

Buenas prácticas para la igualdad de género 2015





EQUALITY es un proyecto co-financiado por la Unión Europea en el marco del programa ALFA III.

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del Instituto Tecnológico de Costa Rica y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Presentación

El proyecto EQUALITY “Fortalecimiento del liderazgo femenino en las Instituciones de Educación Superior y la sociedad” se desarrolló del 2012 al 2014 y estuvo constituido por 18 universidades latinoamericanas y 4 europeas.

El principal objetivo de este proyecto financiado por el Programa ALFA III de la Unión Europea fue modernizar la gestión universitaria en el área de género. Esto nos llevó a plantear una estrategia para la creación y modernización de las unidades, impulsar planes de género, construir un sistema de información, promover capacitaciones hacia la universidad, a otras instituciones universitarias socias y a grupos vulnerables. Todas estas acciones han pretendido tener como fin último influir en la política pública para la transversalización del género.

La construcción de todas estas buenas prácticas, pretenden ser lecciones aprendidas para que puedan ser replicadas por otras instancias de educación superior. Por este motivo, este documento presenta 16 buenas prácticas consideradas ejemplos de las acciones que ha impulsado EQUALITY.

Cada una de éstas expone las alianzas realizadas, la metodología y cómo se implementaron. Todos estos elementos se ofrecen para que otras instituciones lo tomen como insumo en sus estrategias de cómo posicionar el género.

También se ofrecen los contactos para que pueden hacer una consulta directa a las personas que dirigieron el proceso.

Con esto EQUALITY expone al mundo, las diferentes formas que se utilizaron para colaborar en los esfuerzos que se realizan para tener condiciones más igualitarias para todas las personas.

Ana Rosa Ruiz Fernández, Coordinadora Científica y coordinadora de este resultado

Shirley Alarcón Zamora, ejecutora de la recopilación

Buenas prácticas para la igualdad de género - EQUALITY			
#	Nombre de la Buena Práctica	Universidad	
1	Grupo de Estudios de Género	Pontificia Universidad Católica del Perú	7
2	Desarrollo de Prácticas pedagógicas para la equidad y conciencia de género	Universidad Central del Ecuador	13
3	Programas de Magíster en Estudios de Género y Centros de Estudios de Género (CIEG y CEGECAL	Universidad de Chile.	20
4	Certámenes y talleres Literarios de Cuento y poesía " La Flauta de los pétalos". (Programa de Mentorazgo).	Universidad de El Salvador	27
5	Gender Equality and Women Advancement Plan in FH JOANNEUM University of Applied Sciences	Inner University	33
6	Desarrollo del un Plan de Igualdad institucional.	Universidad Rovira i Virgili	38
7	Creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar (CEG-USB)	Universidad Simón Bolívar	57
8	Célula de vigilancia de género.	Universidad Bordeaux Montaigne	69
9	Mujeres y economías locales, territorios, saberes y poderes: Experiencia de la UNAN-León como promotora del emprendimiento femenino dentro del Proyecto MyDEL (Mujeres y Desarrollo Económico Local)	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua	78
10	Concurso de tuits contra la violencia de género	Universidad de Alicante	91
11	Creación de un Comité de Género en la institución como preámbulo de la gestión de una oficina de género	Campus Monterrey del Tecnológico de Monterrey	105
12	Construyendo una Cátedra: Estudios de la Mujer:	Universidad Nacional Autónoma de Honduras	113
13	Programa: Protocolo contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito universitario	Instituto Tecnológico de Costa Rica	128
14	Programa de Extensión Ecomoda	Universidad de Santa Catarina	142
15	CISID – Centro de Investigación e Interacción Social y Desarrollo	Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca	155
16	La Política de Equidad de Género	Universidad de El Salvador	165

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica

Constitución de **Grupo de Estudios de Género** adscrito al vice rectorado de investigación y conformado por docentes de diferentes disciplinas.

2. Áreas que aborda buena práctica

El grupo se creó con la finalidad de contribuir a la institucionalidad del tema de género a través del desarrollo de proyectos de investigación que promuevan la equidad de género. Es así que las líneas de investigación escogidas son:

- Violencia de Género
- Género e Interculturalidad
- Equidad de género en instituciones de educación superior
- Derecho y Género
- Literatura y Género
- Políticas sociales y desarrollo.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Pontificia Universidad Católica del Perú.

Las líneas de investigación escogidas se irán desarrollando con dos tipos de cobertura. Al interior de la universidad (para evidenciar las inequidades de género en la PUCP) y hacia la comunidad.

4. Organización

Coordinadora: Dra. Patricia Ruiz Bravo
Email: pruiz@pucp.edu.pe

Instancias aliadas:
Vice rectorado de investigación de la PUCP
<http://vicerrectorado.pucp.edu.pe/investigacion/vicerrectorado/el-vri/>

Centro de Investigaciones Sociales, Económicas, Políticas y Antropológicas
<http://cisepa.pucp.edu.pe>

Dirección Académica de Responsabilidad Social
<http://dars.pucp.edu.pe>

5. Persona de contacto

Marisol Fernández Revoredo
Puesto: Profesora asociada de la PUCP. Encargada de proyecto Equality.
Email: msferman@pucp.pe

6. Descripción General

Contexto en el que se desarrolló la iniciativa

La Pontificia Universidad Católica del Perú hace 20 años introdujo el género como un eje de formación a través del Diploma de Estudios de Género (DEG), ubicándose como una de las universidades pioneras en este tema en la región. El Diploma estuvo dirigido a egresadas y egresados de diferentes disciplinas, contribuyendo a que estos introduzcan la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer profesional y motivando el estudio e investigación de problemas relacionados a la equidad de género.

El DEG se convirtió de manera posterior en una Maestría en estudios de género y en todo este proceso se ha consolidando un grupo interdisciplinario de profesoras y profesores con intereses en la investigación y docencia con perspectiva de género.

En este contexto es que se institucionaliza el Grupo de Estudios de Género como grupo de investigación adscrito al vice rectorado de investigación y como tal se empiezan a elaborar proyectos de investigación y de intervención en la universidad con vistas a promover la equidad de género.

Cabe resaltar que en la actualidad la PUCP está reformando estatutos y normatividad interna debido a la reciente promulgación de una Ley Universitaria que rige para las universidades públicas y privadas. En este contexto es que desde el Grupo de Género se viene construyendo una estrategia para que dentro de los cambios organizacionales se cree la unidad de género.

Población meta

Académicos y académicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la medida que las investigaciones y acciones realizadas por el grupo contribuirán al trabajo académico de las y los demás docentes de la universidad.

Autoridades, en la medida que se tiene como objetivo que la consolidación del trabajo del grupo termine teniendo como impacto la adopción de políticas de género en la universidad, en particular la creación de una unidad de género y equidad.

Año de inicio/duración

2012 y con vocación de permanencia, hasta la creación de la Unidad de Género.

Presupuesto y recursos de financiamiento

El Grupo ha venido concursando a los fondos que se destinan desde la Dirección General de Investigación de la PUCP y se apoya en el proyecto Equality.

Articulación

Centro de Investigación CISEPA

Departamentos académicos diversos a los que pertenecen las y los miembros del grupo.

Maestría de Estudios de Género

Dirección Académica de Responsabilidad Social

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales

7. Objetivos principales de la experiencia

Objetivo General

Desarrollar un espacio de intercambio académico interdisciplinario que promueva el desarrollo de investigaciones y publicaciones conjuntas que permitan alimentar la docencia y la investigación. Se trata de contribuir a la construcción de conocimiento académico con enfoque de género de calidad que aporte tanto a la formación de la calidad de vida de hombres y mujeres.

Objetivos Específicos

- Aportar a alternativas que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incidir en la elaboración de investigaciones con enfoque de género en pre y pos grado.
- Incidir en la formación académica de los estudiantes de pre y posgrado a partir de la incorporación de las investigaciones realizadas en mallas curriculares.
- Publicación de artículos académicos en revistas nacionales e internacionales.
- Incidir en la elaboración de políticas públicas vinculadas al tema de equidad entre hombres y mujeres.

8. Enfoque teórico metodológico

En relación a un primer producto que estamos proyectando desarrollar a partir del año 2015 y que consiste en describir las barreras que tienen las académicas al interior de la PUCP, se realizarán encuestas, entrevistas y grupos focales en tres facultades: Derecho, Ciencias Sociales y Humanidades.

En lo que respecta a un segundo producto que es la recuperación de la memoria sobre la presencia de mujeres académicas en la PUCP durante sus cien años de vida institucional, valorando sus aportes tanto en las ciencias como en las humanidades, que hasta la fecha se encuentran invisibilizados. Para esto se ha previsto la creación de una plataforma que utiliza la herramienta conocida bajo la denominación DEDALO. Esta se trata de un software de código abierto que permite gestionar archivos de Patrimonio Inmaterial e Historia Oral contenidos en documentos audiovisuales y sonoros digitalizados a través de un sistema de trabajo modular y adaptable a las necesidades de cada proyecto. Es una solución

tanto para gestionar archivos audiovisuales de proyectos y/o instituciones que trabajan con ficheros audiovisuales o sonoros, así para ponerlos a disposición de sus usuarios online o dentro de la red de cada proyecto y/o institución. Así, se realizarán entrevistas y la utilización de este software.

9. Recursos utilizados

Infraestructura: Las actividades que se programan se organizan en auditorios de la universidad y las reuniones periódicas se llevan a cabo en la infraestructura de la Dirección Académica de Responsabilidad Social.

Humanos: Integran el grupo las siguientes personas:

Patricia Ruiz Bravo	Pepi Patrón	Tesania Velásquez
Rocío Villanueva	Fanni Muñoz	Francesca Denegri
Natalia Iguñiz	Narda Enríquez	Susana Reisz
Juan Carlos Callirgos	Paula Escribens	Magaly Alegre
Cecilia Esparza	Lucía Braco	Adriana Fernández
Gisela Fernández	Marisol Fernández	

Financieros: Fondos ganados en concursos de la DGI

10. Resultados y evaluación de la experiencia

Los resultados del Grupo de Estudios de Género han sido hasta la fecha los siguientes:

1. Lograr el reconocimiento institucional y adscripción al Vice – rectorado de investigación.
2. Obtener fondos de un concurso para invitar a exponer experiencias exitosas sobre hostilización sexual.
3. Elaboración de un proyecto de investigación que se ha presentado al concurso de fondos 2015, sobre las limitaciones que encuentran las académicas de la PUCP en tres especialidades (la investigación se iniciará en el 2015).
4. Obtención de fondos para un proyecto de recuperación de la memoria sobre las mujeres académicas en la PUCP durante los cien años de vida institucional. (la ejecución del proyecto se inicia en el 2015).
5. Ser soporte al proyecto Equality: contribución al desarrollo de un Plan de Igualdad y de un protocolo de acoso.

En relación a los métodos de evaluación y seguimiento:

El Grupo de Estudios de Género al estar adscrito al vice- rectorado de investigación es evaluado periódicamente por éste. Asimismo, la evaluación de nuestros avances, se lleva a cabo de la evaluación de la planificación estratégica que ha sido elaborada como requisito para su reconocimiento por el vice-rectorado indicado.

En cuanto a las estrategias para fomentar la participación:

Estamos en proceso de elaborar una página web en la que difunda todas las actividades del Grupo de Estudios de Género, los resultados de investigación y con un link al observatorio que hemos creado.

En cuanto a las estadísticas por sexo:

La PUCP es parte de dos proyectos Alfa que comparten algunas actividades: Equality y Miseal. En ese sentido somos parte de un observatorio en el que se ha asumido el compromiso de mantener información actualizada por razón de sexo sobre docentes, estudiantes, investigadores y gestores.

Estrategias para la rendición de cuentas:

El Grupo recibe fondos de la PUCP que son rendidos bajos los estándares de rendición que se mantienen para todos los recursos asignados por la universidad. En ese sentido no contamos con autonomía para plantear estrategias de rendición de cuentas.

Las dificultades:

Estas tienen que ver con que las y los académic@s que formamos parte del Grupo no contamos con descargas de creditaje que nos permita poder dedicar más tiempo al grupo. Dado que las y los integrantes son académicos de tiempo completo, debiendo dictar por lo menos 9 créditos, se hace complicado poder destinar tiempo al Grupo y el tiempo para lograr las metas es largo.

No se ha podido diversificar la búsqueda de fondos.

Factores críticos:

Falta de sensibilización de las autoridades de la PUCP en políticas de género que limita las posibilidades que el Grupo se derive posteriormente en la Unidad de Género.

Fortalezas creadas:

Se ha visibilizado la existencia del grupo al interior de la PUCP.

Integra el grupo la primera mujer vice rectora de la historia de la universidad, la Dra. Pepi Patrón.

11. Capacidad para una replicación exitosa

En lo que respecta a una réplica se debe considerar que la PUCP coordina la Red Peruana de Universidades (RPU) congrega a universidades públicas y privadas <http://www.rpu.edu.pe/miembros/>

y de diferentes regiones del país. Prevemos hacer una difusión de la ruta seguida por el Grupo de Estudios de Género (difusión de resultados de investigaciones y metas alcanzadas, hacia finales del 2015), promoviendo la puesta en marcha de un modelo de intervención similar.

12. Información adicional a compartir

El grupo ha participado en el diseño de dos tres actividades comprometidas en el proyecto Equality.

- Taller interno sobre hostilización sexual en la universidad
- Mesa Redonda sobre políticas de equidad en la educación superior.
- Viene discutiendo ruta a seguir para la aprobación de un protocolo sobre acoso sexual.

Actualmente se viene discutiendo una estrategia de difusión e impacto de las investigaciones sobre género en la universidad así como diseñando una página web.

13. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brouchures, banners, etc.)

Ver fotografías anexas.

Fotografía 1: Grupo de Estudios de Género de la PUCP



Fotografía 2: Flyer de Mesa Redonda: "Equidad de género en las instituciones de educación superior."

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO

 **PUCP**

CONFERENCIA

Equidad de género en las instituciones de educación superior

jueves 27 de marzo | 12:00m
Auditorio Gustavo Gutiérrez en CCSS

María José Rodríguez / Universidad de Alicante
Comentarios: Papi Patrón y Juan Carlos Collings



EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica

Desarrollo de Prácticas pedagógicas para la equidad y conciencia de género

2. Área que aborda la buena práctica

Institucionalidad del tema de género: La creación de la Cátedra de Género en la Carrera de Educación Parvularia implementa **prácticas pedagógicas para la equidad y conciencia crítica de género e investigaciones** como parte de las tesis de grado.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Universidad Central del Ecuador

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

4. Organización

Carrera de Educación Parvularia

4 | Líder: Director de Escuela: Moisés Logroño

5. Persona de contacto

MSc Mercy Julieta Logroño

Mail: mercyjulieta@yahoo.com.mx

6. Descripción general

Contexto

En la Universidad Central del Ecuador, se realizó un nuevo Diseño Curricular, a partir del año 2009, como resultado de aquello se implementa en el currículo la cátedra de **Orientación para la sexualidad**

y equidad de género, adicionalmente la temática de género se aborda como eje transversal en las cátedras de Problemas de la Educación Ecuatoriana Realidad Nacional, y Problemas Socio-Económicos del Ecuador y América Latina.

Esta incorporación responde a la necesidad de que la Universidad contribuya desde la cátedra a promover relaciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como aportar a la transformación de patrones culturales androcéntricos y patriarcales.

Problemática

Diversos estudios¹ realizados en las Universidades Ecuatorianas y de manera específica en la Universidad Central del Ecuador, muestran la existencia de prácticas educativas androcéntricas y patriarcales² e inclusive expresiones de acoso sexual, que obstaculizan el desarrollo de una educación superior que se sustente en los avances más importantes de las ciencias y de las culturas, que contribuya a la construcción de una sociedad incluyente, equitativa y solidaria.

La causa fundamental de la problemática, radica en que desde los espacios universitarios aún se reproduce una ideología de género discriminatoria que se expresa y manifiesta en relaciones de poder jerárquicas, en el currículo explícito y oculto, en la débil participación de las mujeres tanto docentes y estudiantes en la toma de decisiones y en expresiones de invisibilización de sus derechos.

En ese contexto, la deconstrucción epistemológica androcéntrica desde la educación, es vital es imperativo que, desde la Universidad ecuatoriana la ciencia incorpore los discursos y prácticas de las mujeres, aquello requiere re-conceptualizar las propias formas de hacer ciencia desde el hacer y sentir de los sujetos excluidos/as, es decir de las académicas con conciencia de género.

El desarrollo de prácticas innovadoras, a la luz de la pedagogía con enfoque de género fue detectada como una necesidad a raíz de una investigación realizada a 416 estudiantes hombres y mujeres de las Carreras de Facultades de: Medicina, Filosofía, Comunicación Social y Derecho en la que se recaban percepciones preocupantes en relación a la existencia de prácticas discriminatorias de género en la Universidad, a saber:

- El 76% de estudiantes encuestadas/os consideran que los docentes hombres utilizan aún bromas sexistas.
- El 66% de estudiantes **ha escuchado casos** en los que algunos docentes exigen favores sexuales a cambio de notas.
- Los estudiantes hombres en un 76% culpabilizan de prácticas de acoso o abuso sexual por parte de los docentes a las propias mujeres.
- El 43% de estudiantes entrevistadas/os consideran que uno de los factores de deserción estudiantil de las mujeres se produce por acoso sexual.

1 Me refiero por ejemplo a la investigación realizada por Julieta Logroño para el Consejo Nacional de las Mujeres (Actualmente Comisión de Transición hacia la Igualdad de Género) en la Universidad Central en el año 2009, que evidenció la existencia de prácticas y concepciones androcéntricas e inclusive la existencia de acoso sexual en la Universidad Central; de Elizabeth Bravo en la Universidad Católica, de Antonela Fustillos 2012 en la Universidad Central del Ecuador.

2 Androcentrismo; viene del griego andros, que quiere decir hombre, concebido como el sujeto central del discurso científico, en tal virtud la ciencia se construye desde una epistemología que oculta e invisibiliza los aportes y saberes de las mujeres en la ciencia, es una episteme eminentemente masculina.

- Las estudiantes de la Carrera de Educación Parvularia, tiene la mayor alta tasa de natalidad en relación a las demás estudiantes de la Escuela de Filosofía.
- El enfoque de género; no constituye un eje transversal, y es débilmente incorporado en las funciones básicas de la Universidad Central: Formación, Investigación y Vinculación.
- No se cumplen de manera plena, las medidas de acción afirmativa, contempladas en la Ley Orgánica de Educación Superior especialmente en el acceso de las docentes a la toma de decisiones.

En ese marco se justifica plenamente la necesidad de desarrollar prácticas pedagógicas que permitan cambiar el escenario de inequidad de género en el que aún circulamos docentes y estudiantes en una Universidad que, como la nuestra tiene que ser el lugar privilegiado de resistencia crítica y de una educación emancipadora.

En el país existe una abundante normativa que consagra el principio de igualdad y no discriminación de género, en la Carta Magna, que se recuperan en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y a la Ley Orgánica de Educación Superior; aquello demandó la implementación de políticas específicas para que desde el sistema educativo nacional se aborde género y sexualidad en educación básica. En ese marco, el perfil de egreso de las estudiantes tiene que dar respuesta a esta necesidad educativa

Población meta

700 estudiantes de la Carrera de Educación Parvularia. 1200 Docentes del Nivel donde realizan práctica las estudiantes

Año de Inicio/Duración

2009, la cátedra y reforzamiento de prácticas pedagógicas hasta hoy.

Presupuesto y recursos de financiamiento

Universidad Central del Ecuador.

Articulación entre

Trabajo de docentes de manera interdisciplinaria

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguientes ámbitos

- Educativas: Creación de la Cátedra mencionada e incorporación del enfoque de género como eje transversal.
- Productivas: Investigaciones en género al final de la Carrera
- Emprendedoras: Perfil de egreso responde a las necesidades del sistema educativo del Ecuador

7. Objetivos principales de la experiencia

Objetivo general

Contribuir a mejorar la calidad de la educación a través de la incorporación de la dimensión de género como un eje transversal hacia la construcción de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos

Incorporar en el currículo de la Carrera de Educación Parvularia elementos teóricos y metodológicos para abordar la sexualidad y género desde una perspectiva crítica.

Formar profesiones con una conciencia crítica de género, que aporten a la construcción de un modelo educativo con equidad de género.

Proporcionar pautas metodológicas y didácticas desde una pedagogía feminista a fin de propiciar la equidad de género en la práctica educativa.

8. Enfoque teórico y metodológico

El abordaje pedagógico: La deconstrucción epistemológica.

El abordaje de género como un eje transversal, parte recuperando las experiencias de las estudiantes sobre el proceso de construcción de la identidad subjetiva, no para reforzar lo aprendido, sino para cuestionar el peso de lo simbólico en la construcción de la identidad de género.

Desde este enfoque, la experiencia pedagógica **recorre el camino de aprender a aprender, y complementariamente desaprender**, como un posicionamiento consciente para construir una ciencia que coadyuve a la inclusión y equidad.

La apuesta es lograr que las futuras docentes, reconozcan que el conocimiento no es neutral, sino que ha sido influido fuertemente por una ideología de género, pues como expresa Lagarde: "Más allá de cambios en la sociedad, en la masculinidad y en la feminidad, la ideología genérica patriarcal parece inalterada y vigente. Todavía estructura identidades. Es una ideología fosilizada porque expresa y sintetiza separaciones simbólicas inmutables que no corresponden a la complejidad genérica de los sujetos. Su esencia consiste en elaborar las diferencias como excluyentes y antagónicas por naturaleza. Desde la apreciación del ser mujer o del ser hombre se construye un método del conocimiento: la realidad vivida por los hombres y las mujeres es captada desde los estereotipos y cada vez más mujeres y hombres son conceptualizados y tratados como anormales que no cumplen con lo que debe ser un hombre o una mujer". Lagarde (1990) "La idea de equívoco, inacabado, incompleto se conjuga con la idea de anormalidad, enfermedad, problema y crisis" (Foucault, citado por Lagarde, 1990). De allí deviene la necesidad de construir enfoques epistemológicos que incorporen punto de vista e intereses de quienes sufren los efectos de la dominación, sólo de esta forma podemos contribuir a cambiar el conocimiento androcéntrico.

Elementos metodológicos

a) La interpelación de la construcción de las identidades

La identidad de género se transmite, con fuerza en la primera infancia, niños y niñas son socializados conforme los requerimientos del sistema.

Por ello un recurso pedagógico fundamental, es el reconocimiento del proceso de formación identitaria, en tanto que el currículo de Parvularia tiene como tema central de abordaje, el relativo a la construcción de las identidades de niños y niñas. En este proceso se facilita que las estudiantes cuestionen los mecanismos de formación identitaria, con el propósito de desmontar referentes ideológicos que construyeron una subjetividad que acepta la subordinación y que muchas veces ni siquiera la reconoce, porque hay una naturalización de las concepciones tradicionales de género.

Es decir, desde las prácticas pedagógicas se reflexiona en los procesos de construcción de su propia identidad y el de las niñas y niños, enfatizando en los mecanismos culturales utilizados a través de la literatura, la estética, la cultura hegemónica socializada; para construir identidades sobre principios de verdad androcéntricos, restringiendo de esta forma, la capacidad de actuar y decidir de las mujeres, de niñas y niños sobre sus propios proyectos de vida.

Estrategias:

- Revisión de materiales didácticos que utiliza la educación Parvularia desde un enfoque crítico de género: recursos didácticos como: títeres, juguetes, rompecabezas, instando a la generación de material no sexista.
- Identificación de los mecanismos de instalación de roles dicotómicos de género, los mismos que se los realiza con profundidad desde la primera infancia, por ejemplo - el imaginario construido alrededor de las princesas y príncipes; la división dicotómica expresada en la estética del color, las canciones y juegos que replican el sexismo, entre otras..
- Revisión de literatura infantil, identificando sus connotaciones sexistas, lo que deviene en la necesidad de que las docentes Parvularias puedan crear cuentos, poesía. Trabalenguas, adivinanzas o al menos recuperar una serie de literatura alternativa, que permitan un enfoque alternativo y crítico de género.

b) El vínculo entre conocimiento y vida cotidiana

El enlace entre teoría y práctica, en el caso de las prácticas pedagógicas con enfoque de género, se apoyan en los procesos de aprender haciendo. La aproximación a la teoría, parte de la vivencia, aborda la realidad de las niñas, niños y mujeres. La pedagogía con enfoque de género permite el acercamiento a la realidad y al aprendizaje, no como un acto cognitivo, sino como una función desarrolladora, es un acto creativo, participativo y formativo en el que cuenta la diversidad de experiencias de los sujetos/as.

La experiencia educativa desarrolladora³, busca que los sujetos que aprenden reconozcan las situaciones de discriminación a partir de las diferentes formas de vivir y sentir los procesos de subordinación de género articulado a otras situaciones de subordinación como clase, etnicidad, inequidad generacional o de diversidad sexual, pues en este caso se trata de impulsar la ciencia de la mano al ejercicio de derechos. Aquello permite que teoría y práctica se encuentren de manera dinámica.

c) El reconocimiento del cuerpo como un locus de discriminación

Un aspecto central de la metodología, para aprehender género y derechos, es el reconocimiento del cuerpo como un locus de discriminación.

³ El término desarrolladora, lo tomo de la pedagoga Beatriz Castellano, quién considera que la educación tiene que cumplir no solo una función instructiva, sino desarrolladora en el sentido más amplio, esto es posibilitar prácticas sociales, que le permitan sensibilizarse, desarrollar valores, en definitiva trabajar en el ser social. Desarrollando su solidaridad hacia los demás, mediante la estrategia del afecto.

Este recurso metodológico, proviene del enfoque de autoras como Lagarde, para quién a través de la pedagogía con enfoque crítico de género, se recurre a metodologías que permiten que las estudiantes mediante procesos lúdicos y creativos reconozcan su propio cuerpo, y evidencien la necesidad de pensarse así mismas desde el “cuerpo para sí” y no para los otros.

De otro lado se concibe la interdependencia de los ámbitos privado, público, mente, cuerpo, sexo y sexualidad etc.; a fin de superar las dicotomías, impuestas desde epistemologías aristotélicas binarias que impiden analizar la realidad desde una visión holística.

Para ello, se aplican metodologías que trabajan en el fortalecimiento de los procesos de autoestima, de empoderamiento y autonomía, como pilares para desmontar los mecanismos que desde el patriarcado se ejercen sobre el cuerpo femenino. Los enfoques permiten también trabajar en la sexualidad integral.

9. Recursos utilizados

Infraestructura de la Carrera de Educación Parvularia
Materiales didácticos desarrollados por las estudiantes
Técnicos: Docentes con conocimientos de género

10. Otros factores adicionales (Ver cuadro 1)

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica: Proceso de rediseño curricular en marcha, sensibilización de un grupo de docentes frente al enfoque de género.

Cuadro 1: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
Normativa	Leyes, programas especiales para el proceso de acreditación de las Carreras
Entorno nacional y regional	Plan del Buen Vivir. Enfoque de derechos e igualdad.
Capacidades generadas	<ul style="list-style-type: none"> • docentes de Educación que incorporan el enfoque de género. • Redes creadas: Trabajo con varias Universidades del país: a través de la Red creada por Contrato Social. • Web: La Escuela dispone de una aula virtual en donde se fortalecen los procesos de capacitación

Fuente: Elaboración propia

11. Resultados y evaluación

Existen **cambios positivos en las actitudes de las estudiantes** pues las prácticas pedagógicas con enfoque de género, alertan en el rol de la educación como una mecanismo de reproducción de conocimientos androcéntricos que aunque parecen neutrales son profundamente discriminatorios; son prácticas pedagógicas que no entregan información o conocimientos solamente, sino que buscan generar una conciencia crítica frente a los procesos de desigualdad y generar cambios en las relaciones de poder de género

Se han formado **grupos de liderazgo estudiantil** con enfoque de género. Este tipo de prácticas, buscan una acción pedagógica ligada a instituir mecanismos para que el conocimiento del enfoque de género y derechos puedan ser efectivos en la vida cotidiana, es una educación desde la experiencia del “cuerpo vivido”, desde el reconocimiento del cuerpo, como un locus de discriminación.

Uno de los ejes de este enfoque es contribuir en la generación de una subjetividad crítica, que permitan nuevas formas de relacionamiento entre seres humanos.

Se abre caminos tendientes a **develar el carácter del currículum**, no solo del explícito, sino del oculto u omitido, como factores que coadyuvan a la reproducción del androcentrismo en los procesos educativos de manera consciente o inconsciente. Dicha reproducción curricular ha consagrado históricamente prácticas discriminatorias que deben desmontarse mediante estrategias metodológicas que parten modificando las propias concepciones y representaciones de los y las docentes en el marco de un aprendizaje colaborativo, que posibilite nuevos vínculos, comportamientos y relaciones, desde el compromiso ético de aportar en una educación para una vida de dignidad para hombres y mujeres.

Se han generado **investigaciones sobre género y educación inicial** que permite profundizar el conocimiento de la temática y vivificar los aprendizajes.

12. Bibliografía

LAGARDE, Marcela (1990) *“Identidad femenina”*; texto difundido por CIDHAL (Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina, A. C. - México). <http://www.laneta.apc.org/cidhal/lectura/identidad/texto3.htm>

LOGROÑO, Julieta (2009) *“Problemas de Desarrollo en el Ecuador”*. Artículo *prácticas pedagógicas hacia la equidad de género*, Quito Ecuador Editorial CODEU.

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.)

Programas de Magíster en Estudios de Género y Centros de Estudios de Género (CIEG y CECECAL)

2. Áreas que aborda la buena práctica

Institucionalidad del tema de género: docencia y formación de investigadoras e investigadores de postgrado en género, ciencias sociales, humanidades y cultura.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Facultades de Filosofía y Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: CECECAL (Centro de Estudios de Género en América Latina)
- Email: genfil@uchile.cl
- Página web: <http://www.cegecal.uchile.cl>

4.2 Instancias Aliadas

- Nombre: CIEG (Centro Interdisciplinario de Estudios de Género)
- Email: cieg@uchile.cl
- Página Web: www.cieg.cl

5. Persona de contacto

- Nombre: Pilar Errázuriz
- Título/puesto: Directora CECECAL
- Dirección de correo electrónico: pilarerraz@gmail.com

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

Los Centros de Estudios de Género surgen en nuestra Universidad a principios de los años 90, como iniciativa de un conjunto de docentes que habían desarrollado investigación en estudios de género en el extranjero y que, de regreso en el país, como académicas de la Universidad de Chile, introducen los estudios de género y la necesidad de crear centros de investigación. En este marco se abre el programa de magíster con mención en humanidades o ciencias sociales, con el fin de potenciar la formación de nuevas y nuevos investigadoras/es que, desde una mirada interdisciplinaria, sean capaces de producir material reflexivo y, a su vez, materializar esa reflexión en acciones.

Población meta

La población meta son profesionales graduados (hombres y mujeres, aunque en la matrícula hay una marcada tendencia a recibir mujeres y personas de las diversidades) provenientes de distintas disciplinas, pues ambas menciones desarrollan un trabajo interdisciplinario. Quienes ingresan al programa comparten la inquietud por los estudios de género y, con frecuencia, desarrollan un trabajo activista fuera de su formación académica.

Año de inicio/duración

Los estudios de género en la Universidad de Chile se instalan a principios de la década de los 90's, sin embargo, es en 1998 el año en el que se crea, a través de un proyecto, el programa de Magíster en Estudios de Género y Cultura, en un trabajo conjunto de ambos Centros de Género y de ambas Facultades.

Presupuesto y recursos de financiamiento

Los Centros tienen un financiamiento base proporcionado por cada Facultad, sin embargo, el grueso de las actividades se financian principalmente a través de la postulación a fondos concursables y proyectos de investigación.

Articulación entre

- Las organizaciones no gubernamentales: Se han desarrollado estudios e intervenciones conjuntas con organizaciones no gubernamentales vinculadas y no vinculadas a temas de género.
- Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas: Se han desarrollado intervenciones y estudios conjuntos con instituciones públicas vinculadas y no vinculadas a temas de género.
- Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones privadas

Ejemplos:

Programa Domeyko/Sociedad (2007-2011). Equidad y Sociedad. Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Chile.

Anillo de Estudios Interdisciplinarios de Género y Cultura (2008 – 2011). Proyecto Bicentenario CONICYT ANILLO SOC21. Líneas de investigación: Género y Trabajo; Psicología social y Género; Género y Cultura; Género y Derecho. Es un proyecto inter-institucional de tres años de duración,

destinado a fortalecer y promover el desarrollo, la producción y transferencia de los Estudios Superiores de Género en las Ciencias Sociales y Humanas a nivel nacional y regional a través de actividades de investigación, formación y extensión con miras a propiciar la equidad de género en el conocimiento, en las políticas públicas y en los debates sobre desarrollo sustentable en nuestro país.

El Trabajo que queremos, el trabajo que tenemos (2001-2004). Diagnóstico cualitativo en el Proyecto de Investigación sobre Trabajo y Género de las Funcionarias chilenas, realizado por el Centro de Estudios de Género y Cultura de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la U. De Chile, y financiado por el Estado chileno a través del Ministerio del Trabajo y SERNAM. Año de adjudicación 2001, duración 3 años.

Proyecto FONDECYT Líneas Complementarias (2011) Proyectos realizados

2003-2005. Construcciones identitarias en discursos literarios: una mirada desde los estudios culturales

Límites de la Memoria: Psicoanálisis, Género y Creación Verbal (2005-2006). Proyecto Universidad de Chile, perteneciente a la Facultad de Filosofía y Humanidades.

Ciudadanías Laborales de género y generación (2003-2006). Proyecto U. Chile / CUT, financia Gobierno de Chile, año de adjudicación 2005, duración 2 años.

Proyecto colaborativo 2007. Proyecto U Chile / Organización Internacional del Trabajo, OIT / Departamento de la Mujer de Naciones Unidas, UNIFEMCONADI

Proyecto de Ciudadanías Laborales de Género 2007 en colaboración con SERNAM, UNIFEM (ONU) y OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Subprograma "Sujetos y Actores Sociales" 2007-2011. Programa Domeyko Universidad de Chile.

Ciudadanías Laborales de Género en el Sector Privado Urbano y Rural 2009. Directora, Kemy Oyarzún, N° 00063346, GENERAM, Unidad de Género y Trabajo, Universidad de Chile, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM. Proyecto de Investigación y Docencia. Copatrocinado OIT.

Técnicas para el manejo de Relaciones Laborales Interculturales 2009. Directora Kemy Oyarzún, Investigación, Desarrollo y Transferencia.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

- Organizativas: A lo largo de los años se han desarrollado actividades organizadas conjuntamente con diversas agrupaciones, obteniendo muchos resultados.
- Educativas: A lo largo de los años se han desarrollado actividades educativas dentro y fuera de los espacios de la Universidad, enfocados en distintos grupos de personas.
- Productivas: Se han producido gran cantidad de acciones y materiales vinculados a la promoción de la igualdad de género a lo largo de los años.
- Emprendedoras: Muchas de las personas que han participado o se han formado en los Centros o en el Magíster; han desarrollado investigación, se han desempeñado en organismos públicos u organizaciones de derechos a partir de su experiencia de formación.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Formar graduados del más alto nivel, capaces de desarrollar reflexiones e investigación, desde la perspectiva de Género. El programa se propone, también entregar desde esta perspectiva, herramientas y métodos para la intervención social y cultural.

Objetivos Específicos

Formación de graduados con un alto nivel de especialización, capaces de desarrollar reflexiones críticas, investigación e intervenciones socioculturales desde la perspectiva de género.

Promover la transversalización de los estudios del género en tanto disciplina emergente para complementar otras mallas curriculares del posgrado,

Asegurar la incorporación de estudiantes del Magíster a los proyectos investigativos de las académicas (os) de género (Programa de Formación de Investigadores Jóvenes).

Preparar especialistas a un alto nivel investigativo que, se propongan entregar desde la perspectiva de género, herramientas y métodos para un tipo de intervención social y cultural, académicamente sustentable.

Realizar sistemáticamente y en conjunto con los y las estudiantes del Programa actividades de docencia, investigación y difusión de saberes, ya sea en publicaciones, presencia en actividades de extensión, en orden a estimular la aplicación de los conocimientos y herramientas adquiridas en las temáticas de género, desarrollo cultural, políticas públicas, entre otras.

8. Enfoque teórico y metodológico

Ambos centros se caracterizan por el desarrollo de investigaciones y estudios interdisciplinarios e interseccionales, incorporando diversos enfoques teórico-metodológicos de acuerdo a los grupos con los que se trabaje. Se siguen importantes líneas de estudio: Género y literatura, género y estudios culturales, género y psicoanálisis, historia y género, filosofía y género, antropología y género. En cuanto a la metodología, se realizan clases presenciales, charlas, conferencias magistrales, investigación, etc.

9. Recursos utilizados

- Infraestructura: Se utiliza la infraestructura de las Facultades mencionadas, cada centro posee una oficina donde opera y espacios aptos para el desarrollo de las clases de postgrado.
- Técnicos/pedagógicos: Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones): Cada Centro tiene un staff de profesores expertos cuya labor es realizar docencia e investigación en género.
- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas): Los centros desarrollan investigación mediante la postulación a diversos fondos concursables (PNUD, Fondecyt, Fondef, Anillo, etc.)
- Institucionales –aportes paralelos: Cada Facultad destina fondos limitados para los Centros y la realización de los cursos de postgrado, que en términos generales se financian con los aranceles de los mismos estudiantes.

- Redes creadas: Ambos Centros poseen redes con diversas entidades internas y externas a la Universidad, con quienes realizan actividades de investigación y formación.
- Alianzas creadas: funciona de la misma manera que con las redes, los centros trabajan de manera más o menos constante con algunas organizaciones para el desarrollo de estudios, capacitaciones, formación e investigación.

10. Factores situacionales, entre otras que se pueden mencionar (ver cuadro 1)

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica:

Cuadro 1: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
Normativa	Leyes, programas especiales
	Políticas públicas El Gobierno actual ha impulsado una agenda de género que busca discutir y avanzar en estas y otras materias para la igualdad y equidad. Una de las medidas más importantes es transformar el Servicio Nacional de la Mujer en un Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, ampliando sus funciones y alcances.
	Fondos especiales a nivel nacional o/ regional Los Centros se financias a través de las postulaciones de proyectos a fondos concursables de investigación, tanto nacionales como internacionales.
Balances nacionales	Reportes nacionales con indicadores http://www.sernam.cl/pmg/documentos.php http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/centro-informacion/equidad-genero/
Entorno nacional y regional	Situaciones económicas, socias y políticas de la zona de influencia
	Demandas sociales La sociedad chilena se ha ido empoderando de demandas relacionadas al género. La violencia contra la mujer; el aborto terapéutico, la legislación sobre uniones del mismo sexo, son algunas de las demandas más en boga.
Capacidades generadas	Infraestructura, recurso humano, organizativas, metodologías, etc. Los centros cuentan con oficinas para su funcionamiento y con un grupo de académicas/os que desarrollan actividades de investigación y docencia. Los recursos son acotados, por lo que el grueso de las actividades desarrolladas se realiza mediante fondos concursables.

Fuente: Elaboración propia

11. Resultados y evaluación de la experiencia

- **Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento:** Evaluaciones permanentes por parte de las y los estudiantes, evaluaciones de los profesores, proceso de acreditación de los Programas de Postgrado bajo las normas del Consejo Nacional de Acreditación.

- **Estrategias participativas de hombres y mujeres impulsadas:** Muchas ex alumnos de los programas de postgrado, tanto hombres como mujeres, han desarrollado labores académicas, laborales y de investigación en el ámbito del género, siendo la mejor forma de medir el impacto de esta formación en sus carreras.
- **Estadísticas (con diferencia por sexo) de participación de hombres y mujeres en las diferentes etapas: formulación, ejecución y entrega de resultados:** Con datos hasta 2011, el 80,7% de las personas que formaban parte del programa de Magíster en Estudios de Género y Cultura, mención Humanidades eran mujeres. Si bien el interés por temáticas de género se ha ido transversalizando, sigue habiendo una diferencia sustantiva en la matrícula masculina y femenina, tendiente a una feminización del programa.
- **Estrategias de rendición de cuentas y validación comunal o local de los trabajos:** Los Centros y los Programas de Postgrado generan investigaciones y actividades con impacto local, comunitario, comunal, nacional.
- **Fortalezas creadas:** organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras. Se ha creado una gran cantidad de redes a lo largo de los años, realizando alianzas y actividades conjuntas con muchos otros centros de estudio y organizaciones de diversa índole, lo que posiciona nuestro desarrollo en investigación a nivel nacional e internacional.
- **Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos:** La falta de presupuesto es siempre una piedra de tope para la realización de más investigación.
- **Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas:** Sin duda, a pesar de los éxitos, las resistencias hacia los estudios y las demandas de género permanecen en nuestro sistema social, sin embargo, el trabajo que desarrollan los Centros de Género promueve la discusión crítica y el desarrollo de medidas que mejores nuestra condición.
- **Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se logre:** El mucho interés en desarrollar estudios de este tipo por parte de los postulantes a postgrado, pues la demanda del magíster ha sido constante desde su creación y ha ido aumentando a través de los años, creciendo la matrícula y aumentando el interés de los estudiantes en la investigación.

12. Capacidad para una replicación exitosa

- Lecciones aprendidas para la formulación con participación igualitaria de hombres y mujeres:
- -Posicionar los estudios de género a nivel nacional, de manera de acercar el trabajo teórico y crítico a la opinión pública, incentivando el debate.
- Identificación de acciones estratégicas e instrumentos para compartir y/o aplicar:
 - Diversificar los estudios de género, cubriendo las distintas aristas de la temática.
 - Realizar investigación de forma permanente, vinculando el trabajo académico con el ejercicio activista y el desarrollo de propuestas

13. Información adicional que quisiera compartir

Sin información adicional

14. Bibliografía (documento y anexos)

- Errázuriz, Pilar. Estudios De Género: Historia europea de las mujeres desde la Antigüedad a la Ilustración. Santiago: Ed. Cuarto Propio, 2009, en prensa.
- Errázuriz, Pilar. Psicología Social: Subjetividad Femenina, adaptación del TAT de Murray, Santiago de Chile: Editorial Libros de la Elipse, 2009 en prensa
- Errázuriz, Pilar. Psicología Social: construcción de espacios a salvo para mujeres, Santiago de Chile: Editorial Libros de la Elipse, 2006. ISBN: 956-7117-58-2
- Errázuriz, Pilar. Filigranas Feministas, Psicoanálisis, Memoria y Arte, Santiago de Chile: Editorial Libros de la Elipse, 2006. ISBN: 956-7117-29-2
- Oyarzún, Kemy (Comp.) Sujetos y Actores Sociales, Reflexiones en el Chile de Hoy. Santiago: Editorial LOM, 2011. (2)
- Oyarzún, Kemy; Errázuriz, Pilar. Diagnóstico de la Situación de Género para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres funcionarios/os del SERVIU Metropolitano para 2006-2010. Santiago: Editorial SERVIU, 2007. 120 pp. (3)
- Oyarzún, Kemy et al. Labores de Género: Modelo para rearmar el trabajo. Santiago: Editorial GENERAM, 2006. 130 pp.(4)
- Oyarzún, Kemy (Comp.) Estéticas y Marcas Identitarias. Serie Nomadías Feministas. Santiago: Editorial Cuarto Propio, 2005. 220 pp.(5)

15. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

<http://www.cegecal.uchile.cl/>

<http://www.cieg.cl/>

<http://www.uchile.cl/postgrados/7671/estudio-de-genero-y-cultura-mencion-humanidades>

<http://www.facso.uchile.cl/postgrados/35544/estudios-de-genero-y-cultura-mencion-ciencias-sociales>

<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/NO>

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica

Certámenes y talleres Literarios de Cuento y poesía “ La Flauta de los pétalos”. (Programa de Mentorazgo).

2. Áreas que aborda la buena práctica

El cuento, la poesía y el fomento de la lectura como herramienta de empoderamiento de las mujeres universitarias.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Cobertura en las 12 facultades de la Universidad de El Salvador (UES), dirigido a todas las mujeres de la UES, que acuden a la convocatoria del Certamen Literario “La Flauta de los Pétalos”.

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Centro de Estudios de Género
- Email: genero.ues@gmail.com
- Página Web: genero.ues.edu.sv

5. Persona de contacto

- Nombre: Margarita Rivas
- Título/puesto: Directora del Centro de Estudios de Género
- Dirección de correo electrónico: genero.ues@gmail.com

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

El Certamen Literario de cuento y poesía “La Flauta de los pétalos” nace en el 2012 para motivar a mujeres universitarias a la producción y descubrimiento de sus creaciones literarias, así como visibilizar sus aportes en la literatura. En el 2013 se realizó el segundo certamen.

Las participantes del Certamen 2012 fueron invitadas a participar en el primer taller literario de cuento y poesía, y en abril de este año 2014 se ha dado inicio ya al segundo taller literario, dirigido a todas las participantes del primero y segundo certamen literario.

Este año 2014, el taller literario pasa a formar parte del programa de mentoras que el CEG-UES junto con el proyecto “Fortalecimiento de Liderazgo Femenino en las instituciones de Educación superior y la sociedad” EQUALITY, implementan con el objetivo de mejorar las habilidades de liderazgo de las mujeres universitarias.

Las mentoras del taller serán Laura Zavaleta, Josefa Viegas y Fidelina Martínez Castro. Laura Zavaleta obtuvo el primer lugar en poesía del Certamen Letras Nuevas de La Prensa Gráfica (2006). Ha participado en el Festival Internacional de Poesía de El Salvador (2006), el Encuentro Internacional de poetas El turno del ofendido (El Salvador, 2007), El Vértigo de los Aires (México, 2007) y Animal del Monte (Guatemala, 2008). Sus poemas se han publicado en diversas revistas en México y Centroamérica. En la actualidad trabaja en la Editorial de la Universidad de El Salvador.

Josefa Viegas, creadora de cuentos, docente de la carrera de Historia de la Facultad de Ciencias y Humanidades, compiladora del libro “Historia de mujeres, mujeres de historia de El Salvador” y Fidelina Martínez Castro, feminista, abogada y fundadora del Centro de Estudios de Género y de la cátedra en Filosofía y Género de la Licenciatura en Filosofía de la UES.

América Romualdo es activista del movimiento feminista salvadoreño, ingeniera, abogada y especialista en estudios de género. Ha participado en reformas legales en el ámbito de la violencia contra las mujeres y en la formación feminista, así como en los espacios Mujeres 94, Iniciativa por más mujeres en la participación política y en la actualidad es coordinadora de la Concertación Feminista Prudencia Ayala.

Población meta

(mujeres de los diversos sectores de la UES): ver tabla I.

Tabla I: Porcentaje de Mujeres sobre el total de cada colectivo de la UES 2009-2010.

Sexo	Personal Administrativo y otros		Personal Docente e Investigador		Estudiantes	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mujeres	406	406	927	870	29.652	30.701
	39%	41%	37%	35%	57%	56%
	623	592	1,577	1,581	22,580	23,842
Hombres	61%	59%	63%	65%	43%	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Unidad Técnica de Evaluación y Administración Académica de la UES.

Año de inicio/duración

2012 (sin año de finalización.)

Presupuesto y recursos de financiamiento

2012: año de inicio de este Certamen fue posible realizarlo con el apoyo de Vicerrectoría Académica.

2013: se unieron otras unidades como Editorial y Librería Universitaria y el apoyo incondicional e importante de la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local.

2014: el taller está siendo financiado con fondos del proyecto EQUALITY, ya que pasa a formar parte del programa de mentoras que el proyecto solicita como producto.

Articulación entre

Organizaciones de Mujeres y feministas del país e instituciones públicas: Vicerrectoría Académica de la UES, Editorial y Librería Universitaria, Colectiva feminista para el Desarrollo Local y Las Dignas.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

- Educativas: Talleres literarios
- Productivas: Cuadernos literarios con todos los trabajos ganadores de los certámenes literarios “La Flauta de los pétalos”, organizados por el CEG-UES.
- Emprendedoras: Mujeres de la UES, interesadas en potenciar sus habilidades en literatura.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Identificar y promover el talento literario de las mujeres de la comunidad universitario UES, así como promover un círculo literario de mujeres de la comunidad universitaria.

8. Enfoque teórico y metodológico

El concurso es abierto para mujeres estudiantes, docentes y trabajadoras de la Universidad de El Salvador. Todas las participantes del Certamen son invitadas a participar en el taller literario “La Flauta de los pétalos”, que tiene como objetivo potenciar las capacidades literarias de las mujeres, el cual se hace a través de 9 sesiones con los temas “Yo y la escritura”; “La lectura como herramienta para la escritura”; “Ritmo en cuento y poesía”; “Cultura femenina”; “Poesía”; “Teoría del cuento”; “Taller de edición”; “Literatura feminista” y “Liderazgo femenino”.

9. Recursos utilizados

- Infraestructura, oficina del centro de Estudios de Género de la UES.
- Técnicos/pedagógicos: Taller literario
- Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones): equipo del CEG-UES, Laura Zavaleta, poeta salvadoreña, trabajadora de la Editorial Universitaria.
- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas): Vicerrectoría Académica, Colectiva Feminista para el Desarrollo Local, EQUALITY.
- Alianzas creadas con Laura Zavaleta, poeta salvadoreña, trabajadora de la UES y Josefa Viegas, creadora de cuentos y docente de la Licenciatura de Historia de la UES.

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar)

En consonancia con la misión de la Universidad de El Salvador de “promover el desarrollo social justo y sostenido de nuestro país por medio de la difusión de la investigación científica, la ciencia y la cultura”, y la estrategia de equidad de género de la Política de Equidad de Género de la UES que propone “el desarrollo institucional de acciones positivas a favor de las mujeres”, El Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador convoca a los Certámenes Literarios para Mujeres Universitarias, denominado “La Flauta de los pétalos”.

“La Flauta de los pétalos” es el título de un libro de la poeta salvadoreña Lilian Serpas, nacida el 24 de marzo de 1905, debido a la calidad de sus versos, es considerada una de las voces femeninas más importantes de la lírica centroamericana. Lilian Serpas murió el 10 de octubre de 1985.

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Este concurso abierto para mujeres estudiantes, docentes y trabajadoras de la Universidad de El Salvador recopiló en el primer Certamen 42 trabajos, 26 en poesía y 16 en cuentos. En este segundo Certamen concursaron 20 en cuento y 24 en poesía, procedentes de los sectores estudiantil, docente y personal administrativo de la UES de las Facultades de Medicina, Humanidades, Ciencias Económicas, Ciencias Jurídicas, Ciencias Naturales y Matemática, Química y Farmacia, así como de las Multidisciplinarias de San Vicente y San Miguel.

Se ha publicado el Primer Cuaderno Literario con los trabajos ganadores del primer y segundo certamen Literario “LA Flauta de los pétalos”. En ambos talleres se ha visto una buena participación por parte de las mujeres universitarias que previamente han participado en los certámenes 2012 y 2013.

Se está preparando para el mes de septiembre abrir la convocatoria al tercer Certamen Literario.

12. Capacidad para una replicación exitosa

Como Centro de Estudios de Género hay capacidad para seguir apoyando este tipo de esfuerzos, que nacen de la idea de las amigas y aliadas del Centro de Estudios de Género Laura Zavalta, poeta salvadoreña reconocida a nivel internacional y trabajadora de la UES, así como por Josefa Viegas, creadora de cuentos y docente de la Licenciatura en Historia de la UES. Aunado esto a que se han ido sumando al esfuerzo de la UES, Vicerrectoría Académica, Editorial y Librería Universitaria, así como organizaciones de mujeres y feministas como Las Dignas y la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local.

13. Información adicional que quisiera compartir

www.genero.ues.edu.sv

14. Bibliografía (documento y anexos)

Ver en página web del CEG-UES www.genero.ues.edu.sv

15. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

www.genero.ues.edu.sv

Fotografía 1: Premiación de ganadoras del Segundo Certamen Literario



Fotografía 2: Cuaderno Literario con trabajos ganadores del Certamen Literario



Fotografía 3: Segundo taller literario



EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.).

Gender Equality and Women Advancement Plan in FH JOANNEUM University of Applied Sciences

2. Áreas que aborda la buena práctica

University regulations towards gender equality: University regulations in perspective of equality sensibilisation and promotion.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Styria (Austria), inner university

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Dr. Martin J. Goessl
- Email: martin.goessl@fh-joaanneum.at
- Página Web: www.fh-joaanneum.at/gleichbehandlung

5. Persona de contacto

- Nombre: Dr. Martin J. Goessl
- Título/puesto: Head of Equality and Diversity Office at the FH JOANNEUM
- Dirección de correo electrónico: martin.goessl@fh-joaanneum.at

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

Initialized by the Equality and Diversity office. As a matter of fact, 2011 and new legal regulation concerning all "Applied Universities" in Austria insisted to define at each university a women advancement and gender equality plan. As a consequence this was the initial takeoff for a broad process to create a reflective and innovative women advancement and gender equality plan at the FH JOANNEUM. In 2013 the academic circle at the FH JOANNEUM – the "Kollegium" – agreed to the plan which declares on several pages different steps to create equal opportunities for women (and under specific circumstances for men) and to provide women advancement plans. Moreover in this paper the status, responsibilities and the duties of the office for "Equality and Diversity" at the FH JOANNEUM are defined. This is a groundbreaking commitment of the institution for the importance of equality and diversity.

Población meta (% hombres y % mujeres)

Expected impact 50 % / 50 % in all inner-organisational levels and areas (scholars, administration).

Año de inicio/duración

2011 started the internal process of writing and synergies; 2013 approved within the framework of Equality project (permanent)

Presupuesto y recursos de financiamiento

The plan affects the structure of the university, so a financial framework was determined in a flexible commitment to consider the financial situation of the university at all.

Articulación entre

The coordination of the plan and the, out of the plan, following arrangements were and are on duty of the Equality and Diversity office. In formation of the Gender Equality and Women Advancement Plan members of the "Kollegium" as well as the CEO, Rector, student representatives and a member of the work council were invited to this process. Besides, information, best-practice examples and relevant expertise of other universities and public institutions were carried together to extend the perspective in the discussion.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Provide equal opportunities between men and women in all spheres at the university.

Objetivos Específicos

In the Gender Equality and Women Advancement Plan, there are three important parts:

- Institutional commitment for Gender Mainstreaming, Women Advancement and Diversity Mainstreaming for the whole FH JOANNEUM.
- Declaration to improve actual situation when an unequal situation is identified.
- To create a Working Committee for Gender Equality and Women Advancement, which is permanent circle, where Rector, CEO, Equality and Diversity officer, HR Manager, members of

the Collegium and one member of the work council can initialize, improve and reflect the situation. In this circle, specific measures have to be decided and controlled.

8. Enfoque teórico y metodológico

Basic information to create a Gender and Women Advancement Plan was found in the public and legal introduced Gender and Women Advancement Plan of the traditional Austrian Universities (not the Applied Universities).

In effort to reach the same level of success, rising numbers of female professors and students in some study programs, the conventional universities created this form a Working Committee.

Theoretical, this committee is an active part in the academic structure, not just to analyze the current situation; it has to improve the situation by creating programs, by infecting the whole institution. This is the theoretical base for the Gender Equality and Women Advancement Plan at the FH JOANNEUM.

The challenge rests in our learning to accept, encourage and respect in every single case.

- Equality / Inclusion
- Gender Mainstreaming
- Gender / Queer Studies
- Diversity Management

9. Recursos utilizados

- Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones):
I half-time position
- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas):
Including labor costs and women advancement program: 40,000 Euro per Year

10. Factores situacionales, entre otras que se pueden mencionar (ver tabla 1)

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica:

Tabla 1: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
fachhochschul-Studiengesetz (Applied University law), Federal Law	<ul style="list-style-type: none"> • 10 (2) in the election periode of the University's "Kollegium", on the list of the proposing candidates 45 percent should be female. • 2 (5) duty to care about Gender Equality and Women Advancement Plan. • 8 (1) duty to create a Gender Equality and Women Advancement Plan
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Federal Equality Law), Federal Law	<ul style="list-style-type: none"> • Equal acts Gender, Race, Religion, Age, sexual orientation (against Discrimination in the labor sphere) • Legal base to create Women Advancement Plans • Equal acts for Gender and Race (in other spheres – not restricted to labor sphere)
Gender Equality and Women Advancement Plan, FH JOANNEUM	Working Committee
	Institutional commitment
Equality and Diversity office, FH JOANNEUM	Controlling part in EVERY appointing/Proofing comminttee to a professorship

Fuente: Elaboración propia

11. Resultados y evaluación de la experiencia

One of the most important factors to start an equality process is an institution is the data issue. Talking about inequality means to argue with effective and valid numbers for your own institution.

Hereby the Austrian federal ministry for science obligates all university in Austria to deliver one a year relevant dates about students, scholars, publication and to provide an academic overview.

At the FH JOANNEUM this conglomerate is called "Wissensbilanz" and officially published and released for public (all: https://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/organisation/Zentrale_Services/PRM/Infomaterial/~ctpw/Copy_of_Annual_Report_2012_2013/?lan=de)

2013-13: http://issuu.com/fhjoanneum/docs/gbwbl213_final?e=2662445/7855130

In a second step, a political discussion should be part of the process. The attitudes to "reach" equality can be VERY different. There not just an "masculine" and "feminine" view, moreover in many cases even women and men were in some point completely different in their opinions.

12. Capacidad para una replicación exitosa

- To promote Equality and Diversity successfull, four important factors are relevant:
 - a) commitment of the political elite (a federal law creates a base, where institutional regulation can be established)
 - b) commitment of the management board (concerning "toleration" or even better an active support to focus on a equality as a whole)

- c) labor and academic factor (it needs a person who feels responsible for the the equality and diversity topic. But moreover, these person has to be an academic expert. Why? Besides the formal information, which should be well known (legal framework, actual scientific discourse, aso.), especially gender and diversity topics are always in the center of controversial dicussions. A Gender/Equality/Diversity strategie focus intensively on power and the question, who is holding power – and who is not.)
- d) communication (to involve members of an organisation is one of the most important factors. Every discussion, especially controversial disputes, are carrier for innovation. It's important to discuss, involve and encourage people and finally to build on strageties for equality and diversity.

As a matter of fact, there will be never a point of fullfillment, so we have to get used to the permant reflection of equality based changes.

13. Información adicional que quisiera compartir: No additional information.

14. Bibliografía (documento y anexos)

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Federal Equality Law), Federal Law, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

Fachhochschul-Studiengesetz (Applied University law), Ferderal Law, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009895>

Equality and Diversity office, FH JOANNEUM, <https://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/~ufk/gleichbehandlung?!lan=en>

National Gender Equality and Women Advancement Programs, <https://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/gleichbehandlung/~btxu/frauenfoerderung?!lan=en>

Working Committee of the Karl-Franzens University Graz, <http://akgl.uni-graz.at/de/>

Gender Equality and Women Advancement Institute of the Karl-Franzens University Graz, <http://koordination-gender.uni-graz.at/de/services/publikationen/geschlecht-didaktik/>

15. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

Are following in an extra file.

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.).

Desarrollo de un Plan de Igualdad institucional.

2. Áreas que aborda la buena práctica

Institucionalidad del tema de género: Organización del trabajo, estructura institucional, comunicación, compromiso institucional, docencia, investigación y gobernabilidad.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Ubicación: Universidad Rovira i Virgili, Cataluña, España.

Cobertura geográfica: el Plan de Igualdad se ha implementado en toda la universidad, que dispone de 5 campus en la provincia de Tarragona, más concretamente 2 en la ciudad de Tarragona, 1 en la ciudad de Reus, 1 en la zona Terres de l'Ebre y 1 en la zona Baix Penedès.

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Observatorio de la Igualdad, Universitat Rovira i Virgili
- Email: observatori.igualtat@urv.cat
- Página Web: www.urv.cat/igualtat

4.2 Instancias Aliadas

- Nombre: Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (Comisión Mujer y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña)
- Email: sgcic.sur@gencat.cat
- Página Web: <http://gencat.cat/universitatsirecerca> y http://www10.gencat.net/sac/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=18144
- Nombre: Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Email: icd@gencat.cat
- Página Web: www.gencat.cat/icdona/

- Nombre: Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Email: <http://inmujer.es/elinstituto/contacto.do>
- Página Web: <http://www.inmujer.gob.es/>
- Nombre: Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
- Email: ruigeu@udl.cat
- Página Web: www.redunidadesdeigualdad.udl.cat

5. Persona de contacto

- Nombre: Inma Pastor Gosálbez
- Título/puesto: Directora del Observatorio de la Igualdad de la URV
- Dirección de correo electrónico: inma.pastor@urv.cat

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

Contexto jurídico: Una de las características de la primera década del siglo XXI fue la sensibilización de nuestra sociedad por la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Esta sensibilización ha sido impulsada especialmente por la Unión Europea, que ha manifestado una preocupación prioritaria aprobando disposiciones e implementando políticas de acceso y de promoción de mujeres que han dado resultados indiscutibles.

Las directivas de la Comisión Europea 2002/73/CE y 2004/113/CE van dirigidas en este sentido y el 28 de septiembre de 2005, a propuesta de la Comisión Europea, se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), una herramienta de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de instrumentos metodológicos para promover la integración de la igualdad. Además, se debe tener en cuenta la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva del Consejo 2004/113/EC por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a los bienes y servicios y su suministro.

El marco jurídico constitucional español plasma de manera firme principios dirigidos específicamente a la igualdad: el artículo 14 de la Constitución española establece el derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo, el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para la igualdad de las personas, el artículo 35 se refiere también al trabajo y a la promoción a través del trabajo como un derecho y como un deber que no admiten discriminación por razón de sexo.

Además, la ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras que tengan por objetivo la igualdad de trato y de oportunidades, y obliga a la Administración pública a evaluar, periódicamente, sus ámbitos de actuación.

Por otro lado, la modificación de la Ley orgánica de universidades aprobada en marzo de 2007 introduce en todo su articulado una sensibilidad sobre la igualdad entre mujeres y hombres que la Ley orgánica del 2001 no tenía. Esta nueva Ley explicita que la igualdad de trato de mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son un valor que las universidades deben incorporar en sus estructuras y en su funcionamiento como un objetivo propio y lo deben proyectar también a la sociedad que las rodea.

El Estatut de Catalunya consagra el valor de la equidad de género en el artículo 4.3, el derecho a la no-discriminación en el artículo 15.2, y el derecho a la participación en el ámbito público y privado en el artículo 19.2. Además, el artículo 41 del Estatut de Catalunya obliga los poderes públicos a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Los artículos 44 también establecen la obligación de los poderes públicos de garantizar la calidad del sistema de enseñanza, a través del impulso, entre otras, del valor social de la igualdad.

Por un lado, los valores descritos se reflejan en el Estatuto de la Universidad Rovira i Virgili (Decreto 202/2003, del 26 de agosto), concretamente el artículo 4 recoge este propósito: “ La Universidad se rige por los principios de autonomía, libertad, democracia, justicia, igualdad y no-discriminación, independencia y pluralidad. La comunidad universitaria, y en especial los órganos de gobierno de la Universidad, deben dar plena efectividad a estos principios.”. Por el otro lado, la universidad cumple con la disposición adicional decena de la Ley Orgánica de Universidades, que establece que éstas contarán con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres entre sus estructuras de organización.

Contexto institucional: En 2006, el entonces rector de la URV Dr. Lluís Arola realiza el encargo a un equipo investigador de la universidad de confeccionar un informe sobre las desigualdades de género en la Universidad Rovira i Virgili, un encargo que más adelante ratificaría el Claustro Universitario con el rector Dr. Francesc Xavier Grau. El informe resultante, “La desigualdad por razón de género en la URV”, indicaba varios sesgos y diferencias que era necesario corregir o mejorar, por lo que el Claustro de la Universidad nombró, en la sesión del 9 de noviembre de 2006, una comisión formada por representantes de la comunidad universitaria a la que se le encargó la elaboración de un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la universidad. Éste sería el primer Plan de Igualdad de la URV, una de las primeras universidades en España en elaborar este instrumento metodológico, que fue aprobado en la reunión del Claustro de mayo de 2007 de forma casi paralela a la aprobación de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que obligaba a las administraciones públicas y a las empresas de más de 250 trabajadores a elaborar planes de igualdad que integraran políticas de género en su actuación cotidiana.

El primer Plan tuvo una vigencia de 3 años (2007-2010) y en 2011 el Claustro universitario aprobó el II Plan de Igualdad de la URV (2011-2015) con fecha 24 de noviembre de 2011 habiendo analizado el resultado de la aplicación del primer plan y habiendo actualizado el diagnóstico hecho en un primer momento.

Población meta

(% hombres y % mujeres): toda la comunidad universitaria (Ver cuadro 1)

Cuadro 1: Población meta

Curso 2012/2013			
Colectivo	Población meta	% Mujeres	% Hombres
PDI	1575	46,35	53,65
PAS	734	67,71	32,29
Alumnado	13862	60,00	40,00
Total	16171	59,02	40,98

Fuente: Elaboración propia

Año de inicio/duración

La vigencia del I Plan de Igualdad de la URV fue 2007-2010 y la del II Plan actual es 2001-2015

Presupuesto y recursos de financiamiento

En cuanto a recursos económicos, la Universidad Rovira i Virgili destina una partida presupuestaria en concepto de "Plan de Igualdad" para el financiamiento de las actividades y funcionamiento del Observatorio de la Igualdad, que tiene el encargo de realizar el seguimiento del Plan y dar cumplimiento a las medidas que le han sido asignadas en dicho plan. Adicionalmente, en 2010, el Instituto de la Mujer otorgó una subvención mediante una convocatoria competitiva para la evaluación del I Plan de Igualdad y la elaboración del II Plan.

La asignación presupuestaria es variable en función de la anualidad; a continuación detallamos el presupuesto desde 2008 en concepto de ejecución del Plan de Igualdad, ver cuadro 2.

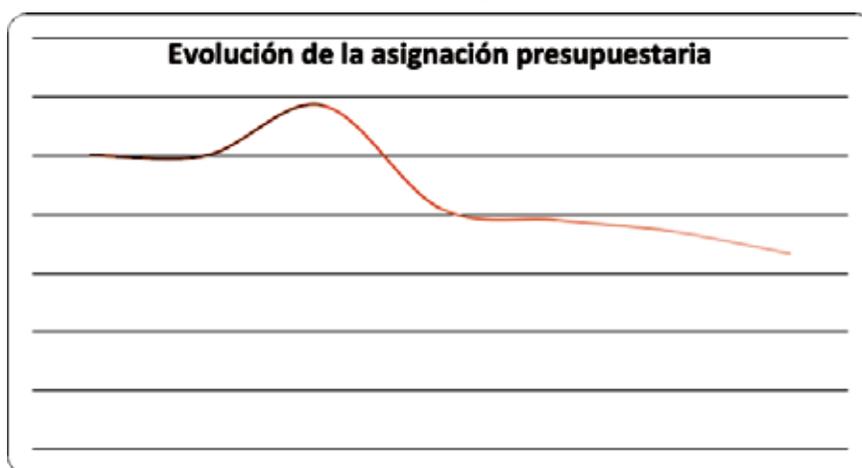
Cuadro 2: Presupuesto y recursos de financiamiento

Año	Entidad financiadora	Asignación
2008	URV	10000
2009	URV	10000
2010	URV + Instituto de la Mujer	11700
2011	URV	8200
2012	URV	7791
2013	URV	7400,50
2014	URV	6660,45

Fuente: Elaboración propia

A las asignaciones anteriores deben ser sumados los ingresos procedentes de diferentes entidades que realizan convocatorias de concurrencia competitiva para implementar el cumplimiento de medidas concretas del Plan y que son variables en función del año, convocatoria y entidad. Ver cuadro 3.

Cuadro 3: Evolución de la asignación presupuestaria



Fuente: Elaboración Propia

Puede observarse una reducción del presupuesto en concepto del Plan de Igualdad, pero tal disminución se ha producido en la misma proporción que las otras unidades de la universidad, a causa, principalmente, del contexto económico de los últimos cuatro años.

En lo que respecta a recursos humanos, la universidad asignó, en el momento de la puesta en funcionamiento del Observatorio, una plaza de personal administrativo para que este órgano técnico pueda desarrollar sus funciones, entre las que destacan el hecho de dar seguimiento al Plan de Igualdad. Durante el año 2013 y 2014, el Observatorio también cuenta con una persona de perfil técnico que da seguimiento al proyecto Equality y, por ende, al fortalecimiento de la instancia de igualdad y al plan de igualdad, en cofinanciación aportada por el Programa ALFA III de la Comisión Europea y la propia universidad.

Articulación entre

Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas

- Unidad Mujer y Ciencia (UMyC) del Ministerio de Economía y Competitividad: dio un importante impulso para que todas las universidades crearan unidades y elaboraran planes de igualdad. Este empuje fue en forma de asesoramiento y orientaciones técnicas, facilitando ejemplos y apoyo académico (ante las rectorías, mediante participación en actos...). Por tanto, adoptó, y sigue haciéndolo, un rol de apoyo y promoción desde el punto de vista técnico sobre cómo debían ser los primeros planes de igualdad.
- Instituto de la Mujer (INMU) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: adoptó un rol de facilitador de financiación para acciones concretas a petición de las universidades. Mediante convocatorias competitivas dirigidas específicamente a unidades de igualdad de las universidades, se financiaron diagnósticos y la elaboración de planes, evaluaciones, etc. Además disponen de un registro de las unidades de igualdad de las universidades de España, en cuya base de datos se detallan las características de las unidades de cada universidad (número de personas, quien las dirige, encaje dentro del organigrama institucional...). Por último, realiza un encuentro periódico de unidades de igualdad y grupos de investigación de temática de género.
- Red de Unidades de Igualdad por la Excelencia Universitaria (RUIGEU), integrada por las unidades de igualdad de las universidades españolas. Realiza un encuentro anual desde 2008 y promueve el trabajo en red para compartir experiencias a medida que se han constituido las unidades de igualdad de las universidades en España.
- Comissió Dona i Ciència (Comisión Mujer y Ciencia) es una subcomisión del Consell Interuniversitari de Catalunya, integrado por los rectores de todas las universidades. Tiene un rol muy activo desde 2007/08 y con capacidad de acción, puesto que la Comisión está integrada por personas delegadas de los rectores. Esta comisión promovió que todas las universidades catalanas hicieran diagnósticos y planes de igualdad y, posteriormente, ha hecho el seguimiento del proceso de elaboración y ejecución de los planes y de las buenas prácticas desarrolladas, que han sido publicadas en un decálogo.
- Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) de la Generalitat de Catalunya. Agencia de gestión universitaria que elaboró su propio plan de igualdad y plan de equidad en la investigación. Además, publicó convocatorias competitivas específicas para investigaciones en género.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

Organizativas

- Elaboración de las estadísticas desagregadas por sexo
- Elaboración de un sistema de indicadores para observar la evolución de la igualdad en la universidad
- Incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias públicas y anuncios de la Universidad
- Utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación corporativa de la Universidad.
- Incorporación de contenidos para la promoción de la igualdad en la formación del personal universitario

Educativas

- Semana por la Igualdad, jornadas formativas para la comunidad universitaria y externos
- Incorporación de la temática de género en contenidos y materias en planes de estudios
- Convocatoria del Premio M. Helena Maseras para proyectos de bachillerato (educación secundaria), grado, master y tesis doctorales

Productivas

- Estimular la presencia creciente de mujeres expertas en proyectos internacionales
- Incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de méritos de investigación

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Mediante la elaboración y ejecución de un Plan de Igualdad⁴, implementar acciones positivas para corregir las desigualdades y eliminar las discriminaciones en el funcionamiento de todos los órganos de la universidad y sus competencias, a la vez que introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de la institución, para asegurar la calidad de vida de todas las personas que forman la comunidad universitaria.

⁴ Los planes de igualdad son, en la definición recogida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Objetivos Específicos

1. Consolidar una línea de actuaciones en el ámbito de las políticas de igualdad que eliminen discriminaciones por razón de género en el funcionamiento de la institución.
2. Impulsar la participación de la comunidad universitaria en la creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades y, así, promover la mejora del funcionamiento de la organización y la calidad de vida de todas las personas que la forman.
3. Diseñar e implementar las acciones necesarias que contribuyan a reducir el desequilibrio entre hombres y mujeres en la URV, implicando las personas responsables de los diferentes servicios, centros y departamentos. Estas acciones se articulan en 6 ejes:
 - 3.1. Diagnóstico y visibilidad del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades.
 - 3.2. Acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo de toda la comunidad universitaria con perspectiva de género.
 - 3.3. La URV, institución comprometida con la equidad de género.
 - 3.4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia.
 - 3.5. Género y ciencia en la URV.
 - 3.6. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

8. Enfoque teórico y metodológico

La falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la universidad y en el desarrollo de una carrera investigadora está siendo abordada en diferentes países del mundo, cada uno de los cuales ha optado por impulsar iniciativas distintas y que se encuentran en un mayor o menor grado de implementación. Los planes de igualdad en las instituciones de educación superior son una de las acciones que concretan las políticas desarrolladas básicamente en la Unión Europea pero que actualmente se están extendiendo como una buena práctica hacia otras zonas geográficas. Los planes de igualdad son un instrumento basado en el *mainstreaming* de género, es decir, incluyen acciones que persiguen el cambio estructural y cultural de las organizaciones y la forma que el género y la diversidad son gestionados en las universidades y las instituciones de investigación en este caso.

El enfoque teórico se basa en las líneas de acción propuestas por la Comisión Europea desde que en 1999 emitió la Comunicación “Mujeres y Ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea”, en la que proponía una estrategia coherente dentro del Quinto Programa Marco⁵ para promover la investigación por, para y en relación a las mujeres, insistiendo en mantener un debate dinámico sobre la situación de las mujeres en la ciencia, desarrollar mejores indicadores de desigualdad y compartir experiencias sobre estos temas. Para ello, la Comisión Europea creó un sistema de vigilancia *genderwatch* que controlaría y aplicaría la integración de la perspectiva de género en el Quinto Programa Marco. Desde entonces, el *mainstreaming* de género se ha aplicado a todos los programas marco europeos hasta el Horizon 2020⁶.

5 El Quinto Programa Marco estableció las prioridades de las actividades de investigación, desarrollo tecnológico y demostración de la Unión Europea para el periodo 1998-2002. Estas prioridades se fijan en base a un criterio común a los Estados miembros, al Parlamento Europeo y a la Comisión Europea.

6 Horizon 2020 es el instrumento financiero para la investigación y la innovación en la Unión Europea, del que se aprobó a 21 de noviembre de 2013 su borrador, y que deberá implementarse desde 2014 a 2020. El programa combina la

A ello debe sumarse el hecho que en 2006 la Comisión Europea creó el European Institute for Gender Equality (EIGE) como instrumento para la disseminación de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de herramientas metodológicas que promuevan el *mainstreaming* de género (integración de la dimensión género en todas las áreas políticas). Fue en el año 2010 cuando se adoptó el primer Programa Anual de EIGE, que incluye seis líneas de acción: 1. Igual independencia económica; 2. Igual salario para igual trabajo y para trabajo del mismo valor; 3. Igualdad en la toma de decisiones; 4. Dignidad, integridad y erradicación de la violencia de género; 5. Igualdad de género en acciones exteriores; y 6. Aspectos horizontales.

Parejo con el desarrollo de políticas ha ido la periodización del diagnóstico de la situación de las mujeres en la ciencia y la evaluación del impacto de género. El Consejo de la UE se sumó a la estrategia y su respuesta a la comunicación de la Comisión Europea sobre Mujeres y Ciencia de 1999 fue la elaboración de una Resolución aquel mismo año en la que invitaba a los Estados miembros a revisar los mecanismos de recogida de estadísticas desagregadas por género, comprometerse con el diálogo propuesto por la CE sobre las políticas aplicadas a los estados, y perseguir el objetivo de la igualdad entre géneros en la ciencia utilizando los medios adecuados.

En el año 2000 la Comisión Europea publicó el informe ETAN sobre la promoción de la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros con el que se quería mejorar la situación de las mujeres en la ciencia y en el desarrollo de la política científica. El informe pretendía influir en la política con dos objetivos: integrar la igualdad en las diversas instituciones que enseñan y financian ciencia, y que forman y contratan a científicos y científicas; y conseguir la equidad en las estructuras científicas y académicas, en la evaluación por pares, la financiación, el liderazgo académico y la determinación de prioridades y políticas en la ciencia.

A partir del informe ETAN se empezó a editar trianualmente *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, una publicación de la propia Comisión Europea y el Grupo de Helsinki que recoge los datos sobre la situación de las mujeres en la ciencia para monitorizar la situación y los avances hacia la igualdad de género en los ámbitos de la educación superior y del mercado de trabajo en todos los Estados de la UE, así como también de su área de influencia (Croacia, Islandia, Israel, Noruega, Suiza y Turquía).

En base a todo lo descrito anteriormente, se procedió a la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili, el cual se insiere en una estrategia para la consecución de la igualdad en la universidad que consta de 3 ámbitos interrelacionados:

1. La elaboración de un diagnóstico de la situación de la universidad a partir del análisis de los datos desagregados por sexo
2. La redacción del propio Plan de Igualdad
3. La creación de una instancia de igualdad que, por un lado, lidere el tema generando información y conocimiento en clave de género, y, por el otro, ejerza la vigilancia y seguimiento de casos de discriminación.

La metodología utilizada tanto en el primer plan como en el segundo ha sido, en un primer momento el desarrollo de un diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres que integran la comunidad de la URV, y, en segundo lugar y en base a los resultados obtenidos, se elabora el Plan de Igualdad. En este punto, después de la aprobación del I Plan de Igualdad, se aprueba también en la URV la creación

financiación para la investigación y la innovación que hasta el momento proporcionaban los Programas Marco para el Desarrollo de la Investigación y la Técnica, el Programa Marco para la Competitividad y la Innovación y el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología.

del Observatorio de la Igualdad. El Observatorio es, por un lado, un órgano técnico encargado de implementar las medidas previstas en el Plan de Igualdad y, por el otro, ejerce de servicio de información y difusión de la realidad de la desigualdad por razón de género entre la comunidad universitaria y la sociedad así como también promueve la formación e investigación específica en estudios de género.

En cuanto a la metodología para la elaboración del II Plan de Igualdad, cabe destacar, en un primer lugar, la evaluación del I Plan de Igualdad de la URV, para tener en cuenta su impacto en el desarrollo del futuro segundo plan. A continuación se constituyó una Comisión encargada de la elaboración del II Plan, que acordó en su primera reunión que el II Plan tendría que profundizar en las políticas de igualdad en la Universidad consolidando, en primer lugar, los contenidos de género en la docencia y la investigación. Posteriormente, la Comisión celebró cuatro sesiones que contaron con las ponencias de personas expertas en género y que abordaron con la Comisión diferentes ámbitos necesarios para la elaboración del Plan:

1. Las políticas de igualdad en el sistema universitario y científico
2. La metodología a seguir para la elaboración de planes de género en las universidades
3. La evaluación de políticas públicas de igualdad y la situación de las mujeres en la comunidad universitaria frente a las situaciones de violencia de género

En las tres reuniones posteriores se discutió y se revisaron las medidas previstas en el primer plan además de plantearse nuevas propuestas de medidas para ser incluidas en el futuro plan de género, a cargo de los miembros de la misma comisión. Paralelamente, se celebraron 3 reuniones de la Comisión Claustral abiertas a toda la comunidad universitaria para que dieran su opinión y sugerencias.

Una vez finalizado el borrador del plan, se explicaron las medidas inicialmente previstas y asignadas a cada uno de los órganos de gestión y de gobierno de la universidad. Finalmente, el segundo plan de género de la URV (II Pla d'Igualtat) fue aprobado por el Claustro del 24 de noviembre de 2011.

Ya dentro del transcurso del proyecto Equality, se ha elaborado y se está aplicando un plan de difusión del Plan de Igualdad. Además, se está llevando a cabo el seguimiento del cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan, mediante el diseño de fichas de recogida de información específicas para cada órgano responsable de las medidas, quienes han rellenado la ficha mediante un sistema de encuesta on-line que se les facilitó. A continuación, se analizaron los resultados, el nivel de cumplimiento y el impacto que algunas de las medidas han tenido y la representante del Observatorio de la Igualdad, encargado del seguimiento, expuso las conclusiones al Claustro.

9. Recursos utilizados

- Infraestructura: Oficina en uno de los campus de la universidad
- Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones): 1 directora del Observatorio de la Igualdad, 1 personal administrativo y, eventualmente, 1 personal técnico.
- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas): el detallado en el apartado “Presupuesto y financiamiento”
- Institucionales –aportes paralelos: Instituto de la Mujer del Gobierno Español y Institut Català de les Dones (Instituto Catalán de las Mujeres) de la Generalitat de Catalunya, mediante convocatorias de concurrencia competitiva tal y como se detalla en el apartado “Presupuesto y financiamiento”
- Redes creadas: El Observatorio de la Igualdad es integrante de la siguientes redes:
 - Comissió Dona i Ciència (Generalitat de Catalunya)
 - RUIGEU
 - Grup de Treball per la Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats

- Alianzas creadas:
 - Profesorado de la URV
 - Institut Català de les Dones
- Tecnológicos
 - Página web (www.urv.cat/igualtat)
 - Redes sociales (www.facebook.com/observatoridelaigualtat, @lgualtat_URV, http://www.scoop.it/u/observatori-de-la-igualtat)

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar), ver tabla 4.

Tabla 4: Factores situacionales

Factores	Mecanismos	Tipo
Normativa	Leyes, programas especiales	<p>1. Legislación Nacional</p> <p>a. Constitución española</p> <p>i. Art. 14. Establece el derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo.</p> <p>ii. Art. 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para la igualdad de las personas.</p> <p>iii. Art. 35 se refiere también al trabajo y a la promoción a través del trabajo como un derecho y como un deber que no admiten discriminación por razón de sexo.</p> <p>b. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>c. Ley Orgánica de Universidades</p> <p>d. Modificación de la Ley orgánica de universidades aprobada en marzo de 2007</p> <p>e. Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación (LCTI) 2011</p> <p>f. Estatut de Catalunya</p> <p>2. Legislación Europea</p> <p>a. Directiva 2002/73/CE de la Comisión Europea</p> <p>b. Directiva 2004/113/CE de la Comisión Europea</p> <p>c. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo,</p> <p>d. Directiva 2004/113/EC del Consejo Europeo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a los bienes y servicios y su suministro.</p> <p>3. Normativa de la Universidad</p> <p>a. Estatuto de la Universidad Rovira i Virgili (Decreto 202/2003, del 26 de agosto)</p>
	Políticas públicas	Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020, en cumplimiento de la implantación del ERA
	Fondos especiales a nivel nacional o/ regional	<p>1. Convocatorias competitivas del Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</p> <p>2. Convocatorias competitivas del Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya</p>

Factores	Mecanismos	Tipo
Balances nacionales	Reportes nacionales con indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española, publicación de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad. 2. Científicas en cifras. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica, publicación de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad. 3. Mujeres y Hombres en España, 2012 [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES-&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis] 4. Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, Ministerio de Educación 5. Closing the Gender Gap. Act Now, OCDE, 2012
	Entorno nacional y regional	Situaciones económicas
Socias		-
Políticas de la zona de influencia		<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación del mainstreaming de género en los Programas Marco europeos, que establecen las prioridades de las actividades de investigación en base a un criterio común a los Estados miembro de la UE, al Parlamento Europeo y a la Comisión Europea. 2. Inicio del programa Horizon 2020, el instrumento financiero para la investigación y la innovación en la Unión Europea, que incluye la promoción de la igualdad de género y la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación a partir de 2 líneas de acción: a) Corregir los desequilibrios en la participación de científicas en todas las etapas de la carrera investigadora y en los diferentes ámbitos de la investigación, y b) Considerar el género como una dimensión de la investigación teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y económicas entre hombres y mujeres a lo largo de todo el proceso investigador. 3. Implementación del European Research Area (ERA), que requiere un cambio en las prácticas institucionales en las instituciones y organizaciones dedicadas a la investigación. 4. Creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) el 28 de septiembre de 2005, a propuesta de la Comisión Europea, como instrumento para la disseminación de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de herramientas metodológicas que promuevan el mainstreaming de género.
Reportes regionales con indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. She Figures. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators, publicación trienal del Directorado General para la Investigación y la Innovación de la Comisión Europea. [http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf] 2. European Research Area facts and figures 2013. Spain [http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2013/ERA-Spain.pdf] 3. Gender Equality Index Report [http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf] 4. Gender Equality Index. Country Profiles [http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Country-Profiles.pdf] 5. Women on corporate boards in Europe, Directorate-General for Internal Policies of the Union [http://bookshop.europa.eu/en/women-on-corporate-boards-in-europe-pbBA3113727/] 	
Capacidades generadas	Infraestructura	Creación de una instancia de igualdad en la universidad: Observatorio de la Igualdad
	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> 1 personal directivo (Dra. en Sociología) 1 personal de administración 1 personal técnico de apoyo a proyectos
	Organizativas	Captación de proyectos para el desarrollo y fortalecimiento de las medidas incluidas en el Plan
	Metodologías	Desarrollo de estadísticas desagregada por sexos

11. Resultados y evaluación de la experiencia

- Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento:
 1. Para la evaluación del I Plan de Igualdad se realizaron las siguientes acciones:
 - 1.1. Evaluación del primer plan por parte de experta externa a la universidad, que realizó un análisis documental a partir de las evidencias presentadas por el Observatorio, quien le dio cuenta del trabajo desarrollado en cada medida del plan. La experta externa cuantificó el grado de cumplimiento de cada medida en base a la información recogida y contrastada con las diferentes unidades ejecutoras. Los resultados pueden observarse en la figura 1.
 - 1.2. Elaboración de una memoria con el resultado del análisis con la gradación del cumplimiento del I Plan y su evaluación, que fue presentada, entre otras, en la primera reunión para la elaboración del II Plan para determinar qué medidas debían tener continuidad en el segundo plan y cuáles no.
 2. Para el seguimiento de la ejecución del II Plan de Igualdad se han realizado las siguientes acciones:
 - 2.1. Encuesta a la comunidad universitaria para (1) determinar el nivel de conocimiento que la comunidad universitaria tiene sobre el Observatorio y el Plan de la Igualdad; (2) determinar el nivel de sensibilización en cuestiones de género y de igualdad de oportunidades; (3) contribuir al diseño del plan estratégico del Observatorio para los próximos años; (4) organizar actividades lo más útiles posible y próximas a los colectivos de la universidad; y (5) detectar personas interesadas en colaborar con el Observatorio. En cuanto al plan de igualdad, se quería conocer más específicamente el nivel de conocimiento del II Plan de Igualdad (el 58% de las personas que respondieron afirmaron conocer la existencia del Plan) y el nivel de acuerdo o desacuerdo con algunas de las medidas más importantes.
 - 2.2. Desarrollo de indicadores que permiten determinar el nivel de ejecución del Plan tanto anualmente como al finalizar su vigencia.
 - 2.3. Encuesta de seguimiento dirigidas a los responsables de las medidas del plan para valorar el nivel de cumplimiento en su ejecución, basada en los indicadores desarrollados previamente. La encuesta sirvió de recordatorio a las unidades responsables sobre las medidas que tienen asignadas. Respondieron a la encuesta el 43% de los responsables de las medidas del II Plan de Igualdad.
 - 2.4. Análisis de los resultados, presentación al Claustro de la universidad y extracción de conclusiones de mejora del seguimiento (necesidad de mayor implicación de las instancias superiores e intensificar la comunicación con las unidades responsables de las medidas).
- Estrategias participativas de hombres y mujeres impulsadas: Antes de ser aprobado el II Plan de Igualdad por el órgano competente de la universidad, se presentó el documento en todos los centros de la universidad en convocatorias abiertas y además se envió por correo electrónico a toda la comunidad universitaria con el objetivo de recoger las aportaciones y sugerencias de todos los miembros. Una vez aprobado por el Claustro de la URV, el Plan se presentó públicamente con la participación del rector de la universidad, Francesc Xavier Grau, y la catedrática de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona Marina Subirats. Además, como se ha detallado en el

punto anterior, en el ecuador del seguimiento del II Plan se realizó una encuesta para recoger la opinión y sugerencias de toda la comunidad universitaria.

- Estadísticas (con diferencia por sexo) de participación de hombres y mujeres en las diferentes etapas: formulación, ejecución y entrega de resultados.
 1. Formulación: La Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad de la URV estuvo formada por 16 personas, el 81,25%, mujeres y el 18,75%, hombres.
 2. Ejecución: la responsabilidad de la ejecución de las medidas recae sobre órganos o unidades concretas de la universidad, teniendo en cuenta sus funciones y atribuciones, con independencia del sexo de la persona que lo lidera.
 3. Entrega de resultados: ídem.
- Estrategias de rendición de cuentas y validación comunal o local de los trabajos:
 1. El Observatorio de la Igualdad realiza un reporte anual sobre nivel de cumplimiento de las medidas del plan, que la directora del Observatorio presenta públicamente al Claustro de la universidad.
 2. Se elabora una memoria anual de las actividades del Observatorio de la Igualdad que se incluye en el informe anual del rector y en la memoria anual de la universidad (que depende de la Secretaría General de la Universidad).
 3. Se da un rendimiento de cuentas con Gerencia de la Universidad.
 4. Se elabora una memoria anual de actividades que se publica en acceso libre a la web del Observatorio de la Igualdad.
- Fortalezas creadas: organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras.
 1. Organizativas: El Plan dota al Observatorio de la legitimidad para dar cumplimiento a las medidas acordadas.
 2. Capacidades generadas: Instrumento sobre el que sustentar las acciones a realizar en materia de igualdad a cargo de las diferentes unidades de la institución.
 3. Alianzas: a nivel interno, la encuesta de sensibilización dirigida a toda la comunidad universitaria permitió que 77 personas se ofrecieran a colaborar con el Observatorio (18 Personal Docente e Investigador, 13 Personal de Administración y Servicios y 18 estudiantes). También se cuenta con el apoyo del equipo rectoral, que constituyó una delegación del rector para los temas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que recae sobre la directora del Observatorio de la Igualdad. A nivel externo, se cuenta con la alianza del Instituto Catalán de las Mujeres, con quien se está en vías de firmar un convenio de colaboración, y con diferentes organismos de trabajo interuniversitarios: Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria; Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats.
 4. Redes: Se está trabajando en la creación de una red de investigadores y docentes de la URV implicados en el tema, así como se está confeccionando una base de datos de docentes con expertise en igualdad y género.
- Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos:
 1. Escasez de recursos

2. El incumplimiento de medidas del Plan no se acompaña de penalizaciones o de incentivos para su cumplimiento.
 3. El cumplimiento de las medidas del plan es responsabilidad de unidades sobre las que la instancia encargada del seguimiento (el Observatorio de la Igualdad) no tiene potestad.
- Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas, ver cuadro 5:

Cuadro 5: Problemas y desafíos encontrados

Problemas y desafíos encontrados	Medidas tomadas
Falta de respuesta de parte de los ejecutores de las medidas del plan, necesaria para poder evaluar correctamente el nivel de cumplimiento	Contactarles con más antelación que al resto y comunicarles mejor la importancia de su vinculación para la obtención de las respuestas necesarias y para asegurar el éxito de las medidas del plan.
Poca incidencia de algunas medidas por la falta de efectivos	Creación de una red de investigadores de la URV vinculados con el tema para incidir específicamente en las medidas relacionadas con la docencia y la investigación.
Poca disponibilidad de recursos	Incorporación de recursos mediante convocatorias competitivas externas

Fuente: Elaboración propia

- Factores críticos no resueltos en la experiencia: el Plan de Igualdad no tiene capacidad de penalización en caso de incumplimiento, lo que implica que el nivel de cumplimiento de algunas medidas dependa exclusivamente de la voluntad política de cada momento y de la voluntariedad de algunos ejecutores. Por tanto, el Plan se queda en el terreno de la sensibilización y del compromiso político de la persona al frente de la vicerrectoría competente en la materia.
- Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se logrará: la existencia de normativa de rango superior que obliga a todas las universidades españolas a contar con un Plan de Igualdad y una instancia, así como el hecho que las políticas científicas europeas incorporen el *mainstreaming* de género, lo que impulsa a las instituciones de educación superior y de investigación a cumplir con una serie de requisitos positivos para que el género sea tomado en cuenta en las investigaciones y en las estructuras.

12. Capacidad para una replicación exitosa

- Lecciones aprendidas para la formulación con participación igualitaria de hombres y mujeres: en el caso de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad es incluso más importante buscar la implicación de personas que sean de reconocido prestigio por parte de la comunidad universitaria y que tengan capacidad de influencia sobre los órganos institucionales con capacidad de decisión puesto que permite abrir puertas que de otra forma sería más complicado o lento. Aunque ello no prive a las personas que lo deseen de estar presentes y ser partícipes del proceso, con independencia de que sean hombres o mujeres.
- Identificación de acciones, estratégicas e instrumentos para compartir y/o aplicar: una lección importante aprendida es otorgar prioridad al hecho de tejer una red interna de la universidad integrada por investigadores/as, así como también crear una red externa con personas que tengan capacidad de influencia en la elaboración de políticas.

13. Bibliografía (documento y anexos)

- C. Martínez, A. Lusa, M. D. Calvet, I. Gallego, O. Pons, M. Tura. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 5).
- Consell Interuniversitari de Catalunya (2010). *Doctes, doctores i catedràtiques. Cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat*. Generalitat de Catalunya.
- OCDE (2012). *Closing the Gender Gap. Act Now*. [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en#page1]
- Pastor, I., Pontón, P. (2012). *Equality in Spanish Universities: A Reflection on the Impact of Equality Actions in Spanish Universities*, en 7th European Conference on Gender Equality in Higher Education [<http://www.uib.no/filearchive/equity-in-spanish-universities-a-reflection-on-the-impact-of-equality-actions-in-spanish-universities.pdf>]
- II Plan de Igualdad para descargar: http://www.urv.cat/media/upload//arxius/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/II_Plan_Igualdad_URV.pdf

14. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

- Noticias relacionadas con el I y II Plan de Igualdad
 1. Se pide la participación del PAS en el Estudio sobre Igualdad de Oportunidades y Género en la URV http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia004589.htm
 2. Constitución de la Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad, aprobada por el Claustro http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia005410.htm
 3. Reuniones de la Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad:
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia005607.htm
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia005667.htm
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia005821.htm
 4. Acuerdo en el Consejo de Gobierno para la elaboración del I Plan de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia006396.htm
 5. Creación del Observatorio de la Igualdad, prevista en el I Plan de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia006431.htm
 6. Constitución del Consejo Asesor del Observatorio de la Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia007552.htm
 7. Presentación del I Plan de Igualdad en el X Encuentro Estatal de Defensores Universitarios http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia006709.htm
 8. Presentación del Plan de Igualdad en el Claustro de la URV http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia006750.htm
 9. La Universidad presenta al Parlamento Catalán el Plan de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia007614.htm
 10. Participación en las Jornadas sobre Planes de Igualdad y Universidades convocada por el Ministerio de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia009447.htm

11. Creación de la Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia011008.htm
 12. Reuniones de la Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad:
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia011184.htm
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia011393.htm
 13. Convocatoria abierta para el envío de propuestas para el II Plan de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia011669.htm
 14. Convocatoria de reuniones para participar en la elaboración del II Plan de Igualdad http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia011686.htm
 15. Celebración del Claustro universitario en el que se ha presentado el Informe de seguimiento del II Plan de Igualdad
http://wwwa.urv.cat/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia015254.htm
 16. Encuesta para mejorar la actividad del Observatorio de la Igualdad
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia014342.htm
 17. Más de 260 personas responden a la encuesta del Observatorio de la Igualdad
http://wwwa.urv.net/noticies/diari_digital/cgi/principal.pl?fitxer=noticies/noticia014719.htm
 18. Seguimiento del Plan de Igualdad en la revista de la Universidad (versión en catalán y resumen en español)
http://issuu.com/revistaurv/docs/revistaurv_novembre13_issuu (Página 37)
- Material de difusión del II Plan de Igualdad
 1. Acceso al I y II Plan de Igualdad de la URV on-line
 I Plan: http://www.urv.cat/media/upload/arxius/plan_igualdad_castellano_pdf.pdf
 II Plan: http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/II_Plan_Igualdad_URV.pdf
 2. Tríptico del Observatorio y difusión del Plan de Igualdad (ver fotografía 1)



3. Baner para la web de la universidad (Ver fotografía 2)



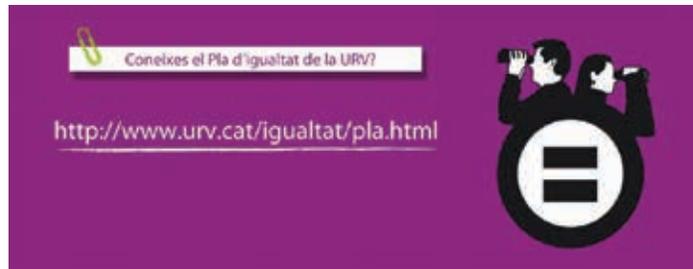
4. Publicación en papel del I Plan de Igualdad y del II Plan de Igualdad de la URV (Ver fotografía 3)



5. Edición de un punto de libro del II Plan de Igualdad (Ver fotografía 4)



6. Imagen de portada del perfil de Facebook del Observatorio: plan de igualdad (Ver fotografía 5)



7. Cartel de difusión de la encuesta a la comunidad universitaria, ver fotografía 6



8. Baner para la web de la universidad, ver fotografía 7



9. Imagen de portada del perfil de Facebook del Observatorio: encuesta



- Enlace a la página sobre el Plan de Igualdad de la URV:
 1. Catalán: <http://www.urv.cat/igualtat/pla.html>
 2. Español: http://www.urv.cat/igualtat/es_pla.html
 3. Inglés: http://www.urv.cat/igualtat/en_pla.html
- Página sobre la encuesta de sensibilización en la URV:
http://www.urv.cat/igualtat/es_enquesta.html

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica

Creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar (CEG-USB)

Su misión es: “Contribuir a la transformación y desarrollo de la sociedad para hacerla más equitativa, mediante la generación y difusión de conocimiento en el área de género, y facilitando espacios para la reflexión, sensibilización, formación, promoción, asesoramiento e intervención en materia de igualdad de género, en estrecha vinculación con la comunidad”.

Para el año 2023 el Centro de Estudios de Género aspira ser una referencia nacional, regional e internacional en cuanto a docencia, investigación y extensión en materia de equidad entre hombres y mujeres.

2. Áreas que aborda la buena práctica

Área 2. Institucionalidad del tema de género: el CEG-USB llevará a cabo actividades en distintos ámbitos de acción que promuevan:

- a) La formación académica sobre igualdad de género a nivel de pregrado, postgrado y educación permanente.
- b) El desarrollo de proyectos de investigación que propicien la igualdad de género y creación de grupos de investigación multidisciplinarios e inter-institucionales en estudios de género.
- c) Desarrollo de proyectos de extensión y/o acción social orientados a la sensibilización en materia de género, en asociación con el Decanato de Extensión de la USB y otros actores cuya misión se enfoque en el desarrollo local, acción social y desarrollo comunitario (gobiernos locales, alcaldías, ONGs, consejos comunales, etcétera)

3. Ubicación y cobertura geográfica

Se encuentra ubicado en la Sede de Sartenejas en Caracas.

La USB, si bien está ubicada en la Región Capital y el Estado Vargas, atiende, tanto en sus programas regulares como en las actividades de formación continua, a estudiantes provenientes de todo el país.

El Centro aspira a establecer vínculos con instituciones de educación superior y unidades académicas ubicadas en todo el territorio nacional.

4. Organización

- 4.1. Responsable:
Nombre (s): Dra. Lydia Pujol y Dra. Ana Rivas
Email: lpujol@usb.ve; alrivas@usb.ve
Página Web: www.iaeal.usb.ve/CEG.html
- 4.2. Instancias Aliadas:
Nombre: Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL)
Email: iaeal@usb.ve
Página Web: www.iaeal.usb.ve

5. Persona de contacto

- Nombre: Profa. Dra. Lydia Pujol
- Título/puesto: Responsable
- Dirección de correo electrónico: lpujol@usb.ve

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa.

La Universidad Simón Bolívar se distingue por una “actividad académica innovadora en permanente aprendizaje y desarrollo que contribuye activamente en el logro de una sociedad más justa, que promueve el desarrollo armónico y sustentable de sus dimensiones sociales, políticas, culturales y económicas” (USB, 2013). Siendo uno de sus valores fundamentales la equidad y atendiendo al espíritu democrático de su misión, se considera de suma importancia y pertinencia social, promover y profundizar acciones desde los procesos que contribuyan a la búsqueda de la igualdad y equidad de género. Este propósito está en concordancia con lo estipulado en el informe del PNUD-OTI (2009: 31) donde se afirma que “solo en la medida que se contemplen las necesidades y realidades diferenciales de hombres y mujeres, será posible avanzar en la disminución de las situaciones de desigualdad”.

El interés sobre el tema de la igualdad y equidad en las relaciones entre los géneros, no es nuevo en la Institución ya que desde hace varias décadas, se han desarrollado estudios bajo la perspectiva de género por un grupo de profesoras adscritas a la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH) de la USB. En el ámbito jurídico destacan los llevados a cabo por la profesora Carmen Prince, quien realizó investigaciones que derivaron en importantes contribuciones a la propuesta de reforma del Código Civil de 1982. En 1995, la profesora Maricarmen Yáñez, del Departamento de Ciencias Sociales, conjuntamente con las Dras. Mary Luz Schlaeter, Yolanda Shaya y Ana Isabel de Ramírez, fundan la Asociación Venezolana de Mujeres Universitarias, filial de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias (FIMU). Por su parte, las profesoras jubiladas Nelly Williams y Lya Feldman (Dpto. de Ciencia y Tecnología del Comportamiento), Maricarmen Yáñez, Rosa Marina Prince, Carolina Codetta y Natalia Brandler (Depto. de Ciencias Sociales), entre otras, desarrollaron en forma paralela investigaciones bajo la perspectiva de género en diferentes disciplinas como son la sociología, psicología, educación y literatura.

En la actualidad, Al nivel de estudios de postgrado se está ofertando un Programa de Perfeccionamiento Profesional (PPP) sobre Estudios de Género, dirigido a la formación teórica y metodológica de personas que laboran en el diseño de proyectos de intervención social en pro de la igualdad de género y se trabaja en la creación de una Especialización en Género y Políticas de Equidad que incorpora cursos para el desarrollo de políticas públicas y proyectos de intervención educativa. En materia de investigación, en la Universidad Simón Bolívar se adelantan diferentes líneas relativas a la temática de género, entre las cuales cabe destacar:

- Violencia urbana, subjetividades y género.
- Violencia de género y violencia política.
- Redes sociales, factores psicosociales y salud en mujeres trabajadoras.
- Género y subjetividad.
- Representaciones y producción de identidades de género
- Género, discurso y violencia.
- Emprendimiento y género.
- Participación y liderazgo de la mujer venezolana en la educación universitaria y la sociedad (Proyecto Equality)

En el marco de este último proyecto, a partir del año 2011 la USB pasa a formar parte del conjunto de una de universidades socias de la Red Equality, que tiene como objetivo promover la igualdad de género y contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres y su participación en la ciencia, la academia y en la fuerza laboral, con el fin de mejorar la integración de los talentos femeninos en las economías de América Latina, para un desarrollo económico y social inclusivo⁷. Es en el marco de este proyecto, ejecutado con el apoyo financiero del Programa ALFA III de la Comisión Europea, que se crea el Centro de Estudios de Género de la USB, adscrito Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL), con la aprobación de su Consejo Asesor el día 10 de junio del 2013.

Población meta (% hombres y % mujeres), ver tabla 1

Tabla 1: Población meta:

Sector	Mujeres	Hombres	Total
Estudiantes	5250	6250	11500
Personal Académico	378	509	887
Personal Administrativo	590	319	909
Personal Técnico	30	88	118
Personal Obrero	89	324	413

Fuente: Elaboración meta

- Año de inicio: 10 de junio de 2013.
- Presupuesto y recursos de financiamiento: Los Institutos de la USB, y sus Centros adscritos, deben proveer los recursos financieros requeridos para su funcionamiento. Por tanto, los recursos del Centro son aquéllos provenientes de los ingresos propios adquiridos mediante la realización de talleres, cursos, donaciones, proyectos, etcétera.

⁷ <http://www.equality-network.net/node/4>

Articulación con

- Organizaciones no gubernamentales e instituciones públicas.

Dada la reciente creación del CEG-USB, aún no se han formalizado los convenios con los agentes externos. Sin embargo, se ha identificado y contactado un conjunto de aliados externos potenciales, entre los cuales cabe destacar los siguientes:

SOROPTIMIST: Organización no gubernamental (ONG). Es parte de Soroptimist International, la más grande organización de voluntariado clasificado para mujeres profesionales y ejecutivas. Su misión es mejorar la vida de mujeres y niñas en comunidades locales y a través del mundo. Con el propósito de lograr esta meta, la organización administra varios programas internacionales.

IREMujeres: Instituto Regional de las Mujeres, Gobernación del Estado Miranda. Instituto autónomo adscrito a la Gobernación del Estado Miranda. Es el órgano permanente que establece las directrices para la elaboración de políticas públicas, planes, proyectos y programas con perspectiva de género en el Gobierno del Estado Miranda.

INMEMujer: Instituto Metropolitano de la Mujer. Organismo adscrito a la Alcaldía Metropolitana de Caracas (gobierno local) que trabaja para reducir la violencia contra la mujer, así como promover la igualdad y equidad de género.

Unidades de Estudios de Género de Cuerpos Policiales del País (en particular, del Municipio Baruta, donde se encuentra ubicada la USB)

- Asesoras expertas en materia de igualdad de género:

El Centro de Estudios de Género de la USB cuenta con la participación de destacadas personalidades que se han dedicado a la defensa de los derechos de la mujer en el país, como son: las Dras. Evangelina García Prince, Ana Lucina García Maldonado, Mercedes Pulido, Sonia Sgambatti y Lilian Arvelo Alemán.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

- Organizativas: participación en la Red Equality.
- Educativas: coordinación de un número monográfico sobre Igualdad de Género para Mundo Nuevo: Revista de Estudios Latinoamericanos, publicación cuatrimestral del IAEAL, el cual contará con la participación de expertas internacionales e investigadoras adscritas a varias de las universidades socias de la Red Equality.

7. Objetivos principales de la experiencia

Objetivo General

Fomentar la investigación, docencia y extensión sobre igualdad de género, con el fin de contribuir a la comprensión de los principales factores involucrados en este fenómeno y propiciar acciones para el logro de una sociedad más equitativa.

Objetivos Específicos

Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con el tema de género para facilitar el establecimiento de políticas institucionales sobre la materia.

Promover en la universidad la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación, control y evaluación de las políticas y programas de la institución, como un medio dinamizador de la equidad entre hombres y mujeres.

Establecer líneas de investigación interdisciplinarias para la generación de conocimiento en el área, en colaboración con otras instituciones nacionales e internacionales y divulgar los resultados a través de publicaciones, eventos y otros medios.

Desarrollar proyectos de intervención social y asesorías en la temática de género a fin de aportar soluciones a problemas comunitarios derivados de desigualdades entre hombres y mujeres.

Desarrollar programas de formación y capacitación sobre la perspectiva de género, con el fin de contar con profesionales sensibilizados y competentes para la gestión de programas sociales que contribuyan a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Constituir redes con organismos nacionales e internacionales para fomentar la investigación y desarrollo de programas tendientes a promover la igualdad de género.

Promover en nuestra institución la recolección de datos y reportes estadísticos desagregados por género, para facilitar la toma de decisiones y la formulación de políticas y programas con perspectiva de género como un eje transversal al quehacer universitario.

Establecer una red para promover el liderazgo de la mujer en instituciones de educación superior, la ciencia y la comunidad en general.

8. Enfoque teórico y metodológico

Se define género como aquellas características y rasgos socioculturales considerados apropiados para las mujeres y los hombres (Unger, 1979, citado por Marecek, Crawford y Popp, 2004); el término distingue entre los mecanismos biológicos y los aspectos sociales de la feminidad y masculinidad. Por equidad de género se entiende el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (IFAD, 2013). Asimismo, se concibe la igualdad de género como una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos (IFAD, 2013).

En este orden de ideas, la perspectiva de género se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres en el contexto social, económico, político y cultural, que son transformables de acuerdo a los niveles de desarrollo de cada conglomerado humano. El enfoque plantea que tanto mujeres como hombres son actores del desarrollo, con los mismos derechos para acceder a las decisiones y beneficios que trae consigo. Es esta visión de género la que debe prevalecer en todos los sectores del quehacer nacional, a fin de contribuir a eliminar el esquema patriarcal que divide los roles entre mujeres y hombres a nivel del hogar, el mercado laboral y escenarios políticos (Rojas, 1999).

En consecuencia, la sensibilización y toma de conciencia sobre este fenómeno sociocultural, permanece vigente y está enfocada a reducir las brechas y limitaciones a que están sometidas mujeres y hombres, heredadas de los prejuicios existentes sobre su condición y las funciones que desempeñan en la sociedad. Estos roles han sido históricamente definidos por las normas sociales, los valores y el comportamiento. Las desigualdades de género limitan y condicionan la forma en que mujeres y hombres interactuamos en el mundo (FONGDCAM, 2013). Por ende, las universidades en su rol formador y orientador del desarrollo de sociedades más justas, están llamadas a involucrarse activamente en la construcción de una mayor equidad entre géneros, a través de sus funciones medulares: docencia, investigación y extensión, promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades en los diversos ámbitos de la vida.

9. Recursos

- Infraestructura:
 - Para iniciar sus funciones el centro contará con una oficina dotada de mobiliario básico (escritorio, silla secretarial, dos sillas de visitante, mesa redonda de reuniones y cuatro sillas, un archivo, un estante); una computadora, teléfono y conexión a Internet.
- Humanos:
 - Organización básica: Responsable (profesora ordinaria Asociada o Titular, con una dedicación a tiempo integral o exclusiva o una profesora jubilada activa, con igual nivel en el escalafón); ayudante de investigación; preparadora.
 - Equipo fundador: equipo del proyecto "Participación y liderazgo de la mujer en la actividad académica": Profa. Lydia Pujol Dpto. de Ciencia y Tecnología del Comportamiento, Profa. Ana Rivas Dpto. Ciencias de los Materiales, Profa. María Antonia Cervilla Dpto. de Ciencias Económicas y Administrativas, Profa. Elia García Dpto. de Biología de Organismos y Profa. Mariana Suarez Dpto. de Lengua y Literatura.

Se espera que a este equipo fundador inicial se incorporen profesoras e investigadoras de diferentes departamentos de la USB.
- Tecnológicos:
 - Sistema de Información en Indicadores de Género, desarrollado y administrado para el Proyecto Equality por la USB.
- Institucionales:

La USB cuenta con un conjunto de Institutos y Centros que se encargan de promover trabajos de investigación, auspiciar encuentros académicos, estimular a los profesores y estudiantes con centros e instituto afines, así como mantener vinculación con entes relacionados. El CEG-USB forma parte del Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL), una unidad académico-administrativa adscrita, a su vez, a la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la USB; el IAEAL fue creado el 15 de enero de 1975, con la finalidad de desarrollar investigaciones sobre la realidad latinoamericana, la integración regional y las relaciones con el resto del mundo.
- Financieros:

Los Institutos y Centros de la USB no disponen de un presupuesto asignado por la universidad, sino que deben generar sus propios ingresos a partir de la ejecución de proyectos y la realización de actividades dirigidas a la obtención de fondos, provenientes de fuentes externas de financiamiento y de la prestación de servicios. En el caso particular del CEG-USB, se logró la aceptación en el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), con el fin de formar parte de su red; la inscripción a este organismo internacional permitirá solicitar financiamiento para el desarrollo de proyectos. Igualmente, se gestionará apoyo financiero ante instituciones de cooperación técnica como, por ejemplo, la Corporación Venezolana de Fomento (CAF), así como ante otras instancias nacionales (por ejemplo, el FONACIT) e internacionales (programas de financiamiento de la UE) para el impulso de sus iniciativas.
- Redes:
 - Red Equality
 - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). El CEG cuenta con la aceptación para formar parte de esta red.

- Alianzas:
 - Unidades de género de cuerpos policiales.
 - ONG's Soroptimist (en proceso)

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar), ver tabla 2.

Tabla 2: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
Normativa	<p>Leyes y Normas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela vigente, 1999. • Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario, 26 de octubre, 1999). • Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia (1999). • Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Gaceta Oficial No 38.668 de 23 de abril de 2007). • Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Gaceta Oficial del Estado Monagas, junio de 2005). • Norma de Salud par la atención integral en Salud Sexual y Reproductiva • Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad • Ley de Lactancia Materna • Convenios y tratados internacionales • CEDAW (1983). Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer; sancionada como Ley Nacional por el Congreso de la República de Venezuela. • Organización de las Naciones Unidas, ONU (1993). Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. • Organización de los Estados Americanos (OEA, 1994). Convención Belem Do Pará, Brasil. (1994). • Plataforma de Acción Mundial de la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer (Beijing, 1995). • Organización de la Naciones Unidas (ONU, 2000). Cumbre del Milenio. • Instancias ejecutoras • Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), 1999. http://www.minmujer.gob.ve. • Ministerio para la Mujer e Igualdad de Género, (Creado en el 2008), como órgano rector de las políticas públicas, al cual quedan adscritos: INAMUJER, BANMUJER y Misión Madres del Barrio. Cuenta con 5 Vice Ministerios 1. Viceministerio para la Participación Protagónica y la Formación Socialista, Feminista. 2. Viceministerio para la Igualdad y Equidad de Género Afrodescendencia y Etnicidad 3. Viceministerio de Estrategias Sociales para la Igualdad de Género 4. Viceministerio para la Transversalidad Política de Género 5. Viceministerio para Estrategias Socio-Económicas con Perspectivas de Género, Etnia y Clase. • Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer.

Factores	Mecanismos
	<p>Políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de Igualdad para las Mujeres Juana Ramírez “La Avanzadora” [2009-2013], documento rector en políticas públicas, como agenda de las mujeres en el Primer Plan del Desarrollo Económico y Social de la Nación Simón Bolívar, para el período 2007-2013. http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/6/38906/Venezuela.pdf Misión Madres del Barrio “Josefa Joaquina Sánchez”
	<p>Fondos especiales a nivel nacional o regional</p> <ul style="list-style-type: none"> Banco de Desarrollo de la Mujer (BANMUJER)
Balances nacionales	<p>Sub-Comité de Estadísticas de Género en el Instituto Nacional de Estadísticas. Boletín Estadístico Indicadores por Género Segundo semestre 2011. Instituto Nacional de Estadísticas (INE)</p>

Fuente: Elaboración propia

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

Como ya se ha mencionado, uno de los valores fundamentales de la Universidad Simón Bolívar es la equidad, considerándose de suma importancia y pertinencia social, promover y profundizar acciones desde los procesos que contribuyan a la búsqueda de la igualdad y equidad de género, atendiendo al espíritu democrático de su misión. Si bien los temas de equidad e igualdad de género no son nuevos para la USB, ya que desde hace varios años se ha desarrollado investigaciones bajo la perspectiva de género en diferentes disciplinas como son la sociología, psicología, educación y literatura, es la participación de la universidad en el proyecto ALFA “Equality: Fortalecimiento del liderazgo femenino en las IES Latinoamericanas y la sociedad”, lo que impulsa y posibilita la creación del Centro de Estudios de Género, a través de su adscripción a una dad académico-administrativa de la USB, como lo es el Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL)

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Si bien el Centro de estudios de Género de la USB es de muy reciente creación, pueden mencionarse algunos resultados y actividades realizadas:

- Diagnóstico de género en la Universidad Simón Bolívar (2008-2012)
- Como parte de su lanzamiento, el CEG-USB formó parte del conjunto de entidades que participaron en la organización de la IV Semana Latinoamericana y Caribeña en la Simón⁸, a través de la realización del Foro: Igualdad de Género en América Latina: Perspectiva histórica, alcances, logros, desaciertos, retos; organizado por el Centro de Estudios de Género de la USB (CEG- USB), adscrito al Instituto de Altos Estudios de América Latina, IAEAL, en el marco de la Red Equality de la Unión Europea.
- Desarrollo de un Sistema de información en indicadores de género (en el marco del Proyecto Equality-Network).
- Plan de Igualdad de Género de la USB: 2013-2015.

⁸ <http://semanalatinoamericana.blogspot.com/>

- Coordinación de un número monográfico sobre Igualdad de Género *Mundo Nuevo: Revista de Estudios Latinoamericanos*, publicación cuatrimestral del IAEAL, el cual contará con la participación de expertas internacionales e investigadoras adscritas a varias de las universidades socias de la Red Equality.

- Adhesión a la red Equality.

- **Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento:** La evaluación y seguimiento de las actividades del Centro, se realizará en el marco del Plan de Igualdad de Género 2013-2015.

Se han generado estadísticas (con diferencia por sexo) de la participación de hombres y mujeres en las diferentes ámbitos de actividad de la USB: académico (investigación y docencia), administrativo y población estudiantil.

- **Fortalezas creadas:** organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras.

Han surgido alianzas importantes con personalidades influyentes que han ocupado cargos importantes dentro de la administración pública, que pueden contribuir en la orientación y políticas del Centro para lograr un mayor impacto. Asimismo, se ha logrado una interacción estratégica con unidades de género de cuerpos policiales, a cuyos miembros se le han ofrecido talleres de sensibilización.

Entre las capacidades generadas, destaca el diseño y realización de talleres internos (comunidad universitaria) y externos (organizaciones y miembros de la sociedad civil) sobre: Introducción a la perspectiva de género y Lenguaje sexista, con la finalidad de crear conciencia y sensibilizar a la población sobre la desigualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, los talleres han servido para asesorar y formar agentes multiplicadores que se encarguen de replicar las actividades en su entorno.

- **Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos:** Si bien se ha participado en dos convocatorias de proyectos de cooperación y de investigación: i) Programa de emprendimiento para mujeres de escasos recursos, en situación de vulnerabilidad y riesgo. Fortalecimiento de la labor instructiva que desarrolla SOROPTIMIST internacional Capítulo El Hatillo – Venezuela (Programa Marco de la UE-2013), y ii) Diseño y validación de modelo de gestión social basado en el emprendimiento como mecanismo para el empoderamiento de grupos vulnerables bajo el enfoque de género (Convocatoria MPPCTI/MPPEU 2013); hasta el momento no ha sido posible obtener financiamiento para llevar a cabo proyectos con un mayor alcance.

- **Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se logre:**

Los factores decisivos de éxito fueron el haber sido impulsado la creación del Centro por personas con cargos en niveles gerenciales medios, con acceso directo a la alta gerencia de la USB. Esto facilitó la obtención de los datos desagregados por género, cambios en la plataforma de algunos sistemas para incorporar la variable género, así como la creación del sistema de género y la aprobación del plan de género 2013-2015.

12. Capacidad para una replicación exitosa

- La creación del CEG-USB permite agrupar en una misma unidad organizativa las actividades de investigación, docencia y extensión que se realicen en la USB desde la perspectiva de género, lo cual otorga una mayor visibilidad a estas actividades tanto dentro como fuera de la universidad, y facilita y promueve la creación espacios para la reflexión, sensibilización, formación, promoción, asesoramiento e intervención en materia de igualdad de género, en estrecha vinculación con su entorno, así como el establecimiento de alianzas estratégicas con actores clave.

13. Bibliografía (documento y anexos)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Artículo 21 de fecha 24 de marzo de 2000. Recuperado el 20 de septiembre de 2012 de:

http://www.ciemi.org.ve/pdf/constitucion_venezuela.pdf

Enabling Poor Rural People to Overcome Poverty (IFAD). Glosary. Recuperado el 28 de abril de 2013 desde:

http://www.ifad.org/gender/glosary_s.htm.

FONGDCAM, (2013). Manual Digital de Género. Recuperado el 18 de enero de 2013 desde:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/3_PROYECTOS_ACTIVIDADES_Y_RECursos/ANALISIS_DE_GENERO/MATERIALES_ANALISIS_DE_GENERO/Hacer_los_derechos_realidad.pdf

Ley de igualdad de Oportunidades de la Mujer (26 de octubre de 1999). Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario. Recuperado el 6 de enero de 2013 desde: <http://legal.com.ve/leyes/C122.pdf>

Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (23 de abril de 2007, Gaceta N° 38.668).

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del Estado Monagas (Junio de 2005, Gaceta Oficial del Estado Monagas).

Recuperado el 10 de octubre de 2012 desde: <http://www.cepal.org/oig/doc/VenezuelaResolucion050401.pdf>

<http://docs.venezuela.justia.com/estatales/monagas/leyes/ley-de-igualdad-de-oportunidades-para-la-mujer-del-estado-monagas.pdf>

Marecek, J.; Crawford, M. & Popp, D. (2004). On the construction of gender, sex, and sexuality. *The Psychology of Gender*. Eagly A.; Beall, A. & Sternberg, R. (Ed.). The Guildford Press, Second Edition. New York.

PNUD-OIT (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*.

Programa Alfa III Comisión Europea (2012). *Proyecto Equality: Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en la IES Latinoamericanas y en la Sociedad*. Recuperado el 15 de octubre de 2012 de: <http://www.equality-network.net/node/2>

Reglamento de la ley del Trabajo. Reforma parcial (2006). Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006,

Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006. Recuperado el 6 de septiembre de 2012 desde: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/asesoria_juridica/reg_orga_trabajo.pdf

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.t4.html

Centro de Estudios de la Mujer (CEM-UCV, 2012). La Situación de Género en Venezuela, Universidad Central de Venezuela-Vicerrectorado Académico. Recuperado el 11 de septiembre de 2012 desde: <http://cem.ve.tripod.com>

Rojas Paz, I (1999). *La Mujer y la Constituyente. La Visión de Género y el Proceso de Cambios en Venezuela*. Publicación de la Secretaría Femenina de Acción Democrática.

Universidad Simón Bolívar (2005). *Nuestros Valores*. Editorial Equinoccio.

Universidad Simón Bolívar (2013). Recuperado el 19 de diciembre de 2012 desde: <http://www.usb.ve>.

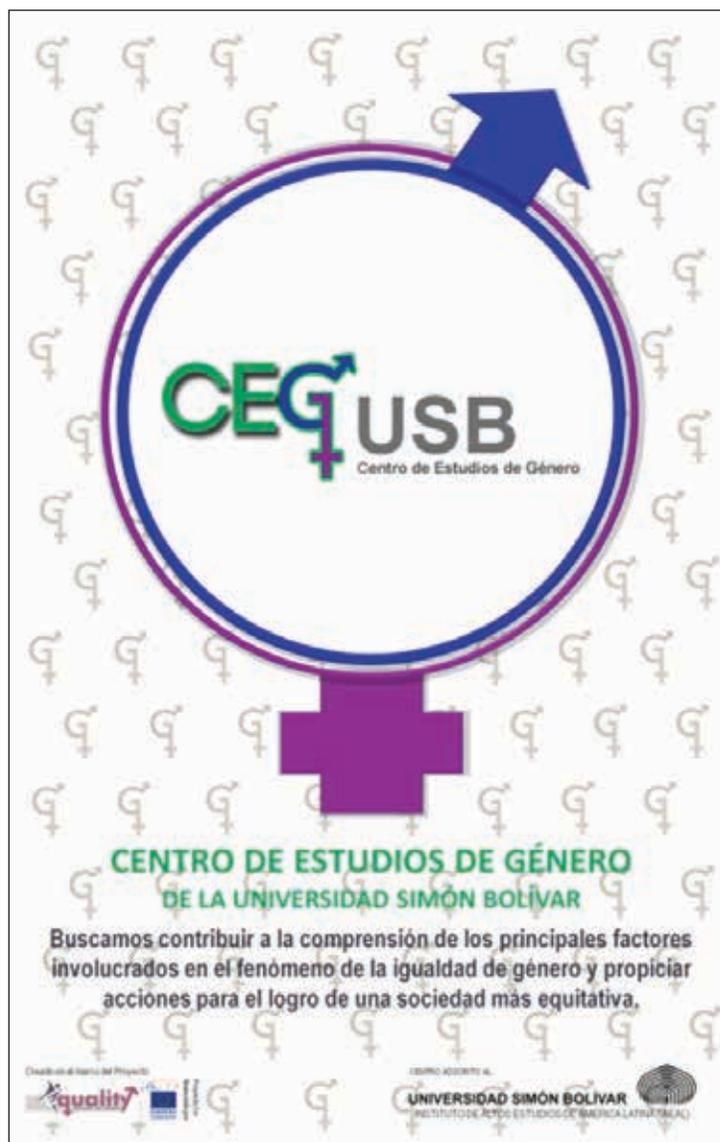
14. Evidencia de material de divulgación, ver fotografías.

<http://www.usb.ve/home/node/2243>

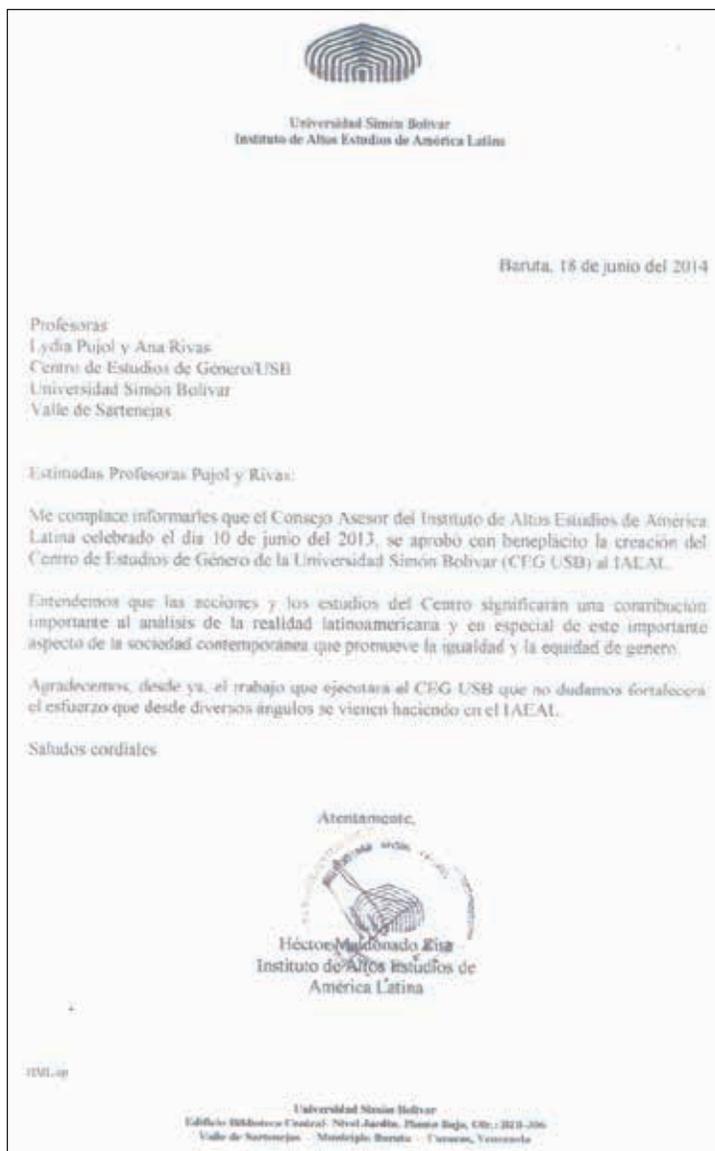
<http://www.pts.org.ve/portal/index.php/en/78-noticias/boletines/vol-2/vol-2-7-8/180-crean-centro-de-estudios-de-genero-en-la-usb.html>

<http://usbnoticias.info/post/29590>

Fotografía 1: Logo y pendón del CEG-USB



Fotografía 2: Documento o Acta de creación del Centro



EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la buena práctica

Célula de vigilancia de género

Está compuesto por un Comité de Género encargado de luchar contra el acoso sexual, las violencias sexuales, el sexismo y la homofobia en el seno de la enseñanza superior y la investigación.

El proyecto se inscribe en un programa nacional. Al no contar con una oficina de género este grupo de vigilancia pretende velar por el cumplimiento de la equidad de género.

Es un grupo de acción y lucha contra las violencias de género. El grupo está compuesto por personal (administrativo y docente) y personas externas a la institución especialistas en género.

2. Áreas que aborda la buena práctica

Institucionalidad del tema de género y estrategias para fomentar la permanencia dentro de la universidad en un campus libre de discriminación por género, tanto en el sector estudiantil, docente y administrativo

3. Ubicación y cobertura geográfica

Campus de la Universidad Bordeaux Montaigne, así como el conjunto de la Universidad de Bordeaux. Células similares serán creadas en las universidades nacionales.

4. Organización

4.1 Líder:

Nombre: Anne_Strazielle, Enfermera de la Universidad

Email: anne.strazielle@u-bordeaux-montaigne.fr

4.2 Composición del comité:

- Enfermera universitaria
- Asistentes sociales
- Representantes de la oficina de salud laboral y de medicina preventiva

- (Estas personas son las únicas habituadas a recibir a las víctimas)
- El consejero de prevención
- Encargado de la misión de género
- 1 Representante de la Dirección de Relaciones Internacionales
- 2 Representantes del Comité de higiene, y de seguridad de las condiciones de trabajo.
- Representantes de organismos y asociaciones especializadas en ayuda a las víctimas

5. Persona de contacto

Nombre: Yves Raibaud

Título/puesto: Coordinador de la "Célula de vigilancia de género"

Dirección de correo electrónico: : yves.raibaud@iut.u-bordeaux3.fr

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

El proyecto nace de la necesidad de poner en obra políticas de prevención y de acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, violencias sexuales, sexismo y homofobia, específicamente después de casos de violencia cometidas en el campus universitario a estudiantes universitarias. Estos hechos revelaron deficiente capacidad de las universidades para afrontar este tipo de situaciones y brindar apoyo a las víctimas.

El marco reglamentario nacional fue publicado el 6 de diciembre del 2012 y completado con una circular nacional por la igualdad de los hombres y las mujeres firmada el 28 de enero del 2013.

Población meta

Estudiantes, directivos, administrativos y académicos dentro y fuera de la institución, personal de seguridad de la universidad así como miembros de la sociedad civil.

Año de inicio/duración

Fecha de inicio el 11 de febrero del 2014, estatus permanente.

Presupuesto y recursos de financiamiento

No cuenta con recursos propios.

Articulación

Instituciones públicas. Los miembros del comité son empleados del sector público, específicamente del Ministerio de Educación y de la Universidad.

Algunos miembros pertenecen a la sociedad civil (asociados locales).

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguientes ámbitos

Una formación especializada será prevista para capacitar a los miembros del comité en materia de violencia de género.

Productivas: se han organizado reuniones con representantes de la universidad y la sociedad civil.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Luchar contra el acoso sexual, las violencias sexuales, el sexismo y la homofobia en el seno de la enseñanza superior y la investigación.

Objetivos Específicos

- Prevenir las violencias físicas, sexuales o verbales en el seno de nuestra Universidad.
- Acompañar las víctimas de acoso sexual, violencias sexuales, sexismo y homofobia cometidas en el conjunto de nuestra institución.
- Establecer medidas de represarías para los responsables de actos de violencia de género.

8. Enfoque teórico y metodológico

Tiene carácter de comité institucional compuesto por personal (administrativo y docente), y personas externas del sector público (tales como enfermeras, asistentes sociales y expertos en medicina laboral) y privado (asociaciones especializadas en la lucha contra las violencias de género y/o en la recepción de las víctimas de violencia de género) que intervienen respectivamente en cada caso dependiendo del proceso específico.

9. Recursos utilizados

Infraestructura: por el momento no cuenta con una oficina propia. Sin embargo, se utilizan las instalaciones de la oficina de salud preventiva de la universidad tales como locales de la enfermería, salas y anfiteatros para la organización de reuniones y encuentros.

Técnicos/pedagógicos: el peritaje y la experiencia del conjunto de sus miembros.

Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas): **No se tienen fondos propios.**

Institucionales –aportes paralelos: No se tienen fondos.

Redes creadas: Red Nacional del Conjunto de Universidades Francesas, creada por decreto nacional

Alianzas creadas: CROUS (Institución a cargo del conjunto de restaurantes y residencias universitarias, asimismo atribuye becas estudiantiles, Asociaciones especializadas en la violencia de género (CAUVA, APAFED, *Maison Simone*, *Planning Familiar*).

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar)

Factores

El gobierno actual ha hecho de la lucha contra las violencias de género y la igualdad de género una prioridad en su programa, lo que ha creado un contexto muy favorable.

Mecanismos

Normativa

Leyes, programas especiales, políticas públicas.

El marco reglamentario nacional fue publicado el 6 de diciembre del 2012 y completado con una circular nacional por la igualdad de los hombres y las mujeres firmada el 28 de enero del 2013.

Fondos especiales a nivel nacional o/y regional: no se cuenta con fondos específicos.

Balances nacionales

Reportes nacionales con indicadores: aun no existen pero sin duda serán elaborados en el futuro.

Entorno nacional y regional

- Situaciones económicas, socias y políticas de la zona de influencia:
La situación económica es sobretodo crítica, resulta muy difícil ir más allá del fijar carteles y poner nuestros propios medios a la disposición del proyecto.
- Demandas sociales:
Esta célula corresponde a un pedido por parte del medio asociativo para que el sector universitario se comprometa de manera activa en la prevención de violencias de género así como en la recepción y el seguimiento de las víctimas.

Capacidades generadas

Infraestructura, recurso humano, organizativas, metodologías, etc:

Todavía no contamos con ninguna de las anteriores.

11. Resultados y evaluación de la experiencia

La creación de esta célula es muy reciente, aún no se cuenta con indicadores de evaluación.

Sin embargo, el proceso de creación de este proyecto a producido efectos positivos con su programación en la agenda de temáticas sobre la violencia de género:

- Sensibilizar al público en general.
- Promover el respeto por la equidad de género.
- Toma de conciencia de las variables percepciones de la seguridad de hombres y mujeres dentro del campus.
- Identificar las principales debilidades o deficiencias de nuestra universidad en materia de violencias de género.

12. Capacidad para una replicación exitosa

La creación de tales estructuras es reciente en las universidades francesas. Sin embargo, el marco reglamentario explícito y la puesta en marcha de una cadena nacional de dichas células crean condiciones favorables para la obtención de resultados exitosos.

13. Información adicional que quisiera compartir: Eventos:

Marcha nocturna “Diagnóstico participativo de la seguridad con enfoque de género” en el campus. La actividad se desarrolló en el seno de un curso de geografía y urbanismo. El objetivo principal consistía en sensibilizar a los estudiantes y profesores sobre los sectores y áreas de mayor peligro en horas de la noche así como son percibidos por los estudiantes mismos. Ver reconstitución del diagnóstico: <http://webtv.u-bordeaux3.fr/campus/la-nuit-tappartient>

Encuesta “Dificultades de las y los estudiantes extranjeros”. La idea del proyecto de esta encuesta nació como repuesta al seminario Equality realizado en la ciudad de Alicante, donde se trabajó, entre otros, de la temática de “género y los grupos vulnerables” en el seno de las universidades.

Taller de cine. Proyección y debate sobre la equidad de género (2013-2014).

Exposición “Post-Face” del 11 al 21 de marzo del 2014, Maison des Arts.

14. Bibliografía (documento y anexos)

Decisión del Comité técnico, 11 febrero 2013 (Ver anexos).

15. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

Ver anexos.

Anexo 1

Releve de deliberations du comite technique

Seance du 11 fevrier 2014

Le Comité Technique a approuvé la création d'une cellule de veille du CHSCT portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, le sexisme et l'homophobie dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Le cadre règlementaire de la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles est fixé par une circulaire du MESR, publiée au BO du 6 décembre 2012 qui insiste sur la nécessité de mettre en place une politique de prévention et d'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles, de sexisme et d'homophobie. Cette circulaire a été complétée par une charte pour l'égalité des femmes et des hommes signée le 28 janvier

2013 par les ministres des droits des femmes, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et par la CPU. Dans les cinq engagements communs pris, figure la prévention de toute forme de violence et de harcèlement. Enfin, une feuille de route du MESR précisant le programme d'action 2014 sur le harcèlement sexuel et les violences de genre est venue préciser les dispositifs à mettre en place.

Les établissements sont invités à mettre en place une politique reposant sur trois axes:

- Un axe « prévention », en lien avec les CHSCT et les instances concernées par la vie étudiante
- Un axe « soutien aux victimes », en lien avec l'infirmière de l'établissement, les services de médecine préventive, les assistant-e-s de service social, les conseiller- ère-s et assistant-e-s de prévention, chargé-e-s d'une mission d'écoute et de conseil
- Un axe « procédure disciplinaire » qui devra être défini ultérieurement par les instances nationales. Cet axe de travail est reporté dans l'attente de la précision du cadre d'intervention et des modalités de mise en œuvre de cette thématique.

Il s'agit de créer, conformément à la loi, une cellule dotée d'une double mission :

La première est l'accueil des victimes par une personne soumise au secret professionnel (infirmière et/ou assistante sociale) qui mettra en œuvre les protocoles spécifiques selon la gravité des faits, en lien avec les autorités compétentes (police, médecine du travail, Crous, SIUMPS, Centres d'urgence, associations spécialisées dans les violences de genre etc.)

La seconde est la mise en œuvre d'une politique active d'information et de prévention, en lien avec les instances dirigeantes de l'Université et les conseils et comités représentatifs qui y participent en tant que tel.

Les propositions d'actions en matière de prévention seront soumises au CHSCT et au CT pour validation.

Le Comité Technique a approuvé la composition de la Cellule de Veille :

- Les personnes assermentées : L'infirmière universitaire, les assistantes sociales, le service de santé au travail et la médecine préventive sont les seules les personnes habilitées à recevoir des victimes.
- Le conseiller en prévention, la référente Qualité de Vie au Travail, le chargé de mission égalité femmes hommes.
- 2 représentants du CHSCT et 2 du CT, 1 représentant de la direction des Relations Internationales (étudiantes étrangères ou françaises expatriées).
- Les représentants des organismes et associations spécialisées dans l'aide aux victimes (CAUVA, APAFED, Maison de Simone, Planning Familial, Girofard).

L'animation de la cellule de veille est confiée à l'infirmière de l'université. L'ensemble des membres sont chargés de construire les modalités de fonctionnement de la cellule de veille, l'évaluation des risques et les procédures associées et les actions qu'elle met en œuvre.

Le Comité Technique a examiné le projet des nouveaux statuts de l'université.

Le CA de l'Université en exercice à la date de publication de la loi ESR doit adopter dans un délai d'un an, par délibération statutaire, des statuts en conformité avec les dispositions de cette même loi, et, notamment, la composition du nouveau Conseil d'Administration et du Conseil Académique. C'est également l'occasion pour notre établissement de « mettre à jour » et de réinterroger son organisation et son fonctionnement institutionnel. Si plusieurs points de ces statuts ne sont que la reprise d'éléments législatifs et réglementaires, un certain nombre de dispositions relèvent de véritables choix d'établissement.

C'est donc dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la loi ESR que l'établissement a mis en place la Commission des Statuts. Installée par une délibération du CA le 18 octobre dernier, la Commission prépare le travail de rédaction des nouveaux statuts que l'établissement doit adopter

La Commission des Statuts est composée de la manière suivante :

- 2 représentants de chacune des 3 listes enseignantes représentées au Conseil d'Administration.
- 1 représentant de chacune des sections syndicales représentatives de personnels enseignants de l'université.
- 2 représentants BIATSS de chacun des syndicats représentés au Comité Technique.
- 2 représentants de chacune des organisations étudiantes représentées au Conseil d'Administration.
- Le Président de l'Université.
- Les Vice-Présidents du Conseil d'Administration, du Conseil Scientifique (exerçant les fonctions de la Commission Recherche) et du Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (exerçant les fonctions de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire).

Le Directeur Général des Services et la Responsable de la Cellule Juridique sont membres de droit de cette Commission.

La Commission s'est réunie 5 fois entre novembre et décembre 2013. Ses travaux se sont basés sur une proposition de trame de travail préparée par la Cellule Juridique de l'université. A chaque fois que cela a été nécessaire, il a été procédé à des votes exploratoires.

Les nouveaux statuts actent le changement fixé par la loi dans les modalités d'élection du Président qui est désormais élu à la majorité absolue de l'ensemble des membres du conseil d'administration, y compris les personnalités extérieures.

Le projet actuel propose de confier la présidence du Conseil Académique au Président de l'Université. Il convient de rappeler que la loi ESR renvoie aux statuts de chaque établissement le soin de préciser les modalités de désignation du Président du CAC. Une séance entière de la Commission des Statuts a été consacrée à ce point. Cette séance a été ponctuée d'un vote exploratoire :

Ne prend pas part au vote : 2

Abstentions : 5

Pour la Présidence du CAC par le Président de l'Université : 6

Pour la Présidence du CAC par une personnalité distincte de celle du Président de l'Université : 2

L'argumentaire associé à ce vote se base d'abord sur le constat du partage des tâches et des pouvoirs fixé par la loi ESR entre le CA et le CAC. Ainsi, la loi maintient clairement au CA la responsabilité de la définition de la politique d'établissement et de la stratégie de formation et de recherche. Si la loi confère aux commissions du CAC des pouvoirs délibératifs, ces délibérations restent soumises à la validation du CA quand elles ont des incidences financières. Il apparaît donc que le respect des orientations stratégiques et du cadrage budgétaire fixés par le conseil d'administration, pourrait ne pas aller de soi, dès lors que le conseil académique aura une voix délibérative. L'unicité de la politique d'établissement conduit à la nécessité de maintenir une logique où la stratégie de l'établissement définie par le Président de l'université et le CA soit également portée par le Président avec le CAC. Il apparaît en effet délicat de dissocier la stratégie d'établissement ou la responsabilité de la soutenabilité budgétaire du projet global de sa déclinaison dans la politique pédagogique et scientifique censée mettre en œuvre cette stratégie.

On peut également souligner le fait que la Commission des Statuts n'a pas dégagé de majorité claire sur la question des modalités de désignation du VP Etudiant. S'il est acquis qu'il sera élu par l'ensemble des membres du CAC, la question reste posée de la pertinence du scrutin préalable réunissant les élus étudiants des conseils centraux.

Les nouveaux statuts proposent de faire passer la composition du Conseil d'Administration de 30 à 36 membres afin d'augmenter le poids des représentants élus :

- Enseignants: passage de 14 à 16 membres (parité collège A / collège B)
- BIATSS : passage de 3 à 6
- Etudiants: passage de 5 à 6
- Personnalités extérieures: maintien à 8. 4 de ses personnalités extérieures seront définies par les statuts (3 des collectivités territoriales, 1 du CNRS). Ces 4 avec les 28 élus du CA éliront les 4 derniers dont 1 doit être un ancien diplômé de l'Université Bordeaux Montaigne.

Le Conseil Académique comprend quatre-vingt membres. Il regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire (40 membres) et les membres de la commission de la recherche (40 membres) :

Commission de la Recherche: 40 membres :

- 14 représentants des professeurs et assimilés,
- 2 représentants des personnels habilités à diriger les recherches,

- 7 représentants des docteurs n'appartenant pas aux collèges précédents,
- 2 représentants des autres enseignants et chercheurs,
- 5 représentants des personnels ingénieurs et techniciens,
- 1 représentant des autres personnels administratifs et ouvriers et de service,
- 5 représentants des doctorants,
- 4 représentants des personnalités extérieures.

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire: 40 membres

- 16 représentants des personnels enseignants-chercheurs et enseignants (8 collège A et 8 collège B),
- 16 représentants des étudiants (16 titulaires, 16 suppléants),
- 4 représentants des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service,
- 4 représentants de personnalités extérieures.

S'agissant des dispositions électorales relatives aux conseils centraux, le projet de statuts prévoit :

- d'une part la déclinaison des dispositions fixées par la loi ESR, et notamment le principe de parité (chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe) ou l'atténuation de la logique de la prime majoritaire pour les élections au CA des représentants enseignants (« plus que » 2 sièges attribués automatiquement à la liste arrivée en tête contre 4 précédemment),

- et d'autre part, des dispositions proposées par la Commission des Statuts comme notamment celles posées pour la recevabilité des listes complètes pour les représentants des enseignants et des étudiants, candidates aux deux commissions du Conseil Académique, qui devront désormais compter au moins 20 % de représentants de chacune des 3 circonscriptions (Humanités et DAPS / Langues et DEFLE / STC, IUT et IJBA).

Le projet de statuts prévoit le maintien des règles actuelles de quorum pour le fonctionnement des conseils centraux. Chaque conseil délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des membres sont présents ou représentés en début de séance (sauf mentions contraires dans la réglementation). En matière budgétaire, le conseil d'administration délibère valablement si la moitié des membres en exercice est présente. Ce quorum constaté en début de séance au regard de la feuille d'émargement, vaut pour la durée du conseil.

Dans le cadre de la période transitoire de mise en œuvre des dispositions de la loi ESR, l'attention des élus a été attirée sur le fait que le projet de statuts tels que présentés sont appelés à évoluer, dans l'attente d'un décret ultérieur devant normalement préciser les modalités de désignation des personnalités extérieures au sein des conseils (CA, commissions du Cac) et les conditions dans lesquelles la parité hommes/femmes sera assurée parmi les personnalités extérieures au sein desdits conseils ainsi que parmi les membres du Cac réuni en formation restreinte aux EC et parmi les membres de la section disciplinaire.

Le Comité Technique a été informé des pistes de suites à donner à l'enquête organisation administrative présentée au CT du 5 février 2014.

Ces pistes portent prioritairement sur les thématiques suivantes qui seront examinées lors de la prochaine séance du CT :

- mise en place d'une commission de travail sur le métier d'enseignant chercheur
- lancement d'une réflexion sur les espaces
- réalisation d'une enquête plus affinée sur les services centraux
- ouverture d'une grande réflexion sur «reconnaissance et valorisation»
- définition de procédures de gestion des mails

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.).

Mujeres y economías locales, territorios, saberes y poderes: Experiencia de la UNAN-León como promotora del emprendimiento femenino dentro del Proyecto MyDEL ((Mujeres y Desarrollo Económico Local

2. Áreas que aborda la buena práctica

Institucionalidad del tema de género: desarrollo de proyectos de extensión y/o acción social que promuevan la igualdad de género.

3. Ubicación y cobertura geográfica

El proyecto MyDEL tuvo una cobertura territorial y local a nivel de Centroamérica. Abarcó cuatro países y cinco departamentos:

- Honduras: Región Sur, Departamento Valle
- Nicaragua: Región Occidente, Departamento León
- El Salvador: Región Occidente, Departamento Sonsonate
- Guatemala: Región Nororiental, Departamento Chiquimula, y Región Noroccidental, Departamento Huehuetenango.

En el caso de Nicaragua, se focalizó en la zona occidental cubriendo los territorios de Poneoya, El Genízaro, Nagarote y Achuapa.

El programa trabajó en territorios caracterizados por los niveles más altos de desigualdad y pobreza, por el predominio de la población rural, y una riqueza en cuanto a recursos naturales y diversidad multiétnica (indígena).

4. Organización

Alianza estratégica UNIFEM- Cooperación Italiana

4.1 Líder:

- Nombre: UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer), Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana, y Cooperación Italiana al Desarrollo.
- Email: unifemweb@un.org.mx
- Página Web: www.unifemca.org
- Página web: <http://www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it/pdgcs/italiano/iniziativa/Paese.asp?id=39>

4.2 Instancias Aliadas:

- Nombre: Iniciativa de Cooperación Internacional (ART)- Articulación de Redes Territoriales y Temáticas de Cooperación al Desarrollo Humano.
- Email: christophe.nuttall@undp.org
- Página Web: <http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/main.php?idSeccion=80>

Contrapartes del Proyecto MyDEL: Gobierno de Italia, UN Agency: UNIFEM, PNUD, UNOPS, PNUMA; Diputación de Córdoba, Fondo Andaluz de Municipios para la solidaridad FAMSÍ en el departamento de Huehuetenango.

5. Persona de contacto en la UNAN-León

- Nombre: Yubelka Palma Vargas
- Título/puesto: Responsable Oficina de Enlace de la Mujer
- Dirección de correo electrónico: yubelkamaría@yahoo.es

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

Una regionalización entre el crecimiento y la exclusión

En un contexto centroamericano complejo debido a las debilidades intrínsecas y a la influencia de la crisis financiera iniciada en Estados Unidos. La región desarrolla un proceso de fortalecimiento de la democracia, marcada apertura de las economías, apunta a la integración centroamericana y a la reorganización territorial de la producción.

Centroamérica enfrentaba una urbanización acelerada y poco planificada. Bajo un modelo centrado en la desregulación del comercio internacional, la tercerización de la economía y la minimización de la inversión pública se profundiza la desigualdad y la marcada concentración en la distribución del ingreso y el consumo. La pobreza estructural sigue siendo un problema grave para la ciudadanía, pero también para la competitividad de la región.

A nivel de Nicaragua y Centroamérica, la pobreza, la exclusión y la discriminación contra las mujeres, los jóvenes y los indígenas entorpecen el desarrollo de las potencialidades de las naciones y sus territorios.

El punto de vista de las mujeres es invisible sobre el estado de la región centroamericana, la visión sobre las contribuciones de las mujeres a la economía no se hace evidente. Se suma la existencia del

sesgo sectorial en la Agenda de Competitividad de la región y la persistencia de la neutralidad de género con la que se formulan los Planes Nacionales que se orientan básicamente al desarrollo de cada uno de los sectores y no a la promoción del desarrollo local- territorial. No existe un reconocimiento de las mujeres como actoras y autoras de la economía ni como innovadoras ni como emprendedoras de procesos de encadenamiento global.

Los procesos de descentralización de los poderes públicos y sus limitaciones en la participación ciudadana de las mujeres marcan también el contexto. La creciente violencia de género y la sombra del feminicidio que no se puede abordar en su verdadera dimensión por parte del sistema de justicia, los parlamentos y los gobiernos locales en toda la región.

Población meta (% hombres y % mujeres)

1, 449 mujeres emprendedoras involucradas en 29 ramas de actividad económica. En Nicaragua participaron 815 mujeres reunidas en seis conglomerados productivos (cerámico de barro, quesillos, Distrito Textil, producción y exportación de Jamaica orgánica; producción y comercialización de cerdo indio; ruta etnoturística Xiu-Xutiava, León PoneLOYA).

Año de inicio/duración

- Primera fase: 2005- 2008 (tres años)

Presupuesto y recursos de financiamiento

2,093.772 US\$ de Gobierno de Italia, 80,000 US\$ de UNIFEM/UNOPS, 250,000 US\$ de PNUD, 35,000 US\$ de PNUMA, 45,000 US\$ de Diputación de Córdoba FAMSÍ.

Articulación entre

- Las organizaciones no gubernamentales a nivel local: Agencias de Desarrollo Económico Local (ADEL), en el caso de León se llama ADES, Movimiento de Mujeres, Grupo de Mujeres Emprendedoras.
- Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas a nivel nacional: Consejos de Desarrollo Departamentales (CDD); Institutos o Secretarías de la Mujer a nivel nacional y mecanismos regionales de la mujer (COMMCA), en el caso de Nicaragua se llamaba Instituto Nicaragüense de la Mujer (Hoy Ministerio de la Mujer); Ministerios de Economía e instituciones de apoyo a MIPYMES, Secretaría de Planificación de la Presidencia, Ministerios de Desarrollo Agropecuario, Universidades públicas y privadas con presencia en los territorios que conforman el área de acción del MyDEL, en el caso de Nicaragua con la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones privadas: Centros de Investigación privados, redes innovadoras de mujeres para el reforzamiento a la emprendeduría, agencias y programas de cooperación internacional (PNUD, PNUMA, INSTRAW, OIT, ART) y proyectos de cooperación de la Unión Europea y Estados Unidos (Cuenta Reto del Milenio).

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, en los siguiente ámbitos

Organizativas

- Construcción de puentes entre las universidades, su producción teórica y sus prácticas.

- Fortalecimiento del dinamismo de las organizaciones de mujeres
- Consolidación de sinergias con socios de la cooperación y del desarrollo local.
- Mujeres participando en el ejercicio de la ciudadanía activa y gobernanza local.

Educativas

- Adopción y transversalización del enfoque de género en las ofertas académicas de las universidades involucradas en el proyecto MyDEL.
- El involucramiento de estudiantes e investigadores en trabajos de campos que fomentan su compromiso social hacia la construcción de un modelo de desarrollo humano equitativo e incluyente.
- Recuperación de la historia oral de las mujeres de los territorios.
- Generación de conocimientos y potenciación del liderazgo femenino a través de la participación de los centros de conocimiento constituidos.
- Implementación de maestría en desarrollo local a nivel centroamericano utilizando contenidos, metodología y el marco analítico del proyecto MyDEL.

Productivas

- Procesos de capacitación de destrezas y habilidades dentro de las cadenas productivas.
- Mujeres participando en la gobernanza de las economías desde el ámbito territorial, definiendo rumbo y objetivos.

Emprendedoras

- Reconocimiento a la categoría de emprendimientos femeninos.
- Empoderamiento de las mujeres emprendedoras de las economías locales como proceso de deconstrucción del orden de género.
- Impulso y/o aprovechamiento del potencial empresarial de las mujeres a través de los servicios brindados por el Centro de Servicios Empresariales para Mujeres (CSEM) establecidos en las ADEL.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Contribuir al desarrollo humano desde el nivel local y con perspectiva de género, poniendo la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres al centro, no como una condicionalidad, sino como un compromiso del desarrollo.

Objetivos Específicos

Lanzar una acción de lucha contra la pobreza a través de la potenciación de los emprendimientos femeninos a nivel local, de manera que pueda intervenir en los procesos de desarrollo, con iniciativas innovadoras y estrategias orientadas a la equidad de género.

Desarrollar una estrategia concertada de potenciación de los emprendimientos femeninos locales y de incidencia del liderazgo femenino en la gobernanza del desarrollo económico.

Definir un modelo para potenciar el empoderamiento económico de las mujeres desde el ámbito territorial y de incidencia del liderazgo femenino en la gobernanza del desarrollo económico.

8. Enfoque teórico y metodológico

El enfoque del Programa MyDEL integra los conceptos de desarrollo humano, territorialidad, género e igualdad de oportunidades y derechos y eficacia de la ayuda. En este sentido, su enfoque adoptado para abordar el tema del emprendimiento femenino se enmarca en los derechos humanos que plantean UNIFEM, y el desarrollo humano que propugna la Iniciativa ART.

Su estrategia y mapa conceptual se construye y sustenta en las relaciones entre género y desarrollo humano, género y territorio, género y economía, género y empoderamiento, género y desarrollo territorial con identidad cultural.

El MyDEL se basa en la metodología del desarrollo humano a nivel local, que abre la oportunidad de valorizar y conocer cuánto realizan, en materia de políticas de género, las mujeres en diversos contextos geográficos, y cuáles es el diálogo de ellas con las instituciones nacionales y las agencias internacionales.

Esta metodología que nace de las experiencias de relación entre instituciones y territorio, se concreta en una cooperación descentralizada y tiene como aspecto importante la creación de asociatividad (partnership) transnacional entre las mujeres del norte y del sur y sur- sur, de cara a encontrar estrategias apropiadas a los contextos específicos donde viven las mujeres.

El MyDEL se articula en tres ámbitos: el local/ departamental, el nacional y el regional centroamericano, con acciones interrelacionadas y orientadas a un nuevo protagonismo de las mujeres, tanto en términos de formulación de políticas y estrategias de desarrollo, como en términos de nueva empresariedad.

Los pilares en que se sustenta la estrategia del MyDEL están vinculados al enfoque territorial y de empoderamiento adoptado, así como a la política de articulación de alianzas con las Agencias de Desarrollo Económico Local (ADEL), las universidades y las organizaciones de mujeres. Se numeran los siete pilares de MyDEL:

- Pilar 1. Apuesta a potenciar el emprendimiento femenino desde el territorio.
- Pilar 2. La apuesta a explorar el papel que puede jugar el territorio en la búsqueda de la equidad, a partir del empoderamiento de las mujeres.
- Pilar 3. La apuesta al empoderamiento de las mujeres y ejercicio de la ciudadanía activa en la gobernanza de las economías.
- Pilar 4. La selección de las ADEL como contraparte institucional a nivel territorial bajo el establecimiento de una alianza estratégica.
- Pilar 5. La coordinación con las instancias de gobierno local.
- Pilar 6. La coordinación con los mecanismos nacionales de las mujeres.
- Pilar 7. El desarrollo de alianzas con las universidades e instancias del sector público y privado.

MyDEL tuvo cuatro rutas metodológicas:

- Ruta 1. Del Reconocimiento de la existencia del emprendimiento femenino y de su patrón espacial a nivel local.
- Ruta 2. Del reconocimiento del valor y papel del emprendimiento femenino en el desarrollo económico territorial.

- Ruta 3: Del desarrollo empresarial y potenciación del papel dinamizador del emprendimiento femenino en la economías local y desarrollo territorial.
- Ruta 4. De potenciación del liderazgo femenino y posicionamiento en la gobernanza del desarrollo local- territorial.

9. Recursos utilizados

- Infraestructura
 - Talleres de las emprendedoras
 - Espacios de las ADEL– CSEM
 - Centros de Investigación de las Universidades
- Técnicos/pedagógicos
 - Inventario y Mapeo del emprendimiento femenino que facilita la identificación, localización, reconocimiento y registro en el ámbito territorial (proceso conducido e impulsado por las universidades).
 - Estructuras de encuestas, fichas y cuadros de salida para la construcción de mapas temáticos, como instrumentos utilizados para la presentación pública de información.
 - Análisis de cadena de valor e identificación de activos tangibles e intangibles.
 - Realización de Planes de negocio de los emprendimientos femeninos.
- Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones):
 - Coordinación regional y nacional del proyecto My DEL: a nivel regional el Programa es coordinado por el Consejo de las Ministras de las Mujeres de Centroamérica-COMMCA.
 - Coordinación a nivel nacional, la coordinación del Proyecto MyDEL:
 - Guatemala.** Secretaria Presidencial de la Mujer-SEPREM, Ministerio de Economía, Vice Ministeriode Micro, Pequeña y mediana Empresa, Instituto de investigaciones económicas y sociales de la universidad Rafael Landivar, y Universidad San Carlos.
 - Honduras.** Instituto nacional de la Mujer-INAM, Instituto Nacional de Formación Profesional- INFOP, Universidad Zamorano.
 - El Salvador.** Instituto salvadoreño para el desarrollo de la mujer ISDEMU, Comisión Nacional de apoyo a Micro, pequeña y mediana empresas CONAMYPE, Ministerio de Economía, Universidad Centroamericana UCA.
 - Nicaragua.** Instituto Nicaragüense de la Mujer INIM, Instituto Nacional para la pequeña y mediana empresas INPYME, Universidad Nacional Autónoma UNAN-León.
 - Coordinación a nivel local
 - Guatemala.** *Departamento de Huehuetenango.* Grupo de Trabajo conformado por 10 representantes de: Agencia de Desarrollo Económico Local ASDECOHUE, Centro de Servicio para la Emprendeduría de las Mujeres CSEM, Comisión de la Mujer del Consejo de Desarrollo Departamental CODEDE, Universidad URL.
 - Departamento de Chiquimula.* Grupo de Trabajo conformado por 11 representantes de: Agencia de Desarrollo Económico Local ASEDECHI y CSEM; Comisión de la Mujeres del

CODEDE; Oficina Municipal de Mujeres OMM; Red de Mujeres Chiquimultecas REDMUCH; Centro Universitario CUNORI.

Departamento de Sololá. Grupo de Trabajo conformado por 7 representantes de: Unidad de fomento económico de la Mancomunidad Mankatitlan (4 Municipios) y CSEM; Comisión de la Mujeres del CODEDE y de los COMUDES.

Departamento de San Marcos. Grupo de Trabajo conformado por 7 representantes de: Unidad de fomento económico de la mancomunidad Mancuerna (8 Municipios) CSEM; Comisión de la mujer del CODEDE y Universidad San Carlos.

Honduras. *Departamento de Valle.* Grupo de Trabajo conformado por 8 representantes de: Agencia de Desarrollo Económico local ADED Valle y CSEM, Consejo de Desarrollo departamental, Oficina de las Mujeres OMM, Centro de estudios de las Mujeres Hondureña CEM-H.

El Salvador. *Departamento de Sonsonate.* Grupo de Trabajo conformado por 7 representantes de: Agencia de desarrollo económico local ADEL y CSEM, Consejo Departamental de Alcaldes, Mesas temáticas departamentales, red de mujeres emprendedoras, Asociación de Mujeres Municipalistas ANDRISAS.

Nicaragua. *Departamento de León.* Grupo de Trabajo conformado por 12 representantes de: Agencia de desarrollo Económico y social ADES y CSEM, Consejo de desarrollo departamental y sus mesas temáticas, Delegación territorial del Instituto de Desarrollo Rural, Consejo de las Mujeres de occidente, Comisión de mujeres para el emprendimiento femenino COMUDEF, Comisión interinstitucional de la mujer rural CMDYR.

El número total de los participantes a los Grupos de Trabajo es de 65 Representantes de las instancias locales de desarrollo, incluyendo las gerencias de las ADEL donde opera los CSEM

- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas) suministrados por contrapartes del Proyecto MyDEL.

2,093.772 US\$ de Gobierno de Italia, 80,000 US\$ de UNIFEM/UNOPS, 250,000 US\$ de PNUD, 35,000 US\$ de PNUMA, 45,000 US\$ de Diputación de Córdoba FAMSI.

- Institucionales –aportes paralelos: construcción de metodologías e instrumentos, acompañamiento técnico y empoderamiento femenino.
- Redes creadas

Redes innovadoras de mujeres para el reforzamiento a la emprendeduría a nivel local y regional con el apoyo del proyecto WINNER. **Ejemplo: Red de Estancia Rurales de la Comunidad Indígena de Sutiava.**

- Alianzas creadas
 - Emprendedoras con las ADEL
 - Emprendedoras- ADEL – Instancias de Gobierno Local
 - Emprendedoras- ADEL – Universidades
 - Emprendedoras- ADEL – mecanismos nacionales de las mujeres
 - Emprendedoras- ADEL – mecanismos nacionales de las mujeres- instancias de Nacionales del sector público

- Emprendedoras- ADEL – instancias del sector privado nacional
- Emprendedoras- ADEL – mecanismos nacionales de las mujeres- instancias de la integración centroamericana.
- Emprendedoras- ADEL- Agencias de Cooperación.
- Tecnológicos suministrados por las universidades que formaron alianzas dentro del proyecto MyDEL:
 - Tecnologías de Información Geográfica (TIG) como herramienta metodológica.
 - Plataforma de Sistema de Información Geográfica (SIG).

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar). Ver tabla 1

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

- Integración centroamericana y la reorganización territorial de la producción.
- Procesos de descentralización de los poderes públicos.
- Desarrollo de los Planes Nacionales de Desarrollo Humano y políticas de género en los países.
- Posicionamiento de la agenda de género a nivel de la institucionalidad del sistema de integración regional.

Tabla 1: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
Normativa	Leyes, programas especiales a nivel nacional <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME) - Programa Mejorando el crecimiento de las pequeñas empresas y la provisión de oportunidades para mujeres y poblaciones excluidas en Nicaragua (PROPEMCE) - Programa de Servicios de Desarrollo Empresarial (PROSEDE) - Programa Conjunto de Género “Prácticas de Género de la Retórica a la Realidad” - Programa Nacional de Desarrollo Rural (PRORURAL)
	Políticas públicas <ul style="list-style-type: none"> - Planes Nacionales de Desarrollo. - Programa nacional de equidad de género. - El Plan Nacional para la prevención de la Violencia Intrafamiliar y Sexual
	Fondos especiales a nivel nacional o/y regional <ul style="list-style-type: none"> - Agenda Económica de las Mujeres (AGEM) apoyada por UNIFEM - Agencia Española de la Cooperación Internacional (AECI) ahora AECID apoyando el desarrollo del COMMCA. - Cuenta Reto del Milenio establecida en el occidente de Nicaragua para dinamizar las actividades agropecuarias y agroindustriales con un enfoque de producción familiar; pero sin enfoque de género.

Factores	Mecanismos
Balances nacionales	Reportes nacionales con indicadores SISTEMA DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GÉNERO (SIEG) adscrito al INEC (hoy INIDE, Instituto Nacional de Información de Desarrollo).
Entorno nacional y regional	Situaciones económicas, sociales y políticas de la zona de influencia <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA) a la Secretaría General del Sistema de Integración Centroamericano (SG-SICA). - Posicionamiento de la agenda de género a nivel de la institucionalidad del sistema de integración regional. - Plan Estratégico 2006-2009 del COMMCA
	Demandas sociales <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía económica de las mujeres - Salud integral de las mujeres - Participación política plena de las mujeres
Capacidades generadas	Infraestructura, recurso humano, organizativas, metodologías, etc. <ul style="list-style-type: none"> - Georeferenciación y visibilidad de los emprendimientos femeninos en los territorios - Emprendedoras organizadas y asociadas a cadenas de valor. - CSEM en las ADEL con generación de alianzas territoriales - Aprovechamiento de las capacidades empresariales y de liderazgo de las mujeres a través de los servicios facilitados por la CSEM. - Incidencia de las mujeres para elaborar la Estrategia de Género en la Cuenta Reto del Milenio en Nicaragua.

Fuente: Elaboración propia

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento

Establecimiento de indicadores consistentes con la práctica de UNIFEM, siendo oportunamente definidos y adecuados a los objetivos, estrategias y contextopolítico, institucional, económico y socio-cultural.

Sistema de monitoreo, evaluación intermedia y evaluación final validan la ruta metodológica para el empoderamiento económico de las mujeres centroamericanas.

Estrategias participativas de hombres y mujeres impulsadas

Laboratorio de investigación y prácticas para promover el desarrollo económico local de las mujeres, que se inicia en Centroamérica y ofrece mecanismos y herramientas tanto al Sur como el Norte del mundo a fin de desarrollar la equidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres.

Espacios de diálogo entre las emprendedoras y los tomadores de decisión en instancias de incidencia para la formulación de políticas públicas sobre la base de demandas locales (mecanismos nacionales de las mujeres).

El involucramiento de estudiantes e investigadores en trabajos de campos que fomentan su compromiso social hacia la construcción de un modelo de desarrollo humano equitativo e incluyente (georeferenciación, mapeo e inventario de los emprendimientos femeninos).

Estadísticas (con diferencia por sexo) de participación de hombres y mujeres en las diferentes etapas: formulación, ejecución y entrega de resultados.

Validación del uso de las Tecnologías de Información Geográfica (TIG) como herramienta metodológica alternativa para asegurar el reconocimiento y registro del emprendimiento femenino desde el ámbito local- territorial.

Construcción de base de datos de emprendimientos femeninos actualizada sobre geografía y dimensión.

Generación de información georeferenciada en plataforma del Sistema de Información Geográfica (SIG).

Estrategias de rendición de cuentas y validación comunal o local de los trabajos.

Consolidación de alianzas multi-actores y multi-niveles para establecer compromisos.

Realización de grupos focales, conversatorios, encuentros para fomentar la asociatividad local, convivencia solidaria y pactos territoriales para la rendición de cuentas con las emprendedoras.

Fortalezas creadas: organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras

Capacidades Organizativas

- Construcción de puentes entre las universidades, su producción teórica y sus prácticas.
- Fortalecimiento del dinamismo de las organizaciones de mujeres
- Consolidación de sinergias con socios de la cooperación y del desarrollo local.
- Mujeres participando en el ejercicio de la ciudadanía activa y gobernanza local.

Capacidades generadas

- Procesos de capacitación de destrezas y habilidades dentro de las cadenas productivas.
- Mujeres participando en la gobernanza de las economías desde el ámbito territorial, definiendo rumbo y objetivos.
- Reconocimiento a la categoría de emprendimientos femeninos.
- Impulso y/o aprovechamiento del potencial empresarial de las mujeres a través de los servicios brindados por el Centro de Servicios Empresariales para Mujeres (CSEM) establecidos en las ADEL.
- Incidencia de las mujeres para elaborar la Estrategia de Género en la Cuenta Reto del Milenio en Nicaragua.

Redes creadas

- Redes innovadoras de mujeres para el reforzamiento a la emprendeduría a nivel regional con el apoyo del proyecto WINNER.

Alianzas creadas

- Emprendedoras con las ADEL
- Emprendedoras- ADEL – Instancias de Gobierno Local
- Emprendedoras- ADEL – Universidades
- Emprendedoras- ADEL – mecanismos nacionales de las mujeres
- Emprendedoras- ADEL – mecanismos nacionales de las mujeres- instancias de Nacionales del sector público
- Emprendedoras- ADEL – instancias del sector privado nacional
- Emprendedoras- ADEL – mecanismos nacionales de las mujeres- instancias de la integración centroamericana.
- Emprendedoras- ADEL- Agencias de Cooperación.

Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos

Reticencia durante la institucionalización de la presencia de las mujeres en las ADEL.

Obstáculos en la formación de los Comités de Créditos que aprobaban y supervisaban el programa de financiamiento en apoyo a las actividades económicas de las mujeres emprendedoras y microempresarias. Se estableció una estrategia gradual para incorporar a las mujeres como parte de estos Comités Crediticios.

Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas

Involucramiento de las unidades SIG en algunas universidades, con excepción de UNAN-León y Zamorano.

Institucionalización del SIG del emprendimiento femenino como parte de los nuevos sistemas de modernización de los gobiernos locales; con excepción de la creación del Sistema Único de Información Geográfica Municipal y Departamental bajo la dirección de la UNAN-León, Consejo de Desarrollo Departamental de León y la Asociación de Municipios de León.

Factores críticos no resueltos en la experiencia

Establecimiento de un código de empresa/emprendimiento estándar para los cuatro países del área de acción del proyecto MyDEL, conformado por el Código País, Código Departamento, Código de Municipio y Código de Empresa.

Necesidad de generación de una visión intersectorial de políticas públicas.

Consolidación de la red de universidades en apoyo a la gestión del conocimiento sobre emprendimientos de las mujeres.

Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se lograría

Las cuatro rutas metodológicas que permitieron validar enfoques, especialmente el enfoque territorial y superar el sesgo sectorial que prevalece en el análisis de género.

La metodología y herramientas construidas como la generación de nuevos datos e información sirvieron de base para caracterizar y categorizar el amplio y diverso mundo del emprendimiento femenino, para diseñar e implementar las acciones orientadas a potenciar su papel dinamizador de las economías locales.

Desarrollo de procesos de visibilización de la actividad económica de las mujeres en los territorios y evaluación de la forma en que dichos emprendimientos participan en cadenas de valor o cadenas productivas.

Diseño de estrategias de servicios que fortalecieron la integración al mercado y permitieron la integralidad de un enfoque empresarial femenino que reconociera las características y condiciones especiales del territorio y su esquema de gobernabilidad (creación de los CSEM dentro de las ADEL).

Esfuerzo colectivo, participativo y democrático que permite repensar el desarrollo y como enfrentar la crisis.

12. Capacidad para una replicación exitosa

Lecciones aprendidas para la formulación con participación igualitaria de hombres y mujeres

Lograr consenso y compromiso entre instituciones nacionales, cooperantes y mecanismos nacionales de la mujer aportando por un lado, al marco de políticas referidas a la igualdad de oportunidades, y por el otro, a las referidas al comercio, descentralización y desarrollo local.

Incidencia para la institucionalización de las oficinas de las mujeres dentro de las administraciones municipales.

Creación de laboratorio de investigación y prácticas para promover el desarrollo económico local de las mujeres, que se inicia en Centroamérica y ofrece mecanismos y herramientas tanto al Sur como el Norte del mundo a fin de desarrollar la equidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres.

Espacios de diálogo entre las emprendedoras y los tomadores de decisión en instancias de incidencia para la formulación de políticas públicas sobre la base de demandas locales (mecanismos nacionales de las mujeres).

Identificación de acciones, estratégicas e instrumentos para compartir y/o aplicar

Planificación estratégica territorial que aseguren la inclusión de las iniciativas de los emprendimientos femeninos como dinamizadores del desarrollo territorial que permite la revalorización de los recursos, capital social y la identidad local.

Identificación de las ADEL como agentes claves en la institucionalización del análisis del potencial económico con enfoque de encadenamiento a nivel local.

Transferencia y acceso de las mujeres a la tecnología e información, gestión del conocimiento, servicios financieros y gestión empresarial.

Sinergia de los enfoques género- sostenibilidad ambiental que potencian los beneficios a nivel de los territorios (PNUMA-UNIFEM y MyDEL capacitaron a las mujeres emprendedoras en el uso racional de agua).

Sostenibilidad financiera de la estrategia del MyDEL garantizada por la construcción de alianzas que permite la construcción de modelos alternativos de financiamiento: bancarización de emprendimientos femeninos y modelo de gestión financiera compartidas con las ADEL (sostenibilidad financiera institucional local).

El espacio de aplicación de las teorías es el territorio y en el MyDEL, las ADEL y su equipo técnico – en particular el CSEM- son el polo a tierra que permiten experimentar instrumentos que mejoran visiblemente las condiciones de vida de las mujeres emprendedoras.

13. Información adicional que quisiera compartir

MyDEL identifica como iniciativas importantes que se deben seguir impulsando:

- Laboratorios de saberes locales en colaboración con las universidades, cuyo principal objetivo es la valorización y certificación de los saberes de las mujeres emprendedoras.
- Herramientas para atender las necesidades de las jóvenes con vocación emprendedora.
- Escuelas de formación con el propósito de capacitar personal para la promoción de las CSEM y las ADEL en América Latina.
- Potenciar la plataforma de generación y gestión de conocimiento lideradas por las universidades a nivel centroamericano.

De forma general, MyDEL presenta tres grandes resultados al finalizar su primera fase:

- Fortalecer y profundizar la ruta que lleva de la ciudadanía económica hacia la ciudadanía plena de las mujeres, incluyendo la participación política en la toma de decisiones colectivas y en la gestión del bien común.
- Impulsar el reconocimiento y potenciación de los emprendimientos femeninos en su condición de agentes económicamente activas y agenciadoras de las economías locales.
- Promover el reconocimiento de la condición de las mujeres como sujeto cognoscente, capaz de crear conocimiento y como sujeto de derechos políticos y económicos.

14. Bibliografía (documento y anexos)

Programa para el empoderamiento económico de las mujeres y fortalecimiento de su liderazgo en la gobernanza del desarrollo local regional, MYDEL. (2009) Mujeres y Economías Locales, Territorios, Saberes y Poderes reconociendo las rutas del emprendimiento desde la geografía profunda de la América del Centro. Guatemala, Guatemala.

Zambrano M (2006). Programa para el Empoderamiento Económico de las Mujeres y Fortalecimiento de su liderazgo en la Gobernanza del desarrollo local/regional, MyDEL. Informe de evaluación y sistematización de mediano plazo. México, D.F.

15. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, noticias, etc.)

<http://www.universitasforum.org/index.php/ojs/rt/printerFriendly/4/40>

<http://impreso.elnuevodiario.com.ni/2010/08/21/nacionales/130490>

<http://www.ideassonline.org/pdf/brochures/BrochureCA.pdf>

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.)

Concurso de tuits contra la violencia de género

2. Áreas que aborda la buena práctica

Se abordan dos áreas principales: la Institucionalidad del tema de género y la construcción de Estrategias para fomentar la permanencia dentro de la Universidad en un campus libre de discriminación por género.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Universidad de Alicante.

Cabe anotar que la Universidad de Alicante cuenta con sedes universitarias en nueve municipios de la provincia de Alicante. La campaña institucional tiene impacto, en consecuencia, en toda la provincia de Alicante.

4. Organización

4.1. Líder

- Nombre: Unidad de Igualdad
- Email: unitat.igualtat@ua.es
- Página Web: <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/>

4.2. Instancias Aliadas

- Nombre: Vicerrectorado de estudiantes
- Email: vr.estudiants@ua.es
- Web: <http://web.ua.es/es/vr-estudiants/>
- Nombre: CONSEJO DE ESTUDIANTES
- Email: con.estudiants@ua.es
- Página Web: <http://web.ua.es/es/consejo-estudiantes/>

5. Persona de contacto

- Nombre: M^a José Rodríguez Jaume
- Título/puesto: Directora Unidad de Igualdad
- Dirección de correo electrónico: unitat.igualtat@ua.es

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

La acción se enmarca en las actuaciones institucionales vinculadas al 25 de noviembre, Día internacional contra la violencia hacia las mujeres. Con los actos institucionales (que incluyen la lectura de un manifiesto y la adhesión a alguna campaña nacional o internacional con el fin de movilizar a la comunidad universitaria) la UA expone su compromiso a contribuir a la erradicación de violencia de género a la comunidad universitaria y a la sociedad alicantina, denunciando cualquier forma de violencia de género contra las mujeres. La campaña de la UA frente a la violencia de género se ha institucionalizado desde 2010, año en el que se implementa el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Resulta de interés destacar que, adicionalmente, en la Universidad de Alicante, y entorno a esta campaña, se vienen realizando un importante número de actividades (académicas, culturales y artísticas) tanto en su campus universitario como en sus distintas sedes universitarias. La Unidad de relaciones Institucionales, de la Oficina del Rector, ofrece información y agenda de estas actividades en su página web (<http://web.ua.es/es/dia-violencia-genero/>). La imagen corporativa identificativa de la campaña institucional ver fotografía 1.

Población meta (% hombres y % mujeres)

Colectivo de estudiantes de la UA:

1^a Edición (curso 2012-2013): 57% (alumnas); 43% (alumnos)

2^a Edición (curso 2013-2014): 58,2% (alumnas); 41,8% (alumnos)

Nº DE ALUMNOS/AS

Colectivo estudiantes de la UA:

1^a Edición (curso 2012-2013): 15.242 (alumnas); 11.460 (alumnos)

2^a Edición (curso 2013-2014): 15.205 (alumnas); 10.908 (alumnos)

Año de inicio/duración

1^a Edición: curso 2012-2013.

2^a Edición: curso 2013-2014.

Presupuesto y recursos de financiamiento

120 €

7.7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Visibilizar el compromiso institucional de la Universidad de Alicante con la erradicación de la violencia de género a la comunidad universitaria y a la sociedad alicantina.

Objetivos Específicos

Sensibilizar al colectivo de estudiantes sobre la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones y, específicamente, sensibilizar, informar y prevenir las situaciones de maltrato contra las mujeres que actualmente se produce a través de los nuevos canales de información (sexting, ciberacoso e internet grooming).

8. Enfoque teórico y metodológico

El maltrato contra las mujeres se oculta en la intimidad del hogar, pero también se ejerce a través de nuevos espacios, afectando al colectivo de mujeres más vulnerable en las sociedades avanzadas: las niñas, adolescentes y jóvenes. En los últimos años, términos como ciberacoso, internet grooming y sexting (o sexteo) han puesto nombre a las nuevas formas de violencia de género afectando, fundamentalmente, al colectivo de mujeres jóvenes dado que estas se adscriben a lo que ha venido a denominarse 'generación de nativos digitales'.

La Delegación del Gobierno español para la Violencia de Género ha cuantificado la extensión entre los colectivos de jóvenes y adolescentes de la violencia de género a través de las redes sociales y sistemas de comunicación móvil (whatsapp, tuenti, facebook, sms, correo electrónico, ...). Los resultados no dejan margen a la duda: seis de cada diez chicas han recibido mensajes con insultos por parte de su entorno, sus novios, parejas anteriores y amigos. Sin embargo, la percepción de este riesgo y el reconocimiento de poder estar recorriendo las primeras fases del ciclo de la violencia de género es muy baja.

Los datos y conclusiones señalan que la población joven asocia la violencia de género, exclusivamente, con la agresión física y que esta la sufre, exclusivamente, la población de mujeres mayores (con relaciones de pareja e hijos). Se obvia, pues, que forman parte de la misma las conductas de control, dominio, sumisión, amenazas, insultos y el acoso.

La violencia de género adquiere muchas y variadas formas y no conoce fronteras. No hay país en el mundo que esté libre de esta lacra. La Organización Mundial de Salud alerta de que la violencia contra las mujeres es un problema de proporciones epidémicas que requiere acción urgente.

Se calcula que una de cada tres mujeres en el mundo sufrirá algún episodio de violencia física o sexual a lo largo de su vida. Si una mujer muere asesinada, en un 38% de las ocasiones el responsable de su muerte ha sido su pareja. Son datos alarmantes que obligan a la reflexión sobre la necesidad de una acción más urgente y más eficaz, ya que la realidad demuestra que contar con leyes avanzadas y de referencia, como la española, que sancionan jurídicamente el maltrato contra las mujeres no es suficiente.

Es, por tanto, una obligación para quienes ocupamos una posición institucional en la sociedad contribuir informando y sensibilizando contra la violencia de género. En la Universidad de Alicante este compromiso toma como eje central, especialmente, a nuestro alumnado pues serán quienes ostenten cargos de responsabilidad en sus entornos laborales y liderarán el progreso y avance científico, productivo y social. Es en el relevo generacional en donde debemos buscar nuevos códigos con los que

gestionar las relaciones interpersonales y afectivas basadas en la libertad, respeto, y la igualdad entre mujeres y hombres.

Aspectos metodológicos:

1. Fase Aprobación

- Aprobación y del Concurso por el Consejo de Dirección de la UA.
- Publicación del Concurso en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.

2. Preparación del Twitter de la UA

3. Difusión del concurso

3.1. Difusión a través de un administrador de correo a toda la comunidad universitaria. Su texto se recoge a continuación:

II CONCURSO "TUIITS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO"

Con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, la Universidad de Alicante, a través de su Unidad de Igualdad, convoca la segunda edición del concurso Tuits contra la violencia de género que consistirá en el envío de mensajes, lemas o expresiones, con una extensión máxima de 140 caracteres, relacionadas con la violencia de género, a través de Twitter.

El concurso está abierto a la participación de cualquier miembro de la comunidad de la Universidad de Alicante, desde el 22 de octubre hasta el 14 de noviembre a las 23:59 h.

Las bases completas del concurso se pueden consultar en el siguiente enlace de la web de la Unidad de Igualdad de la UA. <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/>

3.2. Difusión a través del Facebook de la UA.

3.3. Difusión a través del Twitter de la UA.

3.4. Difusión a través de los medios de comunicación y sus las redes sociales.

3.5. Difusión a través de la WEB de la Unidad de Igualdad.

3.6. Difusión a través de anuncios en el CAMPUS VIRTUAL del alumnado.

4. Fase concurso de tuits.

Los tuits se envían a través de Twitter, y cada tuit que participa en el concurso debe incluir el hashtag #UA25N y una mención a @UA_Universidad o @UA_Universitat.

5. Fase resolución del concurso.

Una comisión integrada por la Delegada del Rector en Políticas de Género, tres vicerrectores o vicerrectoras, una persona del Consejo de Estudiantes y dos personas de la Oficina de Comunicación y Relaciones Institucionales, seleccionan los tres tuits ganadores que son anunciados en las redes sociales que difundieron el concurso.

6. Acto de entrega

Los premios son entregados por el Rector y la Delegada en Políticas de Género, en un acto público institucional que se celebra el día 25 de noviembre, durante el cual las personas ganadoras dan lectura de los tuits.

9. Recursos utilizados

- Técnicos/pedagógicos:
 - Web de últimas noticias de la Universidad.
 - Página web de la Unidad de Igualdad.
 - Twitter de la Universidad (creación del hashtag #UA25).
 - Facebook de la Universidad.
- Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones):
 - Participación del Consejo de Dirección en la aprobación y difusión del concurso a través de las cuentas de twitter de los vicerrectores y vicerrectoras.
 - Participación de la Delegada del Rector para políticas de Género y tres Vicerrectores en la Comisión que resuelve el concurso.
 - Participación del Rector en la entrega de premios.
 - Personal de la Unidad de Igualdad (2 personas), con la colaboración de la Oficina de comunicación y la Oficina de relaciones institucionales de la UA.
- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas):

120 € en concepto de compra de 3 ipod sufflé (40€/unidad) que se entregan como premio a los o los autores de los 3 tuits seleccionados

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar), ver tabla 1

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

La Universidad de Alicante cuenta con un importante servicio de recursos tecnológicos. La institución se encuentra muy bien posicionada en las redes sociales canalizando buena parte de la información que genera a través de twitter y facebook, además de los canales oficiales de información.

Las y los estudiantes han integrado estas herramientas (especialmente twitter) entre sus medios habituales de comunicación. Este uso de las redes sociales, junto con la implicación de los máximos órganos de gobierno de la UA en las distintas fases del concurso ha favorecido la gran repercusión del mismo.

Tabla 1: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
Normativa	Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. Ley orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001 de Universidades Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016) Ley 7/2012 integral contra la violencia sobre las mujeres en el ámbito de la Comunidad Valenciana IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana I y II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante.
Balances nacionales	Informe de la Unión Europea sobre violencia de género (mayo 2014) Informe sobre el servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género (Observatorio estatal de violencia sobre las mujeres) Macro-encuesta de violencia de género 2011 (Instituto de la Mujer) El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2012) La Evolución de la adolescencia española sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2013)
Capacidades generadas	Sensibilización y concienciación de la violencia de género en el área de comunicación, especialmente, de la UA

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Hay que tener en cuenta, que esta práctica se adscribiría a prácticas que buscan sensibilizar a la población (comunidad universitaria) frente a la violencia de género. En este sentido la evaluación (de impacto, por ejemplo) se limita a aportar el número de personas que intervinieron y el nº de tuits registrados.

- Estadísticas (con diferencia por sexo) de participación de hombres y mujeres en las diferentes etapas: formulación, ejecución y entrega de resultados

La edición de 2013 edición ha contado con 81 participantes, 44 mujeres y 37 hombres, y 183 tuits.

- Fortalezas creadas: organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras.

La difusión del concurso a través de twitter permite que la información se comparta muy fácilmente y pueda llegar a muchos ámbitos. Aunque la participación se encuentre restringida a miembros de la comunidad universitaria, la difusión del concurso supone en sí misma una acción de sensibilización contra la violencia de género.

- Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos:

Conseguir un buen seguimiento de los tuits recibidos para que ninguno quede fuera del concurso. Requiere sistematizar la consulta del hashtag #UA25 en Twitter durante los días en que está abierta la participación.

- Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas:

En la última edición, una persona que intervino expuso en sus tuits (varios) planteamientos no alineados con la política institucional. Este hecho se trasladó al servicio jurídico de la universidad, planteando si era posible que la Unidad de Igualdad suprimiera estos tuits. La recomendación fue que no se podían suprimir y se señaló que en posteriores ediciones, en la fase de publicación del concurso, se dejará expresamente recogido que la Unidad de Igualdad eliminaría los tuits que fueran contrarios a los propósitos institucionales perseguidos.

- Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se logre:

El concurso de tuits no implica coste económico elevado y las nuevas tecnologías constituyen una herramienta de trabajo, ocio y comunicación muy extendida entre la población joven universitaria.

12. Información adicional que quisiera compartir

La puesta en marcha del concurso de tuits compensa enormemente el trabajo que implica. En sus dos ediciones hemos podido constatar el compromiso institucional y de la comunidad universitaria. Es una actividad que permite a la Unidad de Igualdad adquirir visibilidad dentro y fuera de la universidad y, en consecuencia, nos permite contribuir a la difusión de una cultura de no violencia e igualdad entre mujeres y hombres.

Para el alumnado supone una oportunidad de poder manifestarse y expresar su contenido. Es, en general, una actividad que cuenta con una gran aceptación entre toda la comunidad universitaria. El concurso de tuits es utilizado por docentes en sus clases ampliando el efecto que se busca con el mismo. Por último, el concurso también nos ha permitido contactar con personas comprometidas siendo estas el germen del voluntariado para la igualdad de la UA con el que cuentan las policías de igualdad en la Universidad de Alicante.

Tuits ganadores en la I edición (2012):

“Que les parelles només es maten a besos”. (Que las parejas nada más se maten a besos) María Jiménez Santonja, estudiante de Publicidad y Relaciones Públicas.

“Cuando el enemigo duerme en tu cama, no basta con hablar con la almohada”. Xavi Maset Gimeno, estudiante de Grado en Química.

“¡Que la oscuridad de tu pasado sirva para iluminar tu presente! tienes la llave del futuro”. Rosa Pastor Peña, estudiante de Grado en Estudios Ingleses.

Tuits ganadores en la II edición (2013):

“Quan et diga que NO POTS i et faça creure que NO PODRÀS, Demostre-li que JA HAS POGUT. DEMANA AJUDA, ES POT” (“Cuando te diga que NO PUEDES y te haga creer que NO PODRÁS, Demuéstrale que ya has podido. PIDE AYUDA, SE PUEDE”) Ana M^a Ferré López, estudiante de Grado de Trabajo Social

“Viole(N)cia de géner(O)” Carlos Gómez Bañón, estudiante de grado de Publicidad y Relaciones Públicas

“No seas la víctima de su vida, sé la protagonista de la tuya” John López Fullea, estudiante de grado de Publicidad y Relaciones Públicas

13. Bibliografía (documento y anexos)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013): La Evolución de la adolescencia española sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (en: <http://imagenes.publico.es/resources/archivos/2013/11/19/1384866607474informe%20vdg%20adolescentes.pdf>).

Rubio Gil, Ángeles (2010): "Generación digital: patrones de consumo de Internet, cultura juvenil y cambio social", Revista de Estudios de Juventud, nº 88, pp. 201-218.

Torres Albero, Cristobal (dir.) (2012): El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento. Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (en: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/El_Ciberacos_Juvent.pdf).

VVAA (2012): Uso y riesgo de adicciones a las nuevas tecnologías entre adolescentes y jóvenes andaluces. Alicante, Aguaclara.

14. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

Edición 2013

Convocatoria y resolución del concurso <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/tuits-contr-la-violencia-de-genero-2013.html>

Noticias

<http://web.ua.es/es/actualidad-universitaria/2013/noviembre2013/noviembre2013-25-30/ciberacoso-internet-grooming-y-sexting-han-puesto-nombre-a-las-nuevas-formas-de-violencia-de-genero.html>

Imágenes, ver fotografías anexas

Edición 2012

Convocatoria y resolución del concurso: <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/tuits-contr-la-violencia-de-genero.html>

Noticias

<http://web.ua.es/es/actualidad-universitaria/noviembre2012/noviembre2012-19-25/la-universidad-de-alicante-une-el-poder-de-las-redes-sociales-a-la-campana-de-sensibilizacion-del-25-n.html>

Imágenes, ver fotografías anexas.

Fotografía 1: Imagen corporativa identificativa de la campaña institucional



Fotografía 2: Premiado y premiada con el Rector de la UA y la delegada del Rector para políticas de Género de la UA.



Fotografía 3: Lectura del manifiesto a cargo del Rector y delegada del Rector para políticas de Género de la UA. Previo a la entrega de premios



Fotografía 4: Lectura de manifiesto en tuit de la UA



Fotografía 5: Exposición 'Del morado' -fotoperiodismo vinculado con la violencia de género- en la plaza de la igualdad y en el acto de lectura de manifiesto y entrega de premios del concurso de tuits



Fotografía 6: Exposición 'Del morado' -fotoperiodismo vinculado con la violencia de género- en la plaza de la igualdad y en el acto de lectura de manifiesto y entrega de premios del concurso de tuits



Fotografía 7: Difusión a través de redes sociales



Fotografía 8: premiadas y premiado del concurso de tuits



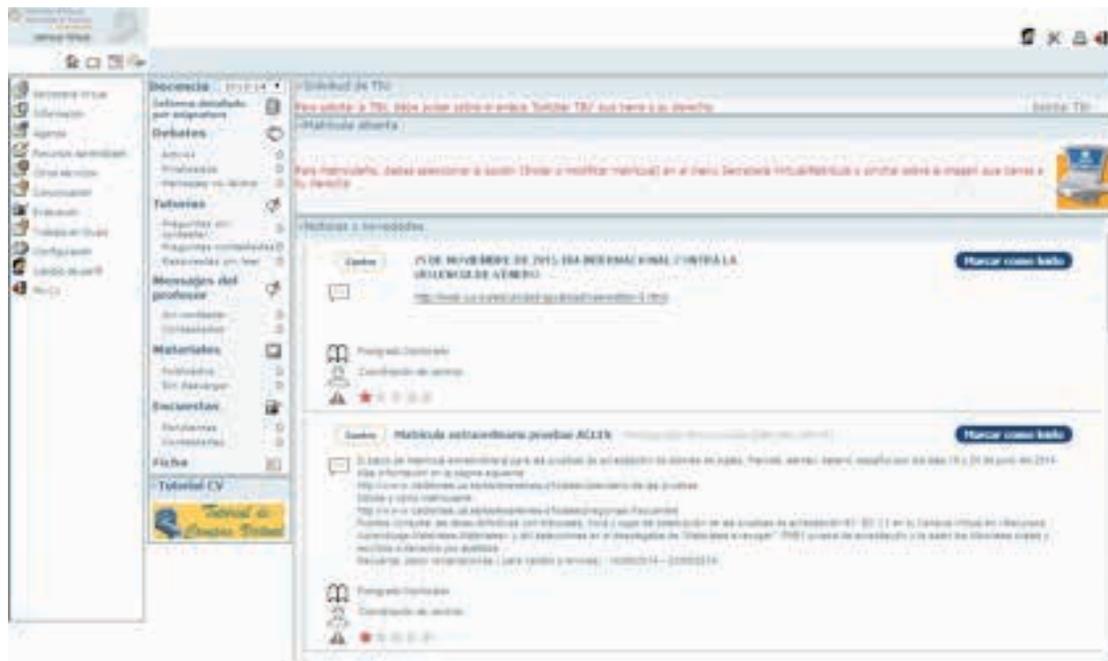
Fotografía 9: El día en el que se celebran los actos institucionales contra la violencia de género y se entregan los premios de Tuits, una emisora de radio emite desde la Universidad de Alicante. La radio se localiza en la plaza de la igualdad y en la emisión participan directivos y directivas así como estudiantes



Fotografía 10: Difusión web del concurso



Fotografía 11: Anuncios en campus virtual





Universitat Alacant @UA_Universitat · 25 de nov

RT @rectoria: Commemorem el Dia Mundial contra la Violència de Gènere a la @UA_Universitat #25n #UA25N pic.twitter.com/qmGHNUW6n7



📖 [Abrir](#)

🔍 [Buscar](#) 📄 [Documentos](#) 📌 [Favoritos](#) 📁 [Mis documentos](#)

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.)

Creación de un Comité de Género en la institución como preámbulo de la gestión de una oficina de género:

- Es el grupo de participación, acción y consulta en materia igualdad, equidad y liderazgo femenino en el Tecnológico de Monterrey.
- Tiene carácter de grupo colegiado compuesto por personal (administrativo y docente), asociaciones estudiantiles y personas externas (del sector público y privado).

2. Áreas que aborda la buena práctica

Contempla dos áreas: la Institucionalidad del tema de género y la elaboración de Estrategias para orientar la toma de decisiones.

3. Ubicación y cobertura geográfica.

Campus Monterrey del Tecnológico de Monterrey

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Dra. Luz Maria Velazquez Sánchez
- Email: lvelazquez@itesm.mx
- Página Web:

4.2 Instancias Aliadas

- Nombre: El Colegio de la Frontera Norte, Dr. Jesús Rubio Campos (Investigador)
- Email: rubio@colef.mx
- Página Web: <http://www.colef.mx>
- Nombre: Gobierno Municipal de Monterrey, Mtra. Dalia Catalina Pérez Bulnes (Regidora)
- Email: catyprerezbulnes@monterrey.gob.mx

- Página Web: <http://portal.monterrey.gob.mx/ayuntamiento/integrantes.html>
- Nombre: COPARMEX Mujeres Empresarias, Lic. Ana Cecilia Mata (Presidenta)
- Email: cmata@coparmexcoahuila.org.mx
- Página Web: <http://www.coparmex.org.mx/>

5. Persona de contacto

- Nombre: Dr. Juan Antonio Enciso González
- Título/puesto: Coordinador de Proyectos Internacionales de EGADE Business School, ITESM
- Dirección de correo electrónico: juan.antonio.enciso@itesm.mx
- Nombre: Lic. Maria Andrea Hernandez Recio
- Título/puesto: Coordinadora del proyecto Equality
- Dirección de correo electrónico: cee.egade@servicios.itesm.mx

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

Actualmente no existe la igualdad de género como eje transversal en la Universidad. No se cuenta con alguna política o reglamento para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación universitaria. No se cuenta con oficina de igualdad/equidad Solo existe en la oferta académica el curso: La Mujer Profesionalista Competitiva: Una dimensión ética.

En los principios de la institución se define:

Principio 6 Igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia de los estudiantes. El Tecnológico de Monterrey está comprometido con la igualdad de oportunidades y con la no discriminación, por lo que está abierto a todo estudiante, sin distinción de raza, credo, género o posición social. Sin embargo, exige que los estudiantes cumplan los criterios de admisión vigentes y que se comprometan a acatar los principios, normas y reglamentos institucionales. Este mismo principio se aplica para la permanencia de los estudiantes en el Tecnológico de Monterrey.

Principio 8 Igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los profesores y empleados. El Tecnológico de Monterrey está comprometido con la igualdad de oportunidades y con la no discriminación, por lo que está abierto a toda persona que solicite empleo, sin distinción de raza, credo, género o posición social. Sin embargo, exige que los solicitantes cumplan con los criterios de capacidad y solvencia moral requeridos para el puesto, y que se comprometan a acatar los principios, normas y reglamentos institucionales. Este mismo principio se aplica para la permanencia de los empleados y los profesores en el Tecnológico de Monterrey

Principio 9 Libertad académica. El Tecnológico de Monterrey está comprometido con la pluralidad de pensamiento y la diversidad cultural y, por consiguiente, con la libertad académica de sus profesores, libertad que implica el compromiso de cumplir con los planes y programas de estudio vigentes y de apegarse a las normas de investigación establecidas. Se entiende por libertad académica: a) la libertad de cátedra, esto es, el derecho de los profesores a exponer en sus clases los resultados de sus estudios e investigaciones, y las diferentes corrientes de análisis en torno a los temas de su disciplina; y b) la libertad de hacer investigación, de acuerdo con el enfoque de la misión del Tecnológico de Monterrey, y de publicar los resultados correspondientes. Las libertades de cátedra y de investigación conllevan la responsabilidad de no utilizarlas como medio de proselitismo en favor de ningún grupo ideológico, político religioso.

Población meta

Puestos directivos, administrativos y académicos (59.26% hombres y 40.7% mujeres): dentro de la institución, y miembros de la sociedad civil.

Año de inicio/duración

Inicia en 2013 y a fin de 2014 sigue en funcionamiento, se pretende su continuidad siempre y cuando haya miembros activos.

Presupuesto y recursos de financiamiento

No cuenta con recursos propios, recibe apoyo del proyecto Equality, cuando termine el proyecto se pretende haber logrado que el comité se convierta en una oficina con recursos propios. De no lograrse establecer una oficina de género el comité seguiría en actividad gracias a sus miembros activos, los cuales son profesionales capacitados para dar asesoramiento y talleres especializados de los cuales se pudieran obtener ingresos para las actividades de comité, además posibles eventos y actividades de fondeo en los cuales se podría recibir un ingreso.

Articulación entre

- Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas: Miembros del comité pertenecen al sector público
- Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones privadas. Miembros del comité pertenecen a otras universidades

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

Organizativas

- Se ha organizado reuniones semestrales con directivos de la institución para presentar resultados del comité y presentarles el Plan de Igualdad 2015-2016 de la institución para su aprobación.

Educativas

- Fortalecimiento de capacidades educativas por medio de dos talleres de Networknig Femenino con asistencia de Instituciones de Educación Superior de Monterrey y su Área Metropolitana.
- Asistencia de 42 personas de la comunidad ITESM a Taller de Asertividad para el Liderazgo Femenino el día 27 de septiembre de 2013.
- Asistencia de 23 personas de la comunidad ITESM a Taller de Actualización de Buenas Prácticas hacia la Igualdad de Género el día 5 de agosto de 2014.
Asistencia de 28 personas de la comunidad ITESM a Taller de Género y Derechos humanos los días 9, 10 y 11 de diciembre de 2013.

Productivas

- Fortalecimiento de capacidades educativas por medio de dos talleres de Networknig Femenino con asistencia de mujeres empresarias.
- Se han organizado reuniones con representantes del sector productivo.

- Realización de mesa redonda de diálogo “Los retos del liderazgo femenino” con la participación de expertas como la Alcaldesa del Municipio de Monterrey, rectora de EGADE Business School, Directora Técnica del Proyecto Equality y reconocida empresaria del medio, el mes de octubre de 2013 con asistencia de 175 personas.

Emprendedoras

- Organización del Premio Mujer Tec 2013 y 2014, en el cual 45 mujeres han obtenido reconocimiento por destacar en las siguientes categorías: Salud y Deporte, Emprendimiento, Investigación, Liderazgo, Mentoring, Arte, Ciudadanía, Conciliación y Trayectoria.
- Desarrollo de Programa Womentoring Tec, programa que busca impulsar a las mujeres jóvenes a que sobrepasen las barreras internas y externas para su desarrollo profesional. El mismo se ejecutó el mes de junio de 2014 con 5 sesiones de 2.5 sesiones cada una de manera presencial y mentoreo posterior en línea con una participación de 221 personas.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Creación de un Comité de Equidad de Género como primera instancia institucional

Objetivos Específicos

Promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

Contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres y su participación en la ciencia, la academia y en la fuerza laboral.

Mejorar la integración de los talentos femeninos en las economías de América Latina, para un desarrollo económico y social inclusivo.

8. Enfoque teórico y metodológico

Tiene carácter de grupo colegiado compuesto por personal (administrativo y docente), asociaciones estudiantiles y personas externas (del sector público y privado).

El enfoque de investigación del comité es tanto cualitativo como cuantitativo, ya que busca conocer la percepción actual de la comunidad universitaria en cuanto a la necesidad igualdad y equidad de género en la sociedad, así como desarrollar cifras e indicadores acerca del tema en la institución.

9. Recursos utilizados

- Infraestructura. Se utiliza la infraestructura actual de la institución a la cual se tiene acceso ilimitado, sin embargo no se cuenta con oficina propia.
- Técnicos/pedagógicos: Organización de reuniones con directivos, juntas de trabajo periódicas y organización de eventos de difusión.
- Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones): A la fecha se cuenta con 36 miembros del comité en la institución, en dicho comité se incluyen como participantes al equipo

técnico y administrativo del proyecto Equality en el ITESM los cuales actúan como gestores y líderes del comité.

- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas): No se tienen fondos.
- Institucionales –aportes paralelos No se tienen fondos, se apoya con los fondos recibidos del proyecto Equality.

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar)

No aplican al comité por el alcance actual que es en un solo campus dentro de 30 y es una primera iniciativa como parte de un punto inicial. El Tecnológico de Monterrey es una institución privada sin fines de lucro que se rige por un reglamento. En este se establecen los principios básicos que se definieron en el punto 6.

La creación del Comité de Género no responde a ninguna iniciativa de Normativa, ni ley especial, es un esfuerzo de un grupo colegiado que trabajara para que en el Reglamento general de la institución se considere el tema de género. El Comité no recibe fondos de la institución ni de ningún organismo externo, pero se desenvuelve dentro del proyecto de Equality.

Parte de las labores del comité es apoyar los trabajos que lleva a cabo el grupo técnico y administrativos del Proyecto Equality, y una de ellas consiste en integrar los datos estadísticos de género de la institución, pero no tiene ningún nexo con bases de datos nacionales sobre el tema.

El comité ha detectado que el tema de género es importante para la institución y ha llevado a cabo diversas actividades de sensibilización, y ha ya influenciado para que en la agenda directiva el tema sea incluido. Uno de los objetivos principales a largo plazo es que se llegue a crear un departamento o unidad de género, pero para ello hay que llevar a cabo todavía un largo trabajo de sensibilización, pero también de búsqueda de presupuesto.

El grupo colegiado está formado por mujeres y hombres que trabajan desinteresadamente y no reciben ningún beneficio económico. Se tienen identificadas muy diversas actividades para darle mayor vida al Comité, entre ellas apoyar diversas actividades académicas y extra-académicas.

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

El contexto que posibilitó la práctica fue la participación del ITESM en el Proyecto Equality, en dicho proyecto se incluye la participación de la Dra. Luz María Velázquez que cuando empezó el Proyecto Equality era líder del Centro Mujer y Empresa Tec, mismo que surgió de la necesidad identificada de conciliar la vida familiar y profesional de la mujer.

11. Resultados y evaluación de la experiencia

- **Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento:** El comité es de reciente creación no tiene aún indicadores de evaluación.
- **Estrategias participativas de hombres y mujeres impulsadas:** El comité está formado por hombres, mujeres y está abierto al público en general.
- **Estadísticas (con diferencia por sexo) de participación de hombres y mujeres en las diferentes etapas: formulación, ejecución y entrega de resultados:** El comité ha formado

por hombres y mujer en forma igualitaria y se están formando subcomités responsables de cada actividad.

- **Estrategias de rendición de cuentas y validación comunal o local de los trabajos:** No existe estrategia de rendición de cuentas pues es un comité abierto que no maneja recursos.
- **Fortalezas creadas: organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras:** El comité ha creado una gran expectativa y está abierto a todas las áreas.
- **Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos:** No existe un presupuesto, se trabaja por el interés de los participantes, se recibe apoyo del proyecto Equality.
- **Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas:** Se requiere un cambio cultural general de la institución y la sociedad y tomará tiempo la inclusión del tema en forma transversal en la institución.
- **Factores críticos no resueltos en la experiencia:** El comité es nuevo y está tomando visibilidad conforme ha ido organizando eventos de difusión.
- **Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se logre:** El entusiasmo de los participantes y el apoyo del proyecto Equality.

12. Capacidad para una replicación exitosa

- Lecciones aprendidas para la formulación con participación igualitaria de hombres y mujeres:
 - Las responsabilidades y obligaciones se reparten de forma equitativa.
 - Comprender el status quo de la equidad y el liderazgo femenino (womentoring + networking).
 - Promover la inclusión de la mujer a puestos de liderazgo dentro de la organización.
 - Promover el uso de lenguaje incluyente.
 - Promover safe classroom- safe office –safe campus en relación a la igualdad y la no violencia.
- Identificación de acciones, estrategias e instrumentos para compartir y/o aplicar:
 - Sensibilizar a través de proyectos, acciones y prácticas hacia la equidad y el liderazgo femenino.
 - Visibilizar las acciones de movilización.
 - Ofrecer capacitación sobre igualdad, equidad y liderazgo femenino

13. Información adicional que quisiera compartir

Eventos

Programa Womentoring Tec 2014

Premio Mujer Tec 2013

Premio Mujer Tec 2014

Curso Liderazgo Femenino Centro de Vida y Carrera

Arte y Equidad Tec 21 premiación 26 de noviembre de 2013

Curso Taller externo Networking Femenino 30 noviembre 2013 42 participantes

Curso Taller externo Networking Femenino 8 febrero 2014 80 participantes

Reuniones con directivos

Rector David Noel Ramírez 29 de noviembre: nivel receptivo
Dir. EAAD Dr. Rodolfo Barragán: nivel participativo
Dir. ENCSH Dr. Humberto Cantú: nivel participativo
Vicerrector Académico Dr. Mijares 12 dic nivel participativo
Dir. Jorge Blando Sorteo Tec receptivo y dispuesto a participar
Rector Zona Norte: Ing. Víctor Gutiérrez, dispuesto a recibir iniciativa de protocolo para acoso.
Mesa redonda martes 1 de octubre de 2013 Auditorio EGADE: Los retos que de las mujeres en la toma de decisiones (academia, política y empresa). 11:00am. 200 participantes
Revisión de lenguaje incluyente para vacantes Talento y Cultura
Propuesta para prevenir y conocer el acoso.
Mentoring para alumnas CVC, Carrera de Ingeniería Musical.
Curso CADI Género y Derechos Humanos 9, 10 y 11 de diciembre 2013
Curso de Networking Femenino, 8 de Febrero de 2014

14. Bibliografía (documento y anexos)

Principios del ITESM. (2014). *Tec de Monterrey*. Recuperado de: <http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/ITESM/Tecnologico+de+Monterrey/Mobile/Nosotros/Principios/>

Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2014). *Comité Equality Tec*.

Presentación Comité Equality Tec de Monterrey (2013). *Comité Equality Tec*.

Reconocen el liderazgo femenino con el Premio Mujer TEC 2013 (2013). *SNC Portal Informativo*. Recuperado de: <http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/ITESM/Tecnologico+de+Monterrey/Mobile/Nosotros/Principios/>

15. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

Fotografía 1: Material de divulgación Proyecto Equality. Elaboración propia.



**TECNOLÓGICO
DE MONTERREY.**



equality
Igualdad de Género

CONSTITUYE
Una red de cooperación
internacional de
Universidades de América
Latina y Europa.



FORTALECE
Liderazgo femenino en las
Instituciones de Educación
Superior.

MODERNIZA
Las prácticas de gestión para
la promoción de la igualdad
de género en la educación y
el mercado laboral.

COMPARTE
Las buenas prácticas,
contenidos y estadísticas a
través de cursos, talleres,
materiales, membresías,
páginas y eventos.

Contacto:
T: @AlfaEquality
FB: Equality Network
C: mujer.mty@itesm.mx

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.).

Construyendo una Cátedra: Estudios de la Mujer. Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). 2014

2. Áreas que aborda la buena práctica

Institucionalidad del tema de género en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, a través de la Cátedra de Estudios de la Mujer, fundamentada en los ejes de docencia, investigación y vinculación universidad sociedad.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Ubicación de la oficina: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Campus Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Edificio A1. Planta baja.

Cobertura geográfica de la intervención: A nivel nacional, con enfoque local e institucional. Abarca Ciudad Universitaria con perspectiva de avance hacia los ocho Centros Universitarios Regionales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Su accionar se ha expandido a los 298 municipios de Honduras y de ellos se focalizo ocho en temas de investigación. Dos de ellos fueron objeto de intervenciones con mujeres líderes, sus organizaciones y las municipalidades por dos años consecutivos (2012 – febrero de 2014).

Actualmente a nivel del eje de **docencia**, su cobertura de implementación es Ciudad universitaria y el Centro Regional Universitario del Valle de Sula.

La aplicación del eje de **investigación**, además de hacerse en Ciudad Universitaria a través de pequeñas investigaciones sobre el tema mujer, guiados por el cuerpo docente para cada periodo académico. Se realizo una investigación de tipo cuantitativa a nivel nacional, cuya población meta fueron las 298 Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) que corresponden al igual número de municipios de Honduras.

Se han desarrollado investigaciones de género- mujer con énfasis en desarrollo local- municipal en ocho municipios de Honduras. La experiencia en los municipios de Tatumbla y San Antonio de Oriente

en el departamento de Francisco Morazán, ha sido muy rica en materia de **investigación y vinculación universidad sociedad**. En cada uno de ellos se hizo un Diagnóstico Municipal sobre la Situación y Condición de Género de las Mujeres, con la metodología Investigación Acción Participativa. Dicha investigación se realizó en el marco de un proyecto de **vinculación universidad sociedad**. La experiencia por sí misma constituye una buena práctica desde el punto de vista metodológico, por su eficacia en cuanto permitió conocer la realidad de las mujeres en esos municipios y contribuyó a la toma de decisiones para la intervención. Existe la posibilidad de réplica en todo el ámbito universitario a partir de los proyectos de vinculación universidad sociedad y la práctica profesional. Estas investigaciones se hicieron en ambos municipios en el transcurso de los dos años que duró el desarrollo del proyecto de desarrollo local.

A su vez, se realizó investigación cualitativa de seis estudios de casos sobre Oficinas Municipales de la Mujer (OMM), en los municipios de Potrerillos y San Pedro Sula departamento de Cortés; Santa Rosa de Copán en el departamento de Copán, Marcala en el departamento de La Paz, Choluteca en el departamento de Choluteca y Siguatepeque ubicado en el departamento de Comayagua.

Como parte del Estudio Comparativo de Instituciones de Educación Superior en el marco del Proyecto EQUALITY, se realizó el levantamiento de datos sobre cinco universidades de Honduras, cuatro de ellas ubicadas en el Municipio del Distrito Central, departamento de Francisco Morazán: Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), Universidad Católica de Honduras (UNICAH) y la Universidad Nacional de Agricultura (UNA), con sede en la Ciudad de Catacamas, departamento de Olancho

Con el propósito de evaluar las posibilidades reales para implementar un sistema de indicadores de género para la UNAH, se hizo un diagnóstico sobre el sistema de información existente en la UNAH y su viabilidad para construir ese sistema en Ciudad Universitaria.

4.4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Cátedra de Estudios de la Mujer. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

4.2 Instancias Aliadas

Cooperación Externa

- Nombre: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
- email: bfernandez@aecid.hn
- Página Web: www.aecid.hn
- Nombre: La Unión Europea. Proyecto EQUALITY. Red con dieciocho universidades de América Latina, una por país. Coordinador Técnico: Tecnológico de Costa Rica, Cartago, C. R. Coordinación Administrativa Universidad de Alicante, España.
- Email: pulloa@itcr.ac.cr
- Página Web: equality.network

Aliados nacionales. Fuera de la UNAH

- Nombre: Instituto Nacional de la Mujer (INAM)
- Email: secretariainam@cablecolor.hn
- Página Web: inam.gob.hn

- Nombre: Región Doce Centro. Secretaria de Planificación y Cooperación Externa (SEPLAN)
- Página Web: www.prasan.honduras
- Nombre: Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)
- Página Web: <http://www.unitec.edu>
- Nombre: Universidad Pedagógica Nacional, Francisco Morazán (UPN FM)
- Página Web: <http://www.upnfm.edu.hn>
- Nombre: Universidad Católica Nuestra Señora de Suyapa (UNICAH)
- Página Web: <http://www.unicah.edu>
- Nombre: Universidad Nacional de Agricultura (UNA)
- Página Web: <http://www.unag.edu.hn>
- Nombre: Alianza de Mujeres Gestoras para el Desarrollo del Municipio de Tatumbla, departamento de Francisco Morazán.
- Email: municipalidadtatumbla@yahoo.com
- Nombre: Alianza de Mujeres Gestoras para el Desarrollo del Municipio San Antonio de Oriente, departamento de Francisco Morazán.
- Email: dorisbeatrizmartinez@yahoo.com
- Nombre: Municipalidad del Municipio de Tatumbla. Oficina Municipal de la Mujer (OMM) Y Alcalde Municipal.
- Email: municipalidadtatumbla@yahoo.com
- Nombre: Municipalidad del Municipio de San Antonio de Oriente, departamento de Francisco Morazán.
- Nombre: Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
- Página Web: <http://www.infop.hn/infop/>
- Nombre: Oficina Municipal de la Mujer, Municipio de Choluteca, departamento de Choluteca, Honduras
- Email: Corde_lagos@yahoo.es
- Nombre: Oficina Municipal de la Mujer, Municipio de Marcala, departamento de la Paz, Honduras
- Email: redvioma@yahoo.es
- Nombre: Oficina Municipal de la Mujer, Municipio de Potrerillos, departamento de Cortés, Honduras.
- Email: mayraomm@yahoo.es
- Nombre: Oficina de Desarrollo de la Mujer, Municipio de San Pedro Sula, departamento de Cortés
- Email: idaliachinchia@yahoo.com.mx
- Nombre: Oficina Municipal de la Mujer, Centro de la mujer Copaneca, Municipio de Santa Rosa de Copan, departamento de Copan.
- Email: Centro_delamujer@yahoo.com
- Página Web:
- Nombre: Oficina Municipal de la Mujer, Municipio de Siguatepeque, departamento de Comayagua.
- Email: alcaldia@municipalidadesiguatepeque.com
- Página Web: <http://www.municipalidadesiguatepeque.com>

- Nombre: Coordinadora de Mujeres Campesinas de la Paz (COMUCAP), Departamento de la Paz, Honduras.
- Email: comucap@yahoo.com
- Página Web: <http://www.pecosol.org/organizacion/coordinadora-de-mujeres-campesinas-de-la-paz-comucap>

Aliados nacionales, al interior de la UNAH

- Nombre: Rectoría de la UNAH
- Email:
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Vicerrectoría Académica de la UNAH
- Email:
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Vicerrectoría de Relaciones Internacionales de la UNAH.
- Email: ajchain@hotmail.com
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Dirección de Investigación Científica (DICU) de la UNAH
- Email: investigacionunah.gestion.iz@gmail.com
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Dirección de Vinculación Universidad Sociedad. UNAH
- Email: vinculacionunah@yahoo.es , Portillo.88@hotmail.com
- Nombre: Facultad de Ciencias Sociales. UNAH
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Departamento y Carrera de Sociología. UNAH
- Email: sociología@unah.edu.hn depot.sociologia_2014@yahoo.com
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Taller Mujer, Posgrado Latinoamericano de Trabajo Social (PLATS). UNAH
- Email: platsunah@unah.edu.hn
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Carrera de Ingeniería Industrial. UNAH
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Carrera de Administración de Empresa, área de emprendedurismo.
- Página Web: unah.hn
- Nombre: Carrera de Desarrollo Municipal. UNAH
- Nombre: Facultad de Ciencias Espaciales. UNAH
- Nombre: Consultorio Jurídico de la UNAH
- Nombre: Unidad de Transporte de la UNAH.
- Página Web: unah.hn

5. Persona de contacto

- Nombre: Dora Ivelise Castillo Brown
- Título/puesto: Coordinadora de la Cátedra Estudios de la Mujer
- Dirección de correo electrónico: ivelice1954@yahoo.com

6. Descripción general

Contexto

La construcción de la Cátedra de Estudios de la Mujer ha sido un proceso cuya experiencia tiene 17 años. Se inició en 1998 y ha pasado por dos etapas en su desarrollo. La primera desde su creación hasta el año 2011, en donde la práctica se centró en docencia y pequeñas investigaciones realizadas por docente – alumnos, en su mayoría de temas de género en el ámbito universitario y problemática nacional.

Como apoyo a la docencia se compilaron y publicaron dos textos para la asignatura. Periódicamente se hicieron publicaciones sobre la mujer, en pequeñas hojas denominadas “Hojas al Viento”. Se realizaron capacitaciones en temas de género a personal femenino de la UNAH, especialmente del área administrativa y de servicios.

Cada periodo académico se realizó una campaña de sensibilización hacia las mujeres en el campus universitario, acompañada de ferias con productos elaborados por mujeres, en diferentes proyectos a nivel nacional.

El reconocimiento a mujeres celebres hondureñas, que han aportado a la historia hondureña, ha sido otra práctica de esta cátedra. La visibilización del tema mujer y de la cátedra a través de los medios nacionales e internos a la UNAH, con foros, conferencias, mesas redondas, marchas, opiniones y entrevistas a múltiples medios, banner, pancartas, mantas, murales y otros, se ha realizado por lo menos dos veces en el año en la UNAH. Uno de los efectos generados ha sido el aumento de la demanda de estudiantes para esta asignatura, aunque la misma, se ve limitada por la capacidad de la oferta.

La segunda etapa de esta Cátedra da inicio en el 2012, cuando se amplía y fortalece el accionar de la Cátedra al apostarle a nuevos y grandes proyectos de investigación con cobertura nacional, institucional y local – municipal. También se sale del ámbito universitario a través de proyectos de vinculación universidad sociedad. La Cátedra se instala en el ámbito municipal, con mujeres líderes, sus organizaciones, municipalidades y sus autoridades, Oficinas Municipales de la Mujer, otras instituciones estatales y ONGs para hacer investigación aplicada e intervenciones con y para las mujeres.

Dos años de presencia de Estudios de la Mujer a nivel municipal. La clave de ese proceso fue la coordinación interinstitucional, con organizaciones de mujeres, autoridades municipales, carreras y otros departamentos dentro y fuera de la UNAH. Todo tuvo un propósito, contribuir al cambio cultural de género fortaleciendo a las mujeres a través de la capacitación y ayudarles en la satisfacción de sus necesidades prácticas. Para ello, se inició con un Diagnóstico Municipal de Género que se fue ampliando y profundizando en el transcurso de los dos años de la intervención.

Sobre la base inicial del mismo, se planificó y ejecutó un Plan de Formación a mujeres líderes en tres áreas: la humano personal: con temas de autoestima y resolución de conflictos personales, una segunda área, con talleres de género, legislación para las Mujeres; participación política, violencia y salud sexual y reproductiva. Esos temas han permitido informar a las mujeres sobre quiénes son y cuáles son sus derechos y oportunidades en Honduras. El tercer ámbito de capacitación fue el área económica productiva; con ella se responde en forma inmediata a las mujeres en sus necesidades sentidas o

necesidades prácticas. Hacia futuro se pretende impulsar la autonomía económica y material de las mujeres, a través de los vínculos establecidos para la sostenibilidad de sus proyectos productivos.

También se buscó fortalecer la Alianzas de Mujeres Gestoras para el Desarrollo, organización de sociedad civil, de cobertura municipal que busca incorporar a este género al proceso de desarrollo local, para eso, se les capacito en planificación estratégica y formulación de perfiles de proyectos, herramientas que les permite organizarse y definir qué quieren, para dónde van y como operativizar sus propósitos en forma colectiva. Simultáneamente se mantuvo contacto permanente e incidiendo en las autoridades municipales, informando y solicitando su apoyo para las mujeres. Esta labor fue doble: de las mujeres directamente a sus autoridades y de la coordinación del proyecto a los miembros de la corporación municipal, especialmente el alcalde. En el caso de Tatumbla, el trabajo con la coordinadora de la OMM fue continuo, con quien se coordinó actividades de capacitación y organización.

En el ámbito de la docencia, el cuerpo docente, reelaboro y puso en práctica un nuevo programa de la asignatura, para el año 2013. En esta segunda etapa, además de estas nuevas actividades, se continuó desarrollando actividades similares a las de la primera etapa.

Como resultados de esta experiencia, el personal de la UNAH involucrado en ella, ha podido conocer mejor la UNAH, sus recursos, potencialidades y oportunidades. Por otra parte, la cercanía con las comunidades ha permitido vincular a la institución, docentes y alumnos más allá de su función de docencia en el aula. Ha abierto oportunidades a mujeres beneficiarias del proyecto en el ámbitos organizativo, económicos - productivos, ha levantado su autoestima y ha aumentado su conocimiento sobre quiénes son, sus derechos y oportunidades como mujer. Como expreso un miembro de la Corporación Municipal de San Antonio de Oriente: "Sentimos que la universidad ha venido a nosotros y eso es un orgullo para nuestro municipio". Lo cual es un aporte de la UNAH al desarrollo local-municipal y de las mujeres.

Población meta

Aunque las gestoras aspiraban inicialmente a que la asignatura fuera exclusivamente para mujeres, esta aspiración nunca se cumplió, la opción académica fue creada para ambos sexos (mujeres y hombres) y de cualquier carrera. La opción a la clase es personal según su preferencia al ser una clase optativa del área de las Ciencias Sociales. (La opción es del – la estudiante). En promedio, en forma directa, se han capacitado 15,300 estudiantes en la vida de esta cátedra.

En forma indirecta la comunidad universitaria es parte de la población beneficiaria, a través de las campañas para visibilizar el tema y la cátedra (Dos por año hasta 2013. A partir de 2014, son tres por año), se les busca sensibilizar con temas de género desarrollados por estudiantes y docentes de la asignatura.

Año de inicio/duración

La Cátedra inicia a operar a partir de Febrero de 1998 en forma continua hasta la actualidad, Junio de 2014. Por 17 años Estudios de la Mujer ha servido a la comunidad universitaria de la UNAH.

Presupuesto y recursos de financiamiento

Inicialmente la Cátedra dependió de la partida presupuestaria del Centro Universitario de Estudios Generales (CUEG), posteriormente, paso a depender del presupuesto del Departamento de Ciencias Sociales. Actualmente, a partir de la reforma institucional con la creación de nuevas facultades y departamentos, depende administrativa y económicamente del Departamento de Sociología, adscrito, a la Facultad de Ciencias Sociales.

En el año 2011, se le presenta a la cátedra la oportunidad de ampliar sus horizontes y con el propósito de investigar y vincular la universidad con la sociedad, se ejecuta el proyecto “Fortalecimiento de Capacidades Nacionales para la Implementación de Políticas Públicas del Sector Género UNAH-AECID”, en el periodo 2012 al 2014.

Este proyecto nace por el vínculo entre la Cátedra de Estudios de la Mujer y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Con el apoyo de la Vicerrectoría de Asuntos Internacionales se define y presenta la propuesta inicial que es apoyada por la Rectoría de la UNAH, quien firma una carta de subvención con la AECID, donde esta otorga un financiamiento de dos millones setecientos mil lempiras para la ejecución de dicho proyecto. Al aporte anterior, la UNAH, complementa el financiamiento con fondos propios, personal, equipo- material, instalaciones físicas y aporte económico.

Entre el 2012 y 2014, tres años, la incorporación de la cátedra al “Proyecto Equidad e Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior (EQUALITY), ha generado pequeños aportes económicos a esta unidad académica para su implementación.

Articulación

En esta experiencia se ha articulado acciones entre: Instituciones públicas entre sí (UNAH, INAM, INFOP, SEPALN y otras), hacia fuera y hacia dentro de la UNAH. De la UNAH con municipalidades, Oficinas Municipales de la Mujer, ONGs, organizaciones de mujeres y organismos internacionales de cooperación para el desarrollo.

También se ha establecido vínculos entre 18 universidades de América Latina y 4 europeas en el marco del EQUALITY”.

El establecimiento de interrelaciones entre docentes y estudiantes de diferentes carreras de la UNAH, personal de servicio y administrativo de la universidad, ha sido una rica experiencia en esta cátedra.

Resultados de fortalecimiento

Docencia

1. Aproximadamente 17,000 estudiantes sensibilizados y capacitados en temas de género en la UNAH, campus Ciudad Universitaria.
2. Dos campañas de sensibilización al año en temas de género a nivel de toda la Comunidad Universitaria por un día completo (Diez horas continuas), más publicidad, entrevistas a los medios, afiches, murales, foros, mesas redondas, marchas, películas, videos cortos, música, obras de teatro alusivas, publicaciones varias y recuerdos elaborados y distribuidos por todo el campus universitario por las y los estudiantes.
3. Dos libros de texto, compilados y reproducidos para uso de la asignatura.
4. Personal docente de la cátedra capacitado en temas de género a nivel de Diplomados.
5. Programa de la asignatura actualizado y en proceso de validación y aprobación.

Investigación

1. Hojas al Viento, publicación periódica de la Cátedra de Estudios de la Mujer, hasta 2004.
2. Cinco investigaciones realizadas sobre temas de género- mujer en los últimos dos años.

- a. Un Diagnostico Nacional sobre Oficinas Municipales de Mujer (OMM), de carácter cuantitativo.
 - b. Seis estudios de casos sobre Oficinas Municipales de la Mujer a nivel nacional en seis municipios de Honduras. (Estudios cualitativos)
 - c. Dos diagnósticos municipales de género, uno por municipio.
 - d. Un Diagnostico sobre los sistemas de información de la UNAH, con pretensiones de crear un sistema de indicadores para la UNAH.
3. Cinco fichas con información básica con enfoque de género de cinco universidades de Honduras, como parte del Estudio Compartido a nivel de 18 universidades de América Latina (EQUALITY).
 4. 25 Estudiantes y 4 docentes capacitados en manejo de técnicas georreferenciales y de investigación social cualitativas aplicadas en estudio con mujeres a nivel municipal.
 5. Cuatro estudiantes y dos docentes capacitadas en técnicas cualitativas aplicadas a estudios de género. Elaboración de estrategias metodológicas para trabajar con las técnicas: FODA, entrevistas, periodización histórica y análisis documental.
 6. Cuatro publicaciones sobre resultados de tres investigaciones y memoria final del Proyecto Fortalecimiento de Capacidades Nacionales para la Implementación de Políticas Publicas de Género en Honduras.

Vinculación Universidad Comunidad

1. Dos proyectos ejecutados de 2012 al 2014. Proyecto Fortalecimiento de Capacidades Nacionales para la Implementación de Políticas Publicas de Género en Honduras. UNAH – AECID. Beneficiarias directas: mujeres líderes de los municipios de San Antonio de Oriente y municipio de Tatumbula, sus organizaciones, oficinas municipales de la mujer y municipalidades de ambos municipios.

Proyecto EQUALITY, buscando fortalecer el liderazgo femenino y la creación y fortalecimiento de estructuras de género en al UNAH. Duración tres años.
2. 120 mujeres líderes municipales capacitadas en temas de género, legislación nacional e internacional, igualdad y equidad de género, autoestima, participación social y política de las mujeres, salud sexual y reproductiva, resolución alternativa de conflictos y actividades productivas varias.
3. Dos Alianzas de Mujeres Gestoras para el Desarrollo, fortalecidas a nivel municipal, en su organización y capacitación en planificación estratégica y perfiles de proyectos. Una Oficina Municipal de la Mujer fortalecida. Una organización de Mujeres Profesionales Universitaria creada.
4. 150 profesionales, docentes, administrativos y estudiantes capacitados en temas de género.
5. Dos microempresas creadas para el procesamiento de alimentos (frutas y verduras) y elaboración de productos de reciclaje. Se capacito un promedio de 120 mujeres en diversas actividades productivas.
6. Dos intercambios entre mujeres para el fortalecimiento de las mujeres, sus organizaciones y las OMM, a través del conocimiento de experiencias exitosas. El primero se desarrolló entre las mujeres de los Municipios de Tatumbula, San Antonio de Oriente y Maraita y el segundo entre las mujeres de la Red de Mujeres Gestoras para el Desarrollo de los Municipios de Tatumbula y San Antonio de Oriente y mujeres de la empresa COMUCAP, de Marcala La Paz. Experiencias exitosas en el campo de la participación política y en el ámbito empresarial. De igual forma, conocer cómo funcionan la Oficina Municipal de la Mujer – OMM en esos municipios.

7. Objetivos Principales de la Experiencia (General y Específicos)

Objetivo General

Conocer los elementos teóricos y metodológicos para el análisis de la subordinación y discriminación de las mujeres como fenómeno histórico.

Objetivos Específicos

- a) Analizar las desigualdades de género que experimentan las mujeres a partir de la teoría y prácticas feministas.
- b) Conocer los cambios en las relaciones de género en lo económico, social, político y cultural a través de la historia.
- c) Conocer los modelos de mujer construidos por la sociedad patriarcal que inciden en la salud emocional de la mujer a partir de sus relaciones sociales.
- d) Reflexionar acerca de vivencias de las(os) jóvenes, su sexualidad y salud emocional en la sociedad patriarcal.
- e) Analizar sobre los avances en la conquista de los derechos de las mujeres a partir de las convenciones ratificadas y leyes creadas y aprobadas en Honduras.
- f) Determinar los avances políticos de la mujer hondureña a partir del movimiento sufragista de mujeres y la obtención de cuotas de participación política en el Estado.
- g) Aplicar herramientas básicas de investigación con enfoque de género, en el estudio el estudio de la realidad de las mujeres en la sociedad.

Como cátedra no se han establecido objetivos para los ejes de vinculación universidad sociedad e investigación. Cada eje en su desarrollo, se ha desarrollado a partir de los objetivos particulares de cada proyecto, ya sea de investigación y /o vinculación.

8. Enfoque teórico y metodológico

El concepto sobre el cual se fundamenta esta CATEDRA ha sido retomado de la UNESCO, que la concibe como:

“un concepto dinámico, incluyente y flexible... Mucho más creativo... abarca múltiples dimensiones e incluye potencialmente a numerosas actividades, tanto académicas y científicas, como culturales, sociales u otras. Básicamente dichas actividades pueden ser de tres tipos: Docencia... Investigación y... Extensión”

<http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/portal/G.Internacional/catedraUnesco/B.acercaCatedra>.

En ese sentido, la expertiz exigida en la concepción original y tradicional del concepto, no fue para Estudios de la Mujer un elemento de su origen, sino la aspiración y el propósito de su recorrido histórico. Ha sido una meta a alcanzar producto de la voluntad, el esfuerzo y la disciplina en el estudio y el trabajo de las profesionales comprometidas con las mujeres, su causa y la perspectiva académica de la misma en la UNAH.

Después de 16 años, en un contexto de tipo patriarcal que priva en la academia, se está llegando a la meta de la esencia de una cátedra, ser la unidad especializada en género de la UNAH que de líneas de dirección, gestione y ejecute procesos institucionales en materia de género en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. La experiencia indica que la clave de todo este proceso es humana; contar con el personal especializado, comprometido, con voluntad y disciplina de trabajo para institucionalizar el género en esta universidad, es esencial, y las condiciones están dadas, solo es de saberlas ejecutar. Así como la mujer se construye permanentemente, la Cátedra de Estudios de la Mujer es también producto de un proceso de construcción permanente.

En el ámbito de la docencia, somos una unidad de pregrado, presencial, como asignatura optativa en el área de las Ciencias Sociales, que permite a todas y todos los estudiantes de esta institución poder cursarla, no importando la carrera seleccionada. Multidisciplinaria, con coordinación interinstitucional hacia dentro y hacia afuera de la UNAH, con vínculos nacionales e internacionales para alimentar y desarrollar las funciones esenciales de la institución, sobre todo la investigación con enfoque de género. El compromiso es con la justicia social para las mujeres; lo que ha impulsado a establecer vínculos con la comunidad universitaria, mujeres, autoridades a nivel municipal y relaciones con otras instituciones estatales, ONGs y gobiernos amigos para un mejor aprovechamiento de las oportunidades que se tienen como unidad académica de la UNAH. Se tiene en proceso la creación de una Maestría en Género y Desarrollo, como el medio para profundizar en el conocimiento, a través de la investigación y la formación de profesionales especializados en el tema.

Concepcion Original según Blanca Guifarro

Hablar de los Estudios de la Mujer como espacio académico en Honduras nos remite a una praxis feminista la cual se respalda en factores internos e internacionales. La década de los 80 marca un punto de partida y de ruptura en la concepción de ser mujer. Las mujeres en Honduras se asumieron como sujetas históricas, ciudadanas y defensoras de la soberanía nacional. Siendo hondureña y socióloga Blanca Guifarro con la docente, Rina Villar, decidieron trabajar ese tema en la academia y elaboraron un programa para incorporar los Estudios de la Mujer en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

La clase debía servir para discernir conocimiento, crear conciencia crítica desde las mujeres y sobre el sexismo- machismo inserto en la educación superior. Dentro de sus objetivos estaba el visibilizar a la mujer como un grupo social en desventaja, heterogéneo enmarcado en un sistema de valores que le es adverso, y plantear así, que la mujer es semejante al hombre y posee una misma dignidad humana, y por lo tanto, mismos derechos humanos. A medida de que la mujer se apropie de saber por qué ha sido oprimida, le permitirá ponerse en una condición para ser, lo que ella quiera ser. Con esta estrategia académica se le apuesta al conocimiento y a la sensibilización como elemento que contribuyan a la liberación de las mujeres, y por lo tanto, la obtención de su autonomía como mujer y como persona.

Los fundamentos teóricos metodológicos de los Estudios de la Mujer es la Teoría Feminista, que es un cuerpo de conocimientos generado y sistematizado a través de la práctica e investigación de las mujeres. En ese proceso se des construye, desaprende y se generan los conceptos basados en la tradición patriarcal.

El programa de esta asignatura es una invitación a que las mujeres construyamos nuestro destino borrando la idea que la mujer esta predestinadas a ser ama de casa. Hacen referencia a una problemática vieja que no se termina; pues es un proceso de construcción permanente; a que las mujeres tomen las riendas de su propia vida, adquieran autocontrol y dominio propio para guiarla conforme a sus propias decisiones.

La discriminación, violencia y subordinación de la mujer son los temas centrales de la cátedra y los que se pretenden trabajar teórica y vivencialmente en la clase. Dentro de la estrategia metodológica de estos estudios, la investigación es fundamental, la que se debe hacer desde el colectivo de la universidad para generar conocimiento.

La cátedra tiene un enfoque teórico-práctico, con metodologías abiertas, participativas, productivas y dialógica desde una perspectiva de la Teoría Feminista y de Derechos Humanos.

9. Recursos utilizados

Infraestructura

Aula 202 del edificio A1, de Ciudad Universitaria y dos cubículos. En uno se ubica la oficina de la coordinación y en el otro la administración y coordinación técnica de los proyectos: Fortalecimiento de Capacidades Nacionales del Sector Género y Fortaleciendo el Liderazgo Femenino en Instituciones de Educación Superior (EQUALITY).

Recursos humanos

Personal docente del Departamento de Sociología que presta sus servicios en la Cátedra de Estudios de la Mujer; asignación en tiempo parcial y permanente de dos docentes. Docentes contratadas por trimestre académico, en forma temporal para que sirvan la asignatura. Personal administrativo y de servicios del Departamento de Sociología. Personal del área de transporte de la UNAH. Docentes y estudiantes de 4 carreras universitarias que colaboran con la cátedra según las necesidades de la misma, personal contratado a tiempo completo por proyecto: una técnica en área de género y una administradora. Consultoras contratadas por productos.

Recursos económicos

Los otorgados por la UNAH, según presupuesto elaborado anualmente, los que provienen de los proyectos y labores de gestión al interior de la UNAH, como becas de investigación.

Se cuenta con equipo mínimo para operar: computadoras, fotocopiadoras, scanner, datos, grabadora, cámara, mobiliario y materiales de oficina. Institucionalmente se cuenta con una sinergia entre las diversas unidades académicas y técnico – administrativas que permite la comunicación y la coordinación del trabajo conjunto.

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar)

Situación del tema género a nivel nacional, internacional y regional con relación a la experiencia. Desde su creación en 1998 la Cátedra de Estudios de la Mujer cuenta con un marco internacional en búsqueda de la eliminación de toda forma de discriminación hacia la mujer como la CEDAW y la lucha contra toda forma de violencia hacia la mujer a través de La Convención Internacional de Belén Do PARA en Brasil.

En este marco internacional, Honduras además de ratificar dichas convenciones (excepción del protocolo Facultativo de la CEDAW), se formula legislación nacional a favor de dichos procesos: Ley Contra la Violencia Domestica, Ley del Instituto Nacional de la Mujer, Ley de Igualdad de Oportunidades, Primera Política Nacional de la Mujer 2002 -2007 y Segunda Plan de Igualdad y Equidad de Género

(IIPIEGH) 2010- 2022. A lo anterior se incorpora el contexto nacional de la década de los 90 con la emisión de políticas de desarrollo local, a través del proceso de descentralización, la aprobación de la nueva Ley de Municipalidades, el desarrollo de un activo movimiento de mujeres desde la década de los 60 y feminista en los 90, donde la incorporación de la mujer a los procesos de desarrollo cobra importancia significativa.

La sensibilización frente a los problemas de la violencia hacia la mujer a nivel nacional, fue uno de los detonantes para la generación de movimientos y políticas nacionales en búsqueda de la protección y el goce de los derechos de la mujer hondureña.

En ese marco nacional e internacional, Estudios de la Mujer inicia y desarrolla su intervención para dar su aporte a la comprensión de los problemas y derechos de las mujeres a partir de la academia.

Especificidades del Contexto que posibilitaron la buena práctica

Por iniciativa las catedráticas hondureñas Blanca Guifarro y Rina Villar, en 1993 se formuló una propuesta de programa de la asignatura Estudios de la Mujer, que se presentó al Centro Universitario de Estudios Generales (CUEG), inicialmente no hubo una respuesta positiva. Se continuo haciendo gestiones y en 1997 la Directora de Docencia María Teresa de Mondragón y la Directora del Centro Universitario de Estudios Generales (CUEG) Raquel Angulo, apoyaron la iniciativa.

En agosto de 1997 se aprobó el programa de la asignatura y en el año de 1998 se empezó a servir en las aulas universitarias. Desde el Claustro de la Sección de Sociología, unidad académica donde se crea esta cátedra, maestros se oponían y daban como alternativa para la enseñanza del género, un diplomado o actividades que generen eventualmente foros y conferencias. Las gestoras de la iniciativa impulsaron la asignatura al considerar que la clase debería servir para generar conciencia y conocimiento que contribuyera a romper con el sexismo / machismo desde la UNAH.

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Las evidencias positivas generadas por la Cátedra de Estudios de la Mujer es palpables en el ámbito de la efectividad, Innovación, sostenibilidad y replicabilidad de la experiencia.

1. La integración del personal a esta experiencia ha sido voluntaria. Las docentes de la asignatura provienen de diferentes facultades y departamentos de la UNAH. El enfoque de la asignatura es multidisciplinario. En principio el personal docente ha sido exclusivamente femenino. Los estudiantes son de ambos sexos.
2. Como docentes de la UNAH, se ha tenido la oportunidad de conocer hacia dentro a la institución, sus recursos humanos, logística, proyectos, equipo e innovación tecnológica de otras unidades académicas, que pueden ser incorporados al trabajo de la cátedra. Se ha podido conocer las potencialidades y oportunidades que la UNAH como institución posee para el desarrollo académico y de proyectos de desarrollo.
3. Se ha innovado saliendo de las aulas universitarias, con vínculos directos a la ciudadanía y la realidad de las mujeres a nivel local. Se ha estimulado y se es un referente de lo que se puede hacer desde adentro de los departamentos académicos, para crecer y desarrollarse a pesar de las limitaciones.
4. La Cátedra de Estudios de la Mujer, ha sido eficaz, ha crecido, ha innovado y se ha sostenido por 17 años, fortaleciendo su capacidad de investigación y vinculación universidad sociedad. Desde ese punto de vista, cuatro mujeres con voluntad y compromiso, experiencia y competencias,

apoyadas por autoridades, docentes, estudiantes universitarios, personal técnico administrativo de la UNAH y coordinando con otras instituciones, en los dos últimos años, han producido cinco investigaciones sobre el tema género con enfoque de mujer; se capacitaron 120 mujeres líderes a nivel municipal, en forma directa y 300 indirectamente a través de los procesos de réplica. Se fortaleció sus organizaciones y sobre todo, las expectativas de las mujeres han crecido a nivel empresarial a partir de dos empresas productivas creadas que están siendo apoyadas por autoridades municipales y congresistas nacionales.

5. Entre los resultados obtenidos se elaboró un plan estratégica y cinco perfiles de proyectos para cada Alianza de Mujeres por municipio. En el municipio de San Antonio de Oriente se crearon dos microempresas, una para el procesamiento de alimentos y la otra para artículos de reciclaje. Es evidente el entusiasmo e iniciativas manifestadas por las mujeres al incidir frente a las nuevas autoridades municipales, tratando de aprovechar las oportunidades que perciben en el cambio de gobierno municipal.
6. El riesgo más importante radica en la poca sostenibilidad que pudieran tener las incipientes empresas productivas creadas. El alcalde y miembros de la corporación municipal se comprometieron en apoyarlas y se les ha puesto en contacto directo con Diputadas al Congreso Nacional que manejan proyectos con mujeres. La debilidad más grande es económica. Un factor crítico no resuelto hasta el momento es la politización de las organizaciones y de la OMM. El factor de éxito más significativo son las mujeres mismas y sus organizaciones avaladas por una cultura de participación ciudadana, en el caso del municipio de San Antonio de Oriente.
7. La formulación de los procesos de formación y capacitación a mujeres líderes comunitarias han sido participativos entre beneficiarias directas y equipo técnico del proyecto. Las mujeres han decidido sobre temas a desarrollar.
8. A nivel del proyecto Fortalecimiento de Capacidades, otro resultado ha sido el conocimiento generado al equipo de trabajo universitario sobre cada municipio intervenido, las mujeres, sus potencialidades, su organización, su relación con las autoridades municipales, el contexto municipal e institucional, el área geográfica y las oportunidades y recursos institucionales. Este conocimiento constituye una oportunidad para ampliar y profundizar esta experiencia en esos mismos municipios.
9. En el proyecto EQUALITY, las beneficiarias/os son de ambos sexos, prevaleciendo las mujeres. Se han capacitado unas 150 personas entre profesionales, personal administrativo y estudiantes de otras universidades del país. Todo trabajo es validado con las participantes y el equipo técnico del proyecto.
10. En la cátedra de Estudios de la Mujer el factor crítico no resuelto es su dependencia al Departamento de Sociología, donde Estudios de la Mujer no es parte de su sistema de prioridades. La opción inmediata es activar el Departamento de Género creado dentro de la Facultad, incidiendo para obtener los requisitos exigidos para operar como tal. En las condiciones actuales, la cátedra se ve imposibilitada para tener su propio personal, presupuesto y limita la implementación de sus propias decisiones. El factor de éxito se encuentra en la importancia que han adquirido los temas de género en el contexto nacional e internacional. Otro factor positivo es que la UNAH como institución cuenta con un ambiente político administrativo favorable a temas de liderazgo femenino ya que somos una universidad liderada por mujeres a nivel de las altas autoridades universitarias. A su vez, la mayor cantidad de estudiantes son mujeres y la mayor parte de las son mujeres. El problema es, las pocas oportunidades que les ofrece el mercado laboral.

11. Las lecciones aprendidas para la formulación y ejecución de experiencias de desarrollo con participación igualitaria de hombres y mujeres son:

- Con la ejecución del proyecto "Fortalecimiento de Capacidades Nacionales del Sector Género" se logró sentar las bases para la implementación del II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, en tanto se logró formar y capacitar a las mujeres en diferentes temas que les permitió reconocerse a sí mismas con derechos y oportunidades, y crear sinergias con otros actores de los municipios.
- De igual manera se logró que las autoridades locales se comprometieran a incrementar acciones en favor de las mujeres, brindando más apoyo financiero y quedando motivadas a fortalecer las oficinas municipales de la mujer en sus municipios. En menor y/o mayor grado, se identificó acciones, estrategias e instrumentos para compartir y/o aplicar en los municipios a favor de las mujeres, pero demandan de mayor asesoría técnica para la implementación de las políticas locales de género y desarrollar medidas positivas en favor de las mujeres.
- Se recomienda que este tipo de proyectos, siempre cuente con un periodo de ampliación, ya que, se logró crear una actitud positiva en las mujeres, hacia su organización y al trabajo colectivo, sin embargo, la organización no se ha consolidado.
- En cuanto a la cátedra de estudios de la mujer, esta tendrá que continuar con su labor de fortalecimiento y activar la puesta en práctica del departamento de género. Se requiere de una estructura más sólida que le permita establecer con mayor fuerza las acciones de investigación y de vinculación universidad sociedad, y dar continuidad a las intervenciones iniciadas.
- Es necesario que la experiencia adquirida y los resultados logrados sean dados a conocer y devolver a la población los documentos de sistematización del proyecto y resultados de los diagnósticos realizados.

12. Capacidad para una replicación exitosa

Replicar esta experiencia a nivel de docencia en los centros regionales es parte de un proceso, que ya se está implementando. Se inició en el Centro Universitario Regional del Valle de Sula, ubicado en la Ciudad de San Pedro Sula, a nivel de docencia, la asignatura ya es parte de la oferta académica de este centro. Se está incidiendo para su implementación en otros dos centros universitarios: el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA) y el Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC), se han realizado visitas de información y sensibilización, talleres de formación y capacitación en temas de género, reuniones con autoridades del centro para determinar la viabilidad de esta iniciativa.

Replicar la experiencia de vinculación universidad sociedad e investigación, con la metodología investigación acción participativa, similar a la realizada con el Proyecto Fortalecimiento de Capacidades Nacionales del sector Género, es factible, viable y deseable a través de la gestión de proyectos de desarrollo. Como academia, se está en la responsabilidad de generar conocimiento y en experiencia de intervención como estas, los fenómenos, hechos, datos e información producida pueden orientarse y sistematizarse a través de procesos de investigación simultáneos que permitan un proceso de reflexión y conocimiento de la realidad.

La oportunidad de replicar del proyecto "Fortalecimiento de Capacidades" en forma total y/o parcial es real, si se tiene en cuenta que la región Doce Centro, de la Secretaria de Planificación Nacional (SEPLAN), ha considerado en materia de organización de mujeres, a las "Alianza de Mujeres Gestoras para el Desarrollo", como una experiencia piloto a nivel nacional, con posibilidades de ser replicadas a

otros municipios. Esas organizaciones han sido fortalecidas en el marco del proyecto desarrollado por la UNAH, en su organización, capacidad de planificación, conocimiento de su situación y condición de género, sus derechos y oportunidades como mujeres a nivel nacional.

13. Información adicional que quisiera compartir

Existe la iniciativa por parte de la Dirección de Investigación Científica de la UNAH, (DICU) la iniciativa de formar equipos especializados de investigación. Estudios de la Mujer, está en proceso de constituirse como tal. Al respecto, en una consulta realizada a Blanca Guifarro, ésta sugiere que al constituirlo, se tenga como población de referencia prioritaria a la mujer universitaria, ya que en la UNAH, a través de sus alumnas convergen muchas realidades que se desconocen y podrían contribuir al fortalecimiento de los estudios de género.

14. Bibliografía (documento y anexos)

- Estudios de la Mujer, UNAH “Programa de la Asignatura Estudios de la Mujer” Tegucigalpa, 2013.
- INAM, Política Nacional de la Mujer y Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras. 2010- 2022. Tegucigalpa, 2010.
- Estudios de la Mujer, UNAH “Memoria del Proyecto Fortalecimiento de Capacidades Nacionales del Sector Genero. UNAH- AECID” Tegucigalpa, Honduras 2014.

15. Evidencia de material de divulgación

Se remite la Memoria Fotográfica del “Proyecto Fortalecimiento de Capacidades Nacionales del Sector Genero” y una presentación del Programa de la asignatura Estudios de la Mujer, con fotografía que lo fundamenta.

EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica

Programa: Creación del Protocolo contra el hostigamiento sexual en el ámbito universitario

2. Áreas que aborda la buena práctica

- Manifestaciones del acoso sexual u hostigamiento sexual
- Consecuencias psicológicas del hostigamiento sexual
- Legislación que cubre la acción impulsada por la universidad
- Derechos y responsabilidades de la persona denunciante
- Condiciones para atender a las personas que sufren hostigamiento sexual
- Derechos y responsabilidades de la persona denunciada
- Rol de la Comisión Institucional sobre Denuncias por el Hostigamiento Sexual
- Pasos de seguimiento de una denuncia formal por hostigamiento sexual

3. Ubicación y cobertura geográfica

El campus universitario de las cinco sedes del Instituto Tecnológico de Costa Rica: Cartago, San José, San Carlos, Alajuela y Limón.

4. Organización

Coordinadora; M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández

Oficina de Equidad de Género – Instituto Tecnológico de Costa Rica

Email: genero_tec@tec.ac.cr

<http://www.tec.ac.cr/equidad/Paginas/default.aspx>

Alianzas

Instancias internas del TEC: Federación de Estudiantes (FEITEC), Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académico (VIESA), Oficina de Asesoría Legal, Rectoría, Departamento de Recursos Humanos.

Instancias aliadas externamente
Silvia Meza
Email: sylmepe@gmail.com
Página Web: <http://www.ciem.ucrac.cr/>

5. Persona de contacto

Laura Queralt Camacho
Asesora de género Oficina de Equidad de Género
Email lqueralt@itcr.ac.cr

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

El Tecnológico de Costa Rica (TEC) es una institución nacional autónoma de educación superior universitaria, dedicada a la docencia, la investigación y la extensión de la tecnología y ciencias conexas para el desarrollo de Costa Rica. Fue creado mediante ley No. 4777 del 10 de junio de 1971.

La Oficina de Equidad de Género está inscrita ante la Rectoría y es la instancia institucional que recibe todas las denuncias que tienen relación con el tema de violencia de género. Esta acción es atendida para responder al siguiente objetivo de la Oficina:

Buscar el acceso equitativo entre géneros dentro del quehacer de la ciencia y la tecnología brindando oportunidades de formación, investigación, asesoría y servicio en el ITCR y la comunidad en general.

La violencia de género se manifiesta por diferentes formas: hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia de pareja, violación a la condición de maternidad o paternidad, violencia intrafamiliar, trastornos alimenticios, relaciones de codependencia, entre otras.

La Oficina de Equidad de Género asume la responsabilidad de tramitar y atender el hostigamiento sexual por tres mandatos: *uno*, por las convenciones internacionales que Costa Rica ha suscrito; *dos*, por el marco legal nacional y *tres*, por el Reglamento existente en esta materia y que ninguna instancia del TEC lo había asumido.

A partir del 2003, cuando se presenta una denuncia de hostigamiento sexual por parte de una estudiante, se crea la Comisión Institucional. A la fecha, la Oficina de Equidad de Género ha estado dando seguimiento para que se aplique el Reglamento. Sin embargo, las diferentes situaciones que ha enfrentado la Comisión, las dificultades que se han identificado en las personas víctimas y la necesidad de cuidar el debido proceso, hizo necesario la formulación de un protocolo.

Este es un instrumento que ayudará a la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual para seguir el procedimiento, a la persona víctima para que tenga las condiciones de su defensa y a la persona que está siendo acusada para que esté informada de cómo va hacer el proceso.

Población meta (% hombres y % mujeres)

Población total: 10,373 donde 6,748 hombres (65%) y 3.625 mujeres (35%). Este dato considera tanto estudiantes como personal docente y administrativo.

Año de inicio/duración

2013 en adelante

Presupuesto y recursos de financiamiento

\$2.000 ANUAL

Articulación entre

Instituciones públicas

El intercambio con las Instituciones públicas ha sido fundamental, porque con algunas de ellas se coordina parte de la implementación del Protocolo.

A continuación se detalla algunas:

- *Universidad de Costa Rica*, específicamente el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer con el cual se han intercambiado experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas que se han realizado con el Reglamento de Hostigamiento y las acciones para la atención y trámite de las denuncias. A parte de estas acciones, se ha tenido el apoyo para la realización de talleres de capacitación y sensibilización dirigidos a la Comisión Institucional del TEC contra el hostigamiento sexual.
- *Universidad Nacional de Costa Rica*, específicamente el Instituto de Estudios de la Mujer, el cual también han proporcionado análisis hacia el hostigamiento sexual, sus campañas y han apoyado en la realización de taller hacia las universidades privadas.
- *Defensoría de los Habitantes* y en particular, en el área de la Defensoría de la Mujer; debido a que es la instancia que la ley determinó para darle seguimiento a las denuncias contra el hostigamiento sexual se le reporta cada caso de hostigamiento que se trabaja y de igualmente, se participa en procesos de consulta y elaboración de propuestas, como la recién reforma a la Ley contra el Hostigamiento Sexual.
- *Tribunal Supremo de Elecciones*, específicamente la Unidad de Género, se colaboró en la impartición de cursos en este tema y en particular, exponerles el protocolo.

Instituciones privadas

En el 2014, se impartió una capacitación del tema de hostigamiento sexual a 12 universidades privadas. Como parte del taller fue exponer el Protocolo, como una herramienta para ayudar en la construcción de procedimientos que ayuden a abordar las situaciones.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, en los siguientes ámbitos

Organizativas

- Esta área es donde más se aporta con el protocolo. Este instrumento detalla cuáles son las instancias que deben participar en una atención adecuada, no solo protegiendo los derechos de la persona que denuncia sino también a la que es denunciada.
- Detalla funciones, responsabilidades y recursos que las instancias involucradas deben aportar para la atención del protocolo.

Educativas

- Los procesos de capacitación que la Oficina de Equidad de Género ha promovido con instancias dentro del TEC a nivel local y nacional
- Este instrumento es una guía para las diferentes instituciones de educación de cómo abordar el hostigamiento sexual, asegurándose el debido proceso tanto para la persona que denuncia como a la persona denunciada.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Contribuir a una aplicación adecuada del Reglamento de Hostigamiento Sexual dentro del ITCR

Objetivos Específicos

Facilitar la comprensión del procedimiento para interponer una denuncia por hostigamiento sexual y tramitarla

Ayudar a las personas de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual aplicar adecuadamente el procedimiento

Asegurar la protección de los derechos de la persona denunciante así como de la persona denunciada.

Ayudar a las instancias internas participantes comprender su rol dentro del procedimiento de una denuncia

8. Enfoque teórico y metodológico

El *Protocolo contra el Hostigamiento Sexual* se fundamenta en el marco internacional, nacional e interno de la Institución.

Marco jurídico internacional

El marco jurídico internacional establece la obligación de parte de los estados para realizar acciones para asegurar la no discriminación por razón de género. Éste principio fundamental, ha implicado que se activen los diversos dispositivos de protección especial para asegurarse que todas las personas tengan acceso a la justicia en condiciones de igualdad.

Estos avances, dan lugar a que se creen instrumentos que se conviertan en acciones afirmativas reconociendo que son las mujeres las personas más afectadas por el hostigamiento sexual, de conformidad con lo establecido en la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*, conocida como la Convención Belem do Pará. A nivel de jerarquía, los marcos internacionales están por encima de la legislación nacional. Costa Rica, por su parte, ha ratificado varias convenciones en materia de violencia contra las mujeres y por ende, se ha visto en la obligación de crear y promulgar leyes en esta materia, en miras de cumplir con los compromisos asumidos. Por ejemplo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) indica en su artículo 3, que “*los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para*

asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Por otra parte, las Naciones Unidas define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o utilizar la sexualidad de una persona mediante la coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito”

Otros instrumentos como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (conocida como Belem do Pará), la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing) y el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, resaltan como principio el hecho que las mujeres deben vivir en un ambiente libre de violencia, donde debe respetarse su integridad psíquica, moral y su dignidad inherente a su persona.

Marco jurídico nacional

A nivel nacional se cuenta con la ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7475) y sus reformas (N° 8805). Este instrumento legal exige que cada instancia pública y privada en el ámbito laboral y educativo debe contar con un reglamento interno que estipule medidas para la prevención y sanción de esta manifestación de la violencia.

De acuerdo a la ley en su artículo 3, señala que hostigamiento sexual es:

“aquella conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o que ocurra una sola vez pero sea un hecho grave y que provoque efectos perjudiciales en casos de: condiciones materiales de empleo o de docencia, desempeño y cumplimiento laboral o educativo y estado general de bienestar personal”

Además, la ley considera los principios fundamentales del respeto a la libertad, a la vida humana, el derecho al trabajo, el derecho a la educación y el derecho de ser igualdad ante la ley.

La jurisprudencia nacional ha venido desagregando otros derechos afectados por el hostigamiento sexual como: la integridad, la privacidad, la honorabilidad.

El Protocolo metodológicamente se basa en los principios generales sobre los cuales se sustenta la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Educación y el trabajo. Estos son:

- **Debido Proceso:** tanto las personas denunciantes como aquellas denunciadas tienen derechos y garantías inherentes. La posibilidad de exponer sus argumentos, aportar pruebas, presentación de testigos, solicitud de medidas de protección y otras acciones contempladas dentro del mismo derecho.
- **Proporcionalidad:** quienes tomen la decisión final deben elegir las medidas y sanciones correspondientes de acuerdo a las acciones que se hayan realizado.
- **Libertad probatoria:** Se refiere a la restricción explícita de considerar los antecedentes del comportamiento sexual de la víctima
- *Principios Específicos para el procedimiento en casos de hostigamiento sexual, según la ley:*
- **Confidencialidad:** se prohíbe difundir la información e identidades de las partes involucradas (denunciante-denunciada) durante todo el proceso de investigación de la denuncia.
- **Pro víctima:** en el caso de generarse dudas en la apreciación de las pruebas, se intercederá a favor de la persona denunciante. Esto constituye una acción afirmativa para las personas denunciantes

que dentro del contexto de hostigamiento sexual, se ven limitadas para la constatación de pruebas, porque en los actos llevados a cabo, casi nunca están presentes terceras personas.

La función de la Oficina es pro-activa, porque busca solucionar cada una de las gestiones requeridas para la creación e implementación del protocolo:

- Coordinar con instancias institucionales, solicitar citas para presentar la situación y lograr alguna solución pronta y acertada. Por lo general, se recurre a las Vicerrectorías, o a las direcciones de sede, consultas con el área legal, coordinación con la Defensoría de Estudiantes; DOP, Trabajo Social y Salud y/o Escuelas o Departamentos.
- Cada caso implica una serie de gestiones y dependiendo de la gravedad de la situación puede requerir seguimiento hasta dos semestres.
- En algunos casos, se hace necesario realizar procesos de capacitación o charlas en los departamentos. Cuando hay un caso, donde el o la estudiante ha decidido no interponer una denuncia, se buscan opciones con la Escuela o Departamento para realizar charlas de sensibilización o de información, guardando el principio de confidencialidad.

Finalmente, en algunas ocasiones ha sido necesario procesos de intervención grupales, campañas y capacitación masivos institucionales.

9. Recursos utilizados

Infraestructura

La Oficina de Equidad de Género es el lugar a partir del cual se desarrollan todas las acciones de divulgación, comunicación y atención. La infraestructura está ubicada la Sede Central, no obstante, en la Sede Regional de San Carlos se cuenta con el apoyo de DEVESA (Dirección de servicios estudiantiles y académicos) y en el caso del Centro Académico de San José, la Dirección en coordinación con el Departamento de Orientación y Psicología se comparte los espacios para la atención.

Técnicos/pedagógicos

La Oficina cuenta con personal calificado para impartir los programas de capacitación. Este recurso se utiliza tanto para las capacitaciones internas como las externas.

Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones)

La Oficina de Equidad de Género cuenta con un personal especializado en el tema de género y de hostigamiento sexual. Este equipo se potencia con personas que no son del área como son las personas integrantes de la Comisión Institucional, quienes han recibido capacitación por parte de la oficina. Además se cuenta con las alianzas con la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional de Costa Rica

Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas)

La Oficina de Equidad de Género cuenta con un presupuesto permanente y justificado dentro del Plan Operativo de la Universidad. Esto permite la planeación y la evaluación de las acciones.

Institucionales –aportes paralelos

El tema de hostigamiento sexual tiene que abordarse desde una perspectiva institucional, por este motivo, las coordinaciones anuales y talleres desarrollados en forma conjunta son fundamentales.

- Redes creadas

Red Latinoamericana EQUALITY que esta por conformarse y se espera que este conformada por 18 universidades latinoamericanas y 4 de Europa.

- Alianzas creadas

Actualmente se tiene alianzas permanentes con instancias públicas para el cumplimiento de la Ley.

- Tecnológicos

El Protocolo está disponible no solo en la Oficina en forma física sino también virtualmente en la página de la Oficina de Equidad de Género, gracias a la plataforma tecnológica del TEC

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar)

Factores	Mecanismos
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem do Pará), Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing) y el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Convención Americana sobre Derechos Humanos • (Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia) • Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7475) y sus reformas (N° 8805) • Política Nacional de la Igualdad de Género. En esta Política aparece el tema de hostigamiento sexual y las instituciones que están trabajando en el tema.
Balances nacionales	Boletín de la Defensoría de los Habitantes
Reportes universitarios	Informes anuales con la tendencia del hostigamiento sexual en el ámbito universitario
Capacidades generadas	Oficina de Equidad de Género con el equipo humano especializado Alianza permanente con las siguientes universidades: Centro de Estudios de la Mujer de la UCR Instituto de Estudios de la Mujer

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Métodos usados para la evaluación/monitoreo/seguimiento: La evaluación de la aplicación del protocolo se realiza a partir de los siguientes mecanismos

- Encuestas donde no solo se detecta la prevalencia del hostigamiento sexual sino también los mecanismos de apoyo y orientación. Capacitación, la oficina es la encargada de distribuir los ejemplares del protocolo y a la vez, verificar la comprensión del mismo en las personas que lo solicitan.
- Revisión de la Comisión Institucional, donde se atienden las dudas a partir de este instrumento
- Estrategias participativas de hombres y mujeres impulsadas
- Los procesos de capacitación van dirigidos a hombres y mujeres con el fin de crear consciencia y sensibilizar en este tema, se realizan con charlas en las clases, talleres a partir del Centro de Formación Humanístico, charlas de inducción al personal, entre otros
- La Comisión Institucional está conformada por personas de ambos sexos.

Estadísticas (con diferencia por sexo) de participación de hombres y mujeres en las diferentes etapas: formulación, ejecución y entrega de resultados.

En este caso, las estadísticas son de la tendencia del hostigamiento sexual en el ITCR. Esta información da evidencia si se está aplicando el Protocolo.

La estadística se lleva de dos formas:

- Cada cinco años se realiza un estudio tipo encuesta a la población estudiantil con el fin de medir la prevalencia del hostigamiento. Aquí se mide la tendencia pero también el mecanismo de información y apoyo, en este caso, el Protocolo también es evaluado.
- Cada semestre se lleva el registro de la cantidad de consultas por tipo de violencia y una es el hostigamiento sexual.

Fortalezas creadas: organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras.

Las fortalezas han sido en dos niveles:

Primero: dentro de la Universidad, el Protocolo le ha dado más posicionamiento no solo al tema de hostigamiento sexual sino también de la necesidad de fortalecer la Comisión Institucional como un órgano serio y con la especialidad que se requiere.

Segundo: hacia las instituciones públicas y privadas, el Protocolo es un mecanismo que se ofrece para la consulta, como modelo para replicar en otras instancias. Al ser detallado en el procedimiento de atención de los casos, orienta a las instituciones para que lo tengan de referencia.

Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos

El aspecto presupuestario. La disponibilidad de pocos recursos limita que se tenga una igual cobertura a todas las Sedes y Centros Académicos. La atención de casos, se da con mayor amplitud en la Sede Central porque es donde está la Oficina, los otros campus, se dispone únicamente de algunos días o momentos específicos. A nivel de la Universidad, el poco presupuesto impide hacer campañas más seguidas de sensibilización

Otras necesidades son las demandas externas, se requiere tener una mayor cobertura a otras áreas educativas fundamentales como el sector educativo público de primaria y secundaria.

Además, se ha hecho evidente a lo largo del proceso que se tiene una gran necesidad por abordar este tema desde diversos puntos de vista y generar alianzas con Ministerio de Educación

Problemas y desafíos encontrados y medidas tomadas

- *El apoyo legal a la víctima.* la Ley indica que debe de existir la asesoría y apoyo legal para la víctima. Este aspecto se ve limitando, principalmente en la parte previa donde interviene la Oficina de Equidad de Género. Por esta razón se considera urgente contar con un apoyo más permanente para poder valorar los casos antes de irse a la Comisión Institucional. Las medidas tomadas han sido atendidas con los recursos limitados.
- *La cantidad de casos.* En el 2014, se tienen cuatro casos presentados y es solo una Comisión Institucional atendiendo con integrantes que tiene solo una pequeña parte de su jornada dedicada a esta labor. Existe una propuesta al Consejo Institucional para poder solventar esta situación.
- *Una igual cobertura a todas las sedes y Centros Académicos.* Actualmente, se tiene una gran dificultad por recursos humano para atender de igual forma todos los casos y ofrecer horas de consulta.

Factores críticos no resueltos en la experiencia

Un factor crítico es el apoyo político para este tipo de experiencia. Dependiendo de qué sensibilidad y conocimiento del tema posea la persona que está al frente de la Institución, se pueden tener un mejor impacto.

Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se lograría

- *Experiencia generada.* Desde el 2003, la Oficina de Equidad de Género se ha estado trabajando el tema de hostigamiento sexual dentro del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Esto ha generado una experiencia que tenía que ser aprovechada en un instrumento que apoyará el proceso.
- *Una necesidad atendida.* La cantidad de consultas por procedimiento, las fallas que se habían cometido por dudas y desconocimiento han sido elementos que se han minimizado con la aplicación del Protocolo.
- *Personal especializado en el tema.* El Protocolo fue posible elaborar e implementar porque se tuvo un personal ampliamente calificado en este tema.
- *La medición de tendencias.* Este elemento es clave para monitorear las demandas y especialmente por Sede con el fin de dar la atención debida a la población.
- *La rendición de cuentas.* La experiencia ha sido muy beneficiosa porque sensibiliza y logra difundir más la información sobre el hostigamiento sexual y por ente obtener más apoyo.

12. Capacidad para una replicación exitosa

Lecciones aprendidas para la formulación con participación igualitaria de hombres y mujeres

- Promover como punto de partida de que este tema es un asunto de hombres y mujeres y se resuelve con el aporte de ambos.
- La atención del hostigamiento sexual es un proceso, donde participan muchas instancias e igualmente personas, las cuales son hombres y mujeres. Por ello, los procesos de capacitación deben ser inclusivos.
- El control de estadísticas es fundamental para ir demostrando la magnitud del problema en las mujeres y cuál es la tendencia a nivel de hombres.
- La rendición de cuentas es clave en especial, porque son los hombres lo que en mayoría están en los órganos de toma de decisiones. La presentación de resultados los sensibiliza hacia este tema.

Identificación de acciones, estratégicas e instrumentos para compartir y/o aplicar

- El Protocolo como un marco de acción para orientar las acciones en contra el hostigamiento sexual, sirve para identificar acciones y crear estrategias para cada instancia que quiera replicar.
- El instrumento como mecanismo pedir rendición de cuentas a cada una de las instancias que intervienen durante todo el proceso. Con este instrumento, cada instancia conoce su responsabilidad y esto es fundamental para después dar cuentas ante la Defensoría de los Habitantes. En este sentido, una institución que desea impulsar acciones en contra del hostigamiento conocerá a cuáles instancias debe convocar y qué recursos.
- El instrumento permite a cualquier instancia medir su factibilidad o aplicación en su institución.

13. Bibliografía (documento y anexos)

Costa Rica [Leyes, etc.] 2010. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 2.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2010. -- (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género; n.5. Leyes y normativa; n. 4)

Mora, Alejandra (2011) Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, comentada y anotada (Ley 7476 con las modificaciones de la Ley 8805). San José, Costa Rica, Editorial Juritexto.

ITCR (2005): Estatuto Orgánico del ITCR y sus reformas. ITCR. Costa Rica

ITCR (1996). Reglamento para las Denuncias de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, Gaceta No. 71. Costa Rica

Queralt Camacho, Laura (2005). Transversalidad del género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. ITCR PEG

Convenciones Internacionales suscritas por Costa Rica:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Para (1995),

- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en 1995
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW

14. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

Se anexa

Fotografías de la campaña

Caricaturas evidenciando las formas de hostigamiento sexual en la educación

Fotografía 1. Campaña contra el hostigamiento



Fotografía 2. Brochour



¿Qué es Hostigamiento Sexual?

La **Ley N° 7476**, define como hostigamiento sexual aquella práctica o conducta sexual **Indeseada por quien la recibe**, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia; en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo y en el estado general de bienestar personal. También es hostigamiento sexual cuando una conducta aunque se presenta una sola vez es grave y perjudica a la persona en los campos que se mencionaron.

Entonces ¿es ilegal?

Sí, el hostigamiento sexual es una conducta ilegal y sancionada. Es importantísimo identificarlo y denunciarlo para prevenir que la persona responsable lo vuelva hacer.

¿Es violencia?

¡Claro! Es un problema social que atenta contra nuestro derecho a la integridad física, psíquica y moral. Además afecta la libertad, la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo, al estudio y disminuye nuestro potencial.

Creo que estoy viviendo hostigamiento sexual...

¿Qué puedo hacer?

En la Oficina de Equidad de Género del TEC recibirás apoyo y asesoramiento, incluso para que sepás cómo presentar las pruebas testimoniales (de personas que han sido testigas) o documentales (cartas, papeles, mensajes, fotografías y otras).

Recordá: podés denunciar si el último incidente ocurrió hace menos de dos años y toda denuncia es CONFIDENCIAL.

¿Cómo sé si soy víctima de hostigamiento sexual?

Sí, su jefatura, compañeros o compañeras de trabajo o estudio, pareja, docente o alguien del personal administrativo, te pide favores sexuales y...

- Promete un trato preferencial en el trabajo o en las labores académicas.
- Te amenaza disimulada o directamente. El mensaje es "o accedés, o algo malo te va a pasar" en relación con tu trabajo o tu estudio".
- Utiliza palabras de naturaleza sexual – escritas u orales- que te resultan hostiles, humillantes u ofensivas.
- Te somete a acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que no deseás y que, por lo tanto, te ofenden.

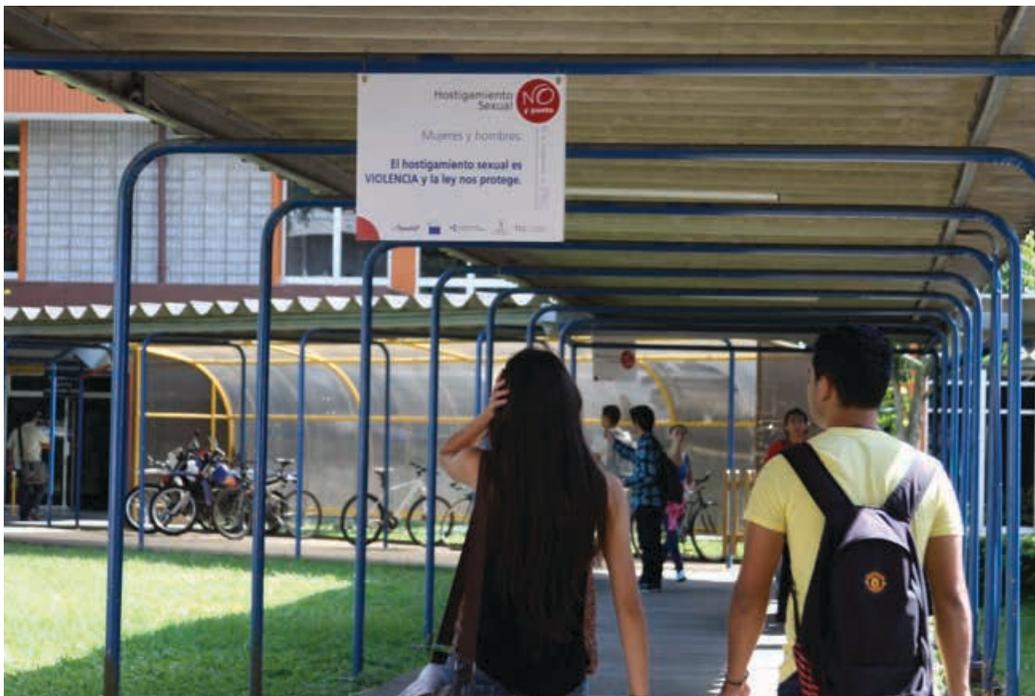
El hostigamiento sexual puede ser:

Verbal: chistes, piropos, conversaciones, solicitud insistente de citas, preguntas íntimas, insinuaciones sexuales, solicitudes directas para tener relaciones sexuales, presiones después de una ruptura sentimental, llamadas telefónicas reiteradas no deseadas con contenido sexual que te resultan ofensivas y desagradables.

No Verbal y sin contacto físico: como acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos obscenos, morbosos y/o sugestivos, muecas, cartas o mensajes electrónicos reiterados y no deseados; así como la divulgación de imágenes o videos tuyos con contenido sexual que se reproducen sin tu consentimiento, o amenazas y críticas injustificadas hacia tus labores por no aceptar propuestas de tipo sexual.

Verbal y con contacto físico: abrazos, besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos, roces, apretones y actos sexuales que no deseás, y que se dan bajo presión, por miedo o asalto sexual.

Fotografía 3. Divulgación



Fotografía 4. Caricaturas divulgativas



EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.)

Programa de Extensión Ecomoda

2. Áreas que aborda la buena práctica

El área que aborda es acerca de la Institucionalidad del tema de género.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Florianópolis, Santa Catarina. Cobertura Nacional

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Neide Köhler Schulte
- Email: neideschulte@gmail.com
- Página Web: <http://www.ecomoda.ceart.udesc.br/?author=4>

4.2. Instancias Aliadas:

- Nombre: Instituto Trama Ética
- Email: institutotramaetica@gmail.com
- Página Web:

5. Persona de contacto

- Nombre: Neide Köhler Schulte
- Título/puesto: Coordinadora
- Dirección de correo electrónico: neideschulte@gmail.com

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

El Programa de extensión Ecomoda, fue creado en el 2005, a partir dos desfiles realizados en el 1º Veg Fashion, durante el 36º Congreso Mundial de Vegetarianismo. Él tiene como objetivo diseminar un modo de producción y consumo en el área del Vestuario/Moda con menor impacto socio ambiental. Para tanto, se propone a identificar las condiciones necesarias y proponer actividades para que el nuevo paradigma, basado en principios para la sostenibilidad, sea incorporado al sistema de la Moda.

A través de tres proyectos propuestos, que son:

1. Ecomoda: capacitación y empoderamiento de mujeres.
2. Ciclo de Conferencias, exposiciones y desfiles y
3. Slow fashion: artesanía, arte y moda en el contexto de la inclusión de mujeres e sostenibilidad, el programa Ecomoda desarrolla actividades con foco en el desarrollo humano sostenible, promoviendo la inclusión social a partir de la capacitación para la generación de renta, con foco en la preservación del medio ambiente.

Son ofrecidos cursos y oficinas para desarrollar juguetes, piezas de vestuario, objetos de decoración, entre otros, con la utilización de residuos domésticos bien que de las empresas de confección del vestuario, materiales reciclados y orgánicas. Son todavía ofrecidas diversas opciones para capacitar personas de la comunidad para trabajar con costura, bordado, telar, patchwork, encaje de bolillos, ganchillo, tintes naturales, entre otros, con énfasis en los conceptos para el desarrollo humano con menos impacto ambiental, en la economía solidaria, en la producción y en el consumo consciente.

Desde su creación el proyecto ya capacitó directamente a 500 mujeres de comunidades de baja renta de la región denominada de Grande Florianópolis (la capital y los municipios del entorno), mujeres encarceladas bien que mujeres de ciudades del interior del estado de Santa Catarina, como las agricultores del municipio de Ipira. Indirectamente ha involucrado a un número equivalente de mujeres que diseminan las capacitaciones recibidas en sus comunidades.

Estas mujeres tienen, en su mayoría solamente la enseñanza básica y en el caso de las encarceladas, el 90% están allí por motivos relacionados a sus compañeros que, a partir de su encarcelamiento, las abandonan.

Año de inicio/duración

- 2005

Articulación entre

El Programa de extensión EcoModa/UDESC pertenece a una institución pública, la Universidade do Estado de Santa Catarina, es socio de la ONG Instituto Trama Ética que tiene como finalidad capacitar mujeres de comunidades del entorno para la generación de trabajo y renta. Además, el Ecomoda promueve sociedades con empresas privadas para la generación de trabajo para mujeres de las comunidades que participan de las capacitaciones.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

En el período 2005 y 2006, fueron desarrollados varios proyectos por el Programa EcoModa/UDESC con el tema empoderamiento de mujeres de comunidades de baja renta, casi en su mayoría jefes y mantenedoras de sus hogares, sin formación profesional y trabajo además de en algunos casos vivieren bajo la violencia de sus maridos, a través de actividades con base en la sostenibilidad ambiental.

Entre ellos, el desfile presentado en el importante evento de Moda llamado Floripa Fashion, en el año 2005 - 'Vistiendo una nueva era' - con cinco mini-colecciones desarrolladas a partir de reaprovechamiento de tejidos, solapas y otros materiales, pero sin la utilización de materiales de origen animal.

En el año 2006, la colección modaCONpasión', desarrollada a partir de piezas de vintage y customización, fue presentada en un desfile en el Museo de América Latina, en la ciudad de São Paulo. Del 2007 al 2009 fueron realizados dos desfiles en el exterior, en la ciudad de Bogotá-Colombia. En el año 2009 el desfile Ecomoda abrió la Semana de Moda de Bogotá. En el año 2010 fue presentado el trabajo desarrollado por el Programa Ecomoda en la Univercità degli Studi di Firenze y en el 2011 fue seleccionado para presentarse en el Paraty EcoFashion, en Rio de Janeiro. Además, en el año 2011 fueron presentadas ocho conferencias en distintos eventos en instituciones en Brasil y en Argentina.

En el año 2012, fue desarrollado el proyecto EcoModa/PROEXT/MEC/SESu, Convocatoria 5, que tuvo como objetivo la creación de una unidad didáctica en confección, para que jóvenes agricultoras y familiares reciban capacitación en diseño de moda, el moño, complemento y corte/costura, para ser las futuras emprendedoras en el sector de la confección.

Fue todavía desarrollada y presentada en el IDEMI, Congreso Internacional de Design, una colección de ropas infantiles, producida por las mujeres involucradas en el proyecto, en algodón reciclado y algodón orgánico con técnicas artesanales como: hacer punto, ganchillo, bordado y encaje de bolillos.

Los otros trabajos fueron presentados en eventos en Shoppings Centers y escuelas de la ciudad de Florianópolis, en congresos en Brasil y en Argentina. En el año 2013 el Ecomoda estableció una sociedad con el Instituto Trama Ética y un grupo que trabajo con tejidos de puntos denominado *Malharia Social*, que tiene su acción en prisiones femeninas de la ciudad de Florianópolis, con el objetivo de capacitación, generación de renta y empoderamiento de las mujeres en prisión para que tengan mejores condiciones de resocializarse después de cumplieren sus penas. A partir de los resultados presentados por el Programa EcoModa/UDESC, fueron establecidas sociedades importantes con diversas empresas (Eurofios, EcoSimple y Denovo, con hilos y tejidos de algodón reciclado) con cooperativas (Justa Trama, con hilos y tejidos de algodón orgánico).

Otra sociedad establecida por el proyecto fue con al ONG GIOS que atiende mujeres de la comunidad con cursos de capacitación para la generación de trabajo y renta.

El Ecomoda UDESC es un ejemplo entre los proyectos innovadores de universidades que tienen como foco otra visión en relación a la moda, a través del establecimiento de un nuevo diálogo entre la moda, el empoderamiento de mujeres en situación de fragilidad social, el consumidor y la naturaleza.

Extracto del libro Sostenibilidad & Moda (BERLIM, 2012, p. 73)

En términos de proyectos, el programa Ecomoda, coordinado por la profesora Neide Schulte, fue pionero. El proyecto hace parte del programa de extensión de la Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) y, desde el principio del 2005, tuvo como objetivo la disseminación del concepto de sostenibilidad y del consumo consciente. El Ecomoda tiene una actuación incisiva en el escenario de la moda en Santa Catarina, pero también

promueve acciones en otros estados y representa Brasil en otros países da Europa e América latina.

BERLIM, Lilyan. Moda e Sustentabilidade. Uma reflexão necessária. São Paulo: Estação das Letras e Cores Editora, 2012.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Contribuir en la educación y en los cambios culturales para la construcción de un sistema de empoderamiento de mujeres en situación de fragilidad social a través de la producción y consumo con menos impacto socio ambiental.

Objetivos Específicos

Promover la capacitación para la generación de renta y empoderamiento de mujeres de comunidades de baja renta y reclusas;

Desarrollar juntamente con la comunidad proyectos, eventos y cursos relacionados a la producción de moda a partir dos preceptos de la inclusión social y la sustentabilidad socio ambiental;

Promover cursos que trabajan técnicas para la reutilización de materiales para aplicar en el desarrollo de productos *slowfashion*;

Presentar los productos desarrollados en los cursos y oficinas en desfiles y exposiciones;

Presentar ponencias sobre los trabajos desarrollados en el programa Ecomoda a fin de despertar la consciencia acerca de las necesidad de creación de proyectos que tengan en cuenta la inclusión social, principalmente de mujeres y la consciencia ecológica en niños, jóvenes y adultos;

Conocer otros proyectos similares para promover intercambio de experiencias;

Promover la articulación entre enseñanza, investigación y extensión.

8. Enfoque teórico y metodológico

Desarrollo sostenible: el nuevo paradigma

El término 'desarrollo sostenible' viene siendo utilizado diariamente en textos de revistas, periódicos, informativos, bien que en programas de televisión y radio, pero su definición todavía no está conocida por una parte significativa de lectores.

Revisando algunos autores que definen el término, se puede decir que desarrollo sostenible es "la exploración equilibrada de los recursos naturales, buscando la satisfacción de las necesidades del bienestar de la presente generación, sin comprometer a las generaciones futuras". Todavía, esta definición recibe críticas de otros autores por expresar la preocupación con la preservación solamente de las futuras generaciones de los humanos, sin considerar las futuras generaciones de las otras especies de animales y plantas que habitan el planeta Tierra.

De verdad, practicar la sostenibilidad ambiental y promover el desarrollo sostenible significa cuidar de dos cosas: del menor de todos los productos, hasta el planeta entero y vice-versa. ¿Cómo imaginar la

transición para la sostenibilidad? Por caminos traumáticos, una transición forjada por efectos catastróficos, que de facto obligarían a una reorganización del sistema, la más indolora, una transición por elección, es decir, como efectos de cambios culturales, económicos y políticas voluntarias que reorienten las actividades de producción y consumo (Manzini, e; Vezzoli, c, 2005).

En este contexto se cuestiona: ¿cómo adecuar el sistema de la moda a los principios del desarrollo sostenible (económicamente viable, socialmente justo e ambientalmente correcto)? En una primera mirada parece una dicotomía: el producto de la moda (efémero, símbolo del consumismo) y el desarrollo sostenible (productos más durables, consumo consciente e inclusión social).

El sistema de la moda basado en la renovación constante de los productos ofrecidos al consumidor se estableció con la industrialización que permitió la reproducción en serie, y la renovación de las colecciones se tornó cada vez más rápida, a medida que la industria, por medio de los avances tecnológicos, pasó a tener condiciones de producir con mucha rapidez.

Con la capacidad de las industrias de alta producción, pasó a depender de los creadores de la moda la proposición de colecciones en ritmo cada vez más acelerado, las tiendas de cambiaren las colecciones casi que al diario, el *'fast fashion'*. El discurso estético que justifica, psicológicamente, la moda con los argumentos de que vestir-se dé determinada manera es fundamental para "sentir-se bien" y "estar bonita" necesita ser revisto, por no ser compatible con el concepto de sostenibilidad (Araujo, 2008).

Conciliar el sistema de la moda con el desarrollo sostenible, no es algo fácil, afirma Lipovetsky (1989, p.13), una vez que "los individuos atomizados, absorbidos consigo mismos, están poco dispuestos a considerar el interés general, a renunciar a los privilegios adquiridos; la construcción del futuro tiende a ser sacrificada a las satisfacciones de las categorías y de los individuos del presente".

De verdad, se trata de un gran desafío para la moda pero todavía, se puede observar en los últimos años la consolidación de una tendencia ecológica en la moda: grandes estilistas, marcas famosas y también celebridades ligadas a la moda y al medio artístico, vienen adhiriendo a la 'moda ecológica'. La pregunta que se pone ¿es la 'moda ecológica' es más una moda pasajera y una tendencia que será sustituida por otra en la próxima estación?

La evolución de los movimientos sociales, ecológicos y las investigaciones de los científicos que apuntan para la necesidad imperativa del desarrollo sostenible, para que la vida en el planeta Tierra sea viable para las futuras generaciones, nos llevan a creer que la 'moda ecológica' vino para quedarse, una vez que la moda es el espejo de la sociedad, según Lipovetsky (1989), en su publicación Imperio del Efémero. Así, bajo la aparentemente tranquila superficie de la cultura están intensas corrientes psicológicas de las cuales la moda rápidamente capta la dirección e incorpora las diversas iniciativas y movimientos, para establecer el desarrollo sostenible.

Por lo tanto, para la consolidación del paradigma de la sostenibilidad socio ambiental, se faz necesario un cambio en el sistema de valores de los individuos, de acuerdo con las reglas y padrones de la ética humana y ambiental, de forma que ocurran cambios culturales, económicas y políticas en toda la sociedad.

Para que estos cambios se consoliden, la educación es fundamental. Así, el rol de las instituciones de enseñanza superior, a través de la enseñanza, la investigación y la extensión es contribuir para que la educación sea democrática para que toda la sociedad pueda contribuir para un desarrollo humano sostenible.

9. Recursos utilizados

Infraestructura

El Programa de extensión Ecomoda tiene un laboratorio en el Centro de Artes de la UDESC que posee máquinas de coser, de bordar, telares e otros equipamientos. Las actividades son realizadas en la UDESC, en la Cárcel de Mujeres de Florianópolis, en las comunidades y en otros locales y eventos.

Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones)

Las actividades son coordinadas por la coordinadora del programa que cuenta con tres becarios que son alumnos del curso de moda, voluntarios de la comunidad y profesionales que imparten oficinas y cursos.

Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas)

Los recursos financieros utilizados son ofrecidos por el Vice- rectorado de Extensión (PROEX) para acciones de extensión. Para las actividades del año 2014 el programa Ecomoda recibirá R\$ 8.000,00 (ocho mil reales), de los cuales, reducidos los impuestos restan alrededor de R\$ 6.000,00 para ejecutar todas las acciones del año.

Institucionales –aportes paralelos

Con el objetivo de buscar nuevos fondos para ampliar sus acciones, el Ecomoda firmo una sociedad con la ONG Trama Ética que tiene finalidades semejantes a las suyas.

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar), ver tabla 1.

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Fortalezas creadas: organizativas, capacidades generadas, alianzas, redes, entre otras.

En el año 2013, la coordinadora recibió el premio “Mujeres que hacen la diferencia” con el *case* Ecomoda.

Dificultades, debilidades y/o riesgos, presupuestos

Existen muchos problemas socio-ambientales y también una creciente búsqueda por acciones que contribúan con la reducción de la pobreza, de la desigualdad y de los impactos ambientales. El reconocimiento por el trabajo desarrollado en esos 10 años trajo más demandas. Hoy por hoy el programa Ecomoda necesita ser ampliado con recursos financieros y con más personas en la gestión, sea para administrar las demandas sea para obtener resultados cada vez más significativos para la universidad y principalmente para a comunidad.

Factores de éxito que facilitaron que la experiencia se logrará

12. Capacidad para una replicación exitosa

13. Información adicional que quisiera compartir

La temática que nordea el Programa siempre estuvo relacionada con la investigación. Algunos de los temas investigados fueron: 'Eco Fashion: consolidación de una tendencia ecológica en la moda'; 'Desarrollo sostenible: utilización de residuos de la producción de mobiliario y de vestuario para la fabricación de nuevos productos'; y 'Consumo consciente: un desafío para el design de moda', todos desarrollados en el período del 2005 al 2009 por la coordinadora del Programa de extensión EcoModa, además de haber sido el tema de su tesis de doctorado en Design por la Pontificia Universidad Católica de Rio de Janeiro (PUC-Rio) cuyo título ha sido 'Contribuciones de la ética ambiental y del veganismo para el design de vestuario sostenible'.

A partir del año 2012, la investigadora agregó estos temas a sus investigaciones sobre el tema ECOMODA – Dimensiones de la sostenibilidad aplicadas al producto del vestuario. El mismo tema será agregado a la disciplina Sostenibilidad y Moda bien que en el curso de Maestría en Moda, donde será ofrecida una línea de investigación que aborde la cuestión de la educación para la sostenibilidad socio ambiental.

También será ofrecido un curso de EcoModa por EAD (enseñanza a distancia) por el Programa Modeline - Moda y Extensión Virtual .

La relación enseñanza, investigación y extensión se realiza en la medida que la acción ofrece espacio de creación, experimentación y vivencia profesional a los alumnos; amplía el acceso de la población a las políticas públicas; desarrolla habilidades humanas, con vistas a una vida productiva y social; contribuyó para la reducción de las desigualdades educacionales y sociales; trabaja la interdisciplinaridad.

El Programa de extensión Ecomoda en estos 10 años de actividades atendió principalmente mujeres, pero tuvo también la participación de hombres, que a partir de allí vienen desarrollando trabajos bajo el mismo concepto en sus comunidades y profesionalmente en empresas.

La moda tiene un alcance muy grande en la sociedad, así, tratar de cuestiones socio ambientales y de género, entre otras, en su producción, posibilita resultados muy significativos. Las acciones que son desarrolladas en el ECOMODA UDESC pueden ser aplicadas en diferentes lugares, ya que se trabaja muy con reutilización de materiales, aprovechamiento del que existe disponible, usando la creatividad para crear soluciones estéticas y funcionales y de inclusión social a través del empoderamiento de distintas categorías de mujeres

14. Bibliografía (documento y anexos)

Berlim, Lilyan. Moda e Sustentabilidade. Uma reflexão necessária. São Paulo: Estação das Letras e Cores Editora, 2012

Black, Sandy. Eco Chic: the fashion paradox. Black Dog Publishing Limited, London, 2008.

Bones, Elmar; HASSE, Geraldo. Pioneiros da ecologia: breve história do movimento ambientalista do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Já Editores, 2002.

Bonsiepe, Gui. Design, cultura e sociedade. São Paulo: Blucher, 2011.

Caldas, Dario. Observatório de sinais. Rio de Janeiro: 2004.

- Capra, Fritjof. A teia da vida: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. São Paulo: Coltrix, 1996.
- Capra Fritjof. As conexões ocultas: ciência para uma vida. São Paulo: Cultrix, 2002.
- Carson, Rachel. Primavera Silenciosa. São Paulo: Editora Melhoramentos, 1969.
- Castilho, Kathia; Villaça, Nizia. O novo luxo. São Paulo: Editora Anhembi Morumbi, 2006.
- Chick, Anne. A handbook and source guide on design and the environment. Zurich: 2003.
- Cietta, Enrico. A revolução do fast-fashion: estratégias e modelos organizativos para competir nas indústrias híbridas. São Paulo: Estação das Letras e Cores, 2010.
- Colborn, Theo, Dumanoski, Dianne e Myers, John Peterson. O futuro roubado. Porto Alegre: L&PM, 2002.
- Commoner, Barry. Energias alternativas. Rio de Janeiro: Record, 1986
- Dansereax, Pierre. In Ecologia Humana, ética e educação: a mensagem de Pierre Dansereau. Florianópolis, Palloti, 1998
- Fletcher, Kate & Grose, Lynda. Moda & Sustentabilidade: design para mudança. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2011.
- Lurie, Alison. A linguagem das roupas. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.
- Kazazian, Thierry. Design e desenvolvimento sustentável: haverá a idade das coisas leves. São Paulo: Editora SENAC, 2005.
- Lachance, Albert. Espiritualidade Verde: doze lições sobre espiritualidade ecológica. São Paulo: Editora Gaia Ltda, 1996.
- Lee, Matilda. Eco chic: guia de moda ética para a consumidora consciente. São Paulo: Larousse do Brasil, 2009.
- Lipovetsky, Gilles. A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade do hiperconsumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- Manzini, e; Vezzoli, C. O desenvolvimento de produtos sustentáveis. Os requisitos ambientais dos produtos industriais. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.
- Morais, Régis. Ecologia da mente. Editora Psy: Campinas, SP, 1993.
- Packard, Vance. Estratégia do desperdício. Editora IBRASA: São Paulo, 1965.
- Schulte, Neide Köhler. Contribuições da ética ambiental biocêntrica e do veganismo para o design do vestuário sustentável. Tese (Doutorado em Artes e Design) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.
- Taylor, Paul. Respect for nature: a theory of environmental ethics.

15. Evidencia de materiales de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)

Fotografía 1: Oficina de embalaje con reutilización de revistas y periódicos.



Fuente: Elaboración propia

Fotografía 2: Curso de costura en tejido de punto en la UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina



Fuente: Elaboración propia

Fotografía 3: Curso de telar en la Prisión de Mujeres de la ciudad de Florianópolis, Santa Catarina



Fotografía 4: Curso de Design de Moda para mujeres y jóvenes de comunidades rurales en el interior del Estado de Santa Catarina



Fotografía 5: Curso de patchwork para mujeres de las comunidades Chico Mendes e Morro da Caixa en la ciudad de Florianópolis, Santa Catarina



Fotografía 6: Curso de bordados y puntos hechos a mano en la Asociación de mujeres Unión Norte en el barrio Rio Vermelho en la ciudad de Florianópolis, Santa Catarina



EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica (Programa, proyecto, curso, etc.).

CISID – Centro de Investigación e Interacción Social y Desarrollo

2. Áreas que aborda la buena práctica

Esta instancia es responsable de generar la producción intelectual en todas sus formas y hacer viables los programas y los proyectos de interacción social, así como los trabajos de investigación y desarrollo de las diferentes Carreras y Departamentos. Una de las líneas de investigación del CISID es la de género, de la cual es responsable la Dra. Tánia Álvarez Gantier y uno de los programas de los cuales es responsable el CISID es el Proyecto Equality.

El C.I.S.I.D elabora su plan de gestión y goza de autonomía operativa y administrativa, siendo responsable de su Acreditación Interna, en sujeción a la evaluación de la Unidad de Calidad y Mejoramiento Continuo.

El C.I.S.I.D, dentro de su área de competencia o en coordinación con sus similares, conduce programas propios que se generan bajo su responsabilidad e iniciativa.

Del mismo modo coordina, intermedia, facilita y soporta los proyectos de grado y postgrado, así como los proyectos y programas de Carreras y Departamentos.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Facultad de Derecho, Cs. Políticas y Sociales. Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. Sucre, Bolivia.

4. Organización

4.1 Líder

- Nombre: Dra. Fátima Tardío Quiroga
- Email: fatimatardio@hotmail.com
- Página Web:

4.2 Instancias Aliadas

- Nombre: Cúpula de Docentes de la Fac. de Derecho, Cs. Políticas y Sociales
- Email:
- Página Web:

5. Persona de contacto

- Nombre: Dra. Fátima Tardío Quiroga
- Título/puesto: Directora del CISID
- Dirección de correo electrónico: fatimatardio@hotmail.com
- Nombre: Dra. Virginia Kolle Caso
- Título/puesto: Decana de la Facultad de Derecho, Cs. Políticas y Sociales.
- Dirección de correo electrónico: virginiakolle@gmail.com
- Nombre: Dra. Tania Álvarez Gantier
- Título/puesto: Responsable del Área de Género del CISID
- Dirección de correo electrónico: tania.alvarez.gantier@gmail.com

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

La gestación del CISID obedece a una propuesta técnico-científica presentada por el Decanato de la Facultad de Derecho Ciencias Políticas, las direcciones y coordinaciones de las Carreras que lo conforman, los Directores de Departamento, los docentes de investigación y las sociedades científicas estudiantiles.

En su Reglamento interno, dentro del capítulo III (De la finalidad y administración), contiene:

Artículo 8° (Vinculación nacional).- El C.I.S.I.D promueve vinculaciones regionales y nacionales con instituciones públicas y privadas; así también con empresas; propiciando el desarrollo de programas bilaterales de Interacción, Investigación, Desarrollo y la Práctica Laboral Investigativa (PLI) en todos los campos de acción y escenarios de desempeño.

Artículo 9° (Vinculación internacional).- I El C.I.S.I.D promueve vinculaciones internacionales para la realización de programas y proyectos, a través de la gestión de recursos externos obtenidos por propia iniciativa o en coordinación con las Carreras y Departamentos de la Facultad.

II Asimismo podrá promover estas vinculaciones mediante la coordinación con otras facultades.

III En concordancia con el artículo décimo, los recursos económicos de los programas con financiamiento externo serán administrados de manera autónoma.

Artículo 10° (Promoción de becas).- El C.I.S.I.D debe promover la gestión, la difusión y la consolidación de las becas de pregrado y postgrado de especialidad y de otra índole para docentes y estudiantes de la Facultad.

Población meta

- Estudiantes, docentes y administrativ@s que son parte de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca.

Año de inicio/duración

- Septiembre de 2012

Presupuesto y recursos de financiamiento

El C.I.S.I.D. elabora su plan de gestión y goza de autonomía operativa y administrativa, siendo responsable de su Acreditación Interna, en sujeción a la evaluación de la Unidad de Calidad y Mejoramiento Continuo.

El trabajo dentro del área de género tiene el apoyo del Proyecto Equality.

Articulación entre

Las organizaciones no gubernamentales.

El CISID, a través de diferentes actividades realizadas desde el Proyecto Equality, ha tenido cercanía con instituciones no gubernamentales como la ONG Realidades, la Asamblea de los Derechos Humanos, Las Mujeres Líderes, Centro Juana Azurduy y OACNUDH.

Las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas

De la misma forma, a través del Proyecto Equality se han coordinado actividades con instituciones públicas como la Defensoría del Pueblo, la Dirección de Género del Gobierno Municipal de Sucre, el Consejo de la Magistratura, las Universidades de San Simón (de Cochabamba), San Andrés (de La Paz), UPEA (de El Alto), Tomás Frías (de Potosí) y Gabriel René Moreno (Santa Cruz).

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

Organizativas

El CISID y el Proyecto Equality han tenido varias reuniones con las autoridades máximas de nuestra Universidad, las cuales en repetidas ocasiones han expresado su apoyo hacia el Centro y el Proyecto.

Educativas. A través del Proyecto Equality, se ha logrado realizar varios

Talleres Internos de Sensibilización en la Temática de Género en la Universidad San Francisco Xavier; éstos han sido dirigidos a docentes, estudiantes y administrativ@s, tomando en cuenta una segmentación de los participantes a los talleres para el mejor aprendizaje de sus asistentes, también se ha realizado un Taller Nacional y una Mesa Redonda Nacional que invitó a representantes de cinco universidades (San Simón, San Andrés, Tomás Frías, UPEA y Gabriel René Moreno) de Bolivia e instituciones de Sucre.

Productivas. Aún no se han realizado reuniones con encargados del área productiva

Emprendedoras

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

El C.I.S.I.D. tiene los siguientes objetivos

- a) Impulsar la actualización de la base de datos sobre las necesidades empresariales e institucionales, mercados de trabajo y expectativas laborales; generando vínculos interinstitucionales para los nuevos profesionales de la Universidad, en todos sus niveles y campos de acción.
- b) Establecer una relación estrecha entre la Universidad y la sociedad; mediante la consolidación de medios financieros que posibiliten a la Universidad la realización de trabajos remunerados de asesoramiento, consultoría, fiscalización y otros.

- c) Coordinar, intermediar y facilitar la contratación de expertos y especialistas para los diferentes programas.
- d) Gestionar las cargas horarias para docentes dedicados a la Interacción Social, Investigación, Desarrollo y Producción Intelectual.
- e) Fiscalizar los programas con financiamiento externo que se manejen con autonomía administrativa.
- f) Promover la superación docente a través de Programas de Postgrado con alto nivel y formación continua.
- g) Proponer al Consejo Facultativo la asignación de carga horaria, o en su defecto, la contratación de profesionales expertos en calidad de asesores y/o investigadores de carácter extraordinario.
- h) Incentivar sus programas de interacción social e investigación con premios al mérito y reconocimientos para los mayores logros de cada gestión, cualquiera sea su naturaleza y campo de acción.
- i) Generar la base de datos con información sobre expertos y especialistas nacionales e internacionales.

8. Enfoque teórico y metodológico

Está compuesto por docentes/investigador@s de la Facultad de Derecho, Cs. Políticas y Sociales, con apoyo de las autoridades máximas de nuestra Casa Superior de Estudios (Rector, Vicerrector y Decana) y busca fomentar el trabajo investigativo y potenciar la producción bibliográfica y capacitación a docentes, estudiantes y administrativ@s.

9. Recursos utilizados

- Infraestructura. El CISID tiene una oficina ubicada dentro de la Facultad de Derecho, Cs. Políticas y Sociales.
- Técnicos/pedagógicos: Contamos con nuestra propia biblioteca y realizamos talleres, seminarios, conferencias y apoyo a docentes y estudiantes que desarrollen alguna de nuestras líneas de investigación.
 - Humanos (Del Equipo – gestor- ejecutor, de las organizaciones): Está compuesto por docentes/investigador@s de la Facultad de Derecho, Cs. Políticas y Sociales (con apoyo de las autoridades máximas de nuestra Casa Superior de Estudios (Rector, Vicerrector y Decana):
 - Dra. Virginia Kolle Caso
 - Dra. Fátima Tardío Quiroga
 - Dra. Tania Álvarez Gantier
 - Dra. Kathia Zamora Márquez
- Financieros (Fondos directos e indirectos y contrapartidas): Trabajamos con fondos institucionales y del Proyecto Equality.
- Redes creadas – Gracias a la realización del Taller Nacional para Universidades no socias organizado por el Proyecto Equality, se ha creado una red interna en la cual están comunicadas para trabajar en temática de género seis universidades bolivianas, incluida San Francisco Xavier de Chuquisaca.

- Alianzas creadas con diversos organismos públicos y privados. Gracias al trabajo realizado por el Proyecto Equality se ha logrado trabajar en algunos temas con el apoyo de instituciones públicas como La Defensoría del Pueblo, Las Mujeres Líderes, Centro Juana Azurduy de Padilla, Ong Realidades y la Dirección de Género del Gobierno Municipal de Sucre.

10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar)

Factores	Mecanismos
Normativa	Leyes, programas especiales Políticas públicas Fondos especiales a nivel nacional O/y regional
Balances nacionales	Reportes nacionales con indicadores
Entorno nacional y Regional	Situaciones económicas, socias y Políticas de la zona de influencia Demandas sociales
Capacidades generadas	Infraestructura, recurso humano, Organizativas, metodologías, etc.

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

11. Resultados y evaluación de la experiencia

- Ya que el CISID, a pesar de haberse establecido desde septiembre de 2012, no ha podido trabajar con regularidad debido problemas internos institucionales, es por ese motivo que no ha podido evaluar aún el trabajo realizado.

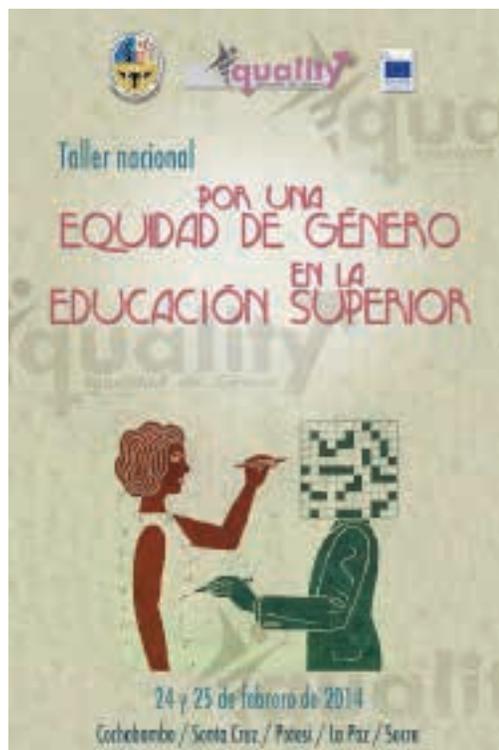
12. Información adicional que quisiera compartir

Eventos

- 3 Talleres Internos de sensibilización en la Temática de Género, dirigidos a docentes, estudiantes y administrativ@s. – Proyecto Equality
- Un concurso de Fotografía LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN- Proyecto Equality
- Una exposición itinerante titulada LAS MUJERES EN LA HISTORIA - Proyecto Equality
- La Realización de la Caminata 50/50, actividad masiva que tuvo la presencia de docentes, administrativos y docentes de la Universidad San Francisco Xavier.
- Un Taller Nacional para Universidades no socias POR UNA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR con la participación de seis universidades bolivianas. Proyecto Equality.
- Una Mesa Redonda Nacional con la presencia de universidades bolivianas e instituciones públicas.
-

13. Bibliografía (documento y anexos)

14. Evidencia de material de divulgación (fotografías, brochures, banners, etc.)





Universidades socias del Proyecto Equality:

- Costa Rica - Instituto Tecnológico de Costa Rica
- Argentina - Universidad Nacional de Rosario
- Bolivia - Universidad Mayor de San Francisco Xavier de Chuquisaca
- Brazil - Universidade Estadual de Santa Catarina
- Chile - Universidad de Chile
- Colombia - Universidad del Rosario de Colombia
- Costa - Universidad de Pinar del Rio
- Ecuador - Universidad Central de Ecuador
- El Salvador - Universidad de El Salvador
- Guatemala - Universidad del Valle de Guatemala
- Honduras - Universidad Nacional Autónoma de Honduras
- México - Instituto Tecnológico de Monterrey
- Nicaragua - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
- Paraguay - Universidad de Paraná
- Perú - Universidad Nacional del Este
- Paraguay - Pontificia Universidad Católica del Paraguay
- Uruguay - Universidad de la República
- Venezuela - Universidad Simón Bolívar
- Spain - Universidad de Alicante
- Spain - Universidad Reina Sofía
- Austria - FH Joanneum Gesellschaft mbH
- Canada - Université Michel de Montaigne Bordeaux 3



La Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca es parte del Proyecto Equality a través de la facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales.

Calle Colombia esquina Av. Germán Prevedy,
Barrio Fernando,
Tel: +591 (4) 84 33043
www.equality-network.net

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE INVESTIGACIONES
CALLE SAN JUAN DE LIMA 1015
LIMA 15001 PERÚ

INVERSIÓN SOCIAL, REAL Y POLÍTICA DE SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA

www.equality-network.net

EN LA BÚSQUEDA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

El talento de las mujeres y sus aptitudes a la ciencia son incuestionables, sin embargo, al interior de diferentes espacios, ya sea el académico, administrativo y cultural, las mujeres padecen de discriminación y violencia, por ese motivo, la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, a través de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales y su Decana Dra. Virginia Kelle Coto, ha trabajado articuladamente con la Oficina de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica para ser parte del proyecto "Equality".

El Proyecto EQUALITY tiene como finalidad promover la equidad de género en tres ámbitos: para promover la equidad de género en la educación y en el mercado laboral, llegando así a mejorar la integración de los talentos femeninos en cada espacio de la vida cívica, esperando que a la larga, esta presencia se vea reflejada en el crecimiento económico de la región y del país.

Este proyecto concluye su primera etapa en octubre de 2014 y pretende contribuir los lineamientos estratégicos para la política de igualdad de género a través de la creación de un Observatorio o una Unidad de Género en las instituciones de educación superior involucradas, mejorando la presencia de las mujeres en áreas de salud, educación, economía, política, etc.



EQUALITY quiere lograr esto a través de los siguientes objetivos específicos:

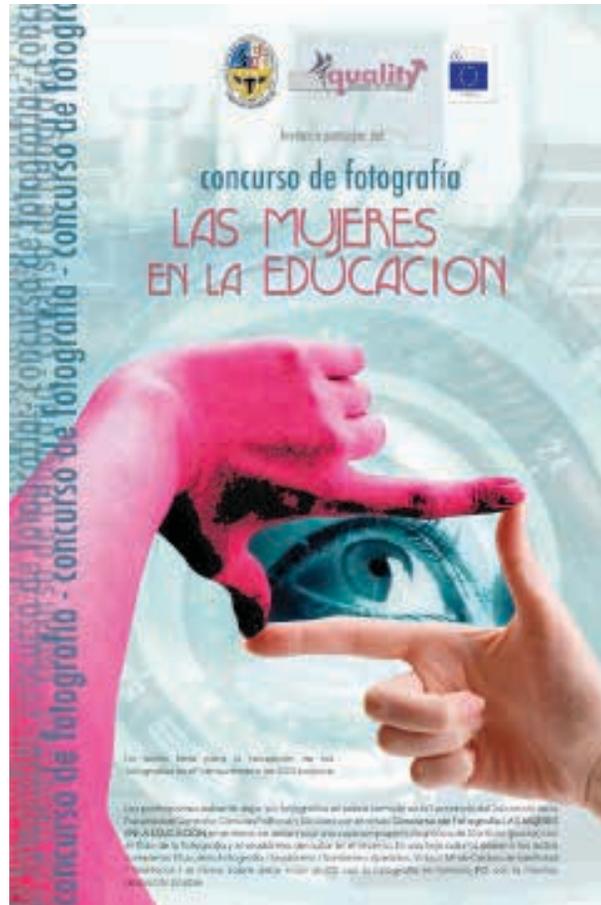
- Modernizar las políticas de gestión de las Instituciones de Educación Superior (IES) para la promoción de la equidad de género en la educación y el mercado laboral mediante el establecimiento de estructuras de apoyo a la igualdad de género, las políticas y programas de capacitación en IES latinoamericanas.
- Fortalecer las capacidades de las IES en la creación de redes a través de la creación de una Red Regional de Liderazgo de las Mujeres de América Latina como una plataforma solidaria para apoyar los esfuerzos de equidad de género y promover los lideratos de las mujeres en la ciencia, la academia y el mercado laboral.

Para 2013, el proyecto tiene planificadas varias actividades:

Los días 22 y 23 de agosto se realizaron los Talleres de Sensibilización dirigidos a estudiantes, docentes y administrativos de la facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

En septiembre, los días 16 y 17, se realizaron Talleres de Sensibilización dirigidos a toda la comunidad universitaria de San Francisco Xavier a fines de ese mismo mes, se realizó un taller a nivel nacional que congregó a universidades invitadas provenientes del interior del país (Universidad Mayor de San Andrés, Universidad Autónoma Tomás Frías, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno y Universidad Mayor de San Andrés).

Las actividades del proyecto están acompañadas de diferentes muestras artísticas culturales como teatro, la apertura de una galería titulada "MUEJES HACIENDO HISTORIA", muestras de artistas plásticos, un Festival de Cine con la temática de la equidad de género y el Concurso de Fotografía LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN, eventos en los que se espera la máxima participación de todos los miembros de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca.





EQUALITY

Identificación de buenas prácticas para la igualdad de género

Cuestionario

1. Título de la Buena Práctica

La Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador.

2. Áreas que aborda la buena práctica

Igualdad y respeto a los Derechos Humanos.

3. Ubicación y cobertura geográfica

Cobertura en las 12 facultades de la Universidad de El Salvador (UES)

4. Organización

Existen alianzas desde la organización del Centro de Estudios de Género y su creación con organizaciones de mujeres y feministas del país como La Asociación por la Dignidad y la Vida (Las Dignas), la organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) y la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local, quienes fomentaron la creación del Centro de Estudios de Género y lo han venido apoyando desde su quehacer.

4.1 Líder

- Nombre: Centro de Estudios de Género
- Email: genero.ues@gmail.com
- Página Web: genero.ues.edu.sv

5. Persona de contacto

- Nombre: Margarita Rivas
- Título/puesto: Directora del Centro de Estudios de Género
- Dirección de correo electrónico: genero.ues@gmail.com

6. Descripción general

Contexto en que se desarrolló la iniciativa

La propuesta de Política de Equidad de Género es un aporte concreto para que la Universidad de El Salvador desarrolle un trabajo institucional sostenido en beneficio de las mujeres de la población universitaria. Ésta contiene la justificación, el contexto social universitario, la fundamentación filosófica y política de la propuesta, el marco jurídico, el objetivo, las estrategias y acciones, así como las referencias bibliográficas consultadas; al final se presenta un cuadro indicativo de las instancias universitarias encargadas de dinamizar las acciones de la presente política.

La intencionalidad del Centro de Estudios de Género es que la comunidad universitaria cuente con un instrumento de trabajo que especifique las acciones para su implementación. Su conocimiento y análisis, permitirá la ejecución de la misma y contribuirá a mejorar las condiciones de las mujeres universitarias y de las mujeres salvadoreñas en general.

El Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador CEG-UES, fue creado por el Acuerdo del Consejo Superior Universitario, No. 026-2003-2007 (VI-21), el 26 de agosto de 2004.

Población meta (mujeres de los diversos sectores de la UES): ver tabla 1.

Tabla 1: Porcentaje de Mujeres sobre el total de cada colectivo de la UES 2009-2010

Sexo	Personal Administrativo y otros		Personal Docente e Investigador		Estudiantes	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mujeres	406	406	927	870	29,652	30,701
	39%	41%	37%	35%	57%	56%
	623	592	1,577	1,581	22,580	23,842
Hombres	61%	59%	63%	65%	43%	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Unidad Técnica de Evaluación y Administración Académica de la UES.

Año de inicio/duración

- 2007 (sin año de finalización)

Presupuesto y recursos de financiamiento

- Fondos del Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador.

Articulación entre

- Las organizaciones de mujeres y feministas del país.

El Centro de Estudios de Género forma parte de la Concertación Feminista Prudencia Ayala, un espacio que aglutina a la mayor parte de organizaciones de mujeres y feministas del país; también forma parte del Consejo de Igualdad y Equidad instancia que con el apoyo y facilitación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las

Naciones Unidas (UNFPA) la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID-Junta de Andalucía), busca fomentar un trabajo de manera más activa y coordinada en este ámbito y reposicionar el tema en la agenda pública del país, también se tiene vínculo de colaboración mutua con las organizaciones antes mencionadas y con otras como la Asociación de Mujeres Salvadoreñas (AMS), la Asociación Nacional de Regidoras, Síndicas y Alcaldesas Salvadoreñas (ANDRYSAS), el Movimiento por una Cultura Laica y la Agrupación Ciudadana por la Despenalización del Aborto Terapéutico, Ético y Eugenésico en El Salvador.

Resultados de fortalecimiento de capacidades con socios locales y nacionales, los siguiente ámbitos

- Organizativas: Se cuenta con un plan estratégico.
- Educativas: Se han ampliado las ofertas de formación a través de más diplomados, talleres y cursos con enfoque de género, respaldados con la firma de convenios, cartas de entendimiento con diferentes organizaciones feministas y de mujeres del país. Además de la novena edición de Género y Desarrollo, se lleva a cabo el de Género y Gestión de Riesgos con ORMUSA, así como el Diplomado en Gestión Pública Municipal con Equidad de Género y Alcaldesas Salvadoreñas (ANDRYSAS); el curso sobre Derechos Sexuales y Reproductivos dirigido a periodistas con el apoyo de Agrupación Ciudadana por la Despenalización del Aborto Terapéutico, Ético y Eugenésico y Colectiva Feminista.

7. Objetivos principales de la experiencia (general y específicos)

Objetivo General

Establecer lineamientos precisos que permitan la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad, a fin de erradicar del contexto universitario todas las prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

8. Enfoque teórico y metodológico

La Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador aprobada en el 2004, cuenta desde el 2014 con un Plan de Igualdad de Género, basado en la Política de Equidad de Género, el Plan Estratégico de la Universidad de las actuales autoridades que fungen desde el 2012 hasta el 2015 y la Política Nacional de la Mujer vigente en el país, lo que viene a dar el enfoque metodológico para hacerla más efectiva.

La Universidad de El Salvador está llamada a transformar la educación tradicional que transmite y reproduce los estereotipos de género, con ella se mantienen las desigualdades que limitan los derechos humanos de las mujeres; en este sentido, retomamos lo que expresamos en un documento sobre "Argumentos de su existencia" refiriéndonos a la creación del Centro de Estudios de Género: "Toda sociedad requiere del desarrollo integral de las personas que la conforman y cuando hay inequidades entre los hombres y las mujeres los planteamientos de justicia, democracia, libertad, armonía, humanidad, etc. quedan vacíos dado que los muchos o pocos avances sociales no favorecen al conjunto, y son precisamente las necesidades de las mujeres las que se sacrifican o se plantean marginalmente"; y también se explicaba: "Las transformaciones significativas que se están dando en casi todas las sociedades en el

sentido, de concebir y construir un mundo verdaderamente equitativo; es también una tarea insoslayable de la educación Superior dado que sus actividades científicas no pueden ni deben marginar la variable género en los análisis de los problemas sociales. Tampoco pueden desatender la creación de condiciones que faciliten la incorporación plena de las mujeres en las actividades de la vida universitaria”.

No sólo se trata de sumarnos a los arreglos institucionales prevalecientes patriarcales, sino de cuestionarlos y desmontarlos si es necesario y construir otros que recojan las necesidades e intereses de las mujeres.

Se trata de garantizar los términos de nuestra participación: desde el diseño hasta la aplicación, evaluación y seguimiento en los diversos ámbitos de la vida universitaria, reconociendo, visibilizando, negociando y defendiendo nuestros intereses y necesidades en los ámbitos de toma de decisiones y en igualdad de condiciones.

La concepción que se sustenta de la Universidad Moderna es la de una institución que se prepara y a su vez prepara a las personas profesionales que forma, para que asuman con responsabilidad y ética los desafíos, presentes y futuros, de construir una cultura democrática basada en el respeto a los Derechos Humanos de mujeres y hombres, en donde todas sus actividades (académicas, sociales y humanistas) estén fundamentadas en determinados principios de convivencia humana que garanticen la eficacia y la eficiencia de los fines y funciones de la Universidad.

El Centro de Estudios de Género como referente especializado de los estudios de género considera importante establecer los siguientes principios como fundamento de la presente política de las mujeres de la Universidad de El Salvador: Igualdad de la persona humana, Desarrollo Integral de las Mujeres, respeto, Equidad, justicia, Democracia de género, solidaridad, paz y sustentabilidad con equidad de género.

9. Recursos utilizados

- Personal multidisciplinario especializado en el enfoque de género.
- Infraestructura u oficina donde está ubicada la oficina del Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador.
- Equipo de oficina
- Equipo audiovisual
- Asignación presupuestaria anual proveniente de la línea de Rectoría

10.10. Factores situacionales (entre otras que se pueden mencionar), ver tabla 2

Especificidades del contexto que posibilitaron la práctica

La creación del Centro de Estudios de Género y la aprobación de la Política de Equidad de Género fueron posibles aprovechando la coyuntura del segundo periodo rectoral de la Doctora María Isabel Rodríguez, única mujer rectora a la fecha de la historia de la Universidad de El Salvador; y con mucho prestigio y respeto a nivel nacional e internacional.

Tabla 2: Factores situacionales

Factores	Mecanismos
Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador	Ente dinamizador de la Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador.
Plan de Igualdad de Género de la Universidad de El Salvador	Ente ejecutor del Plan de Igualdad de Género para lograr la plena institucionalización de la Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador.

Fuente: Elaboración propia

11. Resultados y evaluación de la experiencia

Para evaluar se han realizado estudios de cumplimiento de estrategias y acciones de la Política de Equidad de Género en algunas facultades del campus central. Una de las estrategias es la difusión, sensibilización y educación en enfoque de género, a través de los medios de comunicación que tiene el Centro de Estudios de Género y las actividades que se realizan como unidad de Género de la UES.

La dificultad es que el trabajo sobre la igualdad en una institución sumamente patriarcal es difícil, aun así hay reconocimiento en la comunidad universitaria, hay más interés en la participación por parte de los diferentes sectores y se tiene un claro apoyo de las autoridades centrales y de algunas facultades, a través de acciones desde estudiantes y docentes de las diversas facultades de la Universidad.

12. Lecciones aprendidas

La Política de Equidad de Género de la UES no se dinamiza en su ejecución sin un Plan estratégico de implementación por lo que la elaboración del Plan de Igualdad de Género que se ha trabajado bajo el compromiso del EQUALITY será clave para que la Política de Equidad de Género sea efectiva en sus acciones.

13. Capacidad para una replicación exitosa

- Identificación de acciones para compartir o aplicar:

Se cuenta con un plan de difusión de la Política desde su creación a la fecha. Se entregan en todas las actividades del CEG-UES libros de la Política de Equidad de Género.

14. Información adicional que quisiera compartir

La política puede ser revisada en nuestra página web: www.genero.ues.edu.sv

15. Bibliografía (documento y anexos)

La Política de Equidad de Género y el Plan de Igualdad de Género de la UES pueden ser consultados en la página web del Centro de Estudios de Género: www.genero.ues.edu.sv

