igualdad de género, se realizó un análisis de las metas institucionales definidas en el Plan de Desarrollo Institucional en este ámbito, y se evaluaron las brechas de progreso en la carrera académica en las distintas Unidades Académicas de la Universidad. El instructivo que se presenta está diseñado para ajustarse a estas distintas realidades y considera acciones de Reparación, Adaptación y Transformación.

Desde la Vicerrectoría de Asuntos Académicos y la Dirección de Desarrollo Académico estaremos trabajando para contribuir al fortalecimiento de las iniciativas que surjan desde las Unidades Académicas con el propósito de superar las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria.

**Rosa Devés Alessandri**  
Vicerrectora de Asuntos Académicos

**Claudio Olea Azar**  
Director de Desarrollo Académico

## 2. Antecedentes

Las problemáticas de discriminación de género han logrado una visibilización acelerada en la última década, no solo a nivel global, sino que también nacionalmente y dichas demandas sociales están dando origen a políticas públicas. En ese marco, la Universidad ha demostrado liderazgo y compromiso para generar cambios que impacten en las realidades y experiencias de género que vive su comunidad.

Es así como en el proceso de acreditación del 2018 se establecen compromisos para disminuir las brechas de género tales como promover e implementar políticas que mejoren la representación de académicos mujeres o de minorías, para que el cuerpo académico de la Universidad refleje la diversidad de la sociedad chilena, además de promover mecanismos que garanticen el acceso a los estamentos superiores de la carrera académica a mujeres y minorías<sup>1</sup>.

En este sentido, el año 2019 se crea la DDA, con el objetivo de contribuir al aseguramiento de la calidad académica y de gestionar las condiciones propicias para el trabajo de los/as académicos/as, cuya misión incluye precisamente la profundización de la equidad, inclusión y diversidad del cuerpo académico.

Igualmente, la instalación de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género en 2013 y la posterior creación de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) en 2018, al alero de la Rectoría, representan un hito en el devenir de las acciones impulsadas para avanzar hacia transformaciones en pro de la igualdad de género, siendo sus políticas institucionales un buen ejemplo de la disposición al cambio que existe dentro de la Universidad.

En este contexto, muchas de las políticas de la Universidad respecto a cómo enfrentar la

discriminación de género han tenido un enfoque transversal hacia la comunidad universitaria - involucrando a académicos/as, funcionarios/as y estudiantes - y muchas veces dichas políticas han provenido de demandas estudiantiles vinculadas a lo que se entiende como una educación no sexista. Si bien se han logrado avances necesarios y emblemáticos, no existen aún políticas específicas de género relacionadas con las académicas y académicos de la Universidad, cuyas particularidades también requieren atención.

### 2.1. Marco jurídico para la equidad de género

Dentro del documento titulado *Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el Modelo Educativo de la Universidad de Chile: Insumos de normativa internacional para el debate* (2018), la DIGEN señala que “En su rol público y congruente con su misión, la Universidad de Chile tiene el mandato de responder a los diversos instrumentos normativos y acuerdos internacionales que ha suscrito el país en materia de educación, no discriminación e igualdad de género”. En este sentido, resulta pertinente revisar los marcos jurídicos para la equidad de género que forman el contexto del presente instructivo.

#### Marco Jurídico Internacional

La equidad de género ha sido un objetivo importante en el marco jurídico internacional, frente al cual el Estado de Chile ha suscrito acuerdos en varias instancias. Dicho marco jurídico incluye normativas tales como la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer*

---

<sup>1</sup>Informe de Evaluación Interna, Universidad de Chile, Proceso de Acreditación Institucional CNA Chile 2018.

(CEDAW, 1979), con carácter vinculante y ratificada por Chile en 1989; la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer* (1993); el *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer* (1999); la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (1995), la *Declaración del Milenio* (2000); los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2015-2030*, entre otros.

En su Artículo 5° la CEDAW establece la obligación de los Estados a tomar medidas que modifiquen las pautas socioculturales de conducta para la eliminación de prejuicios, estereotipos y sesgos sobre los roles y funciones de hombres y mujeres. En el artículo 10°, mandata a los Estados a adoptar medidas para asegurar la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el ámbito educativo (DIGEN, 2018).

En línea con lo planteado por CEDAW en 1995 se aprobó la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «de Belém do Pará»*, vigente en Chile desde 1998. Dicha Convención establece, en concordancia con el objetivo de prevenir la violencia planteado en su artículo 7°, la obligación de los Estados de abordar esta materia en el ámbito educativo (Art. 8°), en el entendido de que las prácticas educativas discriminatorias y sexistas legitiman y contribuyen a la violencia contra la mujer.

Por su parte, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 destaca el objetivo 5 que plantea lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, al asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los

niveles decisorios en la vida política, económica y pública. En este marco, el informe diagnóstico elaborado por Chile en septiembre de 2017 reitera el desafío del país de “*incorporar de manera progresiva en los planes de estudios de los distintos niveles educativos, contenidos referidos a igualdad de género y derechos humanos de las mujeres*”. (ONU, 2020)

### Marco Jurídico Nacional

La *Ley General de Educación* n° 20.370 (2009) señala en su artículo 4°, inciso 10, “*Es deber del Estado velar por la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa, promoviendo especialmente que se reduzcan las desigualdades derivadas de circunstancias económicas, sociales, étnicas, de género o territoriales, entre otras*”.

Específicamente dentro del marco normativo de género para la educación superior a nivel nacional la *Ley n° 21.091 sobre Educación Superior*, aprobada por el Congreso Nacional el día 29 de mayo de 2018, reconoce que “*la educación superior es un derecho*” y que este “*se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes*” (artículo 1°).

Por su parte, la *Ley n° 21.094 sobre Universidades Estatales*, aprobada en el Congreso Nacional el día 6 de junio de 2018, en su artículo 5° plantea que los “*principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la*

*tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento*". Estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos y todas sus integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

### **Marco Jurídico de la Universidad de Chile**

El Estatuto de la *Universidad de Chile* contiene disposiciones relevantes para el reconocimiento de la diversidad de género. En el artículo 4º se explicitan los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria. Estos son: "*la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Forman parte también de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva*".

Uno de los hitos relevantes en el desarrollo de la carrera académica es la modificación al *Reglamento General de Carrera Académica* decretada a inicios del 2020. Este proceso evaluativo busca asegurar y estimular

el desarrollo del cuerpo académico, considerando las exigencias que surgen con las nuevas miradas del quehacer académico y la creciente complejidad de la formación en la educación superior. El reglamento actualizado cuenta con un enfoque de género en las conformaciones de las comisiones de evaluación superior y locales, como asimismo releva la política de corresponsabilidad que tiene nuestra casa de estudio. Uno de los aspectos importantes de este Reglamento es que por primera vez se construirán rúbricas que aportarán a la objetividad de los procesos y al reconocimiento de las diferentes labores que realizan los académicos y académicas de nuestra Universidad.

### 3. Estado del arte de buenas prácticas internacionales

La VAA y su DAA han considerado aportar con iniciativas que contribuyan a reducir las desigualdades de género que enfrenta el estamento académico, por lo cual se ha estudiado, en primer lugar, lo que han hecho otras universidades nacionales y extranjeras que se encuentran (o se han encontrado) en la misma situación.

De la literatura consultada se desprende que un factor común es que, de una u otra forma, todas las universidades han reconocido la necesidad de enfrentar y subsanar las desigualdades de género. Usualmente esto se ha formalizado por medio de algún Decreto Universitario - o símil administrativo - no obstante, estos documentos no ponen en discusión las acciones específicas que se han decidido tomar en el corto, mediano o largo plazo, por lo que difícilmente podría decirse que son el reflejo de una política de equidad de género, más bien son los primeros pasos en la construcción de dicha política. Por otro lado, como se dijo anteriormente para el caso de la Universidad de Chile, muchas universidades trabajan con políticas generales que no resuelven las problemáticas particulares de sus académicas y académicos.

En la región existe el trabajo que ha realizado la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), contenido en el documento titulado “*Lineamientos generales para la Igualdad de Género en la UNAM*”, de 2013, que consolidó todos aquellos principios y propuestas surgidas desde las demandas internas de la institución. Si bien el documento pudo ser pertinente en su momento, carece entre sus artículos de un foco particular sobre las problemáticas de las académicas. Dentro de esta propuesta, además, se hace hincapié en generar igualdad de

oportunidades, cuestión que por cierto representa una condición necesaria dentro de la superación de las desigualdades de género, pero que no es condición suficiente para el tipo de política que pretendemos realizar en nuestra Universidad. Por otro lado, se manifiestan una serie de intenciones para superar las desigualdades de género que, sin embargo, no se ven traducidas en acciones concretas.

Otros ejemplos de buenas prácticas han sido los casos europeos. El texto “*Gender Equality Policies in Public Research*” (Comisión Europea, 2013) recopila algunas de las políticas públicas utilizadas en dicho continente para disminuir las brechas de género. El estudio menciona tres grandes tendencias dentro de dichas políticas, éstas son:

1. La creación de un mercado competitivo con igualdad de género, acompañado de directrices de evaluación de desempeño (de programas, políticas y medidas institucionales).
2. Un empuje político para la existencia de cuotas y objetivos concretos, además de una mayor demanda en transparentar la toma de decisiones.
3. Iniciativas impulsadas principalmente por quienes financian las investigaciones, con un cambio a ser más considerados, a fin de evitar los prejuicios de género; una necesidad de ser más flexibles en llevar a cabo proyectos de investigación, que corresponda a la diversificación de las carreras académicas; y más consideración con los resultados sociales de los resultados de investigación.

Junto con lo anterior, una de las problemáticas principales que estos países reconocen es el reclutamiento y la promoción de las académicas. Para ello, en muchos casos existe un apoyo en forma de bonos del gobierno central (casos como los de Austria, Alemania, Dinamarca y Noruega, entre otros), donde el poder ejecutivo determina los porcentajes y metas que deben cumplir las instituciones. En algunos casos, a las instituciones se les otorga fondos de libre disposición en función de las profesoras que logran llegar a determinadas jerarquías. En otros casos, la cantidad de cupos de “*senior professors*” es determinada jurídicamente por el gobierno, lo cual exige que exista un mínimo de profesoras contratadas para aumentar los cupos de profesores titulares<sup>2</sup>.

Si bien los casos europeos son esclarecedores respecto del trabajo que llevan a cabo, dicha labor no es del todo homologable a la realidad de nuestra Universidad, puesto que en esos países existe un amplio apoyo estatal, en que los gobiernos se reconocen como actores claves en la superación de la desigualdad de género al interior de la academia.

Una especial atención merece el caso de la Universidad de Gotemburgo, Suecia, que tiene un modelo de política que estimamos resulta aplicable y pertinente para nuestra Universidad. El contenido específico de dicha política está expresado en el documento “*Policy and Action Plan for Gender Equality and Equal Treatment at the University of Gothenburg*” (Universidad de Gotemburgo, 2015). Este documento presenta un **plan diseñado sobre la base de distintas acciones, que se pueden ir cumpliendo progresivamente y respecto de las cuales las facultades se comprometen con metas que deben asumir gradualmente.**

En el Plan de Acción de la Universidad de Gotemburgo se identifican objetivos y medidas para las áreas de investigación, educación y de trabajo de las cuales cada departamento, o su equivalente, deberá inicialmente priorizar y aplicar al menos tres medidas para responder a las necesidades basadas en los objetivos y las metas contenidos en el Plan de Acción de la universidad.

Cabe mencionar que la mayoría de estas acciones son transversales y aplicables a los tres estamentos de la Universidad, por lo que no responden específicamente a las desigualdades a nivel académico. Sin embargo, lo importante de destacar de este modelo dice relación con el hecho que **ofrece un abanico de posibles acciones a seguir y por tanto admite una necesaria flexibilidad en su aplicación.** Uno de los aspectos relevantes es que la universidad implementa el plan sin mayor apoyo gubernamental y sin que existan financiamiento focalizado muy elevado.

Como queda claro de lo antes señalado, en la literatura revisada no existe un modelo único y específico que pueda ser copiado letra por letra. No obstante, las experiencias comparadas cumplen un importante rol a la hora de aportar insumos para orientar nuestro trabajo, considerando las particularidades de nuestra institución.

---

<sup>2</sup> Comisión Europea. (2013). *Gender Equality Policies in Public Research*. Bruselas.



#### 4. Diagnóstico de las brechas de género dentro de las unidades académicas de la Universidad de Chile

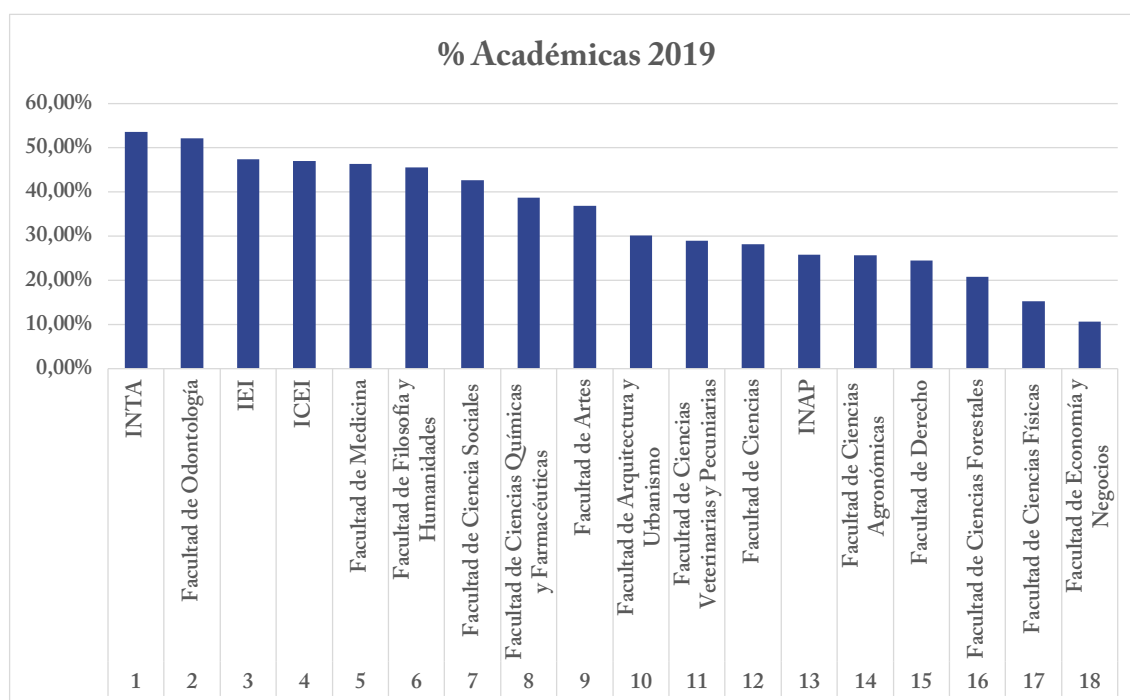
En términos generales, una brecha de género expresa la participación desigual entre hombres y mujeres dentro de alguna actividad o dimensión observada. Históricamente dicha desigualdad ha desfavorecido consistentemente a las mujeres, quedando los hombres en una condición de privilegio dentro de la balanza de poder entre los géneros.

A continuación, se describen brevemente las brechas de género presentes en el plantel académico de la Universidad de Chile, a partir de los datos proporcionados por el Informe estadístico respecto de la situación de género 2020 de la DDA. Se muestran los porcentajes de académicas en 2019 y en distintas Unidades Académicas, así como los porcentajes de académicas por distintas jerarquías según jerarquía de Titulares y Asociadas.

##### 4.1. Proporciones de académicas dentro de las distintas unidades académicas

El gráfico 1. muestra los porcentajes de académicas en cada una de Unidades Académicas de la Universidad en las Carrera Ordinaria y Docente, para 2019. Según datos del Informe estadístico respecto de la situación de género 2020 de la DDA estos porcentajes no han variado significativamente desde el año 2011.

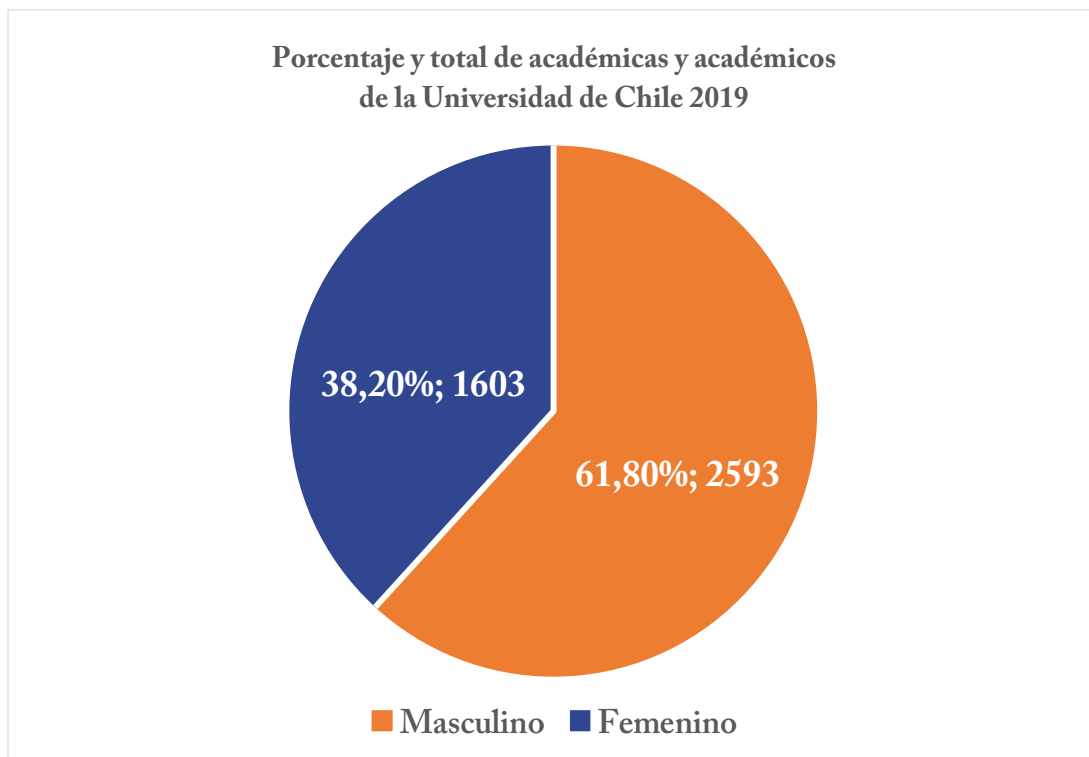
Gráfico 1. Porcentaje de académicas de la Carrera Ordinaria y Docente en 2019, según Unidad Académica.



Elaboración propia. (Fuente: Informe estadístico respecto de la situación de género 2020, DDA Universidad de Chile)

El siguiente gráfico muestra proporción de la brecha de género entre académicas y académicos de la Universidad de Chile el año 2019. Nuevamente, de acuerdo con los datos del *Informe estadístico respecto de la situación de género 2020* de la DDA esta brecha no ha variado significativamente desde el año 2011.

**Gráfico 2.** Brecha de género entre académicas y académicos de la Universidad de Chile en el año 2019.



(Fuente: Informe estadístico respecto de la situación de género 2020, DDA Universidad de Chile)

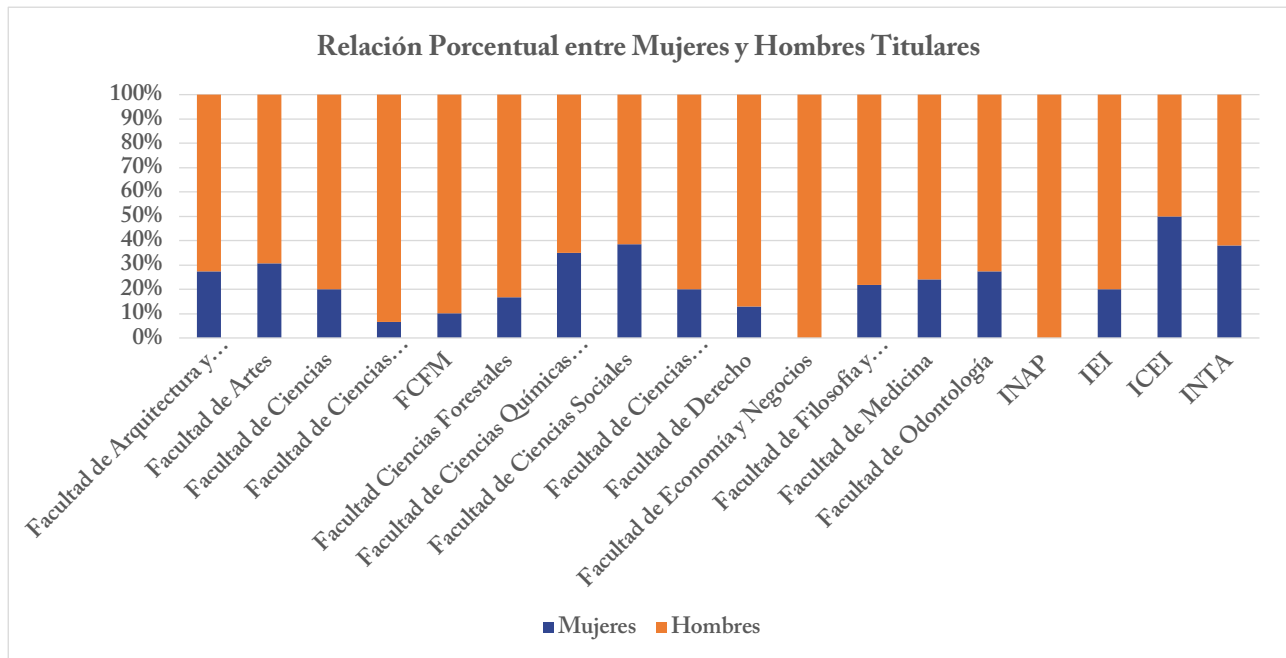
Al desagregar las brechas de género para el 2019 entre las carreras Ordinaria y Docente, se mantiene la tendencia general observada, siendo un poco menor en la carrera Docente; 64,35% de hombres y 35,65% de mujeres en la carrera ordinaria y 59,29% de hombres y 40,71% de mujeres en la carrera docente.

#### 4.2. Participación femenina y brechas de género dentro de las jerarquías de Profesor(a) Titular y Profesor(a) Asociado(a).

A continuación, se muestra la distribución de la participación tanto femenina como masculina en las jerarquías de Profesor(a) Titular y Profesor(a) Asociado(a), dentro de las distintas Unidades Académicas de la Universidad, según la información disponible en el Informe estadístico respecto de la situación de género 2020 de la DDA.

El gráfico 3 muestra el porcentaje de académicas y académicos en la jerarquía de Profesor Titular por unidad académica para el 2019. Estos datos corresponden a la Carrera Ordinaria y Docente. Dichos porcentajes no han variado significativamente desde el año 2011.

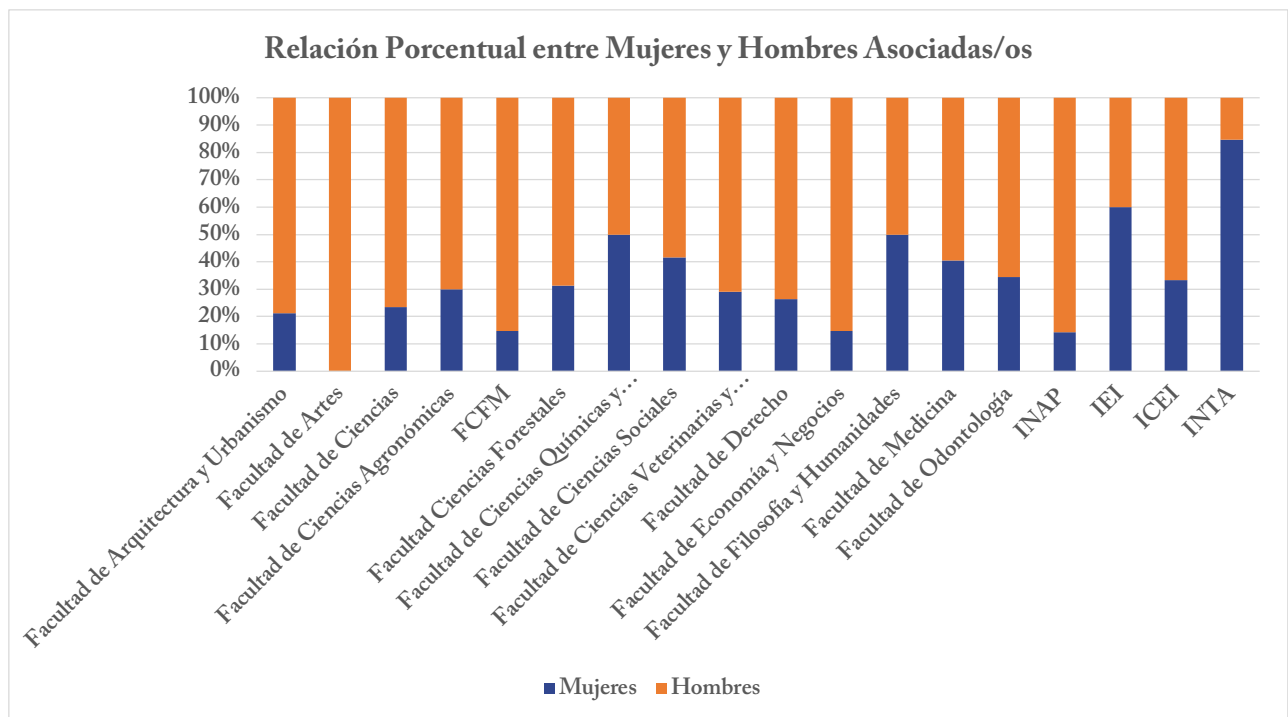
**Gráfico 3.** Porcentaje de académicos/as Titulares para el 2019, en las Carreras Ordinaria y Docente por Unidad Académica



Elaboración Propia (Fuente: Informe estadístico respecto de la situación de género 2020, DDA Universidad de Chile)

El gráfico 4 muestra el porcentaje de académicas y académicos en la jerarquía de Profesor Asociado por unidad académica para el 2019. Estos datos corresponden a la Carrera Ordinaria y Docente. Estos porcentajes no han variado significativamente desde el año 2011.

**Gráfico 4.** Porcentaje de académicos/as Asociadas para el 2019, en las Carreras Ordinaria y Docente por Unidad Académica



Elaboración Propia (Fuente: Informe estadístico respecto de la situación de género 2020, DDA Universidad de Chile)

## 5. Estrategia de Acciones Progresivas para revertir las brechas de género en el desarrollo académico

La estrategia que propone la Vicerrectoría de Asuntos Académicos con su Dirección de Desarrollo Académico se enmarca en la necesidad de traducir en acciones prácticas las políticas de equidad de género que se buscan transversalizar dentro del estamento académico de la Universidad. En este sentido, para la DIGEN *“La incorporación del género es un proceso a largo plazo que implica una reformulación completa de cómo se forman los sistemas universitarios”*.

En efecto, se entiende que el trabajo de la VAA/DDA en la transversalización de la igualdad y equidad de género de la Universidad es parte de un esfuerzo mancomunado, urgente y a largo plazo que llevan adelante diversos elementos dentro de la universidad, en diferentes niveles y en distintos tiempos.

Lo anterior se traduce en un modelo de intervención al mirar dicho proceso de transversalización mediante las categorías de las acciones que se lleven a cabo. Así, según los principios que se defiendan - ya sea el propósito de la acción, o el foco de dicha acción, o la estrategia utilizada y los actores involucrados en el proceso - se distinguen distintos modelos de transversalización del enfoque de la igualdad de género. Para el presente instructivo es relevante destacar que a partir de estos modelos se identifican tres tipos de acciones; de **Reparación**, de **Adaptación** y de **Transformación**, cada una con niveles y alcances diferentes.

### 5.1. Enfoque para la transversalización de la igualdad de género

Al usar estas categorías recién mencionadas para definir las acciones que la DDA propone a las distintas unidades académicas -para implementar la transversalización del enfoque de equidad de género en la carrera académica de la universidad - tendríamos tres tipos de acciones:

#### Acciones de Reparación

Acciones para cambiar legislación, normas y/o procedimientos y atender a problemas específicos.  
Ej. **Uso de lenguaje no sexista**

#### Acciones de Adaptación

Acciones afirmativas que compensen por situaciones de discriminación, así como su tratamiento preferencial. Ej. **A igual Currículum, selección del género subrepresentado**

#### Acciones de Transformación

Acciones que apuntan a la integración del género dentro de la organización en su conjunto, Ej. **Proceso de inducción en cada unidad académica**

Tomando en consideración las diferencias antes presentadas y el compromiso de la Universidad de disminuir las brechas de género - y al mismo tiempo respetando la autonomía de las Unidades Académicas - se propone a continuación una estrategia que toma como modelo aquella utilizada por la Universidad de Gotemburgo, y que consiste en que cada Unidad Académica defina cuáles serán las tres acciones prioritarias que se abordarán, para en lo sucesivo, ir asumiendo nuevas acciones, en la medida que las primeras se han logrado encaminar.

## 5.2. Acciones y tiempos para la disminución de las brechas de género

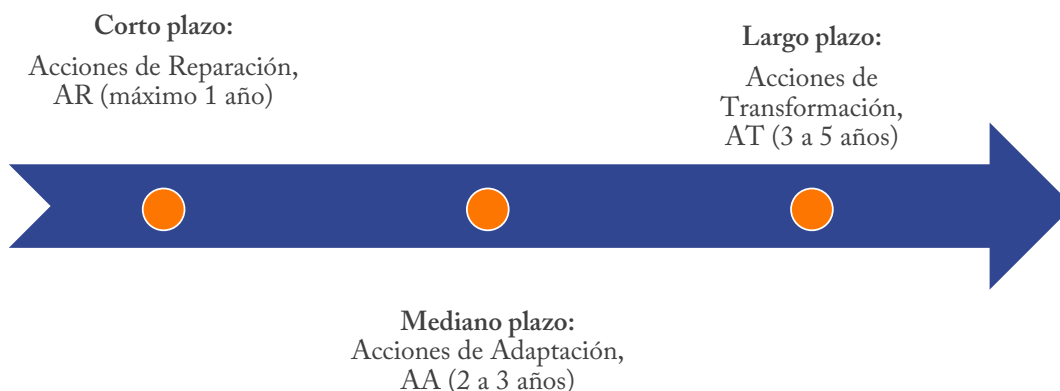
Para la elaboración de la estrategia se ha definido un conjunto de acciones que permitan avanzar en la disminución de las brechas de género, entre las cuales cada unidad académica puede comprometer su participación de manera flexible, determinando cuales son las más urgentes según su realidad. Estas acciones se agrupan dentro de cuatro ejes:

1. **Contratación**
2. **Desarrollo de Carrera**
3. **Conciliación**
4. **Participación**

Además, se contemplan plazos de tiempo para cada acción, que van desde el corto plazo (no más de un año considerando el tiempo requerido para evaluar el cumplimiento de las acciones), de mediano plazo (de dos a tres años) y de largo plazo (de tres a cinco años).

Como se ha dicho, que una acción tenga un carácter de corto, mediano o largo plazo también dependerá de la realidad de cada unidad académica.

En términos generales los tiempos establecidos para las acciones tienden a relacionarse con su carácter de Reparatoria, Adaptativa o Transformadora, tal como se presenta en el siguiente esquema.




Al combinar los 4 ejes de acciones con los tiempos (corto, mediano y largo plazo), podemos listar las acciones de la siguiente forma:

Dentro del eje de **Contratación**,



Corto plazo

- 
- Comisiones de Concurso: integrada por al menos una persona del género subrepresentado (AA)
  - Concursos Académicos para procurar que esté presente al menos 1/3 de postulantes del género subrepresentado en la unidad académica (AA)
  - Convocatoria: Uso de lenguaje no sexista (AR)
  - Entrevistas: Instructivo para evitar preguntas discriminadoras (AR)
  - Preselección: asegurar personas del género subrepresentado en la terna (AA)
  - Selección: a igual Currículum, selección del género subrepresentado (AR)
  - Inducción: Proceso de inducción en cada unidad académica, asegurando información sobre las iniciativas y políticas de igualdad de género (AT)

Dentro del eje de **Desarrollo de Carrera**,

**Corto a mediano plazo**

- Conciliación de compromisos académicos de acuerdo con jerarquía y proyección académica (AA)
- Comisión especial: todas sean representativo de los porcentajes de género que existen en la Facultad respectiva (AA)
- Fondos concursables: revisión de las bases de los (AR)
- Actualización: Proceso de inducción en cada unidad académica (AT)

**Mediano a largo plazo**

- Distribución equitativa de actividades de gestión y equilibrio entre actividades de docencia, de investigación, de gestión y extensión (AA)
- Generación de incentivos específicos a las labores de investigación (AA)
- Brechas en asignaciones: cada unidad académica deberá identificar estas brechas (complementarias universitarias) arbitrarias y corregirlas (AR)



Dentro del eje de **Corresponsabilidad Social en el Cuidado**,

**Corto plazo**

- Reuniones: deben ser fijadas dos horas antes de la finalización de la jornada laboral. (AR)
- Actividades relacionadas con el trabajo siempre dentro de la jornada laboral (AR)

**Mediano plazo**

- Post natal parental: incentivos al uso (AR)
- Distribución igualitaria de tiempo de cuidados (AA)
- Flexibilidad temporal para académicas/os madres/padres. (AA)
- Estudios acerca de la carga de trabajo de académicas/os en el cuidado (AA)

Dentro del eje de **Participación de mujeres en cargos de decisión**,

**Corto a mediano plazo**

- Valoración y reconocimiento de cargos directivos de mujeres académicas en los procesos de calificación y evaluación académicas. (AR, AT)
- Promover comisiones paritarias para las evaluaciones de tesis (AA)

**Mediano a largo plazo**

- Incrementar el porcentaje de mujeres académicas a por lo menos un 1/3 en cargos directivos (AT)
- Fomentar inscripción de candidaturas femeninas a Decanatura (AA)

## Metodología para la implementación de las medidas

Por último, para el cumplimiento de las acciones se establece la siguiente metodología:

1. **Identificación de medidas implementadas:** La Unidad Académica debe definir cuáles de las medidas propuestas en el Instructivo ya han sido implementadas y entregar evidencia de aquello. Se darán por cumplidas y se eliminarán de las alternativas disponibles.
2. **Priorización y cronograma:** Cada Unidad Académica deberá asignar un orden de prioridad a todas las medidas del Instructivo y construirá un cronograma general que incluya los plazos de implementación para cada una de ellas, considerando la definición de corto, mediano y largo plazo. El cronograma debe definir etapas, agrupando al menos 3 medidas en cada etapa.
3. **Diseño de plan de trabajo para la primera etapa:** Cada Unidad Académica deberá diseñar un plan para abordar un conjunto de 3 o más medidas de máxima prioridad, que se recomienda contenga:
  - a. **Diagnóstico:** Análisis estadístico, revisión normativa, estudio cualitativo, etc. que permita ilustrar la situación que aborda cada medida. Deberá permitir hacer un análisis comparativo entre la situación previa y posterior a la implementación.
  - b. **Diseño de la estrategia de implementación:** objetivos, acciones, plazos, recursos, actores.
  - c. **Elaboración de un plan comunicacional** para difundir las medidas.
  - d. **Evaluación de las medidas:** evaluación de la implementación y del impacto de las medidas. Es posible incorporar también una estrategia de seguimiento o monitoreo cuando son de largo plazo.
4. **Implementación:** Acciones diseñadas son llevadas a cabo en el plazo establecido para cada una. Seguimiento de la DDA.
5. **Evaluación:** Cada Unidad Académica deberá evaluar el proceso, identificando problemas a abordar en la siguiente etapa. También podrá levantar información para evaluar el impacto de las medidas según sus objetivos.
6. **Inicio de la segunda etapa.** Se repite el proceso desde punto 3.

### Seguimiento de las acciones

la Vicerrectoría de Asuntos Académicos en conjunto con la Dirección de Desarrollo Académico velarán por el cumplimiento de las acciones referidas en el presente Instructivo, y pondrán a disposición de las Unidades Académicas los apoyos a su alcance para su implementación.

## Referencias

Comisión Europea. (2013). *Gender Equality Policies in Public Research*. Bruselas.

Dirección de Igualdad de Género (documento en preparación). *Procesos de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en Instituciones de Educación Superior*.

- *Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el Modelo Educativo de la Universidad de Chile: Insumos de normativa internacional para el debate*. (2018)

- *Informe de Evaluación Interna Universidad de Chile, Proceso de Acreditación Institucional CNA Chile 2018*.

Organización de Naciones Unidas, (2020). *Objetivos de Desarrollo Sustentable*, recuperado de el 07 de mayo, 2020 desde <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Universidad de Chile. (7 de Mayo de 2019) Decreto de Rectoría N°149/2019. *Aprueba las directrices para la promoción de la mujer en el desarrollo académico y en el proyecto educativo*.

Universidad de Gotemburgo. (2015). *Policy and Action Plan for Gender Equality and Equal Treatment at the University of Gothenburg*. Gothenburg.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (7 de Marzo de 2013). *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*.

Vicerrectoría de Asuntos Académicos, Universidad de Chile. (2020). *Informe estadístico respecto de la situación de género 2020*. Dirección de Desarrollo Académico, Universidad de Chile