

BUENAS PRÁCTICAS DE LAS UNIVERSIDADES A NIVEL MUNDIAL EN EL ABORDAJE DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA*

MARÍA ANGÉLICA CORTÉS TORRES**
MARIA ALEJANDRA GARZÓN AUDOR***
SANDRA MILENA RESTREPO RUIZ****
MÓNICA MARCELA VEGA VEGA*****

Resumen

En este artículo se presenta un *benchmarking* realizado con el objetivo de identificar y analizar las buenas prácticas a nivel país y de instituciones de educación superior, con respecto al

manejo de brechas de género en la producción académica y el impacto de estas sobre las cargas de cuidado. Se empleó una metodología cualitativa de recolección de información basada en la búsqueda en las páginas web de 16 universidades seleccionadas a nivel mundial,

* Este ejercicio se desarrolló como parte de un proyecto Capstone intermaestrías, de la Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales de la Universidad Externado de Colombia. El proyecto contó con el acompañamiento y la asesoría de Lisa Cristina Gómez, politóloga, doctora en Estudios Políticos, docente e investigadora de la Universidad Externado de Colombia. [lisa.gomez@uexternado.edu.co].

** Magíster en Gobierno y Políticas Públicas, Universidad Externado de Colombia (Colombia). Gerente de Proyecto en la firma C&M Consultores SAS Bogotá (Colombia). [mangelica2606@gmail.com]; [https://orcid.org/0009-0009-4573-6090].

*** Magíster en Gobierno y Políticas Públicas, Universidad Externado de Colombia (Colombia). [alejandra.garzon07@gmail.com]; [https://orcid.org/0009-0002-8802-5861].

**** Magíster en Educación, Universidad Nacional de Colombia (Colombia); magíster en Asuntos Internacionales, Universidad Externado de Colombia (Colombia). Coordinadora pedagógica de la Dirección de Innovación Educativa Digital, Universidad Externado de Colombia (Colombia). [samrestreporu@unal.edu.co]; [https://orcid.org/0009-0004-0792-174X].

***** Magíster en Gobierno y Políticas Públicas, Universidad Externado de Colombia (Colombia). Asesora de la Sala de Definición de Situaciones Jurídicas de la Jurisdicción Especial para la Paz, Bogotá (Colombia). [maveg100@gmail.com]; [https://orcid.org/0009-0009-9056-1920].

Recibido: 5 de marzo de 2023 / Modificado: 13 de agosto de 2023 / Aceptado: 31 de agosto de 2023

Para citar este artículo:

Cortés Torres, M. A., Garzón Audor, M. A., Restrepo Ruiz, S. M. y Vega Vega, M. M. (2023). Buenas prácticas de las universidades a nivel mundial en el abordaje de las brechas de género en la producción académica. *Opera*, 34, 7-29. DOI: <https://doi.org/10.18601/16578651.n34.02>

de las cuales se extrajeron las buenas prácticas implementadas por estas instituciones en relación con las categorías de análisis: *ranking*, políticas de género, brecha, género, producción académica y labores de cuidado. En este proceso se identificó que las principales prácticas implementadas se relacionan con prevención del acoso, ingreso igualitario, creación de protocolos, formación en liderazgo, becas para estudio e investigación, infraestructura y auxilios económicos para el cuidado de los hijos/as, licencias y trabajo flexible, mejoramiento del clima laboral, y la creación de organismos para el seguimiento de lo establecido.

Palabras clave: *benchmarking*; cargas de cuidado; género; producción académica; universidades; brecha.

BEST PRACTICES OF UNIVERSITIES WORLDWIDE IN ADDRESSING GENDER GAPS IN ACADEMIC PRODUCTION. GENDER GAPS IN ACADEMIC PRODUCTION*

Abstract

The objective of this study was to develop a benchmark method to identify best practices in higher education across the country, in relation with management practices of academic productivity gender gaps and their impact on family responsibilities. This paper uses a qualitative approach to collect relevant information from official web pages from sixteen international universities previously selected. All information related to best practices policies implemented in each university was charted and assigned to one of the following categories for further

analysis: ranking, gender policies, gender gaps, academic productivity, and childcare responsibilities. Results from this study revealed that the main best practices implemented in the included universities were practices related to harassment prevention, gender equality at college admission, development of protocols, leadership training, scholarships for study and research programs, adequate infrastructure, childcare financial support, flexible work schedules, family leave policies, improvement of the work environment and the development of departments in charge of follow-up and regular assessment of the proposed strategies.

Key words: Benchmarking; caregiver burden; gender; academic performance; universities; gap.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se identifican buenas prácticas implementadas en diferentes instituciones de educación superior a nivel mundial, con el objetivo de dar tratamiento a las brechas de género que impactan en la producción académica y que están relacionadas con las cargas de cuidado que han asumido las mujeres, en razón de la construcción social de género.

Para esto, en primer lugar, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura que permitió la organización de información relevante vinculada con el tema general de brechas de género y relacionada con las labores de cuidado, en la producción académica de las instituciones de educación superior seleccionadas, lo que permitió identificar como categorías conceptuales principales: género, brecha de género y cargas de cuidado.

Teniendo en cuenta la importancia de esta revisión para la investigación, y a modo de contexto del lector para mayor claridad de lo que encontrará en los siguientes apartados, para iniciar, es importante realizar un acercamiento al concepto de género como categoría analítica, el cual tiene sus inicios en el feminismo de los años setenta y ochenta, de forma específica en el campo de las ciencias sociales y el feminismo anglosajón; después de esto y durante varios años, otros autores realizaron importantes aportes, algunos de ellos son abordados a continuación.

La concepción de género también fue definida como contraposición a sexo en el marco de una posición binaria (sexo y género), aludiendo la segunda a los aspectos psicosociales asignados a varones y mujeres por su medio social y restringiendo el sexo a las características anatómo-fisiológicas que distinguen al macho y la hembra de la especie humana (Ingrassia y Weidmann, 2020).

Como complemento a lo anterior, Benhabib (1992) lo define como:

La construcción diferencial de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. Es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos. Las teorías feministas [...] coinciden en [...] que la constitución de diferencias de género es un proceso histórico y social y en que el género no es un hecho natural. [...] La diferencia sexual no es meramente un hecho anatómico, pues la construcción e interpretación de la diferencia anatómica es ella misma un proceso histórico y social [...]. El sexo y el género no se relacionan entre sí como lo hacen la naturaleza y la cultura pues la sexualidad misma es una diferencia construida culturalmente. (p. 52).

Scott (2010), por su parte, estableció en torno a la noción de género como categoría analítica

una serie de reflexiones para abordar y profundizar, a saber: preguntas sobre cómo y bajo qué circunstancias o parámetros se habían asignado roles y funciones para cada sexo, cómo se transformaban los diferentes significados de las categorías “hombre” y “mujer” en cada contexto particular, cómo surgieron los patrones o las normas de comportamiento sexuales y cómo se construían las identidades sexuales dentro de los mandatos sociales.

Partiendo de lo anterior, y de las revisiones de literatura sobre el concepto de género, se retoma la propuesta de Lagarde (1999), quien señala que tanto desde la academia como en escenarios de política pública se ha venido desarrollado una visión crítica, explicativa y alternativa sobre las perspectivas de género, y que ello ha influido en la aceptación de que al emplear este concepto se haga referencia al pensamiento académico, ilustrado y científico, que resuma e integre teorías y filosofías liberadoras.

Meynen y Vargas (1991) entregan un concepto que enriquece al anterior, cuando indican que el *género* no es una clasificación aislada, dado que es una relación social entre mujeres y hombres que influye en su interacción y que, a su vez, se ve influenciada y modificada por condiciones particulares: formas de vida, historias, contexto de desarrollo y crecimiento, entre otros.

De esta manera, lo definen como un elemento constitutivo de las relaciones sociales en general (cuando se fundan en diferencias percibidas entre los sexos) que se denota en el entramado de dichas relaciones, instituciones, símbolos o normas, en la organización política y en las subjetividades personales y sociales.

Pero, además, indica que es una primera forma –persistente y recurrente– aunque no la única, de representar relaciones de poder.

Por otra parte, Goetz (2007) aporta al concepto de género al incluir la *justicia* de género, y afirma que es el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, con las medidas o herramientas apropiadas para reparar las desventajas que llevan a la subordinación de las mujeres a fin de generar espacios de acceso y control de recursos, en combinación con la agencia humana y en diferentes ámbitos.

Aunque para Flores (2016) se debe evitar la tendencia de atender los temas de género como asuntos solo de mujeres, para Barón y Muñoz (2016) es en todo caso aceptable asociar el concepto sin atisbo de duda al género femenino, porque se considera y reconoce el papel que cumple la mujer en esferas públicas y privadas, pero en mayor medida por las históricas desigualdades de las cuales ha sido objeto.

Con la anterior aproximación se infiere que el género resulta útil como una categoría para explicar la desigualdad. En ese sentido, es necesario recalcar la necesidad de la materialización del principio de igualdad que da lugar a la brecha de género, la cual se define desde diferentes perspectivas y múltiples autores como Amartya Sen (1990), Judith Butler (1990), Raewyn Connell (1995), la Cepal (1997), Joan Acker (1998) y el Foro Económico Mundial (2006). Para efectos del presente artículo, a partir de la literatura revisada, este concepto se definió como aquella medida con la cual se pueden identificar de manera clara las distancias y diferencias entre hombres y mujeres respecto a una misma temática y, de manera puntual, respecto a un mismo indicador. Esta

brecha, que se comporta en sí misma como un ejercicio de discriminación, se da en aspectos como acceso a recursos económicos, sociales y políticos, concepto que se puede trasponer a otros ámbitos (Cepal, 2019).

En un contexto de desarrollo de estudios sociales, la definición de brecha según el Instituto de la Mujer Duranguense (2018) se refiere a la distancia entre diferentes grupos poblacionales en aspectos como acceso a servicios, alcance de beneficios o logro de objetivos de distinta índole (personales, profesionales). Según Calderón (2010), este concepto se emplea para demarcar la relevancia de lo que constituye hablar de desigualdades y que, en esa vía, implica una estratificación con escasos o nulos puntos intermedios.

Según la investigación desarrollada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), ONU Mujeres y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2020), la brecha de género conserva sus raíces en la discriminación y la violencia debido al género, de las cuales, las consecuencias directas recaen más en las mujeres, lo que se deriva en efectos sobre la economía del país y, en general, sobre el bienestar de la población. Tipifican los escenarios en donde son más que evidentes las brechas de género de la siguiente manera:

- Empleo y protección social.
- Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.
- Participación en espacios de poder y toma de decisiones.
- Derecho a la salud sexual y reproductiva.
- Violencia contra las mujeres.

En cuanto a la categoría de cargas de cuidado, es fundamental hacer alusión a la

división sexual del trabajo, es decir, a la organización social de las tareas según los roles de género, donde se asigna a las mujeres la reproducción, el ámbito privado y el cuidado de la vida; estas labores de cuidado y autocuidado constituyen un trabajo muy exigente a nivel físico y emocional, el cual se desarrolla de manera ininterrumpida a lo largo de la vida de cada persona y requiere contar con tiempo y recursos (OPS, 2020). En tal sentido, dichas labores abarcan aquellas actividades que se realizan al interior del hogar, que tienen que ver con el cuidado de las personas que allí habitan, el mantenimiento del hogar, la alimentación, la limpieza, la coordinación de horarios, entre otras actividades que no tienen remuneración económica, pero que son fundamentales para garantizar y mantener el bienestar dentro del hogar (Salvador, 2007). Cuando se realiza el análisis correspondiente del impacto que tienen estas labores de cuidado sobre la economía, se encuentra que en Colombia su aporte equivaldría al 20% del producto interno bruto (PIB) nacional, siendo el 16,3% aportado por las mujeres (DNP, s. f.; Salvador, 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior, diversas investigaciones concluyen que es incompatible la dedicación al 100% del trabajo en la academia cuando se poseen responsabilidades de cuidado de hogar, de manera especial al tener asignado el cuidado de los hijos e hijas, lo cual se traduce en menores tiempos invertidos en la investigación, escritura y, en consecuencia, menor cantidad de publicaciones relacionadas (Deryugina *et al.*, 2021; Minello *et al.*, 2021).

Las implicaciones de esta sobrecarga de cuidado no solo han afectado de manera

negativa la producción académica, sino que traen consigo la afectación de la calidad de vida de la mujer, ya que refieren que para poder cumplir con las entregas y los productos, implementan estrategias como dormir menos, jornadas de trabajo más largas, trabajar mientras se hacen otras actividades (como, por ejemplo, llevar a los hijos al médico), contar con una red de apoyo sólida o incluso rechazar posibles ascensos a mejores puestos de trabajo, dado que esto implicaría mayor dedicación al trabajo académico (Deryugina *et al.*, 2021; Pacheco, 2018).

En los cuatro apartados siguientes se expone de forma precisa la metodología usada para el desarrollo de la investigación donde, en primer lugar, se definieron las categorías de análisis por utilizar que se derivaron de la revisión documental y de las categorías conceptuales mencionadas al inicio de este apartado. Después, a partir de un doble filtro, se establecieron las universidades seleccionadas a nivel mundial, paso seguido se aplicó un *benchmarking* donde se compararon las universidades elegidas para obtener los resultados en cada categoría, para al final proponer unas discusiones que se derivan de este tema y las conclusiones propuestas para la investigación por parte de las autoras.

METODOLOGÍA

Para esta investigación se usó una metodología cualitativa y la seleccionada por el tipo de estudio y objetivo que se tenía fue el *benchmarking*; esta palabra del inglés, que significa “evaluación comparativa”, se refiere a una metodología

usada en el ámbito empresarial para el mejoramiento de la calidad de las organizaciones. Sin embargo, también existe el *benchmarking* universitario que, según Burquel y Vught (2010), es un intento de lidiar con esta incertidumbre y brindar a los responsables políticos y a los altos directivos de las IES un conjunto de herramientas para ayudar a garantizar que su proceso de toma de decisiones estratégicas sea lo más racional posible.

Esta metodología permite “explorar acciones y observar resultados logrados, respecto de lo que ocurre dentro del conjunto de instituciones que se considere conveniente, para verificar el grado de aprendizaje” (Bogoya, 2022). Además, contribuye a aprender de aquellos que lo están haciendo o que llevan un mayor camino recorrido en el manejo de las brechas antes señaladas.

Comparar los propios procesos contra la mejor actividad similar que se conozca, de forma que se establezcan objetivos desafiantes, verdaderos retos, pero alcanzables, y se implemente un curso de acción que permita a la organización de forma eficiente convertirse y mantenerse como la mejor a partir del conocimiento adquirido sobre la mejor práctica. (Silveira *et al.*, 2015)

Para aplicarla después de consultar estudios como Burquel y Vught (2010), Combata (2011), Marciniak (2017), Bocangel Weydert y Bocangel Marín (2018), se establecieron una serie de fases que se exponen a continuación.

Fase 1: se recurrió a la pesquisa en diversos motores de búsqueda como Redalyc, Scielo, Dialnet, Word Wide Science, a las bibliotecas digitales de las universidades Externado de Colombia y Universidad Nacional de Colombia, y a través de Google Académico. Se indagó en bases de datos como Ebsco,

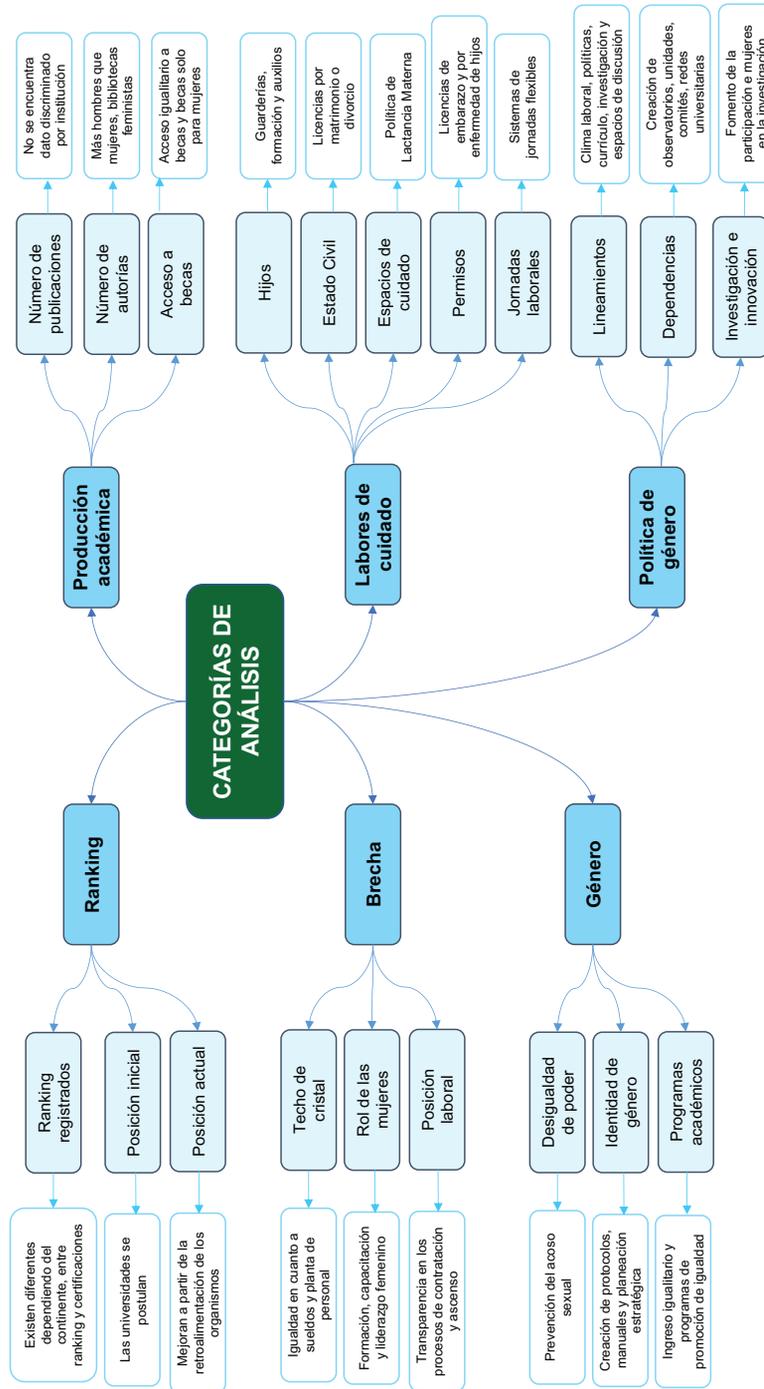
SAGE, Science Direct y DOAJ. Este rastreo de información se realizó español e inglés, considerando la aparición de las ecuaciones de búsqueda “políticas laborales AND incremento producción académica”, “ranking universidades AND políticas igualdad género”, “benchmarking AND educación”, “experiencia universidades AND igualdad de género”, “Benchmarking AND education AND gender equality”. De igual manera, la búsqueda se realizó con la combinación de palabras clave como “Género-Cuidado-Academia”.

Se encontraron en total 712.872 referencias de las cuales se revisaron 200 y se seleccionaron 51 documentos teniendo en cuenta la fecha de publicación (año 2005 en adelante para garantizar mayor vigencia y actualidad). Esta búsqueda se realizó a partir de criterios relacionados con la relevancia existente entre el tema de búsqueda y el contenido de los documentos; la exactitud y validez de la información; la objetividad como característica de las fuentes; la actualidad y la calidad que abordó de forma adecuada los contenidos relacionados con las brechas de género en la producción académica.

Fase 2: a partir de las categorías conceptuales: género, brecha de género y cargas de cuidado, y la revisión documental, se construyeron las categorías de análisis para el desarrollo del *benchmarking* entre las universidades. En la figura 1 se evidencian de forma general tanto las categorías principales como las subcategorías.

Fase 3: se realizó la escogencia de las universidades para hacer el *benchmarking*, lo cual se llevó a cabo en dos momentos: 1) una preselección de 30 instituciones que se

FIGURA 1. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE ANÁLISIS



Nota: esta figura representa las categorías y subcategorías. Para diferenciar los niveles, con el color azul oscuro se identifican las categorías principales; y con el color azul claro las derivadas.
Fuente: elaboración propia.

determinaron a partir de la indagación documental y, después, mediante un sistema de sí o no, se buscó que cada institución cumpliera como mínimo cuatro de los siete criterios establecidos: ser una universidad, tener cifras de impacto de la implementación de políticas y estrategias de igualdad de género, contar con política de equidad de género y diversidad, tener plan de acción para implementar la política, tener un comité u oficina de género o diversidad, hacer parte de un *ranking* de igualdad de género e integrar la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación. Para lograrlo se construyó una rúbrica y, de forma manual, a partir de las búsquedas de información relacionada se diligenció hasta completar las 30.

Una vez se aplicó esto, se seleccionaron las 16 universidades con mayor número de sí en la rúbrica, las cuales pertenecen a países como: Estados Unidos, Australia, México, Líbano, Suecia, España, Chile, Argentina, Países Bajos y Colombia, las cuales obtuvieron la mayor puntuación al momento de realizar la revisión. De estas universidades, seis corresponden a instituciones privadas y diez a instituciones públicas.

Fase 4: consistió en una búsqueda preliminar de la información en las páginas web oficiales de las instituciones, en documentos elaborados por otras instituciones e informes de proyectos. A partir de esto, se diseñó una matriz de recolección de información, en la cual se relacionaron los indicadores de referencia que permitieron la organización de los insumos recolectados para ser ubicados en categorías y subcategorías que facilitarían el análisis de los resultados obtenidos.

Una vez se diligenció la matriz para cada universidad, se procedió a comparar la información y así determinar cuáles de las prácticas coincidían en las diferentes instituciones, hasta lograr la consolidación de lo encontrado en una sola matriz diseñada por el equipo de investigación, que contiene los datos y la información de las 16 universidades seleccionadas. Seguido a esto, de manera gráfica se plasmó la información encontrada por cada una de las categorías (*ranking*, políticas de género, brecha, género, producción académica y labores de cuidado) para luego proceder al análisis individual (figura 2).

Además de lo anterior, como estrategia de recolección de información adicional de interés de las investigadoras, también se realizó el envío de correo electrónico a las oficinas de género de todas las universidades seleccionadas, en el cual se solicitaron datos con respecto a la implementación de las políticas y los resultados obtenidos, con el objetivo de obtener cifras que permitieran ver el impacto de las acciones desarrolladas. Sin embargo, no se recibió respuesta oportuna que complementara lo descrito en este trabajo.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos que demuestran el ejercicio de identificación y análisis de las buenas prácticas para el abordaje de las brechas de género en las 16 universidades seleccionadas a nivel mundial para esta investigación. Se dividen por cada una de las categorías establecidas de manera previa.

Ranking

FIGURA 2. ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA RANKING Y SUS RESPECTIVAS SUBCATEGORÍAS



Fuente: elaboración propia.

Existen diversos *rankings* a nivel internacional, es decir, según el país, la región o el continente serán diferentes tanto los nombres como los criterios de selección. Por esta razón, para el ejercicio que se realizó se encontraron variadas clasificaciones relacionadas con las 16 universidades revisadas, que contemplan la dimensión de género, cierre de brecha y producción académica. También, es importante mencionar que no solo se deben tener en cuenta los *rankings*, sino las certificaciones que en materia de igualdad de género son emitidas, y que ofrecen la oportunidad a las universidades de ser auditadas para recibir sellos bronce, plata u oro dependiendo del nivel de avance que presenten en el cierre de la brecha.

En cuanto a las subcategorías posición inicial y posición final, el hallazgo más común

es que algunas de las universidades iniciaron el proceso para ser evaluadas y tenidas en cuenta en certificaciones, por ejemplo, a nivel mundial se pueden mencionar los casos de Australian National University con GE Pilot of Athena SWAN y American University of Beirut con Erasmus +. Además, a nivel mundial también se han generado sistemas como el de la Unesco Iesalc, donde se documentan las buenas prácticas de universidades como la Universidad de Guadalajara y American University of Beirut, y Ranking Times Higher Education (THE), donde se reconoce a la Técnica de Eindhoven. Por otra parte, a nivel nacional existen instituciones como la Universidad Cooperativa de Colombia que han avanzado en *rankings* regionales hasta alcanzar el segundo lugar en el Ranking Par, medición latinoamericana

que analiza empresas de todas las áreas que se presentan para ser tenidas en cuenta por sus avances en el cierre de la brecha de género, lo

cual se debe en parte a su escalonamiento en el Sello Equipares de Colombia donde ha logrado la plata y el oro (figura 3).

Política de género

FIGURA 3. ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA POLÍTICA DE GÉNERO Y SUS RESPECTIVAS SUBCATEGORÍAS



Fuente: elaboración propia.

En esta categoría se destacan en común prácticas como la medición del clima laboral para revelar ambientes de trabajo hostiles y sugerir recomendaciones. Así mismo, en los órganos superiores y consultivos de la mayoría de las universidades consultadas se han dispuesto espacios de discusión en temas de género, igualdad de género y discriminación, abordándose planes de acción para alcanzar las metas de género, para la retención del personal femenino y análisis de posibles brechas de género.

Es importante recalcar que se lleva a cabo un monitoreo o vigilancia constante al avance institucional en la ejecución de estos lineamientos. En su mayoría, las universidades

cuentan con centros de investigación enfocados en cerrar la brecha a través de acciones afirmativas que reconozcan la situación de desigualdad y se propongan soluciones integrales. Se destacan los Observatorios para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (España), de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia, que elaboran estadísticas, diagnósticos y diseñan un sistema de indicadores de género. Asimismo, existen programas institucionales donde se fortalecen oficinas para la promoción de los derechos de las mujeres en la política pública y se han robustecido unidades locales y oficinas de género ya existentes para que desde su

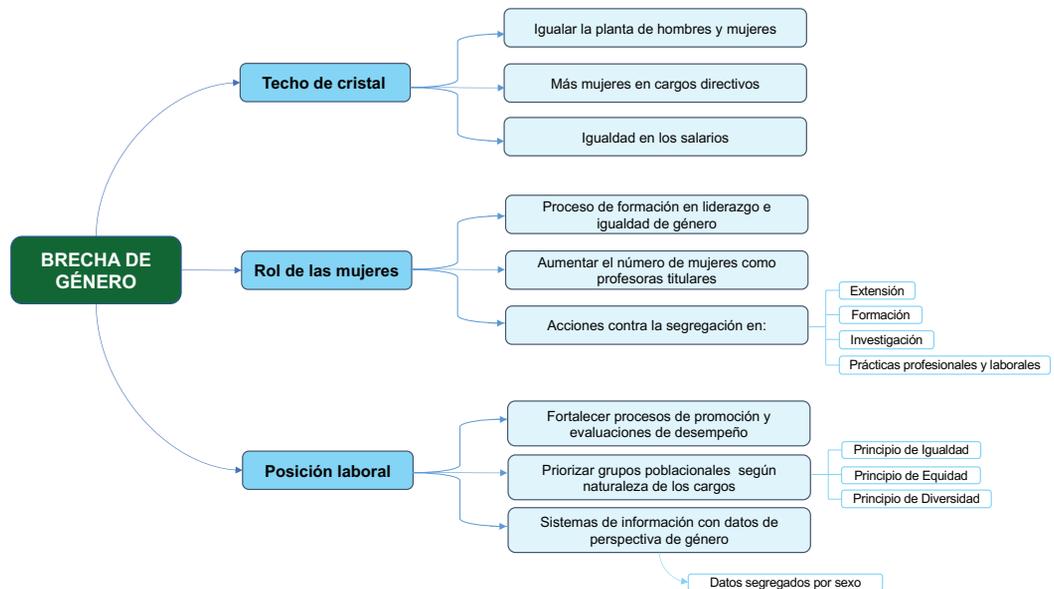
ámbito aporten estrategias y promoción a la inclusión y equidad de género.

Por otro lado, las instituciones de educación superior, en sus lineamientos de política, integran la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación, existen alianzas universitarias para la presentación de propuestas de innovación para el abordaje del acoso sexual, se han diseñado currículos e investigaciones relacionados con la educación

inclusiva, social y de equidad de género y cuentan con grupos de lectura y escritura de profesores que trabajan en temas de género. De la misma manera, entre los criterios de valoración para la concesión de ayudas en proyectos de investigación se ha incluido una puntuación adicional para aquellas solicitudes que incorporen la perspectiva de género en el contenido del proyecto de investigación que se va a desarrollar (figura 4).

Brecha

FIGURA 4. ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA BRECHA Y SUS RESPECTIVAS SUBCATEGORÍAS



Fuente: elaboración propia.

En lo correspondiente al techo de cristal, Barberá *et al.* (2009) lo definen como una barrera que dificulta, e incluso impide, ascensos o promociones en el campo de acción que se desarrolle (laboral o académico) por el solo hecho de ser mujeres y en la misma línea

Morrison (1987) amplía el alcance de esta barrera al indicar que esta puede darse también a nivel transversal u horizontal, e impide el acceso a determinadas áreas o puestos en la empresa, lo que relega a nivel profesional a la mujer.

Se observa que en las universidades, dentro de la convocatoria de su planta docente, propenden por diseñar políticas que buscan generar equilibrio en la vinculación de mujeres y hombres dentro del cuerpo académico y, en esa misma vía, que las mujeres puedan aspirar a cargos directivos dentro de las mismas instituciones, lo que produce un efecto *bola de nieve* en la mejora de las condiciones de las mujeres en términos de remuneración académica, mayor asignación en investigación según los perfiles, igualdad en la cantidad de hombres y mujeres que conforman los cuerpos académicos.

Respecto al rol de las mujeres en la academia, se observa que las universidades lo promueven, lo cual permite que estas avancen de docentes a investigadoras y hacen parte del cuerpo gubernamental de algunas facultades, logrando acceder a cargos directivos como las vicedecanaturas. Estas buenas prácticas se materializan por medio de escenarios de discusión, conferencias y paneles de expertos que ejemplifican casos de éxito, los retos que enfrentan y, lo más relevante, las lecciones aprendidas para la implementación de políticas concretas.

En cuanto a la posición laboral de las mujeres, se identifica que, en sus criterios de selección, las universidades priorizan grupos poblacionales al momento de abrir convocatorias. Esto permite, a su vez, el fortalecimiento de los procesos de selección y, en la misma vía, las evaluaciones de desempeño del personal.

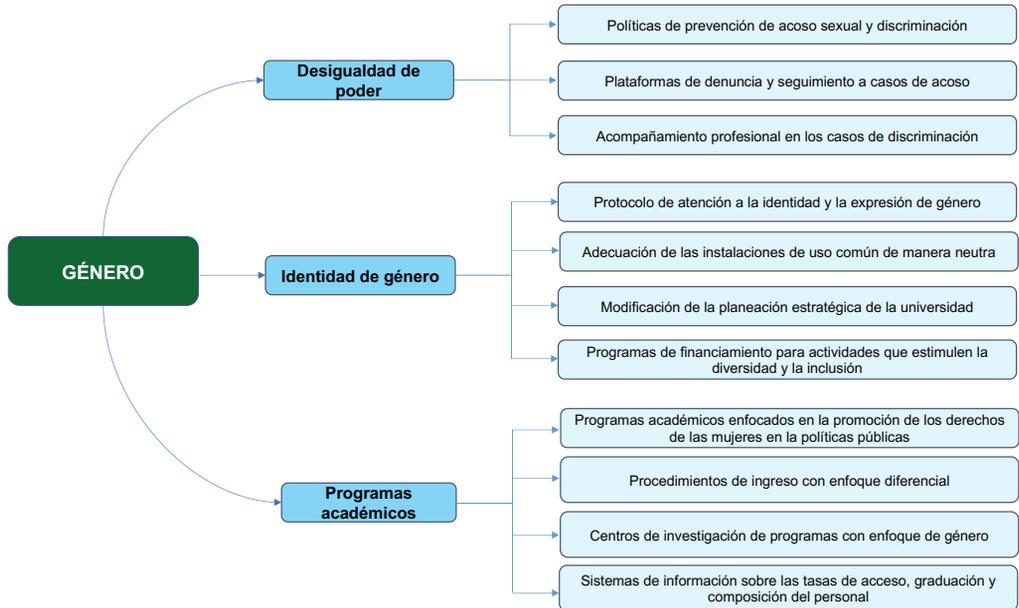
Así mismo, se identifica que continúan dándole un rol protagónico a las charlas y los paneles de expertos. Un ejemplo de ello es la iniciativa que adelantó la Universidad Católica

de Chile en alianza con la Universidad Autónoma de México, quienes adelantaron un panel en donde se abordaron las diferencias salariales existentes en ambos países.

Género

Se identifica que las instituciones plantean políticas orientadas a la prevención del acoso sexual y a combatir la discriminación por temas de raza, etnia, orientación sexual e identidad de género, por lo cual se han diseñado programas de acompañamiento profesional y plataformas de denuncia para hacerle frente a estas situaciones. Se han implementado también modificaciones a contratos colectivos para sancionar a trabajadores que cometan acoso, para reducir el impacto negativo en el clima laboral y en el desempeño de las personas afectadas; algunas de las medidas que realizan en estos casos son la modificación de los plazos de ejecución o de los puestos de trabajo. De esta manera, se busca que las universidades sean lugares donde se puedan expresar de forma libre las personas, entendiendo su diversidad y que no se generen espacios de exclusión. En ese sentido, los programas académicos han reformulado la planeación estratégica y los procedimientos de ingreso para que todas las personas se encuentren con la misma posibilidad de acceder. Además ciertas facultades, cuyo énfasis está centrado en la promoción de los derechos, han creado programas académicos con enfoque de género, con el objetivo de generar nuevo conocimiento para poder desarrollar estrategias que permitan reducir las condiciones de desigualdad hacia las mujeres (figura 5).

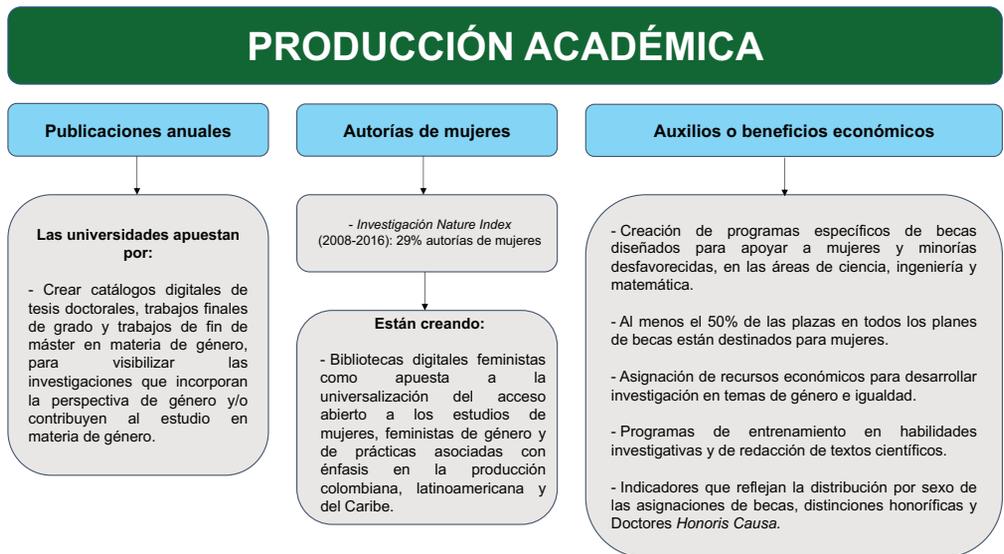
FIGURA 5. ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA GÉNERO Y SUS RESPECTIVAS SUBCATEGORÍAS



Fuente: elaboración propia.

Producción académica

FIGURA 6. ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y SUS RESPECTIVAS SUBCATEGORÍAS



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la producción académica (figura 6) no se encuentran datos estadísticos en las universidades revisadas en cuanto a su producción anual. Allí es necesario remitirse a los *rankings* mundiales que se generan en Scopus y Nature Index, donde se clasifican las instituciones que tienen mayor producción anual, pero el dato no permite sacar un promedio debido a la diferencia que existe entre los primeros lugares y los últimos. En cuanto a la brecha de autorías, no se ha creado una base de datos general que permita hacer ese filtro, lo que se encuentran son algunas investigaciones que dan cuenta de análisis fragmentados, pero que permiten inferir que existe un desbalance entre hombres y mujeres, tanto en la autoría como en la coautoría de artículos (71% hombres y 29% mujeres).

En el caso colombiano —que para efectos de esta investigación incluye dos universidades el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología— cuenta con un tablero donde se puede consultar esta información, donde se determina que la Universidad Nacional de Colombia tiene 1.298 investigadores, de los cuales 862 son hombres y 436 mujeres, en la cual se evidencia una correspondencia con la cifra internacional dado que el 66% de los investigadores son hombres y solo el 34% son mujeres. Por otra parte, la Universidad Cooperativa tiene 220 investigadores, de los cuales 116 son hombres y 104 son mujeres, lo cual dista de lo que se puede analizar en los dos panoramas anteriores (53% hombres y 47% mujeres), pues, aunque se evidencia desigualdad, la brecha es menor.

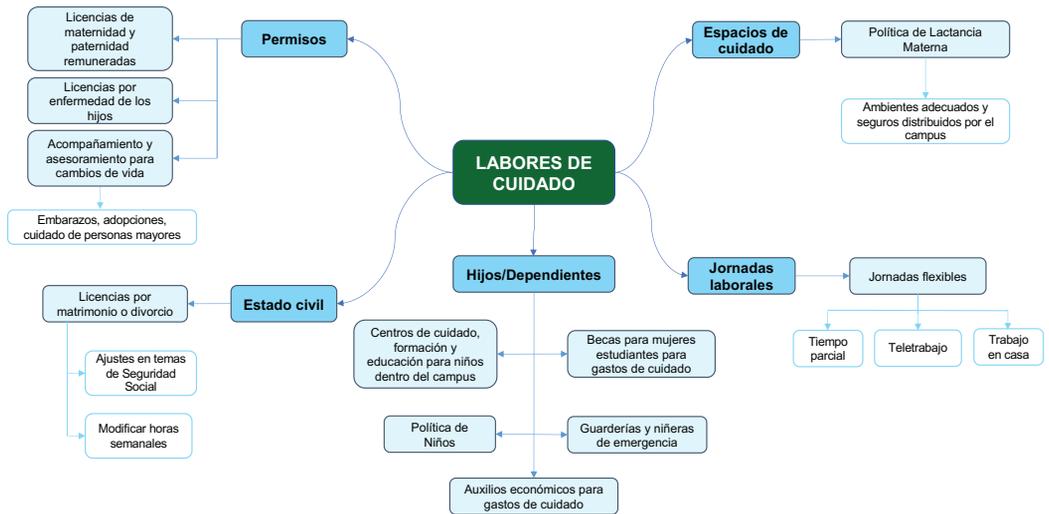
Sin embargo, las universidades revisadas avanzan en estrategias que integren las producciones realizadas por mujeres, para mujeres y sobre mujeres, a fin de crear bibliotecas feministas tanto de artículos como de tesis en los diferentes niveles de educación, con lo cual se busca documentar estos datos.

En este mismo sentido, las universidades revisadas hacen esfuerzos permanentes para lograr que la producción académica de las mujeres aumente, sin embargo, lo hacen desde el mérito, para tratar así de mantener condiciones de igualdad que lleven al acceso de todos por medio de concursos de ingreso, de ascenso y de becas. Aquí es importante resaltar que las instituciones implementan una serie de estrategias que buscan incentivar la investigación por parte de las mujeres, pero también crear espacios donde el género sea un objeto de estudio para contribuir al debate y la construcción de conocimiento.

Al revisar el tercer criterio, que tiene que ver con las becas que reciben las mujeres para ampliar su participación en la producción académica, los hallazgos son positivos, ya que las 16 universidades tienen iniciativas que conducen a mejorar el acceso igualitario por medio de becas para el ingreso a diferentes áreas del conocimiento como las STEM (science, technology, engineering, and mathematics), apoyo económico para mujeres investigadoras, capacitación específica en procesos investigativos para las becarias y, en el caso de la Universidad de Alicante, la construcción de indicadores para una distribución más equitativa de becas a nivel de doctorado y otorgamiento de *Honoris Causa*.

Labores de cuidado

FIGURA 7. ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA LABORES DE CUIDADO Y SUS RESPECTIVAS SUBCATEGORÍAS



Fuente: elaboración propia.

Al revisar las buenas prácticas relacionadas con las labores de cuidado (figura 7) se encuentra que se han dispuesto políticas específicas en lactancia materna, que plantean espacios adecuados y seguros para la lactancia y la extracción de leche, los cuales están ubicados en puntos estratégicos dentro del campus universitario. Así también, se proponen estrategias centradas en el cuidado de los niños/as y personas mayores, tales como permitir que los primeros puedan ingresar junto con su cuidador/a ya sea a los espacios de enseñanza como a los espacios laborales, en los casos que sea necesario, o contar con beneficios económicos que permitan costear los servicios de cuidado.

En ese sentido, con el objetivo de alivianar las cargas, se fortalecen los centros de cuidado,

educación y formación dentro de las instalaciones, para mayor comodidad de las personas que tienen otros a cargo de tal manera que esto permita equilibrar la vida laboral con la vida familiar; de esta manera, muchos de estos centros ofrecen tarifas preferenciales para que la comunidad universitaria pueda acceder más fácil a estas herramientas. También se plantea la posibilidad de modificar las jornadas de trabajo, en la medida que se pueda reducir o incrementar horas laborales según se requiera, u optar por otras modalidades como el teletrabajo o el trabajo a tiempo parcial, tal como se implementó a raíz de la emergencia sanitaria producida por el covid-19.

Además, se establece la importancia de contar con licencias de maternidad y de

paternidad remuneradas, y se reconoce la necesidad de poder acceder a licencias por motivos de enfermedad de hijos/as o personas mayores, dado que son factores que pueden afectar la productividad laboral debido a las posibles ausencias derivadas de la situación. También, se brindan facilidades para hacer modificaciones en aseguramiento en salud por temas de divorcio, aspecto que siempre recibe atención y acompañamiento profesional.

DISCUSIÓN

A partir de este ejercicio de *benchmarking* entre las 16 universidades seleccionadas a nivel mundial, se pudo identificar que se implementan numerosas acciones encaminadas a cerrar la brecha de género en la producción académica. Sin embargo, aún existen discusiones que es necesario librar para lograr resultados más contundentes y una medición más adecuada para cada una de las categorías de análisis que se plantearon para esta investigación.

En primer lugar, a pesar de tener contextos diferentes, muchas de las acciones apuntan a objetivos similares, esto quizá se debe al establecimiento de estándares internacionales que buscan crear una sociedad más justa y la incidencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las políticas y los lineamientos de las instituciones, que se basan en la influencia mundial de la Organización de Naciones Unidas desde la Unesco. Esta tendencia también se alimenta de la creación de leyes nacionales que obligan o buscan que las universidades cumplan con unos requisitos mínimos, algunos ejemplos que se pueden

mencionar son la Ley de Discriminación Sexual de 1984 (Cth) y la Ley de Discriminación de 1991 (ACT) de Australia (Oceanía), el Title IX of the US Education Amendments of 1972 de Estados Unidos (América del Norte), la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres de México (América Central), la Ley de paridad en Argentina (América del Sur). En este sentido, vale la pena preguntarse si se requiere mayor claridad en los lineamientos o la legislación nacional para que se implemente y se tenga en cuenta con mayor contundencia en cada institución.

En segundo lugar, algunos organismos han retomado esos lineamientos mundiales, regionales o nacionales para construir *rankings* y certificaciones que les permitan a las universidades irse midiendo en la consecución de esos objetivos en la cuestión de género. Esto contribuye de forma directa al mejoramiento de sus estrategias y políticas internas porque, al presentarse para ser tenidas en cuenta, reciben retroalimentación de expertos. Además, al final se presentan documentos que muestran las buenas prácticas que se adelantan para que funcionen como inspiración para las otras instituciones. Por otra parte, se fijan estándares relacionados con indicadores en el campo estructural desde la integración de la perspectiva de género en todo el funcionamiento (políticas, estrategias, procesos, etc.) y en el campo de las acciones afirmativas con la generación de intervenciones para las mujeres, con el objetivo de transformar su realidad en la organización (metas de género, buenas prácticas de maternidad, cierre de la brecha, etc.). Podría pensarse que estas mediciones facilitan el diagnóstico de las instituciones para que avancen en el cierre de la brecha.

En tercer lugar, todas las universidades revisadas cuentan con políticas de género que son implementadas tanto por las unidades de género como por las direcciones de talento humano, que definen las estrategias, los lineamientos, procesos y formatos para llegar al cumplimiento de las metas o los objetivos de las instituciones. Sin embargo, no se evidencia con claridad cómo realizan los seguimientos al cumplimiento de lo que allí está estipulado, no se mencionan cifras sobre la efectividad ni se muestran avances, salvo cuando se refiere a certificaciones o *rankings* en los que han participado. Por otra parte, en algunos casos estos documentos van encaminados a enumerar las acciones afirmativas, mas no dan cuenta de transformaciones reales de las universidades en el campo estructural.

En cuarto lugar, en lo referido a la producción académica, en las políticas no se encuentran de manera exacta referencias o acciones definidas para lograr el aumento de las investigaciones y publicaciones por parte de mujeres, pero se entiende que el conjunto de actividades que se implementan contribuye de manera notable para lograrlo. Medidas como, por ejemplo, el acceso a becas, sobre todo en programas de doctorado y carreras STEM (science, technology, engineering, and mathematics) para aumentar la presencia del género en estos espacios, combatir el techo de cristal para que más mujeres asciendan en sus carreras y obtengan salarios dignos, los auxilios económicos y apoyo para las labores de cuidado de personas dependientes, entre otros, buscan que las mujeres tengan más tiempo y oportunidad de aportar a la producción académica de las universidades donde

trabajan. Lo anterior tiene correspondencia con lo planteado en otras investigaciones en las que se resalta la necesidad de modificar las políticas de las universidades y los centros de investigación, de tal manera que se puedan conciliar las labores de cuidado con las actividades académicas, mediante el ofrecimiento de mayores y mejores alternativas para hacer frente a estas circunstancias, a fin de garantizar la igualdad de género en la investigación (Barragán y Guzmán, 2021; Pacheco, 2018; Undurraga *et al.*, 2021).

Sin embargo, no es evidente quiénes publican en mayor medida y en qué condiciones (autoría o coautoría). En este sentido, tampoco se logra definir con claridad qué indicadores de análisis se podrían establecer para obtener unos resultados más contundentes en esta categoría, ya que ni los *rankings*, ni las certificaciones ni las leyes nacionales revisadas tienen este como uno de sus criterios o dimensiones. En el caso colombiano, por ejemplo, que se cuenta con dos universidades en la lista, Universidad Nacional y Universidad Cooperativa, se deduce de lo publicado en el observatorio que la primera muestra un claro desbalance entre hombres y mujeres investigadoras, pero que la segunda está cerca de lograr la paridad; sería deseable contar con datos a nivel mundial que faciliten la realización de estos análisis.

En quinto lugar, en lo referente a las labores de cuidado, se encuentran avances significativos en el campo estructural o misional, y también en las acciones afirmativas, que reconocen que tener a cargo a otras personas puede ocasionar atrasos importantes en las carreras profesionales de los cuidadores, por lo cual se busca contribuir a generar condiciones

más favorables, tal como se menciona en otras investigaciones, en las cuales se hace énfasis en que no es posible la dedicación al 100% en la vida académica si también se tienen labores de cuidado asignadas (Deryugina *et al.*, 2021; Minello *et al.*, 2021; Pachecho, 2018). Por ello, las estrategias transversales establecidas en las universidades responden a estos retos como, por ejemplo, equilibrar la vida familiar con la vida laboral; los auxilios de cuidado, tanto económicos como de personal de cuidado; la creación de infraestructura apta para las labores asociadas a la maternidad; las becas para los hijos; los permisos especiales, entre otros.

En sexto lugar, es relevante mencionar que si bien se obtienen datos e información de las diferentes universidades, no existe información consolidada y unificada que facilite el cruce de resultados y análisis más profundos de lo que se ha llevado a cabo en la puesta en marcha de las distintas estrategias. Esto sin duda plantea un reto importante en materia de brechas de género a las universidades de las regiones, ya que la sistematización de los esfuerzos permite la gestión de conocimiento y los avances conjuntos.

En séptimo lugar, en los diferentes sitios web de las 16 universidades, en los informes y documentos consultados, la información que se encuentra compartida es cualitativa, se requiere mayor disponibilidad de los datos cuantitativos para contrastar lo dicho con los hechos que en realidad se evidencian, por ejemplo, número de becas otorgadas a mujeres, número de investigadoras, cantidad de la planta de empleados y porcentaje de mujeres, entre otros. Porque la mayoría de los planteamientos son interesantes y retadores, pero falta

la evidencia cuantitativa para poder determinar el impacto que están teniendo estas políticas y acciones afirmativas para la igualdad de género.

CONCLUSIONES

En las 16 instituciones de educación superior a nivel mundial que fueron analizadas en el presente documento se refleja que las transformaciones sociales y culturales de sus países las llevaron a diseñar e implementar políticas, estrategias o programas que dieran cuenta de su compromiso con la erradicación de las brechas, desigualdades y violencia de género para promocionar en el ambiente laboral y estudiantil relaciones más igualitarias y respetuosas entre quienes hacen parte de la comunidad universitaria.

Aunque la mayor cantidad de las universidades analizadas son públicas (10), se puede evidenciar en la información obtenida que no existen diferencias notorias en el tratamiento de las brechas de género, ya que todas adelantan estrategias enfocadas en temas de infraestructura, creación de políticas, inversiones económicas, generación de becas, entre otras.

En cuanto a las buenas prácticas relacionadas con la categoría género, resalta el hecho de que las situaciones de acoso y discriminación no pueden pasar por alto y minimizar su impacto tanto a nivel personal como colectivo. Por lo tanto, el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y seguimiento resultan fundamentales para aplicar las sanciones correspondientes, que busquen reducir la probabilidad de ocurrencia de estos comportamientos. En este sentido, se pretende así

crear espacios seguros y que brinden las mismas oportunidades para todas las personas.

De esta manera, cuando se abordan las labores de cuidado se resalta el papel fundamental que han venido adquiriendo los espacios de cuidado, formación y educación dirigidos a niños/as, personas dependientes o incluso mujeres lactantes, en la medida que permiten que actividades diarias y esenciales para el desarrollo se puedan incluir dentro de la vida laboral para que no se generen rupturas tan drásticas en las rutinas diarias. De esta manera, el contar con colegios, guarderías o salas de lactancia dentro de los campus universitarios y, sumado a esto, el tener a disposición el acompañamiento de profesionales especializados, brinda un mayor sentido de bienestar con respecto a los beneficios laborales que reciben las personas que tienen a otros seres humanos a cargo, lo cual se traduce en una mejor percepción de su ambiente de trabajo, con lo cual se esperaría un mejor desempeño y, por lo tanto, mayor dedicación a las actividades laborales. Además, el reconocimiento y la disposición de estos espacios demuestra los avances que se han tenido en este sentido y el cambio de paradigma con respecto a las labores de cuidado, en la medida que se empieza a transformar la visión de ser un aspecto de la vida privada únicamente y pasa a cobrar relevancia como aspecto social de atención prioritaria.

En materia de producción académica no hay de forma directa políticas o lineamientos establecidos en las universidades revisadas, lo que se evidencian son estrategias encaminadas a beneficios laborales, prevención de violencias, becas de investigación, capacitación y oportunidades de liderazgo que contribuyen

a que esta producción aumente por medio de cualificación (capacitación, formación y becas), tiempo (permisos, licencias y flexibilidad) y oportunidades (acceso, ascensos y auxilios); incluso en ciertas instituciones como la Australian National University y la Universidad de Estocolmo reconocen de manera abierta que las mujeres experimentan efectos negativos a largo plazo en sus carreras como resultado de los periodos de ausencia del trabajo para cuidar a los niños o personas dependientes. Ahora bien, las iniciativas están ligadas a los méritos de las personas y no en específico al género al cual pertenecen, por esta razón a los incentivos se accede por medio de concurso o a través del logro de resultados.

Con respecto a los *rankings*, se reconoce la existencia de diferentes iniciativas a nivel regional y mundial desarrolladas por organizaciones sin ánimo de lucro u organismos intergubernamentales que buscan, por medio de la medición y la competición, estimular la elaboración y puesta en marcha de políticas de género y, lo más importante, la demostración del impacto de estas. Por otra parte, es necesario contemplar una subcategoría que no se tuvo en cuenta en la metodología y es la de las certificaciones, que son distintas a los *rankings* y que buscan que las universidades sean auditadas para recibir sellos de bronce, plata y oro, según sus avances. Por último, es necesario mencionar que la libertad para someterse o no a estas revisiones con la que cuenta cada institución no permite hacer comparaciones de avances reales, ya que son muy pocas las que se someten. De todas las revisadas solo una cumplió con este punto, que es la Universidad Cooperativa de Colombia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, como complemento de la adopción de buenas prácticas universitarias, se identifica que los escenarios de discusión generan un insumo importante a la hora de diseñar planes o políticas concretos, en tal sentido, podrían adelantarse una mayor cantidad de escenarios académicos de cooperación y discusión, a fin de retomar las lecciones aprendidas de otras universidades y países, y hacer la implementación local mucho más efectiva.

Por último, para el abordaje de este análisis se contó con una limitación importante y es la ausencia de información cuantitativa. Como se mencionó, las cifras relacionadas con avances de la implementación de acciones no están disponibles en su mayoría al público en general, y las pocas que se encuentran presentan intervalos de tiempo largos, lo que hace que no coincidan con la realidad actual y se pueda profundizar en los hallazgos que pretende este estudio.

Finalmente, para futuras investigaciones se sugiere definir un periodo determinado, es decir, un año en particular, que puede ser el anterior –para el caso de esta investigación el 2021–, ya que de este modo se puede organizar la información con esa perspectiva, sobre todo en los aspectos cuantitativos, para hacer solicitudes a las universidades mencionando las fechas comprendidas a fin de que sea más sencillo para ellos encontrar y organizar la información que se va a compartir, ya que esta varía mucho de un año a otro. También porque los *rankings* y las certificaciones cambian según los años en los que fueron publicados, y ya que este es un insumo importante, es complejo obtener una trazabilidad de toda la historia de dicha publicación.

REFERENCIAS

- Acker, J. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. ILO. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_8_engl.pdf
- Aequales (2021). *Ranking PAR 2021. Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión*. <https://form.aequales.com/uploads/documents/un-rompecabezas-para-la-diversidad-equidad-e-inclusion-de-latinoamerica.pdf>
- American University of Beirut (2022). Sitio oficial. <https://www.aub.edu.lb/>
- Atenea (2021). Rompiendo techos de cristal, consolidando la paridad como principio democrático en Argentina: avances y desafíos pendientes. En <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/08/Atenea-Rompiendo-techos-de-cristal.pdf>
- Australian National University (2022). Sitio oficial. <https://www.anu.edu.au/>
- Barberá, T., Dema, C., Estelles-Miguel, S. y Devece, C. (2011). *La (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Barón, G. y Muñoz, J. (2016). Aciertos y fallas en la implementación de la Política de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá. *Papel Político*, 21 (1), 101-120. [dx.doi.org/10.11144/Javeriana.papo21-1.afip](https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo21-1.afip)
- Barragán, P. y Guzmán, A. (2021). Diferencia en la productividad académico-científica desde la perspectiva de género tras el covid-19 mediante un modelo de simulación. *Sociología y Tecnociencia*, 12 (1), 93-111. <https://doi.org/10.24197/st.1.2022.93-111>

- Bendels, M.H., Muller R., Brueggmann, D. y Gronenberg, D. A. (2018). Gender disparities in highquality research revealed by Nature Index journals. *PLoS ONE*, 13 (1), e0189136. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189136>
- Benhabib, S. (1992). *Gender, community and Postmodernism in contemporary ethics*. New York.
- Bocangel Weydert, G. y Bocangel Marín, G. (2018). Un sistema de benchmarking de eficacia educativa en la gestión de procesos universitarios. *Dialnet. Investigación y Postgrado*, 33 (2), 167-177
- Bogoya, D. (2022). Elementos de calidad de la educación superior en Colombia. Caso de estudios: instituciones técnicas e instituciones tecnológicas. <https://sites.google.com/a/unal.edu.co/danielbogoya/5-benchmarking-deuniversidades>
- Butler, J. (1990). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós. https://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Buttler.pdf
- Burquel, N. y Vught, F. (2010). Benchmarking in European Higher Education: A step beyond current quality models. *Tertiary Education and Management*, 16, 243-255. 10.1080/13583883.2010.497398.
- Calderón, D. (2010). *Brechas. El estado de la educación en México 2010*. Mexicanos Primero Visión 2030, A. C.
- Cepal (1997). *Informe Mujer y Desarrollo en América Latina y el Caribe*. Cepal. <https://hdl.handle.net/11362/16695>
- Cepal (2019). Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe. [Archivo PDF]. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019-10_repositorio_uso_del_tiempo_esp.pdf
- Connell, R. (2003). *Masculinidades*. UNAM. <http://www.eme.cl/wp-content/uploads/Libro-Masculinidades-RW-Connell.pdf>
- Combita, L. (2011). *Benchmarking de programas académicos de posgrado en administración y negocios de universidades en Estados Unidos y Latinoamérica, y los programas académicos de la Universidad EAN* [Tesis para obtener el título de Administrador de Empresas]. Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/509/CombitaLuis2011.pdf;jsessionid=65D3B8E35D2815A556871AA1D70FD704?sequence=2>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2020). Cuidado no remunerado en Colombia: brechas de género. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidadonoremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación de Colombia (DNP) (s. f.). *Economía del cuidado: revisión de literatura, hechos estilizados y políticas de cuidado*. DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/4.%20Documento%20Preliminar%20Econom%C3%ADa%20del%20Cuidado.pdf>
- Deryugina, T., Shurchkov, O. Y Stearns, J. (2021). COVID-19. Disruptions disproportionately affect female academics. *AEA Papers and Proceedings*, 111, 164-168. <https://doi.org/10.1257/pandp.20211017>
- Enago Academy (2020). *Efectos de COVID-19 en la producción académica y desigualdad de género en la ciencia*. Enago. <https://www.enago.com/es/academy/female-researchers-during-pandemic/>
- Flores, A. (2016). Políticas Públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado (Tesis Doctoral). Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset, Madrid.
- Foro Económico Mundial (2006). *Índice Global de la brecha de género*. Datosmacro. <https://datosmacro>

- cro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global
- Goetz, A. (2007). *Women as the new anti-corruption Force*. International Institute of Social Studies.
- Hemmings, B., Smith, E., Rushbrook, P. (2004). Factors differentiating between those academics who do and who do not publish refereed works. *Issues in Educational Research*, 14 (2), 156-166.
- Hutt, G. (2019). Mujer y trabajo, ¿cómo reducir la brecha salarial? Pontificia Universidad Católica de Chile, conferencia, Santiago de Chile 2019.
- Ingrassia, P. y Weidmann, M. (2020). Las huellas del discurso patriarcal en la prensa gráfica sanjuanina. Propuesta de análisis para los discursos sobre la mujer. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 28, 77-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=487464338005>
- Lagarde, M. (1999). *Democracia Genérica. Antología Latinoamericana y del Caribe: Mujer y Género Período 80-90* (vol. 1). UNAM.
- Marciniak, R. (2017). El “benchmarking” como herramienta de mejora de la calidad de la educación universitaria virtual. Ejemplo de una experiencia polaca. *Educación* [en línea], 53 (1), 171-07. <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/317276>
- Meynen, W. y Vargas, V. (1991). *Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*. Hegoa.
- Minello, A., Martucci, S. y Manzo, L. (2021). The pandemic and the academic mothers present hardships and future perspectives. *European Societies*, 23 (1), S82-S94. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690>
- Morrison, T. (1987). *Beloved*. <https://www.studocu.com/es/document/uned/genero-y-literatura-en-los-paises-de-habla-inglesa/beloved-libro-completo-pdf/2808091>
- Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología (2023). *Tablero Sexo y Ciencia*. OCyT. <https://capacidades.ocyt.org.co/>
- Olivares, C. (1997). Sistema de sexo/género. En *Glosario de términos de crítica literaria femenina* (pp. 84-88). El Colegio de México. <https://repositorio.colmex.mx/concern/books/m900nv17v?locale=es>
- Instituto de la Mujer Duranguense (2018)
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *El trabajo no remunerado del cuidado de la salud: una mirada desde la igualdad de género*. OPS. <https://cutt.ly/4LGL1ipZ>
- Pacheco, L. (2018). Académicas universitarias. El tiempo entre los libros y el cuidado. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 22 (2), 9-30.
- Pontificia Universidad Católica de Chile (2022). Proyecto InES de género: Acortar las brechas en la ciencia y la academia. <https://www.uc.cl/noticias/proyecto-ines-de-genero-acortar-las-brechas-en-la-ciencia-y-la-academia/>
- Pontificia Universidad Católica de Chile (2019). Comunidad UC reflexionó sobre la brecha salarial en Chile. <https://www.uc.cl/noticias/comunidad-uc-reflexiono-sobre-la-brecha-salarial-en-chile/>
- Ramos, C. (1997). *El concepto de género y su utilidad para el análisis histórico*, vol. II. La Aljaba.
- Risman, B. J. (2004). Gender as Social Structure. Theory wrestling with activism. *Gender & Society*, 18 (4), 429-450.
- Salvador, S. (2007). *Estudio comparativo de la “economía del cuidado” en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Red Internacional de Género y Comercio. <http://hdl.handle.net/10625/46702>
- Scarborough, W. y Risman, B. (2017). *Changes in the gender structure: Inequality at the individual, interactional, and macro dimensions*. University of

- Illinois at Chicago. Journal contribution. <https://hdl.handle.net/10027/22350>
- Scott, J. (2010). Género: ¿todavía una categoría útil para el análisis? *La manzana de la discordia*, 6 (1), 95-101.
- Sen, A. (1990). *Gender and Cooperative Conflicts*. UNU. <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/WP18.pdf>
- Silveria, Y., Cabeza, D. y Fernández, V. (2015). *Benchmarking* en la gestión de procesos universitarios: experiencia en universidades cubanas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69.
- Times Higher Education (THE) (2022). *Gender Equality: How Global Universities Are Performing* (Part 1). THE. <https://www.timeshighereducation.com/digital-editions/gender-equality-how-global-universities-are-performing-part-1>
- Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración. Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis. Revista Latinoamericana*, 20 (59), 12-38. <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>
- Universidad Cooperativa de Colombia (2022). Sitio oficial. <https://www.ucc.edu.co/>
- Universidad de Alicante (2017). Protocolo de atención para la identidad y a la expresión de género en la Universidad de Alicante. https://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=PROTOCOLO_ATENCION_IDENTIDAD_EXPRESION_GENERO.pdf
- Universidad de Alicante (2018-2020). III Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/0-documentos/planes-de-igualdad/plan-igualdad-ua-3.pdf>
- Universidad de Alicante (2020). Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres. <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/0-documentos/planes-de-igualdad/iv-informe-ua-web.pdf>
- Universidad de Guadalajara (2022). Sitio oficial. <https://www.udg.mx/>
- Universidad Nacional de Colombia (2012). Política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades. http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/acuerdo035.pdf
- Universidad Santiago de Chile (2022). Política de igualdad de género y diversidad. <https://pei.usach.cl/wp-content/uploads/2022/05/Pol%C3%81tica-de-Igualdad-de-Ge%C3%81nero-y-Diversidad.pdf>
- Universidad Tecnológica de Eindhoven (2021). Plan de igualdad de género. Países Bajos. https://assets.tue.nl/fileadmin/content/Our_University/About%20our%20university/Publications/Gender%20Equality%20Plan%202023%20september%202021.pdf
- University of Dartmouth (2022). Provisional Nondiscrimination and Anti-Harassment Policy and Resolution Procedures. <https://policies.dartmouth.edu/policy/provisional-nondiscrimination-and-anti-harassment-policy-and-resolution-procedures>
- University of Harvard (2020). Sexual and Gender-Based Harassment Policy. <https://oge.harvard.edu/policies>
- University of Stockholm (2021). Gender Equality Policy. <https://www.su.se/staff/organisation-governance/governing-documents-rules-and-regulations/gender-equality-equal-terms-and-broader-recruitment/gender-equality-policy-with-a-summary-of-stockholm-university-s-plan-for-increased-gender-equality-1.584912>
- University of Yale (2021). 9000 Yale University Policy Against Discrimination and Harassment. <https://your.yale.edu/policies-procedures/policies/9000-yale-university-policy-against-discrimination-and-harassment>