

ENERO 2023

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

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. En este contexto, la Universidad Diego Portales está comprometida en el avance en igualdad de género en las áreas de generación de conocimiento, y así lo ha volcado en distintos compromisos en la **Planificación Estratégica 2022-2026**. Por un lado, en la profundización y ampliación de la perspectiva de género tanto en los espacios de reflexión e investigación, como en las definiciones de políticas y acciones de generación de conocimiento en la UDP, y por el otro en el fortalecimiento de la implementación de criterios de equidad de género en los diferentes procesos y normativas que regulan la carrera académica en la UDP.

ALGUNOS DATOS DE NUESTRA UNIVERSIDAD²:



La dotación académica global de la UDP cuenta con 45,1% de mujeres y 54,9% de hombres, con un índice de feminidad de 0.82 y una brecha de género del -9,8%. Esta participación ha evidenciado una leve mejoría en los últimos 5 años, contando en el 2018 con un 42,7% de mujeres.



Las Facultades con menor participación docente femenina son FAE (27,2%), FIC (27,9%), Derecho (35,2%) y FAAD (39,1%) y la Facultad con menor participación docente masculina es la de Educación (22,5%).



A nivel de la composición de los claustros doctorales de toda la UDP, un 40,2% son mujeres y un 59,8% hombres.

Algunas de estas cifras son alentadoras y es un compromiso de la Universidad poder sostenerlas, en otros casos los promedios generales no permiten ver situaciones por Facultades, carreras y/o programas, que ameritan una revisión específica e implican desafíos distintos.

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

² Cifras actualizadas a diciembre 2021

En el contexto del compromiso de la Universidad Diego Portales en avanzar hacia mayores niveles de igualdad sustantiva entre los géneros³, se entenderá por paridad de género la mayor aproximación posible a la proporción 50/50. 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.

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

1

Postulación paritaria

2

Paridad de género en la preselección inicial, velando por perfiles de calidad en ambos géneros

3

Paridad de género en la terna final

1

OBJETIVO A LOGRAR

DECISIONES A TOMAR PARA BUSCAR PARIDAD

Postulación paritaria

- Conformar comités paritarios para el proceso de búsqueda, preselección y entrevista.
- Conocer 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 de mujeres del área disciplinar.
- Monitorear la paridad de género en la postulación inicial, para reforzar alguna de las medidas anteriores en caso de ser necesario.

³ 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

2

OBJETIVO A LOGRAR

DECISIONES A TOMAR PARA BUSCAR PARIDAD

Paridad de género en la preselección inicial, velando por perfiles de calidad en ambos géneros

- Revisar los criterios de evaluación para la postulación.
- Si hay un factor con mucha ponderación que tiende a dejar fuera sistemáticamente a un género, revisar ese factor.
- Ponderar de manera distinta los factores, propiciando una evaluación más integral de las candidaturas.
- 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.
- Definir un criterio de evaluación comparada de postulaciones del género subrepresentado, para entre todas ellas definir un mínimo que pase a la siguiente etapa, como mecanismo compensatorio.
- Utilizar lenguaje no sexista en la realización de las entrevistas. No realizar ninguna pregunta de índole personal (estado civil, situación de maternidad o paternidad, etc.)

3

OBJETIVO A LOGRAR

DECISIONES A TOMAR PARA BUSCAR PARIDAD

Paridad de género en la terna final⁴

- Revisar nuevamente los criterios de evaluación.
- Ponderar de manera distinta los factores, propiciando una valoración más integral de las candidaturas.
- Si se detecta que un factor tiende a excluir de manera sistemática a un género, revisarlo.
- Volver a la etapa anterior y revisar nuevamente las candidaturas femeninas, para verificar que no haya quedado un buen perfil atrás.
- Si luego de cumplidos todos estos pasos, el comité tiene la certeza de que la terna final es la mejor terna (aun con falta de paridad), aplica el criterio *comply or explain*⁵. El comité tendrá suficientes argumentos para explicar por qué la paridad en la terna final no pudo ser cumplida.

◆ ⁴ Considerando que las ternas suelen tener 3, 4 o 5 candidaturas, se busca evitar ternas completamente masculinizadas o feminizadas.

■ ⁵ 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.

MONITOREO

Las Facultades y/o áreas que realicen los procesos de búsqueda y reclutamiento deberán llevar indicadores desagregados por género de los procesos realizados (base anual) a efectos de monitoreo. Se deberá sistematizar como mínimo:

- Nro. de postulaciones iniciales (CV's recibidos) desagregados por género.
- Nro de CV's seleccionados para pasar a la etapa de entrevista, desagregados por género.
- Nro de entrevistas realizadas, desagregadas por género.
- Nro de incorporaciones realizadas, desagregadas por género.

udp UNIVERSIDAD
DIEGO PORTALES

 genero.udp.cl

 [@genero_udp](https://www.instagram.com/genero_udp)

 investigacioneinnovacion.udp.cl