

Estrategias de acción utilizadas por las universidades participantes del Proyecto Equality

El proyecto Equality cuenta con la participación de 22 socias de educación superior de América Latina y Europa.

Este estudio tiene como objetivo identificar las estrategias para la consecución de la actividad 2.1 del Proyecto de Equality en cuanto a la creación y/o modernización de unidades de género dentro de las universidades.

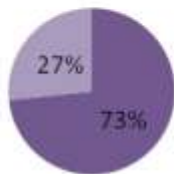
Para este documento se elaboró y aplicó un instrumento que permitió recopilar la información necesaria y pertinente (Anexo: Instrumento aplicado). El instrumento hace referencia a cinco procesos esenciales para tomar en cuenta, replicar o aprender en otras universidades con intenciones de promover la igualdad. Se expondrá incluso como asumen las diferentes acciones realizadas desde cada equipo participante del proyecto. Y al finalizar los principales hallazgos de participación en los diferentes momentos.

1. Previo a la participación en la inserción del proyecto Equality

En las universidades ya existían procesos previos a participar en este proyecto para la erradicación de la desigualdad por género tales como investigaciones con enfoque de género, la conformación de un equipo trabajando en la temática, así como contar con una estructura organizativa. En este

Gráfico 1: Universidades con investigaciones previas al proyecto

■ Investigación ■ Sin proceso



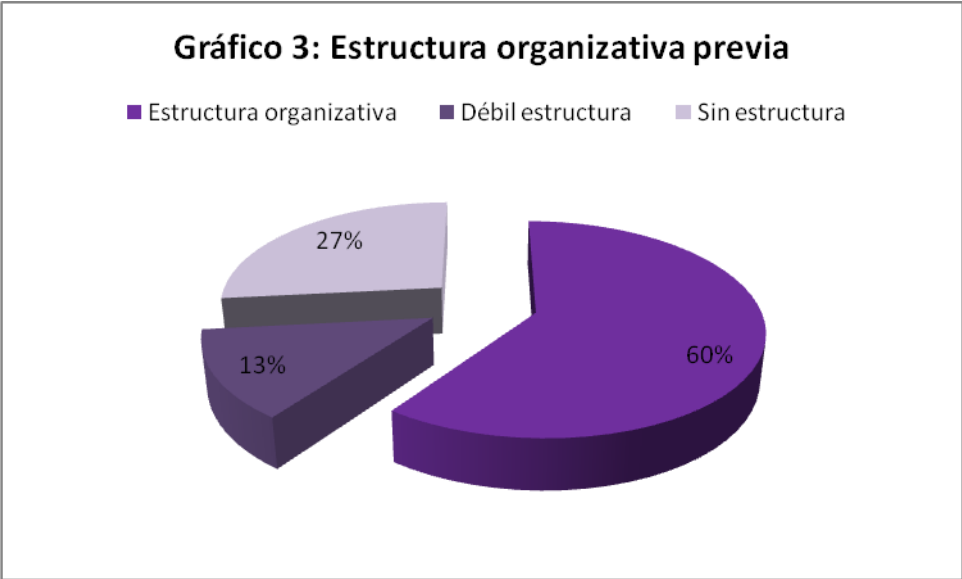
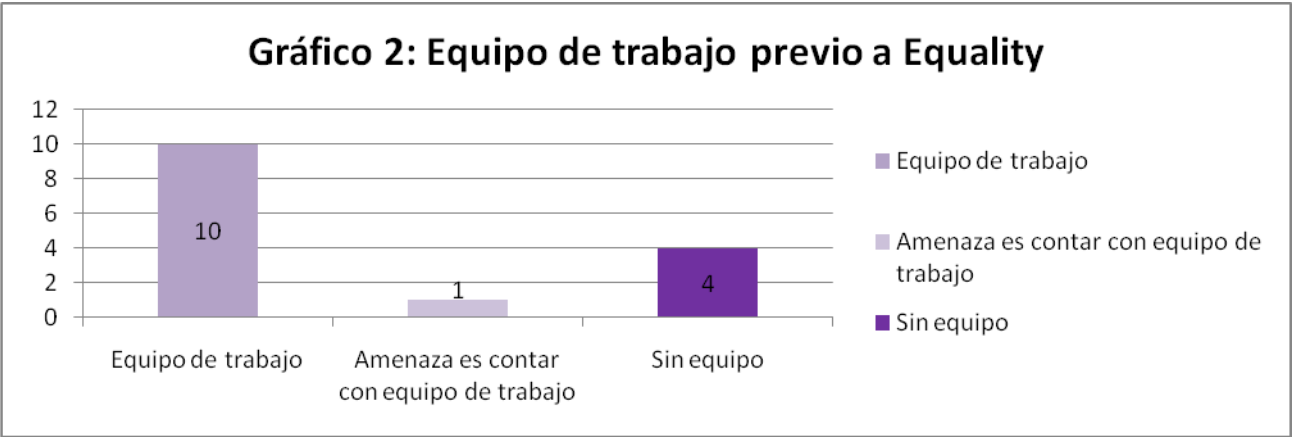
sentido, sólo Bolivia, México, Paraguay y Venezuela no contaba con procesos en esta línea en sus universidades. Y el resto de universidades, es decir, el 73% de las universidades contaba con investigaciones relacionadas con la temática:

De los países que cuentan con investigaciones, solo uno (Brasil)

propone que las investigaciones pueden ser también un obstáculo, pues se realizaban de manera aislada y no tenían una estrategia continua y con sostenibilidad en el tiempo.

De las 15 universidades, 9 consideraron una fortaleza contar con equipos especializados en temáticas de género, en contraposición a esa línea, la Universidad Nacional del Rosario (Argentina) considero que significaba un obstáculo el tener un equipo y que no se realizará un proceso integral (ver gráfico 2).

En relación a las estructuras organizativas, 73% contaba con estructuras organizativas, de ese porcentaje 60% contaba con sólidas espacios (ver gráfico 3) dentro de las universidades (Honduras, Brasil, Colombia, Chile, Cuba, Nicaragua, Panamá, Salvador y Costa Rica), estos espacios pueden ser maestrías, estudios de posgrado, centros de géneros, redes, institutos, cátedras, seminarios o comisiones que trabaja temáticas con enfoques de género.



2. Acciones para la creación de instancias de género

El total de las universidades socias reconocen que conformar una instancia de género es una acción necesaria en la lucha para disminuir la brecha de género.

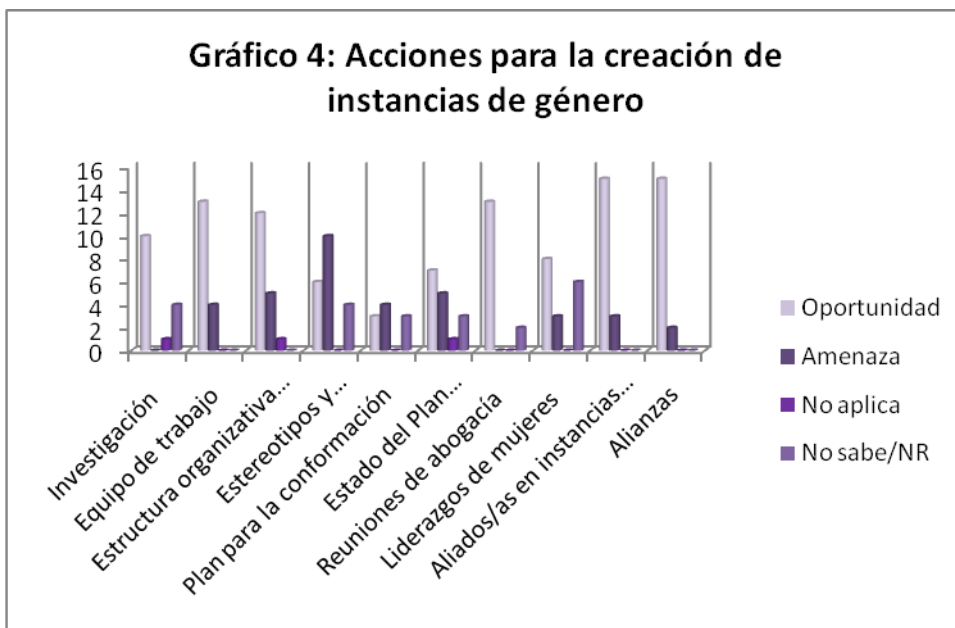
En este sentido, se encontraron varios pasos coincidentes que serían las lecciones aprendidas en particular para la creación de instancias que trabajan la temática o de fortalecimiento de las mismas. Se realizó una valoración sobre estas lecciones según el contexto de cada universidad en oportunidades y limitaciones, en el caso de Costa Rica, hay áreas que son posibles de desarrollar y que no necesariamente se están haciendo pero se valoraron en oportunidad o limitación tomando en consideración aspectos señalados por otras universidades.

A continuación un cuadro que evidencia las diferentes estrategias que se utilizaron por cada centro de enseñanza junto con la valoración que se realizó:

Cuadro 1: Estrategias para la creación de instancias de género				
Acciones	Oportunidad	Amenaza	No aplica	No sabe/NR
Investigación	10	0	1	4
Equipo de trabajo	13	4	0	0
Estructura organizativa formal/ Previa	12	5	1	0
Estereotipos y discriminación	6	10	0	4
Plan para la conformación	3	4	0	3
Estado del Plan (Aprobado, sin aprobar)	7	5	1	3
Reuniones de abogacía	13	0	0	2
Liderazgos de mujeres	8	3	0	6
Aliados/as en instancias superiores	15	3	0	0
Alianzas	15	2	0	0

Algunas de las universidades contemplaron la existencia de acciones que podrían ser tanto oportunidades como limitaciones a la hora de trabajar para la creación de instancias de género, para mayor claridad ver anexo 2: Matriz de resultados.

Las acciones que generan mayores fortalezas son contar con equipo especialista o con compromiso a la hora de trabajar en las propuestas; las labores de incidencia con autoridades o posibles alianzas, contar además con actores claves dentro de las universidades o externos; Que exista una organización previa o que se encuentre en proceso de formalización dentro de los organigramas:



Dentro de los aspectos que se llama la atención, es que en ocasiones se parte de que la participación de las mujeres o el liderazgo de las mismas en otras áreas van a suponer un beneficio o una fortaleza para las temáticas que se relacionan directamente con el género.

Los estereotipos y la discriminación son los obstáculos más comunes que se deben enfrentar a la hora de trabajar para la creación de instancias de género, principalmente ante las autoridades rectoras, en ocasiones se parte de que contar con normativa ya es suficiente acción afirmativa para con la desigualdad de género.

3. Acciones para la modernización de instancias de género

Las coincidencias principales a la hora de realizar procesos de modernización de las instancias de género se centraron principalmente en:

- Investigación
- Equipo de y para el trabajo
- Estructura organizativa
- Estereotipos y discriminación
- Plan para la modernización
- Liderazgos de mujeres
- Alianzas

Existen similitudes en las acciones que se trabajaron para la creación como por ejemplo ya no se habla o menciona que el plan para la modernización debe ser sometido necesariamente a una instancia superior, sino se plantea en términos de pasos a seguir a lo interno del grupo que participa

en Equality, tampoco se señaló la abogacía como acción específica y las alianzas se plantearon de forma general y no diferenciada (instancias superiores, otras alianzas).

En esa línea es importante identificar que al igual que las acciones estratégicas para la creación de instancias, las alianzas siguen siendo consideradas como la mayor oportunidad y los estereotipos el mayor obstáculo.

Las estructuras organizativas juegan un papel fundamental para la modernización, en este sentido tanto como oportunidad, como amenaza, pues se considera en 9 de las instancias como rígidas a la hora de promover los cambios.

Cuadro 2: Estrategias para la modernización de las instancias de género				
Acciones	Oportunidad	Amenaza	No aplica	No sabe/NR
Investigación	9	3	1	3
Equipo de y para el trabajo	11	6	1	3
Estructura organizativa	11	9	2	1
Estereotipos y discriminación	4	9	1	5
Plan para la modernización	5	7	2	2
Liderazgos de mujeres	7	3	0	5
Alianzas	12	4	1	1

Pocas instancias cuentan además con planes para la modernización de sus instancias y en ocasiones abrir estos espacios pueden resultar amenazantes para el trabajo que se realiza. En estas estrategias se consideran más oportunidades los liderazgos de mujeres, llama la atención también el alto número de universidades (5) que no brinda valoración sobre los estereotipos y discriminaciones de las que son objeto, más cuando es conocido la injerencia del sistema patriarcal en la cultura.

4. Logros

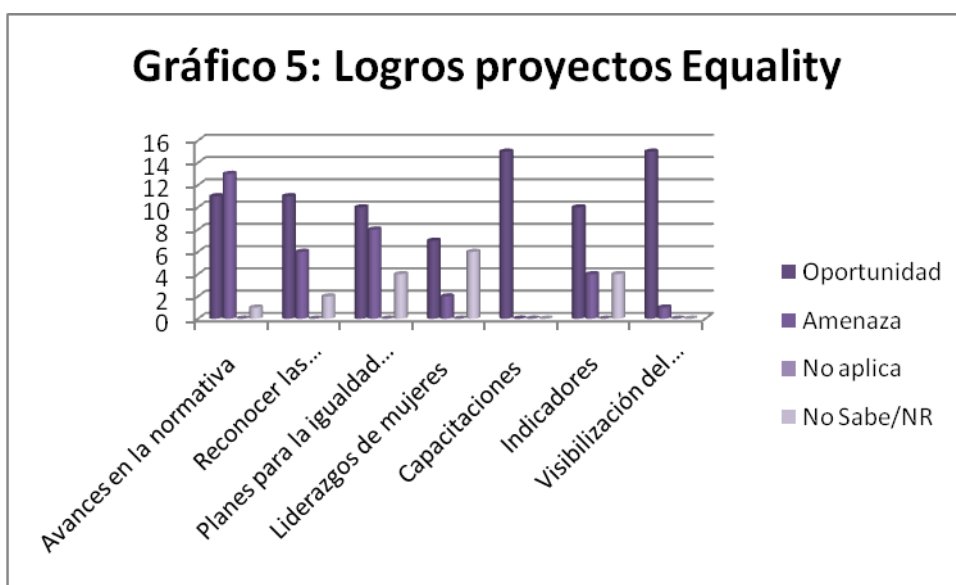
Se realizó una clasificación de los avances reportados a partir de la incorporación de las diferentes universidades en el proyecto Equality para identificar semejanzas o diferencias, por lo que se evaluará el significa que tuvieron las acciones en a) avances en la normativa; b) reconocimiento de las dificultades; c) planes para la igualdad de género; d) liderazgos de mujeres; e) Capacitaciones recibidas o impartidas; f) Indicadores; g) Visibilización del trabajo realizado.

Las capacitaciones que se brindaron o recibieron fueron valoradas como uno de los logros más comunes en los que las universidades coincidieron, señalaron que no solo era un logro a lo interno del equipo que participaba en Equality sino que funcionaba como herramienta para acercar a otras personas en la temática.

La visibilización del trabajo que se ejecuta con el proyecto Equality y la trayectoria del mismo a nivel internacional ha inclinado la balanza positivamente para encontrar alianzas dentro y fuera de las universidades para erradicar la desigualdad de género de los centros de estudio.

Cuadro 3: Logros del proyecto Equality				
Acciones	Oportunidad	Amenaza	No aplica	No Sabe/NR
Avances en la normativa	11	13	0	1
Reconocer las dificultades	11	6	0	2
Planes para la igualdad de género	10	8	0	4
Liderazgos de mujeres	7	2	0	6
Capacitaciones	15	0	0	0
Indicadores	10	4	0	4
Visibilización del trabajo realizado	15	1	0	0

En gráfico para mejor comprensión:



Llama la atención que para la modernización de las instancias de género, los liderazgos de mujeres recaen en nivel de importancia y solo el 46% de las universidades contemplan como una oportunidad contar con ellos, alrededor del 40% prefirió no referirse al respecto.

5. Acciones para encontrar alianzas.

Entre las diferentes acciones para encontrar alianzas, las coincidencias fueron bastantes y en ese sentido, se puede ver el siguiente cuadro:

Estrategias para conseguir alianzas

Acciones	Oportunidades	amenazas	No aplica	No sabe/NR
Mapeos institucionales internos/externos	4	2	0	11
Reuniones	11	0	0	4
Avales institucionales, rectoría/normativa	9	3	0	0
Compromisos comunes	10	2	0	0

Entre las principales estrategias para conseguir alianzas se enfatizaron la importancia de reunirse con los actores claves y definir que una instancia era clave a partir de los compromisos comunes existentes.

Conclusiones finales

Antecedentes:

El hallazgo común es que la mayoría de las universidades han realizado tareas previas a participar en el proyecto Equality y realizar acciones dirigidas a la creación de instancias de género para erradicar la brecha de género, sin embargo son enfocadas únicamente en responsabilidades académicas o de investigación, en el caso de las universidades que se encuentran en proceso de modernización las responsabilidades académicas y de investigación ya son parte de sus áreas de trabajo.

La mejor estrategia y más eficiente para posicionar la temática y promover el compromiso por parte de autoridades son las investigaciones que funcionan como herramientas para evidenciar la desigualdad de género, los estereotipos y la discriminación que ha sido legitimada incluso por las autoridades rectoras.

Recursos Humanos y Organizativos:

Las personas que participan del proyecto Equality señalan que el principal obstáculo es la limitación de tiempo para dedicarse a la iniciativa o en términos presupuestarios, y que ante éste la mayor fortaleza ha sido la búsqueda de alianzas. Si bien es cierto podría pensarse que los estereotipos y discriminaciones son la causa de que el género dentro de las universidades se considere como algo no prioritario o amenazante para la relaciones de poder establecidas y por tanto, no se le dé los recursos para su desarrollo. Sin embargo, las personas que cuestionaron el instrumento por universidad no lo asumen o manifiestan de esta manera, y más bien otorgan este obstáculo a cuestiones meramente administrativas y de distribución de jornada o recargo de labores.

Alianzas y Visibilización:

Las alianzas se interesan principalmente en posibilidades para integrar la red o participar de proyectos regionales que ofrece Equality y sumarse a las diferentes propuestas para construir un mundo más igualitario. Uno de los aspectos que permitió definir quién era o no una posible alianza

tuvo como requisito: 1. Contar con instancia de género y 2. Disponibilidad para brindar datos o para generarlos.

Visibilizar el trabajo realizado, es la llave que abre las puertas en otras dependencias de las universidades, pues al final muchas de las decisiones se pueden llevar a cabo si existe voluntad política favorable.

Las labores de visibilización y de búsqueda de alianzas van de la mano para mejorar el apoyo al trabajo que se realiza.

Avances en la Normativa

Existen pocas opciones para modificar o crear normativa a lo interno de las universidades y cuando la normativa es parte ya de las instancias de educación superior se utilizan como amenaza para no realizar otras iniciativas o lo consideran suficiente, aunque las mismas no se materialicen.

La recomendación más significativa, propone que la lucha para disminuir las brechas de género en las casas de educación superior no puede darse de forma independiente, sino que debe acompañarse de otros procesos como la democratización de la educación.

Para finalizar, se debe decir que el principal reto que enfrentan las instancias de género tienen que ver con el presupuesto y el recargo de labores para las personas interesadas en colaborar con acciones en la temática; el patriarcado ha permeado las estructuras incluso de las universidades, siendo una amenaza cualquier avance que se requiere para el cambio cultural y el reconocimiento de la desigualdad de nuestra sociedad.

Costa Rica, 2013