

# **Estrategias para la promoción de una academia digna y feminista en las ciencias sociales**



**RED FEMINISTA**  
DE LAS CIENCIAS SOCIALES

Enero 2023  
Red Feminista de las Ciencias Sociales

# Presentación

## ¿Qué es la Red Feminista de las Ciencias Sociales?

Somos una red feminista autogestionada de personas que trabajan en las ciencias sociales. Nacimos el 12 de marzo de 2021, luego de una reunión autoconvocada entre cuatro mujeres, en la que discutimos la necesidad de crear una red de apoyo y colaboración para visibilizar y promover el trabajo de mujeres, disidencias y personas indígenas científicas sociales que trabajan en la academia chilena<sup>1</sup>. En la actualidad la Red está compuesta por 206 personas que provienen de todas las regiones del país.

El objetivo de la Red es contribuir a reducir tanto la desigualdad de género como la competitividad y precarización en los espacios de investigación de las ciencias sociales. Actualmente, nuestro trabajo se organiza en siete ejes:

1. **Visibilización del trabajo** de personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y personas indígenas, desde una perspectiva feminista, en las ciencias sociales.
2. **Promoción de espacios de colaboración y apoyo** de personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y personas indígenas que trabajan en las ciencias sociales.
3. **Promoción de espacios de autoformación** entre personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y personas indígenas, en las ciencias sociales.
4. **Promoción de estrategias de cuidado** de las personas que trabajan en las ciencias sociales, especialmente de personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y personas indígenas.
5. **Problematización de los actuales criterios de productividad académica** en las ciencias sociales y de lo que se considera conocimiento válido.
6. **Visibilización y cuestionamiento de las desigualdades estructurales**, particularmente las brechas de género, en la investigación realizada en las ciencias sociales.
7. **Denuncia de prácticas de abuso de poder y violencia de género** en espacios académicos.

---

<sup>1</sup> Como Red consideramos que pueden existir otros aspectos que también generan discriminación o marginalización de ciertos grupos. Es importante destacar la relevancia de incorporar una visión interseccional de estos conceptos, además de que estos son distintos según la situación y el caso en que se enmarcan.

Buscamos ser un espacio crítico-constructivo del mundo académico y nuestra estructura de organización es flexible y horizontal, adecuándose a las solicitudes y necesidades de las personas que integran la Red. Aspiramos a crear un espacio de cooperación inclusivo y plural, donde las diferencias de género, edad, lugar de residencia, pertenencia étnica y orientación sexual, no sean un obstáculo para la participación en la Red. Al contrario, buscamos potenciar y visibilizar a todas las personas por igual.

## **Objetivo y contenidos del documento**

En este documento, proponemos estrategias para promover una academia digna y feminista en las ciencias sociales, es decir, que garantice la igualdad de género como derecho humano fundamental y como eje transversal en la producción de conocimiento y acceso a este. Estas propuestas son producto de un trabajo colaborativo interno en la Red, que ha sido abierto a todas las personas que participan de ésta. Además, las propuestas se han construido a partir de la revisión bibliográfica de investigaciones sobre la academia y las ciencias sociales en Chile hoy. Al final del documento se detallan las referencias utilizadas.

El documento asume una perspectiva de feminismo decolonial e interseccional según la cual la exclusión es una situación compleja que no sólo se relaciona a condiciones como el género, la clase social o la etnicidad por sí solas, sino que es una situación de desventaja estructural resultante de la articulación entre estas condiciones. Dicho de otro modo, factores de discriminación como el género, la clase social o la etnicidad no operan de forma independiente sino interrelacionada. Por lo tanto, comprendemos que construir una academia digna y feminista en las ciencias sociales implica mejorar la inclusión y condiciones laborales de personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y personas indígenas. Construir una academia digna y feminista también implica democratizar el acceso al conocimiento, facilitando que este sea de utilidad para las comunidades involucradas en su producción y potencialmente impactadas por él, así como para otros grupos fuera de la academia que suelen no beneficiarse de la investigación.

Esperamos que este texto sirva a modo de propuesta de acciones que puedan ayudar a cualquier entidad académica a potenciar un ambiente de trabajo que incluya una perspectiva feminista en sus prácticas. Otro potencial uso es como material en cursos de las ciencias sociales que tematizan el género. Es un aporte abierto a la comunidad para generar reflexiones y, ojalá, prácticas concretas que contribuyan a promover una academia feminista.

Durante el segundo semestre del 2021 y el primer semestre del 2022, desarrollamos diversas actividades de autoformación y discusión sobre cómo podría ser una

academia feminista y, por el contrario, cuáles son las actuales prácticas que contribuyen a perpetuar lógicas de competitividad, exclusión y precarización en las ciencias sociales, contribuyendo a la marginalización principalmente de mujeres, disidencias y personas indígenas, entre otras. Ejemplo de estas iniciativas son los libros de Relatos Anónimos en 100 Palabras: “Academia Feminista Imaginada” y “Prácticas Feministas en la Academia”. Además desarrollamos videos con Wikimedia Chile para la “Visibilización de Biografías de Mujeres Científicas”, también difundimos permanente el trabajo académico de personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, y además realizamos Talleres de Autoformación, entre otras acciones (para más información, pueden consultar: [www.redfeministaccss.com](http://www.redfeministaccss.com)).

Este documento expone cuatro *ejes* de acción que como Red creemos son clave para avanzar hacia una producción del conocimiento en las ciencias sociales desde una perspectiva feminista. Cada uno de estos ejes aglutina *principios* que creemos deben ser resguardados y se especifican *estrategias* concretas para la puesta en práctica de dichos principios. Ponemos este material a disposición de entidades universitarias y organizaciones de investigación para los usos que estimen convenientes y les alentamos a difundirlo<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Para citar este documento: Red Feminista de las Ciencias Sociales (2022). *Estrategias para la promoción de una academia digna y feminista en las ciencias sociales*. Documento para entidades universitarias y organizaciones de investigación. Santiago, Chile.

# Estrategias para la promoción de una academia digna y feminista en las ciencias sociales

Las estrategias que proponemos han sido organizadas en cuatro ejes que como Red consideramos fundamentales de garantizar en la investigación en ciencias sociales:

- Equidad y justicia en la producción del conocimiento.
- Trabajo decente en la producción de conocimiento.
- Un ambiente laboral libre de acoso.
- Democratización del acceso al conocimiento.

A continuación se detalla en qué consiste cada uno de estos ejes, los principios que involucran y ejemplos de estrategias para llevarlos a la práctica.

## I. Equidad y justicia en la producción del conocimiento

Las entidades universitarias, organizaciones y agencias del Estado encargadas de las políticas de ciencia y tecnología (como el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID) deben contribuir a terminar con las desigualdades (por ejemplo, brechas de género, clase, territoriales y étnicas) en la actividad académica. Esto implica establecer mecanismos que aseguren la participación de sujetos y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y comunidades indígenas.

Es necesario velar por el cumplimiento de los siguientes principios:

1. Apoyar la **descentralización en la asignación de los fondos de investigación**, a fin de propiciar una distribución equitativa de estos a lo largo del territorio nacional y entre centros de investigación.
2. **Promover la representatividad de la diversidad social** (por ejemplo, en términos de género, clase social, territoriales, etnicidad, discapacidad, nacionalidades, entre otros) de las personas que habitan el territorio chileno en los cuerpos profesionales que desarrollan investigación.
3. **Asegurar la paridad de género** en los espacios de producción, distribución y difusión del conocimiento.

Ejemplos de **estrategias** a desarrollar:

- Implementar mecanismos que promuevan la diversidad social de los cuerpos académicos, como paridad de género, en la creación de comités de Diversidad,

Equidad e Igualdad en las entidades involucradas en la producción del conocimiento.

- Definir incentivos institucionales para que los equipos de investigación sean conformados con criterios de paridad en términos de género, territorio, edad, etnicidad y (dis)capacidad, entre otros aspectos.
- Revisar y reflexionar críticamente sobre si existe una feminización de cierto tipo de trabajos. Por ejemplo, evitar que la mayoría de las tareas asignadas a hombres sean de índole creativa y que las mujeres se dediquen sobre todo a tareas administrativas.
- Promover que puestos de liderazgo en la academia sean ocupados con un criterio de paridad de género.
- Incentivar que la divulgación académica y las autorías de los artículos académicos se realicen con un criterio de paridad de género (ejemplo: mujeres como primeras autoras), cuando corresponda.
- Establecer mecanismos institucionales para la difusión del trabajo de académicas mujeres y de personas que por su posición académica tienen menor visibilidad. Esto puede realizarse, por ejemplo, a través de publicaciones periódicas en las redes sociales de la institución.
- Desarrollar cursos centrados en la temática de género y la visibilización del trabajo de mujeres científicas, como parte de los cursos obligatorios de las mallas curriculares según escuela. Además de ello, promover que todos los cursos incluyan lecturas del trabajo de autoras mujeres en las referencias asignadas para leer.
- Organizar simposios y conversatorios que tengan como eje principal la problemática de género en las facultades de ciencias sociales.
- Asegurar paridad de género en los concursos de fondos tanto externos como internos, en la medida en que corresponda.

## II. Trabajo decente en la producción de conocimiento

Las entidades universitarias, organizaciones de investigación y agencias del Estado encargadas de las políticas de ciencia y tecnología deben asegurar condiciones laborales dignas en el mundo de la investigación, promoviendo el apoyo y cuidado de la salud física y mental de las y los trabajadores. Esto es particularmente clave en relación a quienes tienen labores de cuidado y/o se encuentran en situaciones laborales de mayor vulnerabilidad, como suele ser el caso de quienes trabajan en posiciones de asistentes de investigación y a honorarios.

Es necesario velar por el cumplimiento de los siguientes principios:

1. **Garantizar condiciones laborales** que incluyan términos de acceso a seguridad social, y la priorización de trabajos con contratos antes que boletas.
2. Establecer indicadores de **evaluación del progreso del aparato científico que consideren las circunstancias vitales de las personas investigadoras**, las cuales pueden afectar su productividad laboral (por ejemplo, menor productividad por circunstancias de salud y labores de cuidado).
3. Garantizar condiciones de trabajo que permitan el **desarrollo decente de las personas que integran los espacios de producción y enseñanza de conocimiento**, mediante la definición de cargas horarias, salarios y condiciones contractuales que sean compatibles con labores de cuidado, formación, expansión cultural, ocio y participación social.
4. **Garantizar que los diversos roles dentro de los procesos de producción de conocimiento**, como las labores administrativas, asistencia técnica, de levantamiento de información y análisis, así como las de diseño, interpretación y difusión académica, **sean valorados en función de su aporte a dicho proceso**, asegurando el respeto por el carácter colectivo de la generación de conocimientos.
5. **Asegurar el derecho a la libertad de cátedra y de investigación** al resguardar el respeto de los derechos humanos. Además de ello, la libertad de cátedra en ningún caso puede amparar discursos de odio.
6. **Abandonar prácticas de liderazgo patriarcales** basados en la competencia que refuerzan jerarquías, humillaciones públicas y violencias encubiertas en el trato con las personas “subalternas”.

Ejemplos de **estrategias** a desarrollar:

- Reservar fondos del presupuesto de la universidad, organización o institución, para ítems de autocuidado. En el caso de investigaciones, debido a que los

fondos son menores, se propone que las personas a cargo consideren esta opción de ser posible.

- Establecer mecanismos institucionales para que el derecho a los tiempos de descanso se respete, como no enviar correos electrónicos y no hacer llamadas telefónicas fuera del horario laboral. Establecer como medio de contacto principal con las y los investigadores su correo electrónico y plataformas de comunicación laboral (*slack*, *discor*, entre otros), solicitando número telefónico solo para situaciones excepcionales.
- Proveer facilidades en cuanto a la modalidad de trabajo para quienes desempeñan labores de cuidado independientemente de su género (por ejemplo teletrabajo y salas cuna para profesores/as o estudiantes a cargo de hijos/as). Priorizar agendar reuniones, seminarios, congresos en horarios compatibles con la crianza (no después de las 5:30pm, por ejemplo).
- Los convenios y contratos de trabajo deben establecer con claridad el tipo de labores que se solicitarán y en qué condiciones y tipo de jornada se realizarán. También deben señalar con claridad con qué mecanismos cuenta la institución para apoyar a el/la trabajador(a) si las condiciones del convenio no se están cumpliendo (por ejemplo, en caso que se soliciten labores no pactadas anteriormente).
- Contar con mecanismos claros y efectivos para promover el cumplimiento de los compromisos establecidos con las y los trabajadoras/es, especialmente de aquellas/os en posiciones de mayor precariedad (por ejemplo, con convenios de honorario y sin contrato). Para esto, se deben poner a disposición de las/los jefas/es de proyecto instrumentos orientados a resguardar los derechos de las demás personas de los equipos, por ejemplo, un documento en donde se estipule exactamente los montos, las actividades y lo que implica el trabajo de estas personas. Todo trabajo debería ser debidamente remunerado. No debería contar como remuneración la autoría en publicaciones.
- Proveer instancias (talleres, capacitaciones, etc.) para promover interacciones entre los equipos de investigación de forma responsable, cuidadosa y justa. Por ejemplo, en lo que refiere a las autorías de las publicaciones. Es deber de las instituciones promover que las autorías sean definidas en función de la distribución de tareas (por ejemplo, que quien hace más trabajo sea la primera autora).
- Contar con mecanismos claros y efectivos para proteger a personas trabajadoras en caso que se vulnere su derecho a participar en actividades políticas o de otra índole fuera del horario laboral.
- Incluir las horas de preparación de docencia y estrategias de divulgación o extensión académica en la evaluación del desempeño académico, incorporando no solo las horas que dura el evento o la clase, si no también las horas previas de preparación.
- Disponer de incentivos de apoyo al trabajo de docencia e investigación para quienes hayan tenido licencias de maternidad o médicas.



- Implementar estrategias de cuidado de las/los hijas/os de quienes participan en actividades académicas, como congresos o seminarios. Considerar la entrega de incentivos para costear los cuidados al igual que se costean los viajes y manutención para ir a conferencias.

### III. Un ambiente laboral libre de acoso

Las entidades universitarias, organizaciones de investigación y agencias del Estado encargadas de las políticas de ciencia y tecnología deben asegurar un ambiente libre de acoso laboral y sexual, ello en todos los estamentos involucrados en el quehacer académico (administrativo, académico, estudiantil).

Es necesario velar por el cumplimiento de los siguientes principios:

1. **Garantizar espacios laborales libres de cualquier tipo de acoso.**

2. **Prevenir y sancionar situaciones de acoso laboral y sexual** en todos los estamentos involucrados en el quehacer académico.

Ejemplos de **estrategias** a desarrollar:

- No tolerar ningún tipo de acoso.
- Apoyar, cuidar y proteger a la persona que ha sufrido cualquier tipo de acoso.
- Solicitar capacitaciones y charlas sobre consentimiento y prevención de abuso y acoso laboral a las personas empleadores.
- Establecer protocolos claros que protejan a la persona que denunció y que sean validados en cada departamento, facultad, instituto o centro.
- Establecer plazos y procedimientos claros para resolver casos de acoso.
- Establecer un comité estable en cada departamento, facultad, instituto o centro que se encargue de prevenir y procesar las situaciones de acoso. Procurar que las personas del comité no estén involucradas de ninguna forma en el caso, para garantizar transparencia en cada situación.
- Establecer sanciones claras para las personas identificadas como victimarios en situaciones de acoso.

## IV. Democratización del acceso al conocimiento

Las entidades universitarias, organizaciones de investigación y agencias del Estado encargadas de las políticas de ciencia y tecnología deben asegurar condiciones de investigación que favorezcan el acceso democrático al conocimiento. El conocimiento debe estar a disposición para ser utilizado ampliamente por las comunidades académicas, así como por las comunidades involucradas en la producción del conocimiento y potencialmente impactadas por él, además de otros grupos fuera de la academia que suelen no beneficiarse de la investigación.

Es necesario velar por el cumplimiento de los siguientes principios:

1. **Incentivar la investigación, la ciencia, la tecnología y la innovación con el propósito claro de favorecer su impacto en la sociedad**, asegurando que el trabajo con categorías (por ejemplo, de género, clase social o etnia) no sean estigmatizantes de personas o grupos.

2. Asegurar que el **conocimiento sea puesto a disposición** de los ciudadanos y las ciudadanas, a fin de acelerar procesos de innovación en diferentes circuitos y mejorar la calidad de vida de quienes habiten el territorio nacional.

3. Establecer mecanismos para **regular y fiscalizar el ejercicio del extractivismo académico y resguardar una ética del cuidado** desde el origen de los procesos de investigación, en función de comprometer su aporte a las comunidades y territorios que se investigan.

4. **Asegurar el rol público y responsabilidad social** de las instituciones desde las que se produce investigación, asegurando la democratización del conocimiento desde un enfoque intercultural y de derechos humanos.

Ejemplos de estrategias a desarrollar:

- Alinear las política institucional de producción y uso del conocimiento con la política de Ciencia Abierta nacional (disponible en la [Web de ANID](#)).
- Promover el uso de políticas de acceso abierto a los datos, para favorecer la replicabilidad de estos y la colaboración entre investigadoras/es y equipos de investigación. Aplicar esto siempre y cuando se destinen recursos para pagar los artículos académicos en este formato.
- Facilitar la reutilización de los datos de investigación mediante estándares de interoperabilidad para generar nuevo conocimiento.
- Promover el escrutinio amplio y público de los resultados obtenidos por la investigación mediante el fomento a la utilización de plataformas de difusión académicas y no académicas variadas (por ejemplo, videos, blogs, etc.)

## **Hacia una academia en ciencias sociales digna y feminista**

Las propuestas presentadas en este documento problematizan las desigualdades que existen en la academia chilena en términos de género y más allá de este, en función de mejorar la inclusión y condiciones laborales de personas y comunidades que históricamente han ocupado posiciones subordinadas en la producción de conocimiento, como mujeres, disidencias y personas indígenas. El crecimiento mundial de los movimientos sociales feministas en los últimos años impulsa a que quienes nos dedicamos a las ciencias sociales incorporemos enfoques feministas y de derechos humanos para analizar nuestra propia investigación y cómo esta puede contribuir a reproducir o desafiar las desigualdades de género y las nociones de conocimiento y producción de conocimiento. En este sentido, algunas instituciones educacionales han ejecutado acciones como la incorporación de protocolos y reglamentos universitarios con perspectiva de género. Sin embargo, son iniciativas particulares que no se implementan en todas las universidades. Así, nuestro objetivo no solo es apelar a que se cumpla la paridad de género en la academia, sino también promover cambios estructurales que garanticen una academia decente y feminista en las ciencias sociales.

## Referencias de consulta

A continuación dejamos a disposición una lista de artículos, libros, documentos y columnas que pueden ser de interés para quienes quieran profundizar en los planteamientos esgrimidos en este documento.

Libros y/o capítulos de libros:

- [Investigación feminista : epistemología, metodología y representaciones sociales / Norma Blazquez Graf, Fátima Flores Palacios, Maribel Ríos Everardo, coordinadoras. – México : UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades : Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias : Facultad de Psicología, 2012.](#)
- [Calquin, C. y González, H. \(2018\) Epistemologías Feministas desde el Sur. Aportes, tensiones y perspectivas. Ril Editores.](#)
- Simbürger, E. y Undurraga, R. (2013) “Jerarquías epistemológicas: formas de invisibilizar el género en las carreras de sociología en Chile”. In Mora, Claudia (ed.) Desigualdad en Chile: La Continua Relevancia del Género en Chile. Santiago de Chile: Editorial Universidad Alberto Hurtado: 171-195.
- Soto, D. (2018). Proyectos de vida femeninos:(In) compatibilidad entre familia y trabajo remunerado en la modernidad. A. Cárdenas & AM Yévenes,(Compiladoras), Familia (s), mujer (es) y trabajo (s): Un debate internacional, 211-248.
- Undurraga, R. y Simbürger, E. (2018) “Género y políticas institucionales en universidades chilenas: un desierto con incipientes oasis estatales”. En C. Mora, A. Kottow, V. Osses, M. Ceballos (eds.) El género furtivo: la evidencia interdisciplinaria del género en el Chile actual. Santiago: LOM.

Artículos científicos:

- [Bartos, A. E., y Ives, S. \(2019\). Learning the rules of the game: emotional labor and the gendered academic subject in the United States. Gender, Place & Culture, 26\(6\), 778-794.](#)
- Buo, V. (2013) [Nosotros y nosotras: filosofía hecha por mujeres de Chile](#). Revista Paralaje nº10.
- [Ortiz, F. \(2017\) Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica a una universidad chilena](#). Revista Polis.
- Fernández, D. (2020). Las demandas trans\* del Tsunami feminista chileno: Signos de un diálogo transfeminista desde el activismo y la investigación. Cuadernos De Teoría Social, 6(12), 58-85. Recuperado a partir de <http://cuadernosdeteoriasocial.udp.cl/index.php/tsocial/article/view/108>
- [Lutter, M., y Schröder, M. \(2019\). Is There a Motherhood Penalty in Academia? The Gendered Effect of Children on Academic Publications in German Sociology. European Sociological Review.](#)
- [Maffia, D \(2007\) Epistemología feminista: La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia](#).Revista Venezolana de Estudios de la Mujer.
- Muñoz-García, A. L. (2020). Reflexiones feministas para otra investigación posible. Cuadernos De Teoría Social, 6(12), 14-40. Recuperado a partir de <http://cuadernosdeteoriasocial.udp.cl/index.php/tsocial/article/view/106>

- [Santos, G. G. \(2015\). Narratives about work and family life among Portuguese academics. Gender, Work & Organization, 22\(1\), 1-15.](#)
- [Schild, V y Follegati, L. \(2018\). Chilean Students Confront Machismo on Campus \(Interview\) Activist Luna Follegati on the spark that ignited Chile's new feminist movement, and what comes next. NACLA Report on the Americas, 50\(4\), 411-417.](#)
- Simbürger, E. y Neary, M. (2016) "Taxi Professors: Academic Labour in Chile, a critical-practical response to the politics of worker identity". Workplace: A Journal for Academic Labour 28: 48-73.
- [Creando redes de mujeres en una disciplina masculinizada: el caso de la Red de Politólogas](#)
- [Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. \(2021\). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. Revista Polis Latinoamericana 20\(59\): 12-38.](#)
- [Undurraga, R. \(2021\). The Fragility of Women's Work Trajectories in Chile.](#)
- Undurraga, R. (2018). Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?. Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas & AM Yévenes,(Comps.), Familia (s), mujer (es) y trabajo (s): Un debate internacional, 123-161.

#### Columnas

- [La silenciosa desigualdad de género en la ciencia](#)
- [Porque no basta con que haya más mujeres investigadoras para acabar con el sexismo en la academia](#)
- [Para qué sirve el Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia?](#)
- [Simbürger, E. \(2020\) "La universidad del desastre. Trabajo académico y género en tiempos de pandemia". Publicado el 10 de Junio 2020 en el Blog "Tiempos" Nr. 4 de la Revista Latinoamericana del Colegio Internacional de Filosofía.](#)
- [Fazackerly, A. \[2020\]. The Guardian. "Women's research plummets during lockdown – but articles from men increase." Extraído el 12 de Mayo 2020.](#)
- [Undurraga, R. \(25 junio 2021\). Teletrabajo en pandemia: ¿Y los niños dónde están?](#)
- [Viglione, G. \[2020\]. Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. Nature News. Extraído el 20 de Mayo 2020.](#)

#### Documentos y otros medios:

- [Primera política de igualdad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.](#)
- [Conversatorio Mujeres en la academia: Feminismo, colaboración y nuevas formas de desarrollar investigación – COES \(COES, marzo 2021\).](#)