



# Orientaciones para la aplicación de Principios de Buenas Prácticas para la Igualdad y Equidad de Género en las agencias oficiales de calidad de la educación superior de Iberoamérica<sup>1</sup>

Mayo 2024

1. Antecedentes	2
2. Estado del arte de la relación entre género y calidad en la educación superior en países de referencia.	5
3. Análisis de certificaciones desarrolladas para instituciones públicas o instituciones de educación superior en materias de equidad de género	8
4. Diseño de promoción de la transversalización de igualdad y equidad de género en las certificaciones de agencias de educación superior	
5. Matriz dimensiones y orientaciones	14

---

<sup>1</sup> Este documento fue preparado por Erika Castillo Barrientos, Comisionada y vicepresidenta de la Comisión Nacional de Evaluación (CNA) de Chile, con el apoyo de Carolina Muñoz Rojas, Consultora y de Alonso Nuñez de la Secretaría Ejecutiva de la misma institución. Se agradece la revisión y comentarios de Sonia Muñoz, Directora de Acreditación de la CNA de Chile y de José Miguel Rodríguez García del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) de Costa Rica.



## 1. Antecedentes

El Sistema Iberoamericano de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SIACES) en su política de colaboración para la mejora de la Educación Superior a nivel de la región de Iberoamérica, propone la incorporación a sus Principios de Buenas Prácticas uno adicional que aborde aspectos transversales para el quehacer de las agencias oficiales de calidad en materias de igualdad y equidad de género.

Este acuerdo se enmarca en la reunión celebrada los días 3 y 4 de mayo 2023 en la ciudad de Santiago de Compostela, España, con motivo del VII Pleno ordinario del SIACES que indica: CNA-Chile presentará una propuesta de calidad orientado a abordar “Convivencia, género, diversidad e inclusión” y lo resuelto en el VIII Pleno ordinario del SIACES de los días 13 y 14 de diciembre de 2024 celebrado en Santiago de Chile, aprobando dicha propuesta base, enfocándola específicamente a materias de igualdad y equidad de género.

La calidad en las instituciones de educación, específicamente de educación superior, se considera como un elemento central que permite el logro y transformaciones promoviendo desarrollos de las disciplinas, comunidades epistémicas e innovaciones tecnológicas, así como también la apertura a planteamientos sociales y culturales que evolucionan permanentemente, lo que, en el marco de los elementos disciplinar y formativo, es válido también en los programas de grado y de postgrado.

La dimensión asociada a la formación, la investigación, la gestión académica y la gobernanza releva en los últimos 20 años aspectos sociales y culturales, así como los ambientes en que se educa, la participación en condiciones que permitan oportunidades para la comunidad en su conjunto, así como la seguridad psicológica de quienes participan de ellas. Superando de este modo la dimensión de desarrollo exclusivamente cognitivo. Esta visión se ha ido integrando como una cualidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) fortaleciendo su carácter inclusivo y que en general asocian a su identidad con la noción de justicia social.

Estos imperativos éticos tienen manifestaciones diversas en las instituciones según sus desarrollos, pero en los últimos años las demandas y necesidades del entorno, así como los organismos internacionales<sup>2</sup> han impulsado propuestas, acuerdos y consensos que son referentes en la materia, así como también existen ejemplos de marcos normativos y legales a nivel nacional y por tanto de carácter obligatorio<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Naciones Unidas (2015), Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ODS 4: Educación de Calidad; UNESCO (2019), Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025; CEPAL (2023), 45 años de Agenda Regional de Género.

<sup>3</sup> En el caso de Chile son ejemplos de ello: Ley 20.845 de inclusión escolar, que establece que el sistema educativo debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, agregando que en los establecimientos educacionales de propiedad o administración del Estado se promoverá la formación laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y la formación ciudadana de los estudiantes, a fin de fomentar su participación en la sociedad; Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; Ley N° 21.091 de Educación Superior que consagra, entre otros, el principio de respeto y promoción de los derechos humanos así como el principio de inclusión; Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales que declara entre sus principios la inclusión, Ley N° 21369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de



La **igualdad y equidad de género** se concibe como un aspecto cualitativo de una gobernanza en la educación superior. En ella, cada aspecto incide y se desarrolla de una forma diferente.

La convivencia se define según las cualidades de cada IES y sus proyectos educativos, pudiendo orientarse a la construcción de relaciones igualitarias e inclusivas, en el marco de la formación integral y ética de las personas. La educación inclusiva y equitativa es parte de los objetivos de desarrollo sostenible, y para la UNESCO es preciso distinguir entre equidad e igualdad, definiendo que la equidad es un proceso que se orienta al logro de la igualdad y la inclusión, la que, a su vez, refleja equidad<sup>4</sup>. La equidad en la educación “debe abarcar todas las formas de conocimiento y de expresión de la humanidad”<sup>5</sup>, en tanto la igualdad de género se define como la situación en la que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados<sup>6</sup>. La diversidad, por su parte, adquiere relevancia ante la heterogeneidad y diversidad de las sociedades, naturalmente expresada en las instituciones educativas. La inclusión educativa, entendida como el proceso orientado a garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes prestando especial atención a quienes están en situación de mayor exclusión o en riesgo de marginación<sup>7</sup>.

A nivel global, el Marco de Acción Educación 2030 reconoce que la igualdad de género está estrechamente relacionada con el derecho a la educación para todas las personas y que lograrla requiere un enfoque basado en derechos, que garantice no solo que la totalidad de la comunidad estudiantil tenga acceso a los distintos niveles de enseñanza y los curse con éxito, sino que adquiriera las mismas competencias en la educación y mediante ella<sup>8</sup>. Por su parte, la Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025 incluye como propósito “fortalecer los sistemas educativos para que generen transformación y promuevan la igualdad de género”<sup>9</sup>.

Estos elementos también son parte de la forma en que los organismos que garantizan la calidad se relacionan con las instituciones: por una parte, aplicando criterios específicos que orienten los procesos evaluativos y además como parte de los procesos de gestión y definición de las mismas instituciones.

---

la educación superior y establece vínculos con los procesos de aseguramiento de la calidad y la acreditación institucional de las IES.

<sup>4</sup> UNESCO (2020). Global Education Monitoring Report – Gender Report: A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education. Paris.

<sup>5</sup> UNESCO (2022). “Beyond Limits. New Ways to Reinvent Higher Education”. Working document for the World Higher Education Conference.

<sup>6</sup> IPE UNESCO (2023). Educación y Género, Panorama Regional.

<sup>7</sup> UNESCO (2020). Global Education Monitoring Report – Gender Report: A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education.

<sup>8</sup> Naciones Unidas (2017). Recomendación general núm. 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación.

<sup>9</sup> UNESCO (2019). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo – Informe sobre Género: Construyendo puentes para la igualdad de género.



Por ello, se propone incorporar como parte complementaria y guía orientadora y no vinculante de los Principios de Buenas Prácticas **para las agencias oficiales de calidad del espacio Iberoamericano del Conocimiento** en el cual SIACES busca ser activo partícipe de la promoción del debate y la reflexión en esta materia relevante en el concierto de los sistemas de educación superior y de aseguramiento de la calidad en la región iberoamericana. Se espera que sean la base en las cuales las agencias pueden proyectar su acción, tanto en su propio quehacer como en su relación con sus sistemas de educación superior, a saber:

Se dirige a las agencias acreditadoras pertenecientes formalmente a la Red SIACES, orientado a validar las políticas y prácticas en la gestión de las propias agencias, la generación de conocimiento o relevamiento de la igualdad y equidad de género en el ámbito de su quehacer y, si el contexto normativo lo permite en sus funciones, en el tipo de orientación que entrega a los respectivos sistemas de educación superior en cuanto a dicha materia.

Los Principios de Buenas Prácticas en Igualdad y Equidad de Género se propone sean incorporados al **mecanismo de validación de buenas prácticas de las agencias ante SIACES** de manera complementaria, orientadora y no vinculante. Las buenas prácticas en igualdad y equidad de género llevan consigo un mensaje desde las agencias evaluadoras con fines de acreditación a los sistemas de educación superior de sus países otorgando un rol destacado en esta materia que se incorporaría en los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad internos y externos. De esta forma, la igualdad y la equidad de género tributa a la calidad en la educación superior alineándose con el marco de los objetivos de desarrollo sostenible y a los desafíos actuales de la educación superior en Iberoamérica y el mundo.

Junto con ello, resulta importante vincular el trabajo de las agencias de SIACES con los avances en las materias de igualdad y equidad de género promovidas por la SEGIB, como un espacio contextual de acción, considerando los compromisos que ha asumido la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) para promover la igualdad de género, en el marco del Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos (OOIB), integrando un grupo de trabajo integrado por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB), el Organismo Internacional de la Juventud para Iberoamérica (OIJ), y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Desde 2015, el grupo trabaja de manera coordinada, para dar seguimiento al mandato de transversalización de la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano, mediante la puesta en marcha de acciones específicas para promover la institucionalización de las políticas de igualdad de género de los OOIB.

Estos nuevos principios serían de apoyo y permitiría y acompañar el proceso de validación de buenas prácticas considerando la igualdad y equidad de género en su acción. También contaría con el instrumental adecuado que permita un ejercicio analítico y evaluativo eficaz. El instrumental podrá incluir indicadores específicos, cautelando situarse en un nivel y área que respete las normativas particulares de cada país en estas materias.



El diseño propone en una primera etapa, un abordaje conceptual, estado del arte y esquema de diseño de elementos evaluables. Por lo anterior, el instrumental de apoyo deberá ser abordado en una etapa inmediatamente posterior.

La propuesta contiene los siguientes elementos:

1. Panorama de un estado del arte de la relación entre igualdad y equidad de género y calidad en la educación superior en países de referencia.
2. Análisis de certificaciones desarrolladas para instituciones públicas o instituciones de educación superior o unidades académicas den materia de igualdad y equidad de género que permitan proponer una visión sistémica que nutra la propuesta.
3. Diseño de instrumento orientador en base a una matriz, con sus fundamentos base, con dimensiones, criterios e indicadores para abordar la igualdad y equidad de género en las agencias de calidad de la educación superior, sean parte de su gestión interna como en las labores que realiza.

Estos tres elementos serán complementados con el estado de avance en las agencias a partir del cuadro global de experiencias, con base en la encuesta que aportará información relevante y permitirá contar con una línea de base que se denominará “ruta de la calidad, igualdad y equidad de género”.

## **2. Estado del arte de la relación entre igualdad y equidad de género y calidad en la educación superior en países de referencia.**

La relación entre igualdad y equidad de género con el aseguramiento de la calidad en general y en la educación superior en particular, han sido objeto de debate durante las últimas décadas. Por una parte, se han impulsado modelos, estándares y certificaciones que buscan avanzar en la igualdad y equidad de género en las organizaciones públicas y privadas, en el marco de los procesos de gestión de la calidad, incluyendo la estandarización por medio de normas nacionales e internacionales. Por otra parte, existe una mirada crítica respecto a la ausencia de materias de igualdad y equidad de género en los marcos conceptuales de garantía de la calidad en educación superior<sup>10</sup> y en particular de las agencias acreditadoras, en las cuales se requiere abordar la omisión del género en el marco del aseguramiento de la calidad y la selección y análisis de indicadores de desempeño con perspectiva de género, esto ante la importancia del trabajo evaluativo sensible en un contexto que así lo demanda<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Morley, L., 2005, 'Opportunity or exploitation? Women and quality assurance in higher education', *Gender and Education*, 17(4), pp. 411–29.

<sup>11</sup> Benito, E. y T. Verge (2020) Gendering higher education quality assurance: a matter of (e)quality, *Quality in Higher Education*, 26:3, 355-370.



La perspectiva de género apunta a la inclusión y al fomento de la diversidad, reconociendo que las experiencias y necesidades de las personas varían según su género y otras dimensiones de la identidad, tales como la raza, la etnia, la orientación sexual, la clase social y la discapacidad. La transversalización de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos busca garantizar que las políticas, programas y prácticas consideren y valoren la diversidad y promuevan la equidad para todos los grupos.

Junto con ello, se ha reconocido un potencial para impulsar cambios transformadores, cuando la agenda de aseguramiento de la calidad en la educación superior se abre a estas temáticas, trayendo nuevas oportunidades no sólo para las mujeres, sino también para otros grupos previamente marginados y silenciados<sup>12</sup>. Avanzar en el trabajo de calidad en materia de igualdad y equidad de género en las agencias acreditadoras, podría permitir que estas interactúen de mejor forma con partes interesadas externas relevantes en el ámbito de las políticas de igualdad y equidad de género en general y en la educación superior, así como en el avance de la agenda global de desarrollo<sup>13</sup>.

En agencias acreditadoras, se observa un desarrollo incipiente en materia de igualdad y equidad de género, y en de forma indirecta, en materias de equidad, diversidad e inclusión. Por ejemplo, en la **Agencia de Calidad del Sistema Universitario de Cataluña AQU Cataluña**, en el marco de avances legislativos nacionales como la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres se exige, entre otros aspectos, que los procesos de evaluación de la calidad incorporen perspectiva de género. Producto de ello, crea un grupo de trabajo compuesto tanto por personas con experticia en género como en aseguramiento de la calidad<sup>14</sup>.

Por su parte, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) de España ha dado un importante impulso al desarrollo de líneas de actuación en esta materia, de manera especialmente intensiva en los últimos cuatro años. Incorporada la perspectiva de género como una prioridad estratégica de la Agencia, se decide elaborar un diagnóstico en materia de igualdad de género, con el objetivo de analizar y actualizar todas las medidas que la Agencia venía ya aplicando, así como para identificar las necesidades en este terreno y para todos los niveles. Tomando como base este punto de partida, la Agencia cuenta ya con su propia Unidad de Igualdad, su Plan de Igualdad [1] y también con un nuevo Código Ético, que recoge los términos y valores para la actuación de la Agencia en este sentido. Respecto al plan de acción del año 2022, en alineación con los marcos normativos y regulatorios de referencia, considera seis ejes de actuación: 1) Medidas instrumentales para una transformación organizativa, 2) Sensibilización, formación y capacitación, 3) Condiciones de trabajo y desarrollo profesional, 4)

---

<sup>12</sup> Luke, C., 1997, 'Quality assurance and women in higher education', Higher Education 33(4), pp. 433–51.

<sup>13</sup> Benito, E. y T. Verge (2020) Gendering higher education quality assurance: a matter of (e)quality, Quality in Higher Education, 26:3, 355-370.

<sup>14</sup> Benito, E. y T. Verge (2020) Gendering higher education quality assurance: a matter of (e)quality, Quality in Higher Education, 26:3, 355-370.



Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, 5) Violencia contra las mujeres, 6) Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

Entre otras iniciativas, la **ANECA**[2] ha impulsado la paridad tanto en su equipo directivo, como en las comisiones y comités de evaluación; pero además, recientemente, en su nuevo programa de Acreditación Nacional para la evaluación del profesorado, ha decidido incorporar a una persona experta en enfoque de género, como miembro en cada comisión. Asimismo, la Agencia cuenta con resoluciones que definen medidas concretas para la evaluación curricular de los méritos de investigación y de docencia, entre otros, con el objetivo de garantizar que la igualdad, la conciliación y la inclusión, sean efectivas en las evaluaciones del profesorado universitario y del personal investigador.

Por otra parte, la **ANECA** recoge, analiza y publica sus datos desagregados por sexo y ha participado en la elaboración de varios informes, como el Análisis de la convocatoria piloto del sexenio de transferencia e innovación de 2018 con una perspectiva de género o el Estudio sobre la brecha salarial de Género en las universidades públicas españolas, junto al Ministerio de Universidades y la Conferencia de Rectores/-as de las Universidades Españolas (CRUE).

---

[1] ANECA (2022). Plan de Igualdad.

[2] ANECA (2021). ANECA por la equidad

En Suecia, la autoridad de educación superior **Swedish Higher Education Authority UKÄ**<sup>15</sup>, en el marco de las acciones gubernamentales para la igualdad de género, definió un plan de acción de género para el periodo 2016-2018, que incluyó medidas específicas de desarrollo de una estrategia de género en el sistema de aseguramiento de la calidad y mejorar la competencia de género de su personal. Desde fines de 2016 implementó un piloto de aseguramiento de calidad con perspectiva de igualdad de género, revisando procesos y evaluaciones, producto de ello desarrolló directrices para las IES y evaluadores sobre cómo evaluar con perspectiva de género, garantizando además equilibrio de género en paneles de evaluación y grupos a entrevistar.

En el caso de la **Comisión de Aseguramiento de la Calidad (CNA) de Chile**<sup>16</sup>, en el marco de la implementación de los nuevos criterios y estándares de acreditación, que dan lugar al nuevo modelo de evaluación a partir de octubre de 2023, se contempla para la acreditación de los subsistemas universitario y técnico profesional, un criterio sobre gestión de la convivencia, diversidad e inclusión con tres estándares a niveles de

---

<sup>15</sup> Benito, E. y T. Verge (2020) Gendering higher education quality assurance: a matter of (e)quality, *Quality in Higher Education*, 26:3, 355-370.

<sup>16</sup> Comisión Nacional de Acreditación (CNA) (2022). [Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario](#) y Comisión Nacional de Acreditación (CNA) (2022). [Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Técnico Profesional](#).



cumplimiento. El criterio evalúa que la institución de educación superior “promueva el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responda en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales”. En específico, en materia de igualdad de género, el estándar evalúa en el nivel básico que la IES cuente con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y recursos en función de ella; en el nivel avanzado que cuente con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos; y en el nivel de excelencia que las estrategias institucionales para la equidad de género permita evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.

En **Argentina**, la conformación de la **Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU)** ha registrado cambios en cuanto a la perspectiva de género, existiendo, desde el año 2023, paridad en la composición de su directorio. Paridad que se replica en el nivel de las Direcciones y coordinaciones.

Asimismo, se ha incorporado el criterio de equidad de género en las propuestas para la conformación de los comités de pares evaluadores.

Desde el año 2017, la Comisión ha incorporado a sus instrumentos de evaluación, consideraciones sobre esta problemática en las instituciones universitarias, observando los pares evaluadores en las evaluaciones institucionales si estas desarrollan políticas para promover la igualdad de género.

Adicionalmente, cabe señalar tres casos, que, si bien no consideran de forma explícita la igualdad o equidad de género en sus procesos internos y externos, abordan materias de equidad, diversidad e inclusión en torno al aseguramiento de la calidad de la educación superior en el ejercicio de sus funciones. **Middle State Commission on Higher Education**<sup>17</sup> de Estados Unidos en su décimo cuarta versión de estándares de acreditación, de julio 2023, ha considerado entre los cinco principios rectores la diversidad, equidad e inclusión. Señala que, a lo largo de los siete estándares, las instituciones deben reflexionar y compartir resultados sobre diversidad, equidad e inclusión en el contexto de su misión. Esto implica que, a lo largo de los estándares, las instituciones definen la diversidad, equidad e inclusión y los grupos a considerar y reflexionan sobre dicho principio.

**International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE)**<sup>18</sup> señala que la educación terciaria debe redefinirse de manera de promover la equidad y la inclusión mediante el reconocimiento de disposiciones diversas y flexibles más allá de la

---

<sup>17</sup> MSCHE (2023). [Standards for accreditation and requirements of affiliation, fourteenth edition](#)

<sup>18</sup> INQAAHE (2022). International Standards and Guidelines for Quality Assurance in Tertiary Education, 2022 edition.



educación. Dentro de los estándares considera que el proceso de revisión externa lo lleva a cabo un panel de expertos consistentes con las características de la institución bajo revisión, quienes pueden aportar desde diversas perspectivas, representando un equilibrio de diversidad, equidad e inclusión.

La **Comisión Nacional de Acreditación (CNA)** de Colombia, asume la diversidad de instituciones como un valor del sistema de educación superior colombiano, en aras de promover de manera efectiva la regionalización, equidad, inclusión y la interculturalidad. Define la equidad como “el criterio utilizado para valorar, atribuir y distribuir los derechos y obligaciones de los actores del Sistema Nacional de Acreditación, teniendo en cuenta las diferencias y necesidades de cada uno de los actores en función de sus méritos”.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, según lo dispuesto en el artículo 2.5.3.2.1.2 del Decreto 1075 de 2015, promueve a través de este sistema en las instituciones los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

En la actualización del modelo de acreditación sustentado por el Acuerdo 02 de 2020 y aprobado por el CESU en lo que corresponde a la acreditación de alta calidad, se contempla la equidad, diversidad e inclusión como principios y dentro de sus objetivos se señala que la acreditación es: “ser un instrumento a través del cual el Estado colombiano da fe pública de la alta calidad de las instituciones y de los programas académicos, en el contexto de las dinámicas globales de la educación superior, y que asume la diversidad de instituciones como un valor del sistema de educación superior colombiano, en aras de promover de manera efectiva la regionalización, equidad, inclusión y la inter y multiculturalidad.

En la evaluación de la alta calidad de instituciones, en el factor dos, sobre gobierno institucional y transparencia, define: “Una institución de alta calidad, de acuerdo con su naturaleza jurídica, identidad, misión, tipología y contexto, se reconoce por tener un gobierno que ofrece estabilidad institucional y que se ejerce a través de un sistema de normas, reglamentos, políticas, estrategias, decisiones, estructuras y procesos, dirigidos al servicio de los intereses generales y al cumplimiento de su misión y proyecto educativo institucional, o lo que haga sus veces, bajo criterios de ética, efectividad, calidad, integridad, transparencia, inclusión, equidad y participación de los miembros de la comunidad académica”. Así mismo, en la evaluación de programas, en el factor 11 sobre comunidad de estudiantes, se dice: “La institución deberá reconocer los derechos y deberes de sus estudiantes, aplicar las normas establecidas para tal fin, respetar y promover su participación en los órganos de gobierno y garantizar su ingreso y permanencia en el marco de políticas de equidad e inclusión que ofrezcan condiciones para la graduación en los tiempos establecidos en los planes de estudio, en todos los



lugares donde realiza labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con los distintos niveles de formación y modalidades. En las condiciones iniciales se hace mención “a demostrar la implementación del modelo de bienestar institucional en la comunidad académica que evidencie el compromiso con la diversidad, inclusión y equidad y, que genere condiciones para atender los requerimientos distintos a los resultantes de la dinámica académica”.

### **3. Análisis de certificaciones desarrolladas para instituciones públicas o instituciones de educación superior en materias de igualdad y equidad de género**

A nivel internacional, se reconocen dos tipos de certificaciones en materia de igualdad de género: algunas orientadas a promover la igualdad de género en las organizaciones públicas o privadas y otras enfocadas específicamente en instituciones de educación superior. Organismos internacionales como el PNUD han tenido un rol clave en el proceso, así como también organismos vinculados a las normas internacionales de calidad en el marco de su contribución al ODS 5 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, enfocado en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Respecto al primer grupo, en América Latina el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo cuenta con el **Sello PNUD para Instituciones Públicas y Privadas**, el cual ofrece una hoja de ruta a las instituciones para avanzar en la transversalización de género, es decir, para asegurar que este enfoque de igualdad se incorpore en sus políticas, prácticas, procesos y procedimientos. El proceso dura aproximadamente 24 meses y durante ese tiempo, el PNUD asesora y acompaña a las instituciones públicas o privadas para avanzar en 5 dimensiones: Planificación y gestión para la igualdad de género, Arquitectura y capacidades para la igualdad de género, Entornos laborales favorables para la igualdad de género, Participación, alianzas y rendición de cuentas, Resultados e impacto de género.

En Chile, la **norma chilena NCH3262/2021**<sup>19</sup> del Instituto Nacional de Normalización es de cumplimiento voluntario y establece requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el proceso las organizaciones identifican y visibilizan las brechas, barreras e inequidades de género presentes con el objetivo de generar acciones que apunten a su abordaje. Cuenta con 4 pasos: Compromiso de la Dirección y Conformación del Comité de Género, Diagnóstico organizacional con perspectiva de género, Diseño e implementación del Plan de Trabajo, Evaluación y certificación. Asociada a esta norma se encuentra el **Sello Igualdad y Conciliación**, un reconocimiento gubernamental otorgado por Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género de Chile (SernamEG) a todas aquellas organizaciones que hayan instalado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Familiar, Laboral y Personal, aprobando la NCH3262.

---

<sup>19</sup> SERNAMEG (2023). [Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal](#)



En Uruguay, existe desde 2011 el **Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG)**<sup>20</sup> una herramienta diseñada para promover la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones, tanto privadas como públicas, que busca transformar las estructuras laborales y la gestión de los recursos humanos por medio de acciones planificadas y procedimientos. Está inspirado en la estructura de normalización técnica (como las normas internacionales ISO 9000 de gestión de calidad y la norma de responsabilidad social empresarial SA 8000). Establece una serie de metas, en base a un diagnóstico inicial, que luego son auditadas y verificadas por un tercero y, de esa forma, las organizaciones pueden certificar las acciones o políticas que llevan adelante para incorporar la equidad de género. Cuenta con ocho ejes de implementación: 1. Compromiso con la equidad de género, 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género, 3. Modos de entrada a la organización, cargos, funciones, y competencias, 4. Sistema de remuneraciones, 5. Capacitaciones y oportunidades de desarrollo, 6. Corresponsabilidad social, 7. Comunicación y responsabilidad social, 8. Revisión y evaluación por la dirección.

A nivel regional, el Modelo ha integrado desde el comienzo, la Comunidad de “Sellos de Igualdad de Género”, dentro de la órbita del Área de Género del Centro Regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para América Latina y el Caribe, junto con más de diez países de la región. Esta comunidad constituye una instancia para promover la cooperación sur-sur, intercambiar conocimientos, buenas prácticas y herramientas que faciliten la implementación de políticas de igualdad en organizaciones latinoamericanas.

En Costa Rica en 2013 se impulsa la **Norma Nacional INTE G:38 de Sistema de Gestión para la Igualdad de Género**, bajo el Sistema Nacional para la Calidad, institucionalizando los procedimientos y los órganos encargados de otorgar el **Sello de Igualdad de Género** como reconocimiento a aquellas empresas e instituciones públicas que se certifican en la misma. Se vincula con su implementación el INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres) y contó con el apoyo del PNUD.

A nivel global, la Organización Internacional de Normalización (ISO) se encuentra desarrollando desde 2018 la **Norma Internacional sobre Igualdad de Género (ISO 53800)**<sup>21</sup>, con el objetivo de proporcionar orientación técnica sobre cómo promover e implementar la igualdad de derechos para hombres y mujeres dentro de una organización. Se espera su publicación durante 2024. Incluye una serie de principios y prácticas recomendadas, entre ellas: Liderazgo comprometido, Igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, Cultura inclusiva, Comunicación efectiva, Recursos humanos, Análisis de género, Monitoreo y evaluación.

---

<sup>20</sup> ONU Mujeres e INMujeres (2021) Modelo de gestión de calidad con equidad de género: Experiencias y aprendizajes compartidos luego de una década de trayectoria.

<sup>21</sup> Organización Internacional de Normalización (ISO). ISO/DIS 53800 [Guidelines for promotion and implementation of gender equality and women's empowerment](#)



Respecto al segundo grupo, vinculado a sellos específicos para Instituciones de Educación Superior, se identifican algunas iniciativas. El **Sello PNUD para Universidades**<sup>22</sup> lo implementa la oficina de PNUD en Chile desde 2022 en fase piloto. El proceso de implementación es similar al sello de instituciones públicas y cuenta con 5 dimensiones: Planificación y gestión para la igualdad de género, Arquitectura y capacidades para la igualdad de género, Entornos laborales favorables para la igualdad de género, Participación, alianzas y rendición de cuentas, Resultados e impacto de la producción de conocimiento. Previamente, hubo una experiencia específica con la Universidad de Chile en convenio con el PNUD, denominado **Sello Genera Igualdad**<sup>23</sup>, que se define como un Modelo de certificación universitaria en estándares de igualdad de género interno de la universidad. Abarcó ocho dimensiones de trabajo: Formación, docencia y aprendizaje; Investigación, desarrollo, innovación y creación artística; Comunicación, extensión y vinculación con el medio; Participación y representación en la academia; Género y trabajo; Acoso sexual y violencia de género; Corresponsabilidad social en el cuidado; Institucionalización de género.

A nivel global, la **Carta Athena Swan**<sup>24</sup> que surge en el 2005 como un marco para apoyar y transformar la igualdad de género dentro de la educación superior (HE) y la investigación. Su foco es promover y reconocer el compromiso con el avance de las carreras de las mujeres en el empleo en ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y medicina (STEMM), se está utilizando ahora en todo el mundo para abordar la igualdad de género de manera más amplia, y no solo las barreras a la progresión que afectan a las mujeres. Se ha vinculado al **Premio Athena Swan**. La primera expansión fuera del Reino Unido tuvo lugar en 2015, en Irlanda (Athena Swan Ireland) y desde entonces, el marco se ha adaptado para su uso fuera de Europa, con marcos establecidos en Australia (SAGE-Athena SWAN), los EE. UU. (SEA-Change) y Canadá (DIMENSIONS). La carta abarca roles académicos en STEMM, funciones profesionales y de apoyo, personal y estudiantes trans, en relación con: representación, progresión de estudiantes, carrera académica y el entorno de trabajo para todo el personal.

---

<sup>22</sup> PNUD (2023). [Sello de Género PNUD para universidades](#)

<sup>23</sup> Universidad de Chile (2023). [Sello Genera Igualdad](#), Certificación en estándares de igualdad de género.

<sup>24</sup> Advance HE (2022). [Athena Swan Charter](#)



#### **4. Promoción de la igualdad y equidad de género en los procesos de validación de las buenas prácticas de las agencias de aseguramiento de la calidad.**

Dada la necesidad de avanzar en materia de igualdad y equidad de género en las agencias acreditadoras del espacio iberoamericano, ante los desafíos globales actuales en materia de calidad, del sistema educativo en general y del sistema de educación superior en particular, se propone un esquema que permita promover los procesos de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de los organismos garantes de la calidad en la educación superior.

Para efectos conceptuales y propender a un entendimiento base común entenderemos, a grandes líneas que el enfoque de género apunta al paradigma de la gestión. Para el caso de la igualdad y equidad de género es la decisión institucional en la gestión que propone superar brechas y garantizar oportunidades. Finalmente la igualdad de género es la meta a lograr.

Sobre la base de las dimensiones abordadas por las experiencias existentes, se proponen cuatro dimensiones de trabajo:

**1. Gestión interna para la igualdad y equidad de género**, que considera planificación y seguimiento estratégico de las agencias en materia de igualdad y equidad de género y gestión de personas con dos focos: relaciones laborales y conciliación y corresponsabilidad en materia de cuidados.

**2. Capacidades para la igualdad y equidad de género**, que considera el desarrollo de capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género en el quehacer de las agencias, considerando las competencias de su personal, reflejadas en los perfiles de cargo, las responsabilidades de transversalización (entre otros), así como la conformación de unidades especializadas con foco en la transversalización del enfoque de género en las agencias y en los procesos de aseguramiento de la calidad.

**3. Relaciones y alianzas externas**, que considera los vínculos con organismos internacionales, ya sea para la igualdad y equidad de género o en torno a la agenda de desarrollo, así como también la articulación de redes con otras agencias acreditadoras y organismos públicos relevantes para la igualdad y equidad de género y en la Educación Superior. Se considera también en esta dimensión la divulgación de buenas prácticas y la generación de información e investigación.

**4. Promoción de la igualdad y equidad de género en la ESUP**, que considera la relación con las Instituciones de Educación Superior, los y las pares evaluadores, así como la integración del enfoque de género en los criterios de evaluación de forma transversal o por medio de criterios específicos conforme a los marcos y normativas nacionales para el aseguramiento de la calidad en la Educación Superior de cada país.



Para cada dimensión se propone una serie de orientaciones específicos para las agencias, junto con una propuesta de metas que sean la base para la formulación de indicadores. Las cuatro dimensiones se resumen y articulan en el diagrama 1 y 2, se detallan en la matriz 1 a continuación.



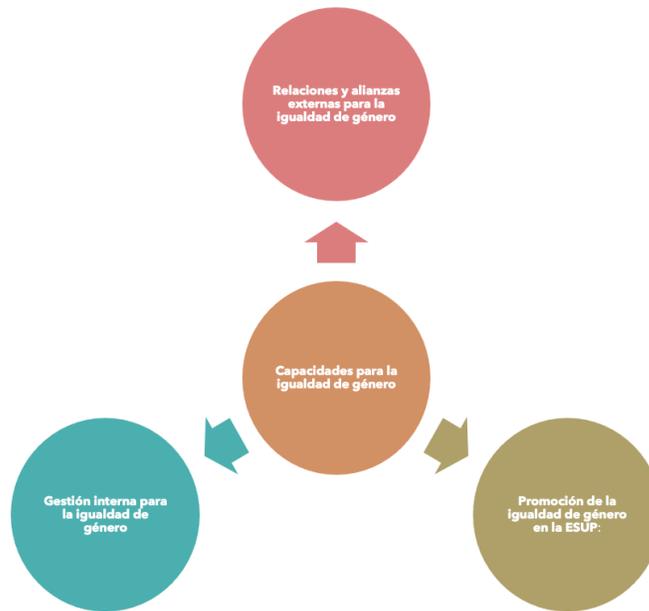
**Diagrama 1: Dimensiones para la igualdad de género en las agencias acreditadoras (SIACES Género)**



Se propone que tres dimensiones se articulen con la primera, esto es **capacidades para la igualdad de género** como la dimensión base que permite el avance en las otras tres dimensiones. Se fundamenta en que las capacidades para la igualdad y equidad de género permiten la transversalización del enfoque de género en los distintos ámbitos del quehacer de las agencias, esto es su gestión interna, sus relaciones y alianzas externas, y su rol en la promoción de la igualdad de género en los marcos de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior.



**Diagrama 2: Articulación de dimensiones (SIACES Género)**





## 5. Matriz 1: Dimensiones y orientaciones

Dimensión	Descriptor	Orientaciones	Metas/Indicadores
<b>1. Capacidades para la igualdad y equidad de género.</b>	<p>Desarrollo de capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género en el quehacer de las agencias, considerando las competencias de su personal, reflejadas en los perfiles de cargo, las responsabilidades de transversalización (entre otros), así como la conformación de unidades especializadas con foco en la transversalización del enfoque de género en las agencias y en los procesos de aseguramiento de la calidad.</p>	<p>La agencia cuenta con un plan institucional con definiciones para transversalizar el enfoque de género en la gestión interna y los procesos de aseguramiento de calidad a su cargo, definiendo su mecanismo de evaluación y seguimiento.</p> <p>La agencia cuenta con un programa de formación sobre igualdad de género para su equipo interno de trabajo, incluyendo equipos directivos, para implementar el plan institucional de transversalización.</p> <p>La agencia cuenta con una estructura responsable y con un ámbito de competencias claras para hacerse cargo de la transversalización de género dentro de los procesos institucionales, con personal suficiente, plan de trabajo y presupuesto asignado.</p> <p>Los perfiles de cargo del personal de la agencia incorporan competencias requeridas y funciones vinculadas con la perspectiva de género.</p>	<p>Plan institucional sobre igualdad de género aprobado e implementado.</p> <p>Mecanismo de seguimiento y/o evaluación diseñado e implementado.</p> <p>Programa de formación implementado y/o número de personas que participa y aprueba instancias de formación para la igualdad de género.</p> <p>Estructura organizacional responsable con modelo de gestión implementada (aprobada, con equipo, plan de trabajo y presupuesto asociado)</p> <p>Perfiles de cargo que incorporan conocimientos técnicos específicos en cuanto a formación, capacitación o especialización, competencias y responsabilidades en temas de igualdad de género, actualizados e implementados.</p> <p>Todo otro tipo de instrumento, evidencia, reporte o similares que la agencia considere pertinente.</p>



<b>2. Gestión interna para la igualdad y equidad de género</b>	Planificación y seguimiento estratégico de las agencias en materia de igualdad de género y gestión de personas con foco en desarrollo organizacional, considerando procesos de: Reclutamiento y selección y contratación, relaciones laborales y conciliación y corresponsabilidad en materia de cuidados.	La planificación institucional de la agencia incluye en sus objetivos la perspectiva de género. La agencia cuenta con un diagnóstico de barreras y brechas de género en la gestión interna, incluyendo necesidades de conciliación y corresponsabilidad. La agencia cuenta con una definición interna respecto a la conciliación vida laboral, familiar y personal. La agencia cuenta con una política, plan o mecanismo institucional para prevenir y abordar acoso sexual, violencia y discriminación de género. La agencia cuenta con un programa de formación sobre igualdad de género para la gestión interna de su equipo de trabajo, incluyendo equipos directivos. La agencia cuenta con procesos de reclutamiento con perspectiva de género y selección y contratación no discriminatoria, garantizando igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona.	Documentos de planificación estratégica institucional incluye objetivos, lineamientos, metas o indicadores sobre igualdad de género. Diagnóstico implementado, considerando: participación de hombres y mujeres en su dotación de personal, distribución horizontal (según área o departamento), distribución vertical (según nivel de responsabilidad), cuantificación de Brecha de género en puestos directivos y de toma de decisión, distribución del personal según tipo de contrato y tipo de jornada, licencias remuneradas (de maternidad y paternidad), licencias no remuneradas, flexibilidad en el espacio y el tiempo. Definiciones institucionales (políticas, planes o mecanismos) para abordar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Definiciones institucionales (políticas, planes o mecanismos) para abordar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Definiciones institucionales para los procesos de reclutamiento, selección y contratación. Todo otro tipo de instrumento, evidencia, reporte o similares que la agencia considere pertinente.
--	--	--	--



<b>3. Relaciones y alianzas externas,</b>	Vínculos con organismos internacionales, ya sea para la igualdad y equidad de género o en torno a la agenda de desarrollo, así como también la articulación de redes con otras agencias acreditadoras y organismos públicos relevantes para la igualdad de género y en la Educación Superior. Se considera también en esta dimensión la divulgación de buenas prácticas y la generación de información e investigación.	La agencia impulsa convenios de colaboración con organismos internacionales en torno a la agenda de igualdad de género a nivel iberoamericano o global. La agencia impulsa convenios de colaboración y articulación de redes con otras agencias acreditadoras. La agencia impulsa convenios o participa de instancias de colaboración con organismos públicos relevantes para la igualdad de género y en la Educación Superior. La agencia identifica e impulsa la divulgación de buenas prácticas, así como la generación de información e investigación para la igualdad de género en la educación superior.	Convenios aprobados e implementados con organismos internacionales en torno a la igualdad de género. Convenios aprobados e implementados con otras agencias acreditadoras o redes de agencias acreditadoras en torno a la igualdad de género. Convenios aprobados o participación en instancias de colaboración con organismos públicos relevantes para la igualdad de género y en la Educación Superior. Productos (documentos, convocatorias, seminarios, estudios, publicaciones) institucionales desarrollados para la divulgación de buenas prácticas y la generación de información e investigación para la igualdad de género en la educación superior. Todo otro tipo de instrumento, evidencia, reporte o similares que la agencia considere pertinente.
---	---	--	---



<b>4. Promoción de la igualdad y equidad de género en la ESUP</b>	Relación con las Instituciones de Educación Superior, los y las pares evaluadores, así como la integración del enfoque de género en los criterios de evaluación de forma transversal o por medio de criterios específicos conforme a los marcos y normativas nacionales para el aseguramiento de la calidad en la Educación Superior de cada país.	La agencia promueve la igualdad de género con las Instituciones de Educación Superior por medio de seminarios, encuentros u otras actividades de promoción. La agencia promueve la integración del enfoque de género en los criterios de evaluación de forma transversal o por medio de criterios específicos conforme a los marcos y normativas nacionales para el aseguramiento de la calidad en la Educación Superior de cada país. La agencia desarrolla un programa de formación permanente y con objetivos claros sobre igualdad de género para pares o equipos evaluadores.	Seminarios nacionales o internacionales sobre igualdad de género en la educación superior impulsados por la agencia. Documentos institucionales que orienten la integración del enfoque de género en los criterios y/o procesos de aseguramiento de la calidad. Programa de formación de pares o equipos evaluadores implementado. Todo otro tipo de instrumento, evidencia, reporte o similares que la agencia considere pertinente.
---	--	--	--