

# Programa de **Mentoría** para **Mujeres Científicas** (PROMEMCI)



FOLLETO INFORMATIVO

## UCUENCA

Con el apoyo de:



## **Programa de Mentoría para Mujeres Científicas (PROMEMCI)**

Folleto Informativo

### **Universidad de Cuenca**

#### **María Augusta Hermida Palacios**

Rectora de la Universidad de Cuenca.

#### **Juan Leonardo Espinoza Abad**

Vicerrector Académico.

#### **Monserath Jerves Hermida**

Vicerrectora de Investigación e Innovación.

#### **Johanna Orellana-Alvear**

Coordinadora del PROMEMCI.

**Gestión Editorial:** Patricia Zuñiga Vega

**Maquetación:** Evelin Valdivieso Villena

---

**Fotografía:** ©Universidad de Cuenca.

**Diseño:** Vicerrectorado de Investigación e Innovación

**Digitalización:** Universidad de Cuenca.

---

Este trabajo ha sido posible gracias a la contribución del Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) a través del proyecto internacional SDG nexus Network en las personas de Björn Weeser, Pavlina Miteva, Vanessa Coronel, Ma. Augusta Orellana y los editores invitados: Rolando Céleri, Claudia Segovia, Denisse Vásquez y Ximena Palomeque.

Cuenca, Ecuador

Cuarta edición, 2025

# TABLA DE CONTENIDO



|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| PROGRAMA DE MENTORÍA PARA MUJERES CIENTÍFICAS         | 4  |
| ENFOQUE DE GÉNERO                                     | 7  |
| MENTORÍA PARA MUJERES CIENTÍFICAS                     | 10 |
| GENERALIDADES DE LA MENTORÍA                          | 12 |
| Sesiones de mentoría                                  | 12 |
| Políticas de comunicación entre mentor/a y mentoranda | 13 |
| ¿QUIÉN ES EL/LA MENTOR/A?                             | 13 |
| ¿Qué se espera de ti como mentor/a?                   | 14 |
| Tiempo asignado                                       | 14 |
| Beneficios                                            | 15 |
| ¿QUIÉN ES LA MENTORANDA?                              | 16 |
| ¿Qué se espera de ti como mentoranda?                 | 17 |
| Tiempo asignado                                       | 18 |
| Beneficios                                            | 18 |
| PROCESO DE POSTULACIÓN                                | 19 |
| Fechas importantes                                    | 20 |
| Formularios de postulación                            | 20 |
| PREGUNTAS FRECUENTES                                  | 20 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                            | 21 |



# Programa de Mentoría para **Mujeres Científicas**

La Universidad de Cuenca se encuentra en la misión de construir y fomentar relaciones de género más equitativas, para lo cual ha desplegado varias acciones que buscan fomentar el incremento de mujeres investigadoras y en cargos de toma de decisión a nivel académico. En este contexto; el Vicerrectorado de Investigación e Innovación de la Universidad de Cuenca, en colaboración con el proyecto internacional SDG<sup>nexus</sup> Network de Alemania, y la Red

Ecuatoriana de Mujeres Científicas (REMCI) ejecutaron en el año 2022 un programa piloto de mentoría, pionero en el Ecuador, denominado “Programa de Mentoría para Mujeres Científicas (PROMEMCI)”, dirigido a estudiantes de maestría, doctorado y jóvenes investigadoras que inician su carrera, con el objetivo principal de motivar la permanencia de jóvenes científicas en el entorno académico.

El PROMEMCI forma parte de nuevos modelos de educación que buscan

facilitar el desarrollo integral, flexible e interdisciplinario de científicas en formación. En este sentido, las mentorías para científicas son cruciales, pues son herramientas efectivas que ayudan a la permanencia de mujeres en la ciencia y a la disminución de la significativa brecha de género que existe en las carreras científicas.

Desde su lanzamiento en octubre del 2022, el PROMEMCI ha reunido a más de 100 personas de 12 nacionalidades, 13 departamentos de investigación y 12 facultades alrededor del mundo. La DAAD (Servicio de Intercambio Académico Alemán), a través del proyecto SDG<sup>nexus</sup> Network favoreció la implementación del programa en sus primeras fases.



Durante este tiempo, el PROMEMCI también ha construido alianzas estratégicas con programas de mentoría en el Sur-Global. Así, el Programa Promovemos Vocaciones Científicas (PROVOCA) de Chile es un aliado en el desarrollo de talleres internacionales de formación y capacitación.

Ante el éxito del programa a partir del año 2024, la Universidad de Cuenca, a través del Vicerrectorado de Investigación e Innovación y con el apoyo de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas (REMC) asumió el compromiso de dar continuidad a esta iniciativa, fortaleciendo su implementación como un modelo de programa de mentoría en el Sur-Global.

## Objetivos del Proyecto

El objetivo principal del programa es fomentar la permanencia de jóvenes científicas en el entorno académico, brindándoles la oportunidad de recibir orientación, apoyo y asesoramiento por parte de expertos y expertas en ciencia. A través de este acompañamiento, se busca ayudarles a superar barreras y desafíos comunes en el ámbito académico, promoviendo su desarrollo profesional y su contribución al avance del conocimiento.

Por otra parte, el programa busca construir una amplia red de académicos/as con interés por orientar y acompañar a estudiantes de maestría, doctorado, así como profesoras que inician su trayectoria, técnicas de investigación, técnicas docentes y ayudantes de investigación, con el fin de facilitar el avance en sus carreras académicas.





## Enfoque de Género

Un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que, la participación de mujeres en áreas de Ciencias, Tecnología e Innovación disminuye sistemáticamente en comparación con los hombres a medida que el nivel académico se incrementa (Almeida & Barroso, 2020). Cuando se observa una disminución del personal femenino en los niveles superiores del entorno de la academia o institucional, se utiliza el término “tubería con fugas” para describir este fenómeno (López, Grazi, Guillard, & Salazar, 2018).

Existen varias condiciones que explican la desigualdad de género en la ciencia, tales como la existencia del techo de cristal en la academia; que se manifiesta como la brecha estructural en espacios de dirección, investigación, remuneración, puestos de liderazgo, publicaciones y toma de decisiones

(López-Bassols et al., 2018; Salazar et al., 2020). Otros obstáculos importantes son la difícil conciliación familia-trabajo principalmente vinculada a la maternidad, y problemas graves como acoso o agresión sexual, que son situaciones que las mujeres enfrentan en sus ambientes profesionales (Salazar et al., 2020; Ghertner, 2021; Maldonado y Schulzen, 2021). A esto se suman las limitaciones por permisos de maternidad, presiones familiares, estereotipos de género, expectativas sociales y la falta de modelos a seguir en estos campos (Cuichan, 2023). Varios estudios demuestran que en la mayoría de revistas científicas, las publicaciones de mujeres están subrepresentadas. Esta desigualdad tiene importantes consecuencias sobre la carrera académica de la mujer, puesto que las decisiones sobre ascensos, salario, becas de investigación, carga docente, entre otras, está significativamente determinada por las publicaciones en



revistas de alto nivel (Auschra et al., 2022; UNESCO, 2018; UNESCO-IESALC, 2021). Esto crea círculos viciosos que obstaculizan el ascenso de mujeres a cargos superiores con toma de decisión, y disminuyen las perspectivas femeninas en la ciencia (ONU, 2020; Shen et al., 2022).

En Ecuador, existen escasos estudios sobre equidad de género en la academia (Almeida-Guzmán y Barroso-González, 2020; Padrón, et al., 2021). Por lo tanto, se evidencia importantes vacíos de información de la realidad nacional y local, así como la necesidad de investigar sobre: (i) los factores visibles e invisibles que sostienen la brecha de género en la investigación, y (ii) los cambios necesarios para eliminar las condiciones que limitan el desarrollo de mujeres científicas en la academia.

A pesar de los avances en igualdad, es probable que la brecha de género persista durante generaciones, y se hace mayor a medida que se avanza en la carrera, lo que hace que las mujeres que siguen carreras científicas se desmotivan, y acaban teniendo menos presencia e impacto en su campo de actividad (Belloso, 2021). No obstante, desde hace 15 años, la comunidad internacional ha encaminado esfuerzos para inspirar y promover la participación de las mujeres en la ciencia reconociendo la necesidad de esta transformación.







Siguiendo el compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lograr la igualdad de género en el ámbito de la investigación es un factor esencial para alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente. En el marco de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, en adelante ODS, el Objetivo 5 persigue “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, buscando a través de su meta 5.5: “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (ONU, 2018; UNESCO, 2015).

Dentro de este panorama, la Universidad de Cuenca en su Plan Estratégico Institucional ha desplegado varias estrategias para el fortalecimiento de la investigación y

la superación de las desigualdades de género en la academia. Es así, que entre sus principales objetivos está fomentar el incremento de mujeres investigadoras y mujeres en cargos de toma de decisión, como también, generar espacios inclusivos de enseñanza-aprendizaje.

El aporte de las mujeres a la ciencia no sólo contribuye al avance del conocimiento humano, sino que proporciona nuevas perspectivas de desarrollo y visión para la resolución de problemas en la sociedad.



## MENTORÍA PARA MUJERES CIENTÍFICAS

Varios estudios han demostrado que las mentorías pueden ser una herramienta poderosa para ayudar a las mujeres científicas a superar varios obstáculos relacionados al avance o permanencia en la academia (Shen et al., 2022; Blaique et al., 2022). Las mentoras/es pueden proporcionar orientación, apoyo y asesoramiento sobre cómo navegar por el mundo científico, ayudar a las mujeres científicas a establecer contactos y construir redes, y proporcionar una visión de primera mano de lo que se necesita para tener éxito en la ciencia. Además, las mentoras/es pueden ayudar a las mujeres científicas a desarrollar habilidades específicas, como habilidades de liderazgo, habilidades de comunicación y habilidades de gestión del tiempo, que son importantes para el éxito en la ciencia.

Las mentorías desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que subrayan la importancia de empoderar a las mujeres y niñas, así como de garantizar su participación en la educación y en las carreras científicas (ONU, 2018; UNESCO, 2015). La mentoría fomenta la confianza y el crecimiento profesional, lo que, a su vez, contribuye al avance de las mujeres en carreras científicas y a su permanencia en ellas (UNESCO-IESALC, 2021). Varias universidades en el mundo han demostrado que proporcionar orientación y apoyo a jóvenes científicas, favorece el desarrollo y exploración de sus carreras, y ayuda a superar los retos que conllevan su inserción laboral (Ghertner, 2022; UNESCO, 2021).

Las mentorías tienen la capacidad de empoderar a la mujer científica, a través de sus procesos de aprendizaje inclusivos y acciones participativas y democráticas (Shen et al., 2022; UNESCO, 2021).

La mentoría científica es una interacción voluntaria en la que un/a mentor/a, con mayor experiencia en el ámbito académico, guía y acompaña a la persona mentorada en su desarrollo profesional y personal.



Además, la mentoría académica:

- Es una interacción voluntaria entre un profesional con más experiencia (mentor/a) y uno con menos experiencia (mentoranda).
- Es una interacción de pareja mentor/a - mentoranda que sigue un conjunto de guías de comportamiento, confidencialidad, acuerdos y respeto mutuo.
- Constituye una herramienta para facilitar a la mentoranda, motivación, entusiasmo y adaptación al entorno académico, favoreciendo su integración laboral.
- Permite la creación de una plataforma para fomentar la interacción y colaboración entre investigadores.
- Es una herramienta que incrementa los niveles de transferencia de conocimiento, aprendizaje mutuo y desarrollo integral.



El PROMEMCI tendrá una duración de siete meses y está dirigido a estudiantes mujeres (mentorandas) de maestría, doctorado, así como profesoras que inician su trayectoria (máx. 5 años), técnicas de investigación, técnicas docentes y ayudantes de investigación, quienes tendrán la oportunidad de interactuar con profesionales que cuentan con gran experiencia académica dentro de la Universidad de Cuenca.

## Sesiones de mentoría

Las sesiones de mentoría se realizan de forma presencial o telemática. Para las sesiones presenciales las reuniones serán agendadas en horarios laborales y de preferencia en el campus universitario o espacios públicos (por ejemplo: bibliotecas, cafeterías, etc.). En el caso de reuniones telemáticas, estas se realizan mediante plataformas que permiten videoconferencia (por ejemplo: Zoom, Google Meet, Cisco, Webex, etc.). Las sesiones de mentoría podrán ser grabadas, a petición de la mentoranda, con el fin de revisar recomendaciones o información brindada durante la sesión.

## Políticas de comunicación entre mentor/a y mentoranda

Las mentorandas y sus mentores/as se contactarán de preferencia por correo electrónico institucional para el contacto e intercambio de información y agendamiento de reuniones.

Los contactos mentor/a - mentoranda deberán realizarse de lunes a viernes en horario laboral.

El contacto telefónico o mediante mensajes directos será empleado únicamente en mutuo acuerdo o en casos de emergencia o eventualidades, los cuales impidan asistir a las sesiones de mentoría de este programa. En todo momento se protegerá la privacidad de los mentores y mentorandas, así como las conversaciones entre ambas partes.



## ¿Quién es el/la Mentor/a?

El/la mentor/a es un académico/a que cuenta con una experiencia sólida en el ámbito de la investigación, y tiene el interés de compartir sus experiencias y conocimientos con una persona con menos experiencia, quien a su vez tiene la motivación de potencializar su talento a nivel profesional y personal. Los/las mentores/as son seleccionados con base en su trayectoria profesional y motivación personal para pertenecer al programa.

## ¿Qué se espera de ti como mentor/a?

En general se espera que el/la mentor/a pueda:

- Compartir experiencias personales, éxitos, fracasos y recomendaciones para ayudar a su mentoranda.
- Ver soluciones y oportunidades que ayuden a la persona mentorizada a dar sentido a sus metas y desafíos académicos.
- Motivar el pensamiento crítico y la reflexión de la persona mentorizada.
- Escuchar activamente con una mente abierta y sin juzgar.
- Acompañar y ofrecer comentarios positivos y constructivos.
- Ser empático/a con las experiencias de la mentoranda.
- Estar disponible en el tiempo y frecuencia pactados en el acuerdo de mentoría.
- Estar interesado en aprender de alguien con conocimientos y experiencias diferentes.
- Mantener límites de tiempo y la confidencialidad planteados en el programa.
- Estar abierto a dar y recibir retroalimentación por parte de la mentoranda.
- Ver la mentoría como una forma de crecer y aprender personalmente.

## Tiempo asignado

El/la mentor/a debe asignar a este programa aproximadamente 25 horas en un lapso de 7 meses, tiempo que estará distribuido en las siguientes actividades:

- Taller de bienvenida y conformación de la pareja mentor/a - mentoranda: 3 horas.
- Talleres de capacitación y formación para mentores: 8 horas.
- Taller de interacción con el grupo de participantes del PROMEMCI: 3 horas.
- Ocho sesiones de mentoría de aproximadamente una hora: 8 horas mínimo.
- Evaluación del programa: 3 horas. Todos los/las mentores/as recibirán un manual, el mismo que servirá como guía base del proceso de mentoría.

Además, el equipo coordinador brindará apoyo oportuno y directo durante el desarrollo del programa.



## Beneficios

- Obtener un certificado vinculante con enfoque en transversalización de género, otorgado por el Vicerrectorado de Investigación.
- Apoyar el desarrollo de nuevas científicas, lo cual aporta a la satisfacción y motivación personal del mentor/a.
- Incrementar y diversificar redes profesionales al explorar nuevas conexiones con la mentoranda.
- Poner en práctica habilidades interpersonales y de liderazgo a través de la comunicación y la escucha activa.
- Contribuir a disminuir la brecha de género existente en la academia.





## ¿QUIÉN ES LA MENTORANDA?

La mentoranda es la protagonista del programa de mentoría, el mismo que está enfocado en proveer orientación y capacitación a estudiantes de maestría, doctorado, así como, profesoras que inician su trayectoria, técnicas de investigación, técnicas docentes y ayudantes de investigación, quienes están interesadas en desarrollar sus habilidades profesionales, afrontar nuevos retos, y/o asumir crecientes responsabilidades dentro del ámbito académico.

En este sentido, la mentoranda es la persona que decide de forma voluntaria, recibir ayuda y acompañamiento por parte de una persona experta (mentor/a), con el fin de adquirir determinadas habilidades y experiencias para su desarrollo profesional. personal.





## ¿Qué se espera de ti como mentoranda?

En general se espera que la mentoranda esté abierta a:

- Asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje y desarrollo personal.
- Tomar nuevos retos para su desarrollo personal y científico.
- Recibir con respeto comentarios constructivos por parte del mentor/a.
- Tener expectativas realistas que se puedan compartir y acordar durante el programa.
- Ser responsable de organizar las sesiones mentor/a - mentoranda en el tiempo y frecuencia pactados en el acuerdo de mentoría.
- Mantener límites de tiempo y la confidencialidad planteados en el programa.
- Otorgar tiempo y energía a las interacciones de mentoría planteadas.
- Crear una relación dinámica y recíproca con el mentor/a basada en el respeto y cooperación.
- Participar activamente en los talleres y eventos del programa.

La mentoranda estará libre de implementar las sugerencias recibidas por parte de su mentor/a. Sin embargo, tendrá la responsabilidad de cumplir con los acuerdos pactados en las sesiones de mentoría y las obligaciones del programa.

## Tiempo asignado



La mentoranda participará por aproximadamente 33 horas durante un lapso de 7 meses, tiempo que estará distribuido de la siguiente manera:

- Taller de bienvenida y conformación de la pareja mentor/a mentoranda: 3 horas.
- Talleres presenciales de capacitación y formación para mentorandas: 8 horas.
- Talleres virtuales internacionales de capacitación y formación en habilidades blandas : 6 horas
- Taller de interacción con el grupo de participantes del PROMEMCI: 3 horas.
- Ocho sesiones de mentoría de aproximadamente una hora: 8 horas mínimo.
- Reuniones presenciales o telemáticas para dar seguimiento a las sesiones de mentoría del programa: 2 horas.
- Evaluación del programa: 3 horas.

Se entregará un manual que será una guía para la mentoranda durante el programa. No obstante, estaremos cerca de ti dando seguimiento a las interacciones con tu mentor/a mediante un diálogo directo, y una evaluación a través de un formulario online post-reunión.

El formulario no solicitará detalles de la reunión en sí, pues son altamente confidenciales, sino generalidades que permitirán evaluar la eficacia e impacto de las sesiones de mentoría. Además, estaremos atentos a brindarte el apoyo que sea necesario durante el desarrollo del programa.

## Beneficios

- Obtener información, consejos y orientación de alguien con amplia experiencia académica.
- Contar con perspectivas claras y retroalimentación sin prejuicios sobre tus metas académicas y planes futuros.
- Practicar y desarrollar habilidades en el lugar de trabajo.
- Descubrir nuevos contactos, conexiones y redes de trabajo.
- Recibir información realista y de primera mano sobre trayectorias profesionales, programas, proyectos y entornos laborales.



## PROCESO DE POSTULACIÓN

El programa tiene un máximo de 20 cupos disponibles para mentorandas. Si eres seleccionada, trabajaremos arduamente para otorgarte un mentor/a que se ajuste a tu enfoque profesional, pero esto no está garantizado, debido a que contaremos con mentores/as de diferentes áreas de la investigación. En el caso de que tu mentor/a sea de otra área de investigación, el /ella de igual manera te acompañará y capacitará en el desarrollo de tus habilidades profesionales, y conectará con sus colegas en el área de tu interés académico.





## Fechas importantes

Fecha de postulación: 26 de marzo - 17 de abril de 2025  
 Resultados y conformación de parejas de mentoría:  
 05/mayo/2025  
 Taller de bienvenida y primera sesión de mentoría:  
 15/mayo/2025  
 Fecha de evaluación y cierre del programa:  
 20/noviembre/ 2025

Proceso de postulación

Página web: <https://www.ucuenca.edu.ec/promemci/>

## PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuál es la diferencia entre tutoría y mentoría?

Se define a la mentoría científica como una interacción voluntaria, en la cual la mentora o mentor guía, comparte experiencias, transfiere conocimientos y ofrece orientación para el crecimiento profesional y personal de una mentoranda. La mentora o mentor no cumple un rol de tutor/a, director/a de tesis o supervisor/a de las responsabilidades académicas de la mentoranda, pues se enfoca en brindar orientación y apoyo para navegar con éxito las diversas etapas del desarrollo académico.

Para mayor información escribenos a través del correo electrónico:  
[mentorcia.ciencia@ucuenca.edu.ec](mailto:mentorcia.ciencia@ucuenca.edu.ec)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida-Guzmán Sandra y Barroso-González María. 2020. Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración, (8), 98–126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Auschra Carolin, Bartosch Julia and Lohmeyer Nora. 2022. Differences in female representation in leading management and organization journals: Establishing a benchmark. Research Policy, Elsevier, vol. 51(3).
- Blaique Lama, Pinnington Ashly and Hazem Aldabbas. (2022). Mentoring and coping self-efficacy as predictors of affective occupational commitment for women in STEM. Personnel Review, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2020-0729>.
- Ghertner Melanie. 2021. Las mujeres en el mundo académico interamericano: una mirada a 11 países de la región, Agenda Estado de Derecho, 2021/08/26. Disponible en: <https://agendaestadodederecho.com/las-mujeres-en-el-mundo-academico-interamericano/>
- López-Bassols Vladimir, Grazi Matteo, Guillard Charlotte, y Salazar Mónica. 2018. Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Maldonado Viviana y Schulzen Christin. 2021. Estudios nacionales sobre los costos de la violencia contra las mujeres en diferentes sectores del Ecuador. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Naciones Unidas (ONU). 2018. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Naciones Unidas (ONU) Mujeres. 2020. Mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. Montevideo: ONU Mujeres.
- Padrón Tatiana, Tapia Silvana y Fajardo Gabriela. 2021. Monitoreo del impacto de la pandemia de COVID-19 en los derechos de mujeres académicas y científicas ecuatorianas. 10.13140/RG.2.2.15799.04001.
- Salazar Ana, Cordero Virginia, Valdiviezo Paulo, Pacheco Fernando y Torres Natalia. 2020. Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca: Situación Actual y Perspectivas 2019-2020. Universidad de Cuenca.
- SENESCYT. 2020. Boletín anual - Análisis anual de los principales indicadores de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Versión N.- 2, Quito - Ecuador.
- Shen Mary, Tzioumis Emma, Andersen Elisabeth, Wouk Kathryn, McCall Rebecca, Li Winston, Girdler Susan and Malloy Erin. 2022. Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: a systematic review. Academic Medicine, Volume 97, Number 3, 18 February 2022, pp. 444-458(15).
- UNESCO. 2015. UNESCO Science Report: Towards 2030. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Paris: UNESCO Publishing, 820 pp.
- UNESCO. 2018. Telling SAGA: Improving measurement and policies for gender equality in Science, Technology and Innovation. Paris: UNESCO.
- UNESCO. 2021. Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).





Según la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lograr la igualdad de género en el ámbito de la investigación es un factor esencial para alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente. En este contexto, la Universidad de Cuenca, a través del Vicerrectorado de Investigación y el apoyo de la Red Ecuatoria de Mujeres Científicas (REMCI), inicia la IV Cohorte del Programa de Mentoría para Mujeres Científicas (PROMEMCI), cuyo objetivo principal es motivar la permanencia de jóvenes científicas en el entorno académico. Por otra parte, el programa busca construir una amplia red de académicos/as con interés por orientar y acompañar a estudiantes de maestría, doctorado, así como profesoras que inician su trayectoria, técnicas de investigación, técnicas docentes y ayudantes de investigación que inician su trayectoria con el fin de facilitar el avance en sus carreras académicas.

