



Orientaciones

para la paridad de género en procesos de
búsqueda y selección en la Academia

VICERRECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN **udp**

GenCi **udp**
●●●●● Género y Ciencia

DIRECCIÓN DE
GÉNERO **udp**

Orientaciones

para la paridad de género en procesos de
búsqueda y selección en la Academia

Primera edición: 2020.

Primera actualización: 2023

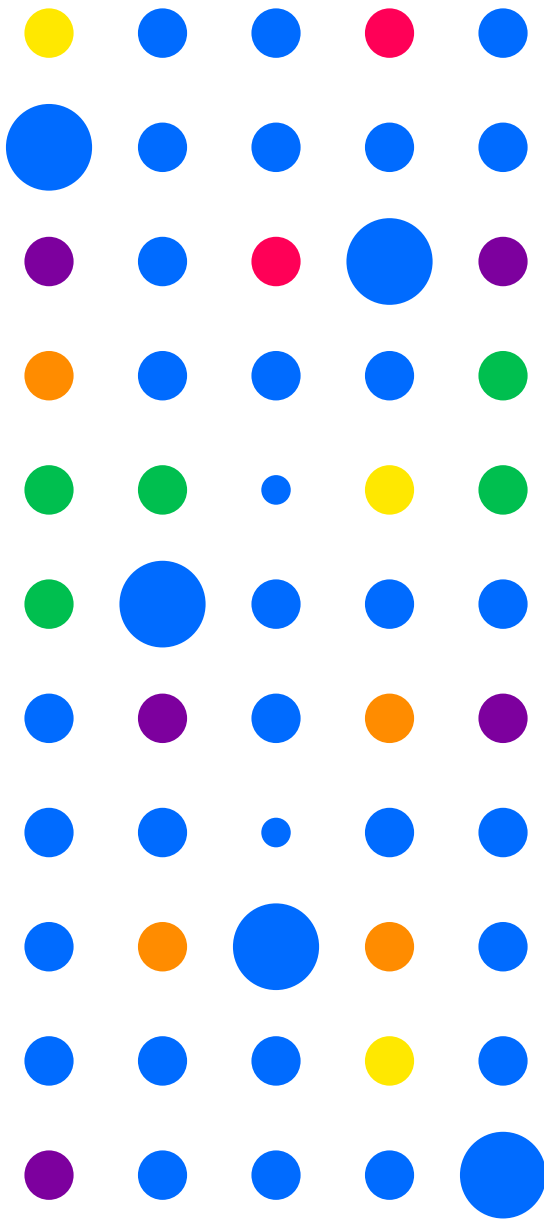
Segunda actualización: 2026

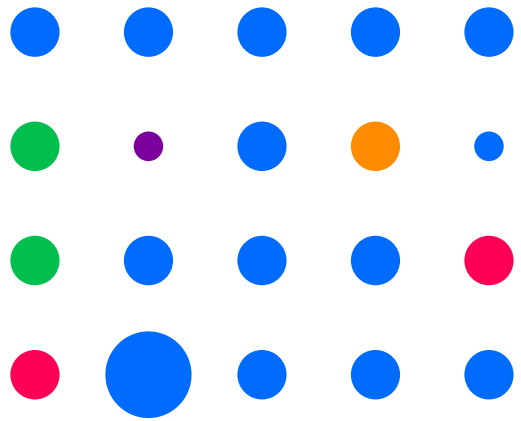
Esta edición fue realizada en el marco del proyecto
InES GENCI UDP financiado por ANID. INGE 230004.

VICERRECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN **udp**

GenCi **udp**
●●●●● Género y Ciencia

DIRECCIÓN DE
GÉNERO **udp**





CONTENIDO

Presentación 06

A quienes están dirigidas estas orientaciones 07

Propósito de las orientaciones 07

Orientaciones para cautelar la paridad en las etapas del proceso de reclutamiento y selección 09

PRESENTACIÓN

El sistema universitario en Chile presenta de manera transversal brechas de género que están bien documentadas y que ameritan considerar acciones específicas por parte de las instituciones de educación superior¹. Entre ellas pueden destacarse las brechas horizontales (áreas disciplinares masculinizadas y otras feminizadas) y las brechas verticales (menor presencia de mujeres a medida que se avanza en la jerarquía académica).

La Universidad Diego Portales está comprometida en el avance en igualdad de género, fortaleciendo la implementación de criterios de equidad de género en los diferentes procesos y normativas que regulan la carrera académica en la UDP.

La primera edición de estas orientaciones fue realizada en el año 2020, siendo actualizadas en el año 2023. Fueron difundidas de manera amplia, pero con particular énfasis en decanaturas, direcciones de escuela y direcciones de programas de doctorado, para que fueran consideradas por los comités de búsqueda y selección en sus respectivos procesos.

Por otro lado, en la actualización del proceso de Contratación Académica

a mediados del año 2025, estas orientaciones fueron formalmente incorporadas en el apartado referido a los criterios de evaluación, y el registro de número de académicos y académicas contratados por año, fue incluido como uno de los indicadores del proceso.

Esta tercera versión actualizada que aquí se presenta, ha sido realizada en el contexto de la ejecución en nuestra universidad del proyecto InES GENCI UDP financiado por ANID (INGE 23004). Para esta actualización, las decanaturas y direcciones de programas de doctorado dieron su retroalimentación respecto de su experiencia en los últimos años aplicando estos criterios en sus procesos.

1 Ver datos en la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

A QUIENES ESTÁN DIRIGIDAS ESTAS ORIENTACIONES

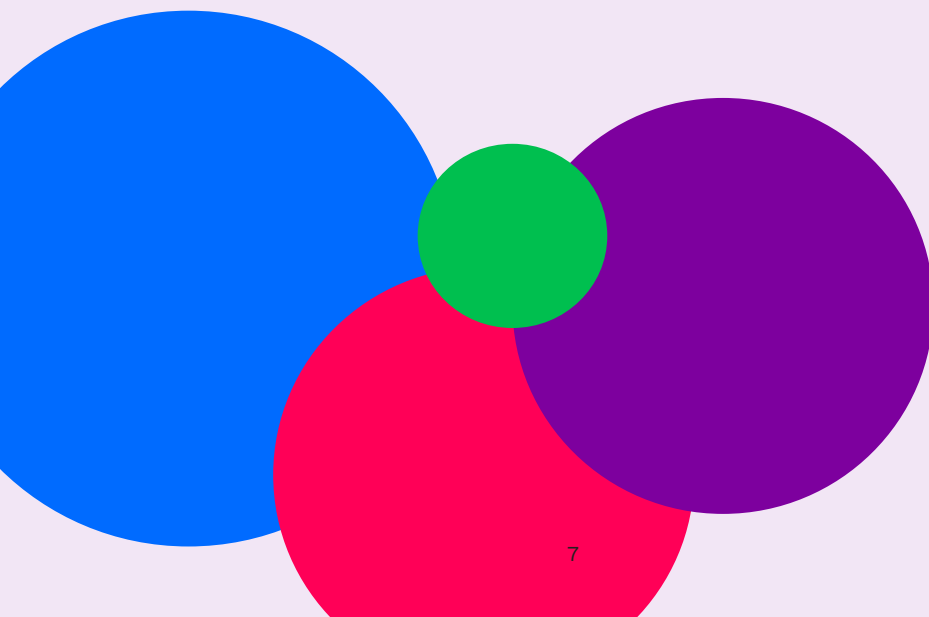
Buscan, a partir de su consenso decanaturas, direcciones de escuela, direcciones de programas de doctorado e integrantes de los Comités de Búsqueda.

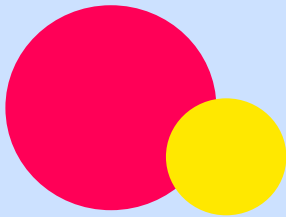
PROPÓSITO DE LAS ORIENTACIONES

Las orientaciones presentadas constituyen distintas alternativas que pueden ser exploradas por los comités de búsqueda, sin ser directrices rígidas ni excluyentes de otras estrategias.

Buscan, a partir de un consenso compartido de que las brechas de

género son injustas y requieren acciones para la transformación, generar un piso común de reflexión respecto de mecanismos posibles para alcanzar la equidad de género.





En el contexto del compromiso de la Universidad Diego Portales en avanzar hacia mayores niveles de igualdad sustantiva entre los géneros², se entenderá por paridad de género la mayor aproximación posible a la proporción 50/50. Esta proporción se plantea considerando a priori dos géneros (femenino y masculino), pero se extiende también a las identidades trans, de género no conforme y/o no binario.

Las orientaciones entregadas en este documento están dirigidas a quienes integran los distintos comités de búsqueda y que participan en procesos de reclutamiento y selección en la academia, para todas las búsquedas de académicos y académicas, con independencia del tipo de contrato y/o jornada, así como para postulantes a programas de doctorados.

² La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos (en contextos de acceso, permanencia y desarrollo), mediante medidas específicas.

ORIENTACIONES PARA CAUTELAR LA PARIDAD EN LAS ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN





01

Postulación paritaria



- Contar con **datos actualizados de la composición de género** del área/lugar de trabajo donde se incorporaría la nueva persona.
- Usar **lenguaje no sexista** en la redacción del perfil y en la difusión de la convocatoria/concurso.
- No solicitar **ningún requisito de tipo personal** (lugar de residencia, hijos/as, edad, etc.)
- Realizar una **declaración explícita en la difusión del cargo** respecto de la apertura a recibir postulaciones de todas las personas, con independencia de su género. Este tipo de acciones son valiosas ya que con frecuencia las personas dejan de postular, asumiendo no serán consideradas por su género u otras variables.
- Considerar **realizar convocatorias específicas** para mujeres (o el género subrepresentado) como una medida afirmativa cuando exista una brecha importante.
- Difundir el **concurso/búsqueda en variedad de redes**, particularmente en redes del género subrepresentado del área disciplinar.
- Conformar, siempre que posible, **comités paritarios para el proceso de búsqueda**, preselección y entrevista.
- Monitorear la **paridad de género en la postulación inicial**, para reforzar alguna de las medidas anteriores en caso de ser necesario, ampliando los plazos de vigencia de difusión del concurso inicialmente definidos.





Objetivo a lograr

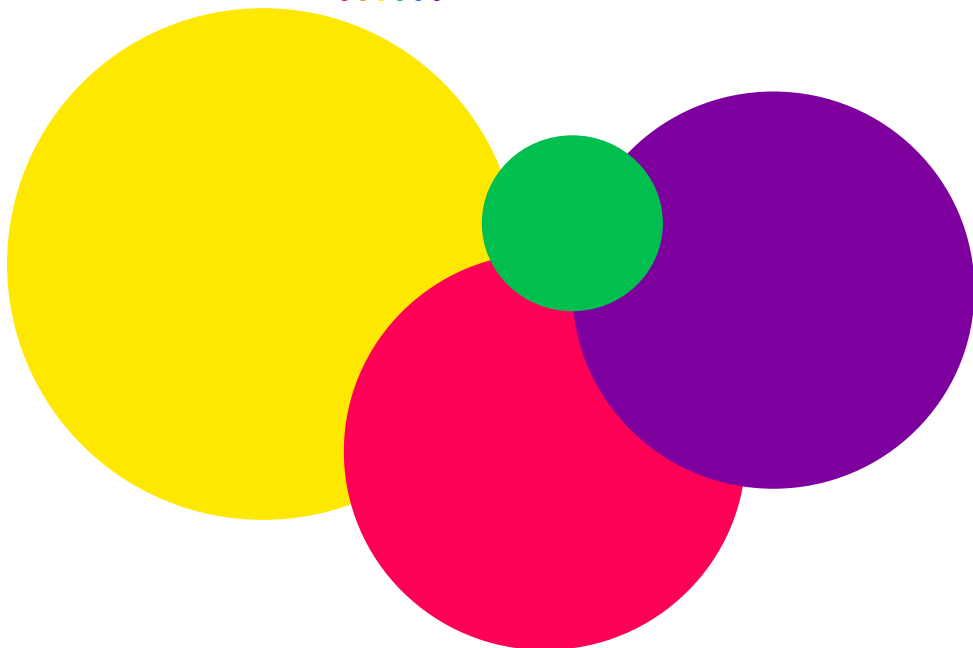
Decisiones a tomar para buscar paridad

02

Paridad de género en la evaluación



- De ser posible hacer una **revisión “ciega” de las postulaciones** (sin acceder a nombres y/o otros datos que puedan dar cuenta del género de quien postula)
- Definir un **criterio de evaluación comparada** de postulaciones del género subrepresentado, para entre todas ellas definir un mínimo que pase a la etapa de entrevista, como mecanismo compensatorio.
- De haber una brecha significativa producto del proceso de evaluación inicial de las postulaciones, de ser posible volver a la etapa anterior y **reforzar la difusión en redes específicas para captar más postulaciones** de mujeres (o el género subrepresentado) que se ajusten al perfil requerido.





Objetivo a lograr

Decisiones a tomar para buscar paridad


03 Paridad de género en la terna final





- De producirse un desbalance importante de género en la terna final (que puede tener entre 3 y 5 personas), realizar una segunda revisión de todos los antecedentes (postulación + entrevista) para **verificar la adecuada aplicación de los criterios**.
- Si luego de cumplidos todos estos pasos, el comité de búsqueda tiene la certeza de que la terna final es la mejor terna (aun con falta de paridad), **aplica el criterio *comply or explain***³. El comité tendrá suficientes argumentos para explicar por qué la paridad en la terna final no pudo ser cumplida.
- Ante igualdad de condiciones (cumplimiento de todos los criterios del perfil) entre distintas personas, **se puede aplicar el criterio de elegir aquella del género subrepresentado** en el área disciplinar y/o programa de doctorado.

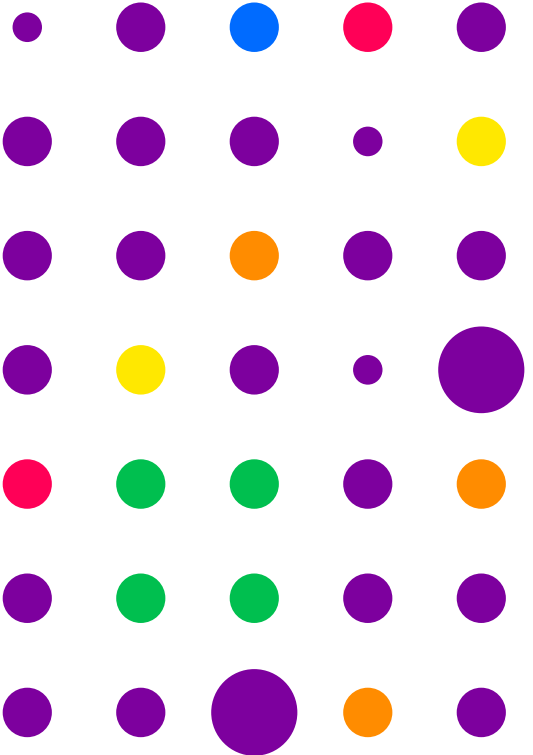


3 El criterio *comply or explain* – cumplir o explicar – es una regla para el gobierno corporativo surgida en Reino Unido en la década del 90. Refiere a darle seguimiento a una regla u orientación para avanzar en su cumplimiento, sin ser obligatorio, debiendo solo informar de los resultados y la posibilidad de cumplimiento, al final del proceso.

 genero.udp.cl

 @genero_udp

 investigacioneinnovacion.udp.cl





Paris



dad

