



Estudio comparativo universidades

Oficina de Equidad de Género
Instituto Tecnológico de Costa Rica
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.

Contenido

1. Introducción.....
2. Reseña Proyecto Equality.....
a. Objetivos del proyecto <i>Equality</i>
General:.....
Específicos:.....
b. Instituciones Socias.....
3. Justificación Estudio Comparativo
4. Objetivos Estudio Comparativo
a. Objetivo general:.....
b. Objetivos Específicos:.....
5. Marco Teórico Estudio Comparativo
Normativa Internacional.....
a) <i>Género e igualdad en la educación superior:</i>
b) <i>Prevención de la violencia en el ámbito universitario</i>
c) <i>Principio de no discriminación y el acceso a la educación</i>
d) <i>Igualdad de género en el trabajo</i>
6. Metodología Estudio Comparativo	
a. Descripción de las instancias participantes en el proyecto:.....
b. Descripción de los Instrumentos.....
c. Metodología para la recopilación de la información.....
7. Análisis de los resultados.
a. Perfil de las Universidades.....
1. <i>Datos de acuerdo con el tipo de Universidad</i>
2. <i>Estructura Universitaria</i>
3. <i>Principales líneas de investigación</i>
b. Contexto Administrativo y Jurídico Nacional en materia de Género.....
1. <i>Instrumentos internacionales para promover la igualdad de género</i>
2. <i>Normativa Jurídica nacional en materia de género</i>
3. <i>Estructura Administrativa Nacional</i>
c. Sistemas de indicadores.....
d. Participación de la Sociedad Civil.....
e. Marco Normativo Universitario.....
f. Unidades de Equidad de género.....
g. Centros o estudios especializados en estudios de la mujer.....
h. Programas académicos en género.....
i. Comisión universitaria de género.....

8. Identificación de Buenas Prácticas	
9. Conclusiones.....	
10. Recomendaciones.....	
11. Bibliografía.....	
12. Material de referencia.....	
ANEXOS	

1. Introducción

El presente estudio comparativo es parte de los productos del proyecto *Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas y Europeas*, nombre abreviado, *Equality*. Se enmarca dentro de los programas ALFA III de la Unión Europea orientados a fortalecer la cooperación en el campo de la educación universitaria.

Tiene como objetivo principal conocer las iniciativas, en el tema de género, que han realizado las universidades, tanto de la región latinoamericana como europea. La estrategia ha sido sistematizar la información suministrada por veintitrés instituciones socias del proyecto *Equality* y sesenta universidades invitadas (denominadas *no socias*), para un total de ochenta y tres instituciones de educación superior. La información se logró recopilar mediante la aplicación de dos instrumentos diseñados por las universidades socias en la primera reunión de coordinación realizada en Cartago, Costa Rica en marzo 2012.

El estudio indagó sobre las normativas nacionales e institucionales progresivas y novedosas que han gestado en pro de la igualdad de género, las alianzas estratégicas que las universidades han afianzado con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para realizar proyectos, las acciones afirmativas que los países han ejecutado para asegurarse que las mujeres tengan igualdad de acceso a proyectos, puestos, beneficios, etc. que los hombres, las líneas de investigación principales de las universidades, oferta académica en materia de género, entre otros. Cada uno de los apartados tiene como fin identificar buenas prácticas y posibles áreas susceptibles de mejora en el funcionamiento de las unidades de género institucionales

Además, se indagó sobre las características de las instancias universitarias específicas para apoyar y gestionar acciones en pro de la erradicación de la discriminación hacia las mujeres dentro de la estructura universitaria, como lo son los Centros de Estudios o Unidades de Género, para conocer su estructura, principales acciones, proyecciones, oferta académica, desafíos y logros. Este apartado, permitió conocer cuáles son las estrategias que las universidades han utilizado para abordar el tema de género y concretar acciones en pro de la reducción de las brechas.

Se espera que ésta sistematización facilite a las instituciones de educación superior que se encuentran en proceso de incorporación del tema de género dentro de las agendas conocer y aprender de las experiencias que han tenido otras universidades, adaptarlas a su contexto e implementarlas según sus necesidades específicas. Asimismo, pretende convertirse en un documento de referencia para otras instancias de educación que deseen incorporar el tema de género en su quehacer universitario.

Finalmente, este estudio pretende inventariar algunas de las universidades no socias del proyecto *Equality* que han investigado, capacitado y promovido el tema de igualdad de género, para invitarlas a integrar una red interuniversitaria que analice y posicione el tema de la discriminación hacia las mujeres en la agenda, tanto dentro de las universidades como a nivel nacional. Fortaleciéndose del intercambio de experiencias y avances.

2. Reseña Proyecto Equality

El Foro Económico Mundial en varias ocasiones ha llamado la atención sobre la necesidad de realizar esfuerzos para promover la igualdad de género, favoreciendo así, el reconocimiento de los derechos de las mujeres y garantizarles igualdad de oportunidades. Además, ha señalado que aunque sí bien es cierto, el acceso a la educación superior debería implicar más y mejores oportunidades, en el caso de las mujeres el acceso a la formación universitaria no necesariamente ha impactado positivamente en sus vidas.

En los últimos 40 años, las mujeres han incrementado el porcentaje de ingreso a las universidades e inclusive en algunos casos superan a la matrícula masculina, pero las agudas brechas salariales entre

hombres y mujeres persisten e inclusive se acrecientan dependiendo del sector; las posibilidades que tiene para acceder a puestos de toma de decisión son reducidas y se mantiene una clara segregación por sexo en áreas del conocimiento y ocupacional, persiste una participación reducida de las mujeres en espacios como la ciencia y la tecnología. En este contexto es dónde se enmarca el proyecto para el Fortalecimiento del liderazgo femenino en Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas y Europeas, *Equality*. Iniciativa financiada por la Unión Europea pretende promover un cambio cultural y establecer un punto de referencia en el ámbito de la promoción efectiva de la igualdad de género en la academia, la investigación, la extensión y el mercado laboral. Es así como, *Equality*, pretende incidir en el ámbito de la educación superior; tanto en el nivel de enseñanza como en la gestión operativa. Mediante la investigación, la capacitación, la construcción de alianzas estratégicas y el desarrollo de herramientas metodológicas.

Equality, cree en la correlación que existe entre las brechas de un país y su desarrollo humano. Además, el proyecto considera que al ser las mujeres, la mitad del talento en el mundo, deben contar los recursos y estrategias necesarias para potenciar su talento, a través de diversas estrategias en educación, generación de oportunidades, incentivos, entre otras.

a. Objetivos del proyecto Equality

General:

Fortalecer el potencial de las Universidades de Educación Superior de América Latina promoviendo la igualdad de género y contribuyendo hacia un incremento en la visibilización y participación de las mujeres en la ciencia, la academia y en el mercado laboral con el fin de generar un efecto económico positivo de la integración del talento femenino en la economía nacional a largo plazo.

Específicos:

- i. Modernizar las prácticas de gestión de las Instituciones de Educación Superior 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.
- ii. Fortalecer las capacidades de las universidades a través de la creación de una Red Regional para el liderazgo de las mujeres líderes como una plataforma sostenible para apoyar los esfuerzos por la equidad de género y promover los intereses de las mujeres en la ciencia y la academia con especial atención realizando actividades que beneficien a los grupos vulnerables y socialmente excluidos.

b. Instituciones Socias

El proyecto está integrado por un consorcio con representación de Instituciones de Educación Superior (IES) Latinoamericanas y Europeas. Se incorporó una Universidad de cada uno de los países elegibles de la convocatoria de referencia de la Comisión Europea.

La selección se realizó considerando la experiencia generada por algunas instituciones como las necesidades existentes por parte de otras IES que han tenido pocos avances en materia de igualdad de género, de manera que, éstas últimas se beneficien de las acciones que las universidades ya han realizado en dicha temática.

Por otra parte, las IES europeas participantes han demostrado a lo largo de los años experiencia en impulsar políticas y estrategias para fortalecer la igualdad de género, así como un compromiso de colaboración para con América Latina.

En resumen, las IES socias del proyecto Equality son las siguientes:

- I. **Argentina:** Universidad Nacional del Rosario

2. **Austria:** FH Joanneum, Applied Science University
3. **Bolivia:** Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier De Chuquisaca
4. **Brasil:** Universidades do Estado de Santa Catarina
5. **Chile:** Universidad de Chile
6. **Colombia:** Universidad del Rosario
7. **Costa Rica:** Instituto Tecnológico de Costa Rica
8. **Cuba:** Universidad de Pinar del Río
9. **Ecuador:** Universidad Central del Ecuador
10. **El Salvador:** Universidad de El Salvador
11. **España:** Universidad de Alicante
12. **España:** Universitat Rovira i Virgili
13. **Francia:** Université Michel de Montaigne
14. **Guatemala:** Universidad del Valle
15. **Honduras:** Universidad Nacional Autónoma de Honduras
16. **México:** Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
17. **Nicaragua:** Universidad Nacional Autónoma de León, Nicaragua
18. **Panamá:** Universidad de Panamá
19. **Paraguay:** Universidad Nacional Autónoma del Este
20. **Perú:** Pontificia Universidad Católica del Perú
21. **Suecia:** Universidad de Gotemburgo
22. **Uruguay:** Universidad de la República de Uruguay
23. **Venezuela:** Universidad Simón Bolívar

3. Justificación Estudio Comparativo

El estudio comparativo se enmarca dentro del paquete de trabajo uno (PT1) del proyecto *Fortalecimiento del liderazgo femenino en Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas y Europeas*, nombre abreviado, *Equality*.

Tiene como objetivo analizar y sistematizar los avances, lecciones aprendidas y buenas prácticas que se han venido realizando para promover igualdad de género en las instituciones de educación superior en América Latina y Europa. Adicionalmente, inventariar los recursos existentes para facilitar el intercambio y fortalecimiento entre universidades.

Se han realizado diversas acciones en las últimas décadas para lograr la igualdad entre géneros en distintos niveles. Sin embargo, aunque el acceso de las mujeres a la educación superior en muchos países ha aumentado, esto no necesariamente ha implicado más y mejores condiciones laborales y/o económicas para ellas, ya que persisten por ejemplo, agudas brechas salariales y serias limitaciones para que ellas puedan acceder a puestos de toma de decisión.

En este contexto, éste estudio pretende analizar los progresos en materia normativa tanto a nivel nacional como universitaria, identificar las prácticas adoptadas por instituciones de educación superior para promover el ingreso de mujeres en áreas tradicionalmente consideradas masculinas (principalmente ciencia y tecnología), así como, determinar las iniciativas de capacitación y formación que ofrecen las universidades en materia de género.

También se busca determinar las estrategias desarrolladas para promover el liderazgo femenino y el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión e identificar ejes de trabajo entre las Organizaciones de Sociedad Civil y las IES.

Esta revisión exhaustiva y análisis permitirá establecer cuáles han sido las buenas prácticas y evidenciar la viabilidad de que éstas últimas puedan ser replicadas en otros contextos universitarios y políticos, logrando así el objetivo principal del proyecto que es lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los resultados se convertirán así, en un insumo fundamental en dos vías: primero favorecerán la construcción de los planes de trabajo por país para la ejecución de los paquetes de trabajo restantes del proyecto *Equality* y segundo permitirán la construcción de una agenda regional de los pendientes en materia de igualdad de género.

4. Objetivos Estudio Comparativo

a. Objetivo general:

Realizar un análisis a profundidad y estudio comparativo de las estrategias realizadas por instituciones de Educación Superior (IES) Latinoamericanas y Europeas para lograr la igualdad de género y el liderazgo femenino.

b. Objetivos Específicos:

1. Identificar déficits, marcos legislativos, tendencias y buenas prácticas realizadas por las instituciones de educación superior.
2. Incorporar al menos 120 instituciones de Educación Superior latinoamericanas y europeas no socias del proyecto *Equality* al estudio comparativo.
3. Fortalecer las capacidades de las IES en la creación de redes, para apoyar los esfuerzos de equidad de género y promover los intereses de las mujeres en la ciencia, la academia y el mercado laboral.

5. Marco Teórico Estudio Comparativo

Las acciones que *Equality* está promoviendo a nivel latinoamericano están sustentadas en un marco internacional que la mayoría de los Estados Latinoamericanos han suscrito. Este marco promueve acciones en cuatro áreas fundamentales, de interés en las universidades:

- Género e igualdad en la educación superior
- Prevención de la violencia en el ámbito universitario
- Principio de no discriminación y el acceso a la educación
- Igualdad de género en el trabajo

Cada una de estas, son un marco de acción ya sea para modernizar o impulsar instancias especialidad de género dentro de las Universidades.

En el caso de las universidades, resulta evidente que las mujeres todavía participan en menor proporción que los hombres en la toma de decisiones y en algunas de las áreas del conocimiento.

A continuación se detallan la normativa internacional y nacional que promueven la conformación de espacios que velen por mejorar las condiciones en las que las mujeres se desenvuelven y participan de los espacios universitarios (como estudiantes, funcionarias y docentes) que en definitiva aportarán a la construcción de universidades más justas e igualitarias y donde se benefician a todas las personas, independiente de las características personales que tengan.

Normativa Internacional

Se han realizado esfuerzos por parte de los organismos internacionales para incidir en los estados a nivel global en materia de igualdad de género. Desde 1975, cuando a nivel internacional se inician las discusiones sobre la situación de la mujer y las convenciones internacionales en la materia, se ha aumentado el conocimiento mundial sobre la situación de inequidad y se han venido realizando medidas para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Los adelantos han venido de aquellos países que han contribuido con la educación de la mujer; por lo tanto es necesario insertar la discusión sobre la equidad e igualdad de género dentro del cuestionamiento sobre la participación plena de la mujer y de todas las personas de esta sociedad, en todos los ámbitos de la vida. Además existe un llamado en particular a las instituciones académicas para cumplir con lo acordado a nivel internacional, en específico aquello referente a:

a. Género e igualdad en la educación superior:

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en 1995 y ratificada por Costa Rica, señala que:

Es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer (Beijing, 1995)

Tomando como referencia lo anterior, se puede destacar que existe un vínculo directo entre la norma internacional y la creación y sostenibilidad de unidades en las universidades.

Por otra parte la Plataforma de Acción de Beijing insta a incluir los elementos que van desde el plano privado, hasta el plano de todos los espacios de la vida pública, considerando:

La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia (Beijing, 1995)

En vista de que el sistema patriarcal ha permeado todas las áreas y que sigue existiendo, *un sesgo de género en los programas de estudio y el material didáctico y rara vez se atiende a las necesidades especiales de las niñas y las mujeres*" (Beijing, 1995) que contribuye a fomentar los estigmas de género y los roles tradicionales de la mujer y del hombre, privando la oportunidad de participar a las mujeres en condiciones de igualdad en todos los procesos educativos incluyendo la educación superior. En este sentido, el proyecto *Equality* no solo promueve la creación de la unidad sino también influenciar el plano política con un plan de género.

Actualmente, sigue existiendo una limitada participación de las mujeres en las carreras tradicionalmente masculinas por lo que se requiere acciones afirmativas y políticas institucionales, que promuevan la igualdad, no sólo a nivel educativo sino también a nivel profesional, por lo que para hacerle frente a la desigualdad de acceso a la enseñanza se debe como bien señala la Plataforma de Acción de Beijing:

... promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres (Beijing, 1995)

Cuando se habla de acceso, no sólo se debe contemplar la matrícula sino también velar porque el ambiente institucional y universitario sea favorable para promover la igualdad de género dentro de la misma, en ese sentido es necesaria la "participación igualitaria de la mujer en la administración y la adopción de políticas y decisiones en materia de educación;" (Beijing, 1995)

Como un mecanismo para incorporar la perspectiva de igualdad de género es necesario: *Elaborar políticas y programas para fomentar la participación de la mujer en todos los programas de aprendizaje*" (Beijing, 1995). De igual manera, se requiere apoyar la diversidad que representa todas las condiciones humanas del país, considerando de esta manera el quehacer desde la visión de derechos humanos que incluya a diversas poblaciones como: indígenas, afrodescendientes, sexualmente diversas, personas de todas las edades, de todas las condiciones socio-económicas, sin importar su estado civil, credo o creencias personales. Se requiere reconocer un enfoque multicultural y de género en la realización de acciones dentro de las universidades y de las tareas de extensión hacia la comunidad nacional.

b. Prevención de la violencia en el ámbito universitario

Como bien lo señala, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará (1995), se entenderá la violencia contra la mujer como: *cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.* (Artículo 1)

El derecho a vivir una libre de violencia contiene a su vez "el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación" (Belem do Pará, 1995) en ese sentido, las universidades no se escapan de prácticas violentas contra las mujeres o hacia grupos poblaciones que se consideran "minoritarios" o en condiciones de vulnerabilidad por ser no-hegemónicas desde una perspectiva tradicional, por lo que en el ámbito de la enseñanza y como mecanismo para modificar esas conductas sociales, se requiere de un compromiso para erradicar el imaginario social sobre la inferioridad de la mujer en relación con el hombre, así como otras formas de exclusión social.

En este sentido la Plataforma de Acción de Beijing insta a:

Crear mecanismos institucionales, o reforzar los existentes, a fin de que las mujeres y las niñas puedan dar parte de los actos de violencia cometidos contra ellas e interponer denuncias al respecto en condiciones de seguridad y confidencialidad, y sin temor a castigos o represalias (Beijing, 1995)

Así como:

Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos (Beijing, 1995)

Según lo anterior, se deben desarrollar programas encaminados a generar conciencia sobre los actos de violencia que se realizan dentro de la práctica educativa, tales como el hostigamiento sexual, el acoso laboral, el maltrato estudiantil y el *bullying*, entre otros.

Desde la Convención Belem do Pará de 1995, se propone incluir en la legislación interna de las instituciones normas penales, civiles y administrativas, que sean pertinentes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar por tanto, las medidas administrativas apropiadas para cada caso, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; con la intención de modificar los patrones socioculturales de conducta que atenten contra la garantía de los derechos humanos, para ello se propone incluir:

...el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerbaban la violencia contra la mujer; (...) suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados; (...) fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda (Belem do Pará, 1995)

c. Principio de no discriminación y el acceso a la educación

A nivel internacional, se ha impulsado el principio de no discriminación como un eje fundamental para el desarrollo. La convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres CEDAW, ratificada por el estado costarricense, define la discriminación como:

... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, art. 1)

Según la Plataforma de Acción (1995) menciona que: *Garantizar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación y la atención de salud y promover la salud sexual y reproductiva de la mujer y su educación*; es un mandato importante adquirido por el estado para luchar contra la discriminación.

En esta misma línea se aclara la acción social que contemple la materia de igualdad de género, considerando el mandato de:

Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena; (Beijing, 2005)

Se reconoce también, cuando se habla de perspectiva de género en las labores de las universidades que:

Muchas mujeres enfrentan barreras específicas que obedecen a diversos factores, además de su sexo. A menudo esos factores aíslan o marginan a la mujer y llevan, entre otras cosas, a la negación de sus derechos humanos y a su falta de acceso, o a la negación de su acceso, a la educación y la formación profesional (Beijing, 2005)

Por ello, parte del interés del proyecto *Equality* es crear entornos educacionales y sociales en el que se dé pie a la igualdad entre los sexos, respetando las particularidades de cada persona desde una perspectiva de derechos humanos, como bien lo señalan las convenciones internacionales. Al mismo tiempo se ha ratificado un compromiso para que aumente la proporción de mujeres que participen en la elaboración de políticas y toma de decisiones que habitualmente están a cargo de los hombres.

De igual manera, se insta a la vigilancia continua de condiciones equitativas e igualitarias en el empleo y la docencia para repudiar cualquier obstáculo contra el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En la CEDAW en su artículo 10, señala a los Estados partes en materia de educación:

- a. Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior; así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b. Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c. La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- d. Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e. Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
- f. La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g. Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h. Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Todas las anteriores acciones se refieren a actividades que deben de promover y gestionar en la agenda política universitaria no sólo por el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres sino porque fundamentan su constitución y permanencia dentro de la estructura universitaria.

d. Igualdad de género en el trabajo

En afán de contribuir a la reducción de la pobreza y a la feminización de la misma es necesario:

Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos (Beijing, 1995)

De igual manera, se reconoce ya a nivel internacional que la lucha contra la pobreza debe considerar amplia y profundamente a las mujeres, en vista de lo anterior; es necesario propiciar las condiciones laborales.

Se promueve como una acción dentro de la Plataforma de Beijing, 1995: *Elaborar medios teóricos y metodológicos para incorporar perspectivas de género en todos los aspectos de la formulación de políticas económicas, incluso la planificación y los programas de ajuste estructural*” como una herramienta que se puede trabajar desde las universidades.

Por lo tanto y como bien lo señalan en la Plataforma de acción de Beijing y su declaratoria:

Es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollos efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer (Beijing, 1995: 3)

En el trabajo remunerado, incluso dentro de las universidades, existen dificultades para que las mujeres pueden desarrollar todo su potencial, existe muy frecuentemente mujeres en los niveles administrativos inferiores y la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo. Aunado a eso, el hostigamiento sexual, es una práctica cotidiana que atenta contra la dignidad de las trabajadoras y afecta el entorno laboral de las mujeres, que además son las que históricamente han sido objeto de estas formas de violencia.

Por tanto, desde las universidades es necesario: *Fomentar políticas y medidas que tengan en cuenta el género a fin de crear las condiciones para que la mujer pueda participar en un pie de igualdad con el hombre en los campos técnico, administrativo y empresaria*” (Beijing, 1995)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene dos convenios de suma importancia para el fomento de la igualdad de género en los espacios laborales, el Convenio 100 que hace referencia a la igualdad de las remuneraciones, donde señala que tanto hombres como mujeres deben percibir el mismo salario, cuando realizan las mismas tareas. De igual manera se encuentra el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo, en el que hace referencia a *promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. En ambos convenios se hace referencia a tomar las medidas necesarias para velar por el cumplimiento de estos convenios en el empleo y la docencia.*

La OIT (2007) declara que el objetivo principal de la política contra la discriminación para este organismo lo constituye la igualdad de género, ya que a pesar de los avances en esta materia, actualmente falta mucho por avanzar en la igualdad de oportunidades donde las mujeres logren acceder a un trabajo *decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad* (pág. 2). En este reporte se afirma que las mujeres constituyen el grupo más amplio que es objeto de la discriminación, lo que se complica mucho más cuando se toman en consideración otras variables o factores locales o globales.

En un informe que presenta la OIT a la ONU en el 2005 la OIT destaca particularmente la insuficiencia que existe en materia de igualdad de género, cuando se consideran tres indicadores el *techo de cristal* (el número de mujeres que ocupan puestos directivos), el nivel de la brecha salarial entre los sexos y la importancia del *piso pegajoso* (el número de mujeres que están en los empleos menos remunerados):

Mientras más altos los cargos que se examinen en una organización o empresa, más se pone de manifiesto la desigualdad entre los sexos (...)...en los sectores predominantemente femeninos en los que hay más mujeres en puestos de dirección, un número desproporcionado de hombres accede a puestos de alta dirección y, en las profesiones normalmente reservadas a los hombres, es raro encontrar a mujeres en puestos de dirección (OIT, 2005, pág. 18).

Este marco es lo que justifica las acciones que el proyecto de *Equality* promueve: la institucionalidad del género con alguna instancia; un plan de género; un proceso de formación no solo dentro de la Universidad sino también con instancias aliadas externamente y el posicionamiento político.

6. Metodología Estudio Comparativo

a. Descripción de las instancias participantes en el proyecto:

Las instancias contempla representación de los 22 países que forman parte del estudio comparativo: Argentina, Austria, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Francia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Suecia, Uruguay y Venezuela.

En total son ochenta y tres universidades, diecisiete europeas y sesenta y seis latinoamericanas, contemplando tanto instituciones públicas como privadas.

El proceso de selección de la muestra implicó que las instituciones socias contactaran al menos cuatro universidades de su país, para invitarlas a participar en el estudio, con el objetivo de contar con una muestra representativa a nivel nacional y luego regional. Cabe destacar que el proceso de identificar y convocar instituciones no asociadas al proyecto, requirió que las socias que no tenían una red local realizaran el ejercicio de identificar cuáles de las universidades de su país han tenido avances significativos para lograr la igualdad de género y contactarlas. Este factor, será clave en la construcción y fortalecimiento de una red interuniversitaria regional.

Se elaboraron criterios específicos para seleccionar a las universidades no socias del proyecto para participar en el estudio. Dentro de los que contemplaban aspectos (ver anexo 4) : como *la existencia de una oficina administrativa* que promueva la equidad de género, este aspecto era especialmente importante en los casos en las que las universidades socias no tuvieran oficina administrativa de género. Además se buscaban representación de *instancias públicas, privadas y confesionales religiosas*, por lo que se sugería a las socias identificar dentro de su país universidades que cumplieran con estos requisitos. Adicionalmente, se solicitó a las socias invitar a universidades que hubieran realizado avances en políticas o reglamentos para promover la igualdad de género, así como, que tuviera programas de extensión docente, investigación y/o hubieran realizado publicaciones con enfoque de género.

Es importante señalar que en algunos países la respuesta por parte de las universidades a la solicitud de completar el instrumento fue escasa o nula. Sin duda, esta situación tuvo implicaciones tanto el tiempo como en la cantidad de universidades que se lograron incorporar al estudio. Además, podría evidenciar que temas relacionados con la igualdad de género no son considerados prioridades para algunas universidades.

En resumen, el estudio cuenta con la participación de:

PAÍS	INSTITUCIÓN
Argentina	Universidad Nacional de Cuyo
	Universidad Nacional de Rosario
Austria	Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg
	Universidad FH JOANNEUM Gesellschaft
Bolivia	Universidad Mayor de San Andrés
	Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno
	Universidad Autónoma Tomás Frías
	Universidad Mayor, Real y Pontífica San Francisco Xavier de Chuquisaca
Brasil	Universidad do Extremo Sul Catarinense
	Universidad Estatal Paulista
	Universidad Federal do Paraná
	Universidad do Estado de Santa Catarina
Chile	Universidad de Playa Ancha
	Universidad de Concepción
	Universidad de Chile
Costa Rica	Universidad de Costa Rica
	Universidad Nacional de Costa Rica
	Universidad Estatal a Distancia
	Universidad de Ciencia y Tecnología
	Instituto Tecnológico de Costa Rica
Colombia	Universidad Nacional de Colombia
	Universidad del Norte
	Corporación Universitaria Minuto de Dios
	Pontificia Universidad Javeriana
	Universidad del Rosario
Cuba	Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos
	Universidad Isla de la Juventud
	Universidad Central Marta Abreu de las Villas
	Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca"
Ecuador	Universidad Central del Ecuador
El Salvador	Universidad Tecnológica de El Salvador
	Universidad Luterana Salvadoreña
	Universidad Politécnica de El Salvador
	Universidad de El Salvador

PAÍS	INSTITUCIÓN
España/Alicante	Universidad Jaume I De Castelló
	Universidad de Cantabria
	Universidad Miguel Hernández De Elche
	Universidad de Murcia
	Universidad de Alicante
España/Rovira	Universidad de Coruña
	Universidad de Vic
	Universidad de Salamanca
	Universidad Autónoma de Barcelona
	Universitat Rovira i Virgili
Francia	Universitat Paris I Panthéon- Sorbonne
	Universitat Paris 8 Vincennes Saint Denis
	Universitat Bretagne Occidentale
	Universitat Bordeaux 3 Michel de Montaigne
Guatemala	Universidad Panamericana de Guatemala
	Universidad Galileo
	Universidad de San Carlos de Guatemala
	Universidad del Valle de Guatemala
Honduras	Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora Reina de la Paz
	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
	Universidad Tecnológica Centroamericana
	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
México	Universidad de Monterrey
	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Nicaragua	Universidad Centroamericana
	Universidad Evangélica Nicaragüense Martín Luther King Jr
	Universidad Politécnica de Nicaragua
	Universidad de las regiones autónomas de la costa caribe Nicaragüense
	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Panamá	Universidad de Panamá
Paraguay	Universidad Nacional de Pilar
	Universidad Nacional de Asunción
	Universidad Nacional de Itapú
	Universidad Nacional del Este

PAÍS	INSTITUCIÓN
Perú	Universidad Católica de Santa María
	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
	Universidad Peruana Cayetano Heredia
	Universidad del Pacífico
	Pontificia Universidad Católica del Perú
Suecia	Universidad de Gotemburgo
Uruguay	Universidad ORT Uruguay
	Universidad de la Empresa
	Universidad de la República del Uruguay
Venezuela	Universidad Metropolitana
	Universidad Católica Andrés Bello
	Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
	Universidad Central de Venezuela
	Universidad de los Andes
	Universidad Experimental Simón Bolívar

b. Descripción de los Instrumentos

En una fase preliminar la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica, coordinadora general científica, elaboró una propuesta de instrumentos para la recopilación de la información que fue analizada y validada por el consorcio de Equality en el encuentro que se realizó del 28 de febrero al 2 de marzo en San José, Costa Rica. Las recomendaciones y cambios planteados fueron incorporados y dieron por resultado dos instrumentos (ver anexos 5 y 6)

El primero (denominado *Instrumento 1*) dirigido a las instancias socias del proyecto y el segundo (denominado *Instrumento 2*) a las instituciones no socias, ambos buscaban obtener información lo más detallada posible de los avances, déficits y buenas prácticas que en materia de género han venido realizando las Instituciones de Educación Superior en la región.

El *instrumento 1* contempla trece apartados:

- I. **Información básica de la universidad:** En este apartado se sistematiza datos como el nombre de la universidad, el tipo (pública, privada o confesional religiosa), perfil universitario (organigrama institucional) y las principales líneas de investigación de la institución.
- II. **Información contacto para el proyecto:** En este apartado se hace una ficha resumen de las personas que serán responsables de la recopilación de la información, así como de contactar a las universidades no socias.
- III. **Contexto jurídico:** Este apartado establece el contexto normativo del país en materia de género. Se busca identificar qué instrumentos internacionales tiene ratificado el país, si existen instituciones rectoras, acciones afirmativas y lineamientos nacionales para promover la participación en áreas como la ciencia y la tecnología.

- IV. **Sistema de indicadores:** Este apartado tiene como objetivo fundamental identificar si el país cuenta con observatorios de género, estadísticas de acuerdo con educación, empleo, violencia, salud, uso del tiempo, entre otros.
- V. **Mapeo sociedad civil:** En este apartado se identifican las organizaciones de la sociedad civil (ONGs) más significativas que existen en el país, se determinan sus principales líneas de acción y si existen alianzas con las instituciones de Educación Superior.
- VI. **Marco normativo universitario:** En este apartado indaga sobre las acciones que se han realizado a lo interno de las instituciones para obtener un campus libre de discriminación por género. Principalmente se identifica si existe una: política de igualdad de género, reglamento para la utilización del lenguaje inclusivo, oficina administrativa para promover la igualdad de género y si la igualdad de género es un eje transversal en la universidad.
- VII. **Oficina para la igualdad de género:** Este apartado profundiza en las características de las entidades encargadas dentro de la universidad para promover la igualdad de género, presupuestos, actividades, composición de las oficinas, entre otros aspectos.
- VIII. **DAFO de la Oficina de igualdad de género:** Análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las unidades para la igualdad de género.
- IX. **Institutos o Centro de estudios especializados en género:** En este apartado se indaga sobre las características y acciones que realizan los centros especializados en estudios de género dentro de las universidades.
- X. **Programas académicos en género:** Se profundiza sobre la existencia de programas académicos universitarios especializados en el tema de género, temas, porcentajes de matrícula, entre otros.
- XI. **Comisiones universitarias:** En algunas instituciones universitarias no existe una estructura académica específica encargada de promover la equidad de género sin embargo, existe una instancia constituida con representación de distintas áreas de la universidad, así que este apartado pretende indagar sobre las características de esa instancia: actividades, presupuestos, composición, entre otros.
- XII. **Metas para los próximos tres años:** Este apartado facilita la identificación de las iniciativas futuras que tiene programada la universidad en materia de género, así como las necesidades de capacitación detectadas.
- XIII. **Estadísticas Universitarias:** Este apartado buscaba identificar si las instituciones de educación superior cuentan con datos actualizados con respecto a la matrícula (de acuerdo carrera, año y sexo) y la composición administrativa (de acuerdo a grado académico, puesto y sexo)

El *instrumento 2* es una versión resumida del instrumento 1 y contempla únicamente ocho apartados: *Información básica de la universidad*, *Marco normativo universitario*, *Oficina para la igualdad de género*, *DAFO de la Oficina de igualdad de género*, *Centro de estudios especializados*, *Programas académicos*, *Comisiones universitarias* y *Estadísticas Universitarias*. Se decidió que las universidades invitadas no se les solicitarían completar cinco apartados (*Información del contacto*, *Contexto Jurídico*, *Sistema de Indicadores*, *Mapeo Sociedad Civil* y *Metas para los próximos tres años*), esto en virtud de que se duplicaría la información. Por ejemplo, en caso del apartado *Contexto Jurídico*, debería ser el mismo para todas las universidades de un país sin ninguna variación.

c. Metodología para la recopilación de la información

Instrumento 1:

El proceso de recopilación de la información se basó en el envío de paquetes de información, las instancias socias podían enviar en bloques la información del Instrumento 1 (ver cronograma anexo 5)

En paralelo se le solicitó a las 23 instancias socias que procedieran contactar a instituciones de educación superior en sus países y se les invitará a participar en el estudio. Una vez contactadas se les enviaría el instrumento 2 para el proceso de completar la información.

La distribución de los envíos de la información fue organizada de la siguiente manera:

Primera entrega: Apartados I, II, III y IV del Instrumento 1 y apartados I y II del Instrumento 2 de las 4 universidades no socias.

Segunda entrega: Apartados V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII y XIII del Instrumento 1

Tercera entrega: Apartados III, IV, V, VI, VII y VIII de los Instrumento 2

Instrumento 2:

La estrategia utilizada para completar el instrumento 2, requirió que las universidades socias en un primer momento realizaran contactos con instituciones de educación superior y les consultara sobre su posible interés en formar parte del estudio. Las socias enviaron fichas de identificación de las universidades que contestaron afirmativamente. Seguidamente, completaron el instrumento 2 e hicieron el envío para el respectivo análisis y sistematización.

7. Análisis de los resultados.

Este análisis se realizó con la información recopilada en 23 *instrumentos 1*, correspondientes a las instituciones de educación superior socias del proyecto *Equality*, resumido en 22 países (18 latinoamericanos y 4 Europeos), en el caso específico de España, está representada por dos universidades socias al proyecto. Adicionalmente, se analiza también la información de 60 *instrumentos 2* correspondientes a universidades invitadas a participar en el estudio, para un total de 83 universidades.

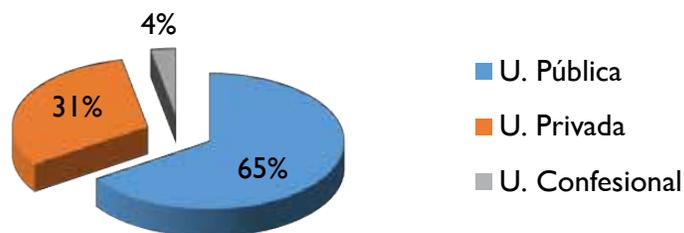
Aunque la proyección inicial era que cada una de las 23 socias identificara y facilitara la información de 4 universidades adicionales en su país, como se consignó anteriormente en algunos países la respuesta fue muy baja y únicamente se logró tener la representación de una universidad.

a. Perfil de las Universidades

1. Datos de acuerdo con el tipo de Universidad

De las 83 instituciones de educación el 65% son Universidades Públicas, un 31%, es decir, 26 universidades Privadas y finalmente un 4% Confesionales Religiosas (Pontificia Universidad Javariana, Universidad Católica Andrés Bello y Pontificia Universidad Católica del Perú), lo que se representa en el Gráfico 1.

Gráfico 1: EQUALITY. Tipo de Universidades socias y no socias que conforman la Red. Porcentaje. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

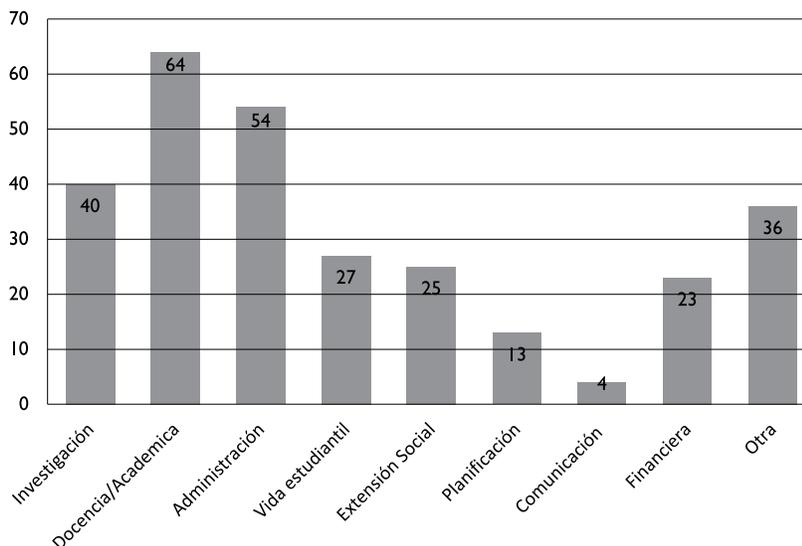
2. Estructura Universitaria

Las universidades presentan estructuras similares, aunque algunas denominan de manera diferente ciertas instancias. Por ejemplo, las vicerrectorías, en algunos casos como en el Instituto Tecnológico de México, la Universidad Mayor, Real y Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca de Bolivia y la Universidad Paraguay se denominan *direcciones* y en el caso de la Universidad Nacional de Rosario de Argentina, se les conoce como *secretarías*. Existen ocho universidades que tienen únicamente una vicerrectoría.

Con respecto a las Vicerrectorías de Docencia también llamadas Vicerrectorías Académicas o de Enseñanza, se tiene que el 77% de las universidades cuentan con ésta instancia. Por su parte, cuando se consulta sobre la existencia de la Vicerrectoría de Administración o Secretaría General, 54 de las universidades responden afirmativamente que representa un 65%. En el caso de las Vicerrectoría de Investigación, 40 de las universidades señalan contar con esta estructura universitaria, específicamente 48.19%.

Existen veintisiete instancias que cuentan con una Vicerrectoría de Vida Estudiantil o Bienestar Universitario. Además en el caso de las Vicerrectorías de Acción Social/ Extensión son 25 las universidades que reportan contar con esta estructura.

Gráfico 2: EQUALITY. Estructura Universitaria: Vicerrectorías. Socias y No Socias. Porcentaje. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

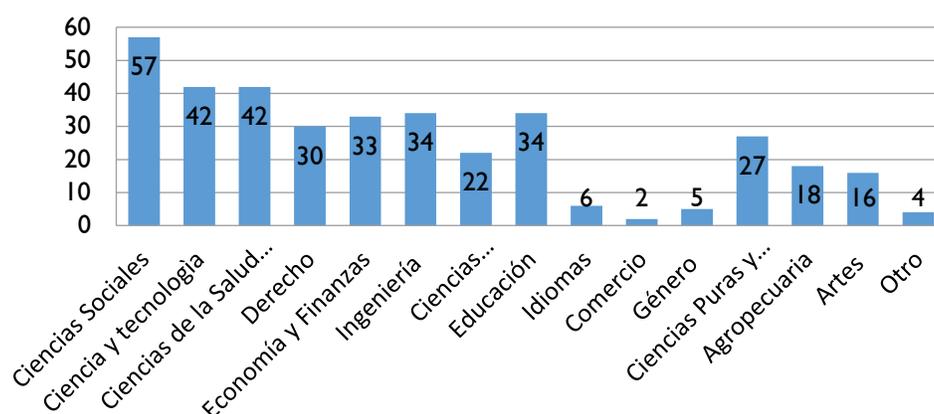
Es interesante ver que Instituciones como las españolas cuentan con una amplia gama de Vicerrectorías que abarcan distintas temáticas como por ejemplo: Relaciones Institucionales, Estudiantes y Empleo, Responsabilidad Social, entre otras.

En el caso de la socia de Suecia, se señala que posee una Vicerrectoría de Calidad encargadas de asegurar el nivel de la educación que se imparte, con el objetivo preservar la reputación de la universidad y su competitividad. En el caso de la Universidad de Rosario de Colombia también señala poseer una instancia de aseguramiento de la calidad, que además tiene a su cargo la planeación académica.

3. Principales líneas de investigación

Dentro de las principales líneas de investigación señaladas por las universidades destacan las Ciencias de Sociales con un 68% (57 universidades), Ciencias y Tecnología con un 50% (42 universidades), al igual que Ciencias de la salud, además, como se muestra en el Gráfico 3, Derecho, Economía y Finanzas, Educación e Ingeniería representan un importante porcentaje. Dentro del rango correspondiente a otro se encuentran temáticas como investigación con pueblos indígenas, atención a la diversidad, deporte, participación política, entre otros.

Gráfico 3: EQUALITY. Líneas de investigación. Socias y No Socias. Universidades. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Con la información del Gráfico anterior se comienza a vislumbrar como el tema de género en las Universidades participantes no es una línea de investigación importante ya que sólo 5 universidades lo consignaron como de relevancia dentro de sus investigaciones: Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense de Nicaragua, Pontificia Universidad Javariana de Colombia, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos de Cuba y la Universidad Paris 8 Vincennes Saint Denis de Francia. Como un dato interesante se tiene que la universidad Isla de la Juventud de Cuba consignan que realicen investigaciones para la evaluación de resultados de la labor de la mujer directiva.

b. Contexto Administrativo y Jurídico Nacional en materia de Género

El análisis de este apartado corresponde únicamente a la información suministrados en los instrumentos / de las socias del proyecto, esto porque se consideró que solicitarle ésta información a las universidades

no socias (*instrumento 2*), implicaba duplicar esfuerzos, al considerarse que el marco normativo nacional abarcará tanto a la universidad socia de *Equality* como la que no lo es.

Se pretende identificar con qué respaldo legal cuentan los países que conforman el estudio, esto es clave para la construcción de una agenda país, en la que se contemple realizar las gestiones pertinentes para que los países que tengan pendiente ratificar los principales instrumentos de protección de derechos humanos de las mujeres, puedan generar sinergias con las universidades para concretar el reconocimiento. Además, permite identificar qué iniciativas en materia de educación los países han posicionado para promover el ingreso y la permanencia de las mujeres en la educación.

Las diversas gestiones que se han venido impulsando desde proyecto *Equality* con las socias, están respaldadas en algunos de los instrumentos internacionales más importantes en pro de la no discriminación hacia las mujeres. A su vez, muchas de las iniciativas, realizadas por las socias, responden a un marco legal que las respalda y que tiene como fin último, ir reduciendo paulatinamente las brechas de género, hasta lograr eliminarlas.

1. Instrumentos internacionales para promover la igualdad de género

Se puede decir que el 100% de los países socios del proyecto tiene ratificados los dos principales convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres como lo son:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos
2. Convención para Erradicar Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, conocida por sus siglas en inglés como la CEDAW.

Estos dos instrumentos son claves, debido a que proporcionan conceptos específicos para la implementación de estrategias en pro de la reducción de las brechas de género, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1 señala: *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

A su vez, la CEDAW en su artículo 1 indica: *la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

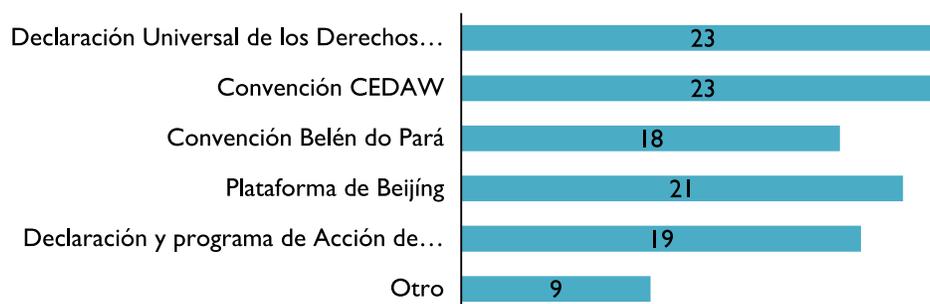
Ambas definiciones, facilitan la comprensión de los comportamientos y/o actitudes que pueden ser considerados discriminación hacia las mujeres, además, la CEDAW en su artículo 3, le recuerda a los estados parte que deben de realizar todas las medidas pertinentes para asegurarse que las mujeres no sean objeto de ningún tipo de trato desigual por razón de su sexo.

En el caso de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como Convención Belén do Pará, únicamente las socias europeas (España, Francia, Suecia y Austria) no la tienen ratificada, pero tiene relación con el hecho de no formar parte del Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos. Sin embargo, esta Convención sirve de referente para conceptualizar el tema de la violencia y sus manifestaciones, relevante para articular las iniciativas que las universidades programen realizar en sus campus. Específicamente, en su artículo 1, la Convención indica que la violencia hacia las mujeres es: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

En el caso de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995) únicamente Bolivia no la tiene ratificada y en el caso de la Declaración y el Programa de Acción de

Viena (Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993) no la tiene ratificada tres países, Guatemala, Venezuela y Bolivia. La Declaración de Beijing, es un instrumento de protección internacional de derechos, que respalda las iniciativas para concretar la igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres, considerando estos temas prioritarios para el bienestar de la humanidad. A su vez, la Declaración obliga a los estados partes, a garantizar el goce pleno de los derechos humanos de las mujeres, promoviendo principalmente, la erradicación de la violencia por razones de género.

Gráfico 4: EQUALITY. Cantidad de universidades socias con instrumentos Internacionales. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Las socias indicaron algunos instrumentos internacionales adicionales que sus países tienen ratificados y que inciden en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, entre las que destacan:

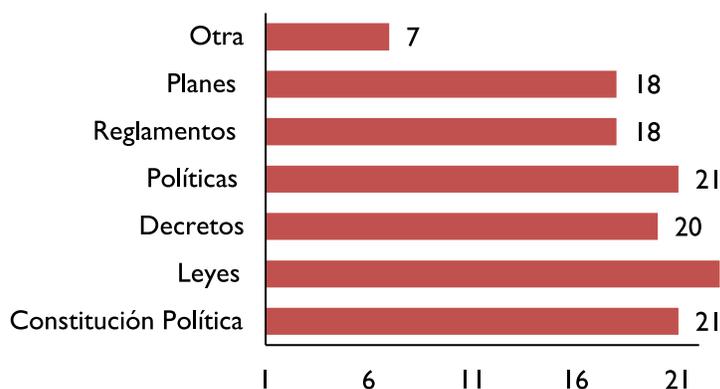
1. Consenso de Brasilia 2010.
2. Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo Cairo, 1994
3. Protocolo Facultativo de la Convención para Erradicar Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres.
4. Convenios de la OIT para la introducción de regulaciones nacionales sobre el trabajo femenino y la protección de la familia (Convenios 89 127, 100 , 111, 156)
5. Directrices sobre la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo, aprobados por el comité de ayuda al desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) 1998

Se puede decir que los países participantes en el estudio, poseen un amplio marco normativo que respalda muchas de las iniciativas que han venido gestando desde las universidades, así como, las actividades programadas por *Equality*. Además, esta amplia gama de instrumentos evidencia que existe un interés tanto de cada país como a nivel internacional por abordar (desde diversos enfoques) el tema de la discriminación por razones de género. Finalmente, para *Equality* es relevante conocer cuáles de los países no han ratificado los principales instrumentos de protección de los derechos de las mujeres y articular con las universidades, estrategias para que se puede colocar en la agenda nacional la discusión sobre el por qué es importante conocer su relevancia para la mejora en las condiciones de vida de las mujeres.

2. Normativa Jurídica nacional en materia de género

Con respecto a la normativa nacional se puede observar que el 100% de los países socios del proyecto, existen iniciativas jurídicas que buscan lograr la igualdad de género. En especial los esfuerzos que se han realizado para establecer políticas y leyes nacionales.

Gráfico 5: EQUALITY. Cantidad de universidades socias con normativa jurídica. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Estas iniciativas jurídicas (leyes, Políticas, Planes, Programas, Decretos, Reglamentos y Comisiones) se muestran de una manera general en la siguiente Tabla:

Temática	Mecanismo	Países
Violencia hacia las mujeres	Plan	Perú, Nicaragua, Honduras, Guatemala, España, Panamá, Ecuador Costa Rica y Brasil
Explotación sexual comercial	Plan	Ecuador, España
Igualdad de Oportunidades	Plan	Ecuador, Argentina, Chile, España Y Honduras
Desarrollo Humano	Plan	Nicaragua
Política de Equidad en el Agro	Política	Honduras
Salud Sexual y Reproductiva	Política	Costa Rica
Política Nacional de la Mujer	Política	El Salvador
Comisarías de la mujer y la familia	Reglamento	Ecuador
Acciones afirmativas	Programa Nacional	Brasil
Salud Sexual y Reproductiva	Programa Nacional	Argentina
Equidad de Género	Programa Nacional	Nicaragua
Mejoramiento de la Gestión con enfoque de Género	Programa Nacional	Chile

Temática	Mecanismo	Países
Respeto a la diversidad de género	Decreto	Argentina
Sistema Nacional de Capacitación con Igualdad de Género	Decreto	Panamá
Erradicar la violencia contra las Mujeres	Comisión intersectorial	Colombia
Femicidio	Ley	Guatemala y Chile
Violencia hacia las mujeres	Ley	Costa Rica, Colombia, Argentina, México, Venezuela, El Salvador, Brasil, Bolivia y Honduras
Violencia Intrafamiliar	Ley	Argentina, Paraguay, Panamá, Chile y Uruguay
Violencia basada en género		España
Explotación sexual comercial	Ley	Costa Rica, Uruguay y Guatemala
Hostigamiento sexual	Ley	Argentina, Chile y Costa Rica
Educación sexual, Salud Sexual y Reproductiva	Ley	Chile, Uruguay, España
Igualdad de Oportunidades	Ley	Colombia, El Salvador, Nicaragua, Perú, Francia, Uruguay, Honduras, Panamá, México y Venezuela
Promoción de los Valores de Igualdad/ Igualdad efectiva entre mujeres y hombres	Ley	España
Acceso universal y equitativo de servicios de planificación familiar	Ley	Guatemala y Chile
Interrupción voluntaria del embarazo	Ley	España
víctimas de delitos sexual *Uruguay tiene una ley específica para sancionar el abuso sexual de personas encargadas del cuidado o con autoridad sobre niños/as y adolescentes	Ley	Bolivia, Chile y Uruguay
Paternidad y maternidad responsable/ filiación	Ley	Costa Rica, Chile, Nicaragua y Argentina.
Relación trabajo - hogar <i>Concilia</i> que tiene medidas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral	Ley	España
Protección para estudiantes embarazadas	Ley	Argentina, Costa Rica, Panamá
Abordaje del aborto	Ley	Sucia

Temática	Mecanismo	Países
Empleo femenino <i>Estímulo al Empleo Estable</i> que incorpora dos incentivos para el empleo de mujeres	Ley	Argentina, Panamá y Uruguay
Reconocimiento de las competencias profesionales y experiencia laboral	Ley	España
Protección derechos laborales mujeres	Ley	España, Chile, Brasil,
Trabajadoras domésticas	Ley	Paraguay, Costa Rica, Uruguay y Chile
Salud Integral	Ley	Nicaragua y Uruguay
Licencias por maternidad y lactancia *En el caso de Chile y España, permite solicitar licencias de maternidad en casos de adopción	Ley	Chile, Brasil, Bolivia, Panamá Uruguay y España
Jubilaciones y pensiones	Ley	Chile, Argentina, Uruguay y Brasil
Derechos humanos de las mujeres	Ley	Costa Rica, Chile, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Brasil
Promoción de la participación política de las mujeres (cuotas)	Ley	Bolivia, Guatemala, Argentina, Venezuela, Paraguay, Colombia y México
Condiciones de vulnerabilidad: mujeres indígenas y de zonas rurales	Ley	Guatemala, España y Colombia
Observatorios e indicadores de Género	Ley	Colombia, Brasil, Francia y España
Seguridad Ciudadana	Ley	Colombia
Derechos Civiles	Ley	Uruguay y Panamá
Trabajo Sexual	Ley	Uruguay
Uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con perspectiva de género en obras y textos escolares	Ley	Panamá

Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Con los datos suministrados en la tabla anterior se observa que los países con mayores instrumentos y mecanismos legales para mejorar las condiciones de vida de las mujeres:

- España, Argentina, Chile y Uruguay son los cuatro países que indican poseer la mayor cantidad de instrumentos, leyes y mecanismos para asegurarse el desarrollo integral de las mujeres. Además, en el caso de España posee legislación en temas como el reconocimiento de las competencias profesionales y experiencia en el ámbito laboral.

- En el caso de Centroamérica, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá y Guatemala, poseen gran similitud con los instrumentos que han gestionado para erradicar las brechas de género, sin embargo, es Costa Rica, la que consigna poseer una gama más amplia de abordaje a manifestaciones de violencia y discriminación hacia las mujeres.

Es importante mencionar que existen temáticas que a pesar de su importancia y relevancia en el impacto en la vida de las mujeres, como lo es femicidio, interrupción del embarazo, creación de acciones afirmativas y diversidad sexual, por señalar algunos ejemplos, no poseen normativa en la mayoría de los países que integran el estudio.

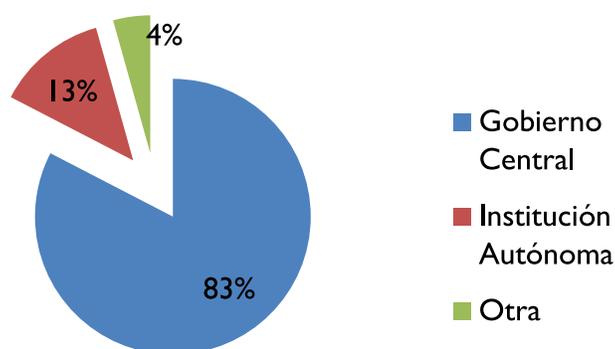
También se puede identificar que la violencia y sus manifestaciones es abordada por todos los países usando diversas acciones y mecanismos, desde leyes hasta planes, políticas, programas y reglamentos, sin duda, esto evidencia que existe una realidad social que violenta a las mujeres y que ha implicado que los países desarrollen estrategias muy diversas para mitigar los efectos que esta tiene en la vida de las mujeres y su impacto en la sociedad.

Por su parte, un marco legal que reconozca que las mujeres no sólo son víctimas de violencia física sino que incorpore las distintas manifestaciones de ésta, permite potenciar el desarrollo integral de ellas, al identificar que no es suficiente tener una ley que las proteja de ser víctimas de ataques por su condición de mujer; sino también es fundamental reconocer sus necesidades específicas en el accesos a los servicios de salud, oportunidades empleo, participación política, etc.

3. Estructura Administrativa Nacional

Los 22 países que participaron en el estudio indican que cuentan con una institución rectora en la promoción de la igualdad de género y que esta institución pertenece al gobierno central en un 83%. En el caso de Cuba, se señala a una organización no gubernamental como contra parte para abordar el tema la promoción de la igualdad de género. Además, es importante señalar que en los casos de España y Austria existen instancias pertenecientes al gobierno central y otras que corresponden a los gobiernos estatales, por su parte, el Salvador señala contar con una institución semiautónoma.

Gráfico 6: EQUALITY. Ubicación de las Oficinas rectoras en igualdad de género en el Estado. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Cabe destacar que aunque es clave contar con instancias rectoras en materia de género, es fundamental que éstas tengan capacidad para incidir en la toma de decisiones a nivel nacional, que no sean creadas solo por cumplir con formalismos de convenios internacionales, por ejemplo, en el caso de Costa Rica, el

hecho de tener una institución perteneciente al Gobierno Central pero no formar parte del Consejo de Gobierno limita que pueda incidir en la elaboración de las políticas públicas.

Por otra parte para el proyecto *Equality*, es muy importante conocer qué iniciativas han venido realizando los países para lograr reducir las brechas que existen entre los hombres y las mujeres, por esa razón procuró indagar, sobre qué tipo de *Acciones* Afirmativas se han establecido a nivel nacional. Es así, como se logró identificar estas prácticas de la siguiente manera:

Las Acciones afirmativas son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que compensen o corrijan las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales. Tienen carácter temporal, están justificadas por la existencia de la discriminación secular contra grupos de personas y resultan de la voluntad política de superarla (Suplecy, 1996; p.131).

Con este antecedente, fue que se logró identificar que el 90% de los países que participaron en el estudio realizan acciones o iniciativas en distintos ámbitos, principalmente:

1. Participación política (cuotas de representación por sexo)
2. Educación (paridad de ingreso)
3. Empleo (formación y acceso a puestos de toma de decisión)
4. Económico (Bonos de vivienda, títulos de propiedad de tierras, apoyo en préstamo para la microempresa)
5. Creación de instituciones y normativa específica para la atención de las necesidades de las mujeres.

A continuación se presenta algunas de las iniciativas más relevantes:

Tema	Mecanismo	País
Acceso y permanencia en las universidades	Ley orgánica de Educación Superior, el ingreso a los posgrados dentro de las universidades y al Servicio Exterior; fomentando la presentación de candidaturas con alterabilidad de género	Ecuador
Protección durante el Embarazo	Prohibición de realizar acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en período de lactancia educación pública.	Argentina
Empoderamiento Femenino	Principios de Empoderamiento de las Mujeres	Paraguay
Reforma a la gestión pública	Programa de Mejoramiento de la Gestión con enfoque de Género, instrumento de formulación presupuestaria que nace en el año 1998 en el contexto de la Reforma de Modernización de la Gestión Pública.	Chile

Tema	Mecanismo	País
División Sexual del trabajo	Programa de gobierno para promover el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la implementación de políticas que aborden la división social y sexual del trabajo, que dar prioridad a la promoción de las relaciones de trabajo no discrimina por razón de sexo, raza u origen étnico, entre otros; y para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y el acceso de las mujeres	Brasil
Espacios Laborales libres de violencia	Protección a progenitores en espacios laborales	Bolivia, Suecia
	Permiso de horarios más flexibles para las mujeres con hijos.	México
	Salarios iguales entre hombres y mujeres con el mismo tipo de trabajo	México
Planes de promoción de las mujeres	Planes para fomentar la participación de las mujeres en puestos atractivos del servicio civil, incluyendo administración, universidad, ciencia y enseñanza	Austria
Sector económico	Entrega de bienes productivos a mujeres rurales jefas de familia (bono productivo)	Nicaragua
		Suecia
Formación y Capacitación	Programa específico para la formación y promoción de mujeres en puestos de dirección (Planes de Igualdad de la Administración General del Estado)	España

Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Como se puede observar muchas de las acciones afirmativas que realizan los países están enfocadas a asegurarse que las mujeres puedan contar con el acceso a programas, puestos y condiciones justas, objetivo con el que fueron creadas las acciones afirmativas. Además, se puede observar como algunos países son pioneros en el abordaje de ciertas temáticas que podrían funcionar como ejemplos para los otros países, como lo es el caso de Brasil y la iniciativa de asumir por parte del estado la responsabilidad en la implementación de políticas que aborden la división social y sexual del trabajo, que da prioridad a la

promoción de las relaciones de trabajo no discrimina por razón de sexo, raza u origen étnico, entre otros; y para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y el acceso de las mujeres. Este compromiso gubernamental resulta clave, para el éxito de cualquier iniciativa que se gesté para lograr la igualdad de género.

Con respecto a las iniciativas que existen a nivel nacional para favorecer la participación de las mujeres en actividades relacionadas con la ciencia y la tecnología el estudio comparativo identificó que un 60% de los países afirman tener alguna acción de este tipo.

Las instituciones que han promovido en algunos casos estas iniciativas, son los ministerios o secretarías de educación, las entidades encargadas de la protección de los derechos de las mujeres, consejos nacionales de ciencia y tecnología y agencias de cooperación internacional como agencias de la Organización de las Naciones Unidas. Con respecto a este punto es importante mencionar que solo existe un porcentaje de 47.3% que si tiene una directriz formal, un 42.2% que señala que no y finalmente un 10.5% no respondió.

La ciencia y la tecnología son en la actualidad áreas en las que existe una gran demanda laboral, por ende, resulta un reto para las instituciones de educación superior, generar la creación de espacios de capacitación y desarrollo de habilidades en estas áreas dirigidos a las mujeres, ya que esta área de trabajo está integrada por una población mayormente masculina.

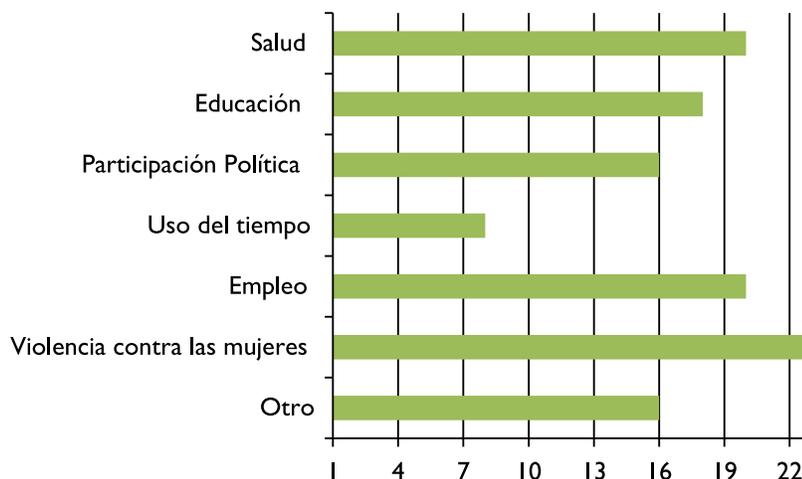
Estos datos son fundamentales para la creación de las futuras estrategias y nichos de trabajo que se seguirán con cada país, de esta forma se puede promover que desde las instancias de educación superior surjan propuestas para que países avancen en materia de género.

c. Sistemas de indicadores

Los 22 países participantes en este estudio indican que cuentan con un Sistema Nacional de Indicadores de Género, el 100% señala poseen datos principalmente sobre violencia contra las mujeres, salud y empleo.

Con respecto a la información que se tiene sobre el uso que las mujeres hacen del tiempo, se tiene que únicamente 8 países, indican poseer estadísticas al respecto, esto representa solo un 36,3% de los países. Por otra parte, cuando se indaga sobre las estadísticas en la participación política de las mujeres, aproximadamente un 45% señala no tener datos oficiales. .

Gráfico 7: EQUALITY. Sistemas de Indicadores según temas. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

El 80% indicó que el sistema de indicadores de su país incluía adicionalmente a los temas consultados en el instrumento, información sobre:

- i. Salud sexual y reproductiva
- ii. Comunicación y Género (Imagen de la Mujer)
- iii. Juventud
- iv. Pobreza
- v. Participación ciudadana
- vi. Hogares y Familias (jefaturas femeninas)
- vii. Trata de mujeres
- viii. Acceso a Vivienda

Cuando se indaga si los países poseen alguna instancia que brinde estadísticas por sexo de las universidades públicas y privadas, la respuesta indica que el 50% no cuenta con este tipo de información. En su mayoría son las Secretarías o Ministerios de Educación y las Oficinas Nacionales de Estadísticas las encargadas de recopilar la información.

Este dato sin duda es relevante dentro de los objetivos del proyecto Equality, porque como parte de los aspectos a considerar dentro del Sistema de Información, se podría plantear como un eje importante para la incidencia promover la creación de bases de datos por país.

d. Participación de la Sociedad Civil

El 100% de las instituciones de educación superior indicaron que sus países tienen Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que han trabajado desde distintas aristas el tema de equidad de género, dentro de las principales categorías de trabajo se puede señalar:

Categoría	País
Género y Violencia: En todas sus manifestaciones: Apoyo a víctimas y acceso a la justicia en condiciones de igualdad en abuso sexual, violencia intrafamiliar, patrimonial, física, psicológica y explotación sexual comercial.	Colombia, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Chile, Brasil, Bolivia, Austria, Guatemala, Nicaragua, Uruguay, Argentina, Honduras, México, Venezuela, Costa Rica, Perú, Suecia, Francia y Panamá
Género y Participación Política: Democracia, ciudadanía, empoderamiento y acceso de las mujeres en condiciones de igualdad.	El Salvador, Paraguay, Bolivia, Nicaragua, Argentina, Honduras, Costa Rica, Perú
Promover la constitución y/o fortalecimiento de los grupos de mujeres	Colombia, Guatemala, Costa Rica
Defensa de los derechos de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad social: (Jefas de hogar, migrantes, rurales, indígenas, campesinas, viudas, entre otros.	Colombia, Ecuador, Cuba, Paraguay, Chile, Nicaragua, Costa Rica
Género y Desarrollo Económico: Fomentar el acceso de las mujeres a los ingresos, recursos, capacitación y gestión de sus actividades económicas y autoempleo.	Colombia, Ecuador, España, Chile, Guatemala, Nicaragua, Argentina, México, Perú y Francia

Categoría	País
Género y Educación (Capacitación y formación en género, pedagogía, formación, educación formal, sexismo en educación)	El Salvador, Brasil, Austria, Uruguay, Costa Rica y Panamá
Género y Salud: Salud integral, Atención Promoción y defensa de los Derechos y Sexuales y Reproductivos (embarazo, anticoncepción, aborto, maternidad,	El Salvador, Colombia, España, Paraguay, Chile, Brasil, Bolivia, Guatemala, Nicaragua, Uruguay, Argentina, Honduras, Venezuela, Costa Rica, Perú
Promoción y Defensa de Derechos Laborales de las Mujeres (Reducción de brechas de género, disminución de diversas formas de discriminación laboral, desempleo, acceso a trabajo decente)	España, Paraguay, Bolivia, Nicaragua, Uruguay, Argentina, Honduras, Costa Rica
Género y Religión: Pro el establecimiento de un estado laico	El Salvador, Austria
Protección y Fortalecimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres: Campañas y procesos de sensibilización nacional para la reducción de las brechas de género, promoción de una cultura de igualdad	Paraguay, Nicaragua, España, Venezuela y Costa Rica
Promover procesos de educativos: Capacitación y formación en diversos temas así como divulgación de logros obtenidos por mujeres	Colombia, Cuba y España
Mujeres y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's).	España y Costa Rica
Género y Justicia: Fortalecimiento del acceso de las mujeres a los sistemas de justicia mediante asesoría, información y acompañamiento	Ecuador, España, Paraguay, Guatemala, México y Panamá
Género y Política: Desarrollo de líneas de acción para la incidencia en políticas públicas.	Ecuador, Austria
Mujeres y Ciencia	Austria
Indicadores de género	Honduras y Panamá
Género y Medio ambiente (ecología)	Chile
Género y Arte	España
Investigación	España, Francia y Panamá

Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Después de analizar los datos, se puede concluir que es un tema prioritario para las organizaciones no gubernamentales abordar el tema de la violencia en todas sus manifestaciones y en segundo lugar es compartido por varias temáticas como lo es: salud (integral, sexual y reproductiva), participación política, procesos de ciudadanía activa y desarrollo económico de las mujeres. Esta priorización en los temas de trabajo aplica tanto en América Latina como en Europa.

El tema de Mujer y Desarrollo Económico es señalado mayoritariamente por países de América Latina, así como violación a derechos humanos y laborales, atención a sectores vulnerables, puede responder a un contexto social, económico y político compartido por la mayoría de los países de la región.

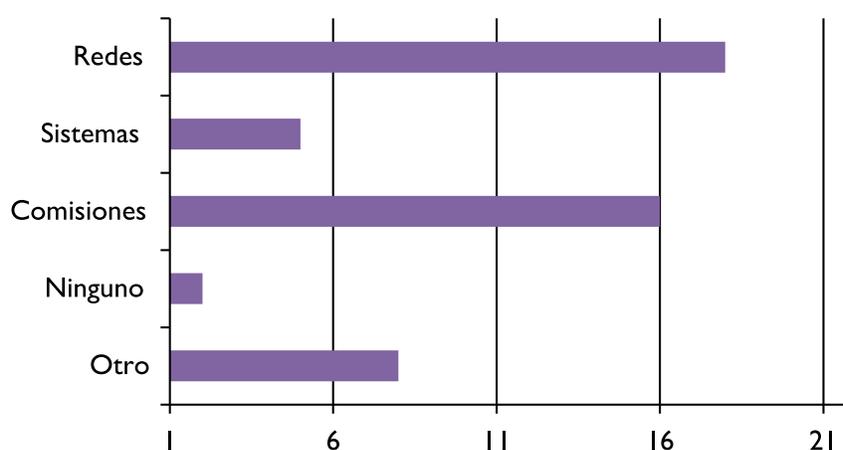
Lo relacionado con género y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) solo es mencionado por España y Costa Rica, es decir, por aproximadamente un 9% de los países participantes del estudio, este aspecto es importante, porque evidencia no sólo, que no es prioritario para las Organizaciones de la Sociedad Civil sino que las mujeres no se están capacitando en áreas con gran empleabilidad. El fomento de la capacitación y el uso de las TICs resultan claves para el proyecto *Equality* en aras de generar más y mejores opciones laborales para las mujeres.

Mujeres y Ciencia solo es mencionado por Austria, como un eje de trabajo de las organizaciones no gubernamentales, éste vacío detectado en el estudio comparativo, es muy importante recalcarlo, porque al igual que con el uso de las TICs, son áreas de trabajo que por lo general son consideradas masculinas y a su vez son áreas en las que existe una gran demanda laboral, por ende, resulta un reto para las instituciones de educación superior, generar espacios y redes de trabajo con las ONGs, para fomentar la creación de espacios de capacitación y desarrollo de habilidades en éstas áreas.

Otro elemento importante del trabajo de las ONGs, es que la especialización temática corresponde a la realidad política y social de cada país, por ejemplo, en los que han vivido procesos de paz después enfrentamientos internos, existe una gran parte de las organizaciones orientadas a abordar temas como acompañamientos a víctimas durante procesos judiciales, algunos ejemplos de esto son países como El Salvador y Guatemala.

En este apartado, también se consultaba a las universidades si conocían o integraban alguna red o comisión con representantes de ONGs, donde tuvieran como ejes de trabajo acciones para mitigar las desigualdades de género, es así como se tiene que 18 de ellas consignan que pertenecen al menos a una red de este tipo y 16 de ellas a una comisión. Como se muestra a continuación en el Gráfico 8.

Gráfico 8: EQUALITY. Universidades socias que integran instancias que promuevan la equidad de género en conjunto con ONGs. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

De las instituciones socias 20 afirman que en su país existe al menos una red, sistema o comisión interinstitucional que promueve la reducción de las desigualdades de género y a la pregunta de si las socias del proyecto integran alguna de esas instancias solamente 9 afirman pertenecer. Sin embargo, en este apartado (Comisiones y Redes con las ONGs), resulta importante consignar que alguna de la información que se analizó es imprecisa y no se podría hablar de una validez de los datos. En general, no parece quedar claro el concepto de redes ni de sistemas o comisiones y al solicitar los nombres de las comisiones y sus

funciones, algunas universidades enlistan nombres de organizaciones. En este sentido, sólo se realiza un listado descriptivo de lo que se consignó en el instrumento (ver en el anexo 8).

Pero cabe mencionar que algunas de las acciones que las universidades realizan en conjunto con las redes, comisiones, etc. están orientadas a:

1. Promover y desarrollar investigación conjunta.
2. Fortalecer el intercambio y la cooperación entre instituciones.
3. Diseminar el conocimiento producido a lo interno de las universidades
4. Ayudar a identificar nuevas problemáticas y aproximaciones teóricas.
5. Construir acciones afirmativas para el ingreso de mujeres a las universidades, postgrados, etc.
6. Monitorear las políticas e instituciones para verificar avances, barreras o retrocesos en la equidad de género.
7. Realizar abogacía para promover propuestas técnicamente sólidas para reducir las brechas de género.

La promoción y la construcción de redes facilitan el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas, así como permite, ampliar el impacto de las acciones que se realizan en pro de la equidad de género. A su vez, este tipo de alianzas permite una mayor incidencia cuando se desea colocar un tema en la agenda política de un país.

Los efectos positivos del trabajo en equipo con otras instancias, resulta fundamental para el proyecto *Equality*. Dentro de la elaboración de las agendas de trabajo por país, en especial aquellos países que cuentan con redes, sistemas nacionales o comisiones interinstitucionales que bordan el tema de género, la gestión de un acercamiento desde las universidades es fundamental. Además, las experiencias exitosas y las lecciones aprendidas que tengan las universidades en el trabajo interinstitucional, se considera un insumo que favorecerá el intercambio dentro de la red.

e. Marco Normativo Universitario

El contexto normativo específico es fundamental para la creación y/o fortalecimiento de las Unidades de Género. Por esta razón, este estudio profundizó en los recursos formales con los que contaban las 83 universidades para promover la igualdad de género, fue así como se determinó que el 57.83% indicó que no posee ningún tipo de normativa (48 universidades), como se muestra a continuación en el gráfico 9.

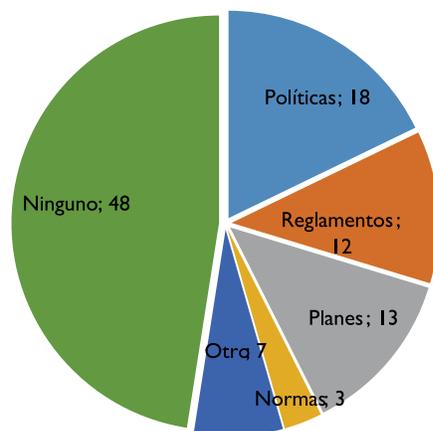
Con respecto a las **políticas** universitarias en materia de género, el estudio indica que sólo 18 de las 83 instituciones cuentan con una normativa de este tipo. Destaca el Instituto Tecnológico de Costa Rica, donde se señala que desde 1999 la institución cuenta con una política que establece el género como un eje transversal, indica además que ha tenido algunas modificaciones a lo largo del tiempo con el fin de que sea un instrumento que permanece en mejora constante.

Por su parte, 12 universidades que representan un 14.46% señalan poseer **reglamentos** universitarios orientados a promover la equidad de género. Los reglamentos son orientados a erradicar y sancionar el hostigamiento sexual, como lo señala la socia de Costa Rica. Además, la universidad de Cantabria indica que se encuentra en fase de elaboración un "*Protocolo contra el acoso: laboral, sexual y por razón de sexo*".

Un 15.66% de las universidades señala contar con **planes estratégicos** para incorporar el enfoque de género al contexto universitario.

La Universidad de Alicante señala que posee una **normativa interna** que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones con el objetivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal de la Administración y Servicios de la universidad.

Gráfico 9: EQUALITY. Cantidad de universidades con una normativa universitaria para la igualdad de género. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

La Universidad Rovira I Virgili de España cuenta con dos **planes de igualdad de género** impulsados desde el 2007, donde se reconoce que a pesar de que el principio de igualdad es un pilar fundamental para la construcción de sociedades democráticas y justas, aun persisten profundas desigualdades.

La Universidad Central del Ecuador cuenta con un **Estatuto Orgánico** en el que se promueve el reconocimiento de que todas las personas somos iguales independientemente del género, etnia, orientación sexual, edad, entre otras condiciones. La socia de Alicante por su parte, destaca que la universidad posee un estatuto que busca contribuir a una "*sociedad más justa e igualitaria en la que se respete el derecho de igualdad entre hombres en mujeres*", además el estatuto formaliza la incorporación de la Unidad de Género a la estructura universitaria.

Finalmente, en lo referente a **otro tipo de normativa**, 8,43% de las universidades indica que el campus implementa otras estrategias para reducir la brecha de género como lo es guías para el uso del lenguaje no sexista, protocolos para la atención de diversas manifestaciones de violencia basada en género, por señalar algunos ejemplos, estos son los casos de la Universidad de Cantabria y la Universidad de Salamanca.

Seguidamente un resumen de las principales normativas mencionadas por las instituciones:

Tema	Mecanismo	Institución
Reconocimiento de que todas las personas somos iguales independientemente del género, etnia, orientación sexual, edad, entre otras condiciones	Estatuto Orgánico de la Universidad	Universidad Central del Ecuador
Promover la igualdad	Estatuto Orgánico de la Universidad indicando Además el estatuto formaliza la incorporación de la Unidad de Género a la estructura universitaria	Universidad de Alicante, España
Transversalización del género	Política desde 1999	Instituto Tecnológico de Costa Rica
Condiciones de vida de las mujeres dentro del campus	Política institucional es de febrero del 2007	Universidad de El Salvador
Promover la equidad de género	Reglamentos	Chile, Austria, Costa Rica y España/Universidad de Alicante
Promover la igualdad de género	Plan de Igualdad de Género	La Universidad de Rovira I Virgili de España
Promover la equidad de género	Planes estratégicos Internos	El Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad de Alicante, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Universidad Tecnológica de El Salvador, Universidad Jaume I De Castelló, Universidad de Coruña, Universidad de Vic, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad Centroamericana, Universidad de las regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Universidad de Panamá y Universidad de Gotemburgo
Gestión de la Educación Superior del Ministerio de Educación Superior en la República de Cuba Se establece como meta para el 2016 que el 55% de los cuadros de dirección sean mujeres y el 50% de los cargos definidos como decisorios estén ocupados por cuadros femeninos	Planes estratégicos Nacionales	Cuba

Tema	Mecanismo	Institución
Condiciones Laborales: Jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones con el objetivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal de la Administración y Servicios de la universidad	Normativa Interna	Universidad de Alicante, España
Sensibilización del lenguaje inclusivo	Instrumentos creados para su incorporación a la vida universitaria	Panamá, Chile y España/Alicante,

Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Los planes estratégicos son la normativa con la que más universidades señalan contar para promover la igualdad de género dentro de los campus, aunque este dato puede ser muy alentador, porque evidencia que las universidades han procurado establecer medidas para erradicar las brechas de género, no se debe de olvidar que los planes estratégicos tienen la particularidad de que son concebidos como una proyección que va de corto a mediano plazo. Únicamente el 8.69% señala poseer una política institucional que respalde todas las iniciativas que se realizan en materia de género a corto, mediano y largo plazo, lo que facilita que las acciones que se planteen sean sostenibles en el tiempo.

A su vez, los reglamentos, son los instrumentos de gestión y control que delimitan los deberes y derechos a lo interno de la institución, lo favorece que las universidades puedan proponer y gestionar iniciativas a más largo plazo, este tipo de normativa, además, tiene la ventaja que es de cumplimiento obligatorio para toda la institución.

Para el proyecto *Equality* es vital gestionar y fortalecer a las universidades socias del proyecto y a las integrantes de la red, para que puedan establecer su propia normativa, de esta forma también pueda determinar una instancia encargada dentro de la universidad de darle seguimiento y respaldo a las diversas iniciativas para promover la equidad de género.

Este estudio proponía indagar además, de la normativa, determinar cuáles de las instituciones de educación superior que completaron los dos instrumentos poseían actualmente una instancia de este tipo (unidad de género), fue así como se logró establecer que 17 de las 83 participantes tienen dentro de la estructura universitaria, unidad de género, para un porcentaje del 20% de todas las universidades que completaron los instrumentos, estas instituciones son las siguientes:

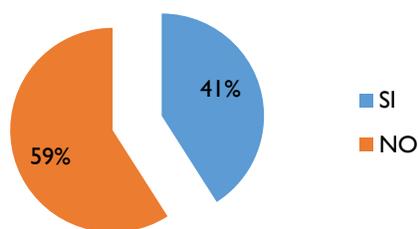
1. Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg(Austria)
2. Universidad de El Salvador
3. Universidad de Vic (España)
4. Universidad de Coruña (España)
5. Universidad de Murcia (España)
6. Universidad Miguel Hernández De Elche (España)
7. Universidad de Cantabria (España)
8. Universidad Jaume I De Castelló(España)
9. Universidad de Salamanca (España)

10. Universidad Autónoma de Barcelona (España)
11. Universidad de Alicante (España)
12. Universitat Rovira i Virgili (España)
13. Universidad de Gotemburgo (Suecia)
14. Universidad Fh Joanneum Gesellschaft (Austria)
15. Instituto Tecnológico de Costa Rica
16. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
17. Universidad Nacional del Este (Paraguay)

Como dato importante se debe señalar que de las 17 instituciones que indicaron tener en la estructura administrativa, una instancia encargada de promover el tema de género 10 son españolas, tres más corresponden también a universidades europeas y a Latinoamérica únicamente cuatro universidades. Este dato pone de manifiesto como en las instituciones de la región falta incidencia para lograr un compromiso más fuerte en la creación de estas instancias.

A la pregunta de si la equidad de género es un eje transversal dentro de la universidad el 59 % correspondiente a 49 universidades señala que este eje no está contemplado, así, en algunos casos se señala que existen iniciativas aisladas pero no como una estrategia que responda a una directriz universitaria. Como se observa existe mucho trabajo por hacer en este sentido, ya que, aunque exista un marco legal nacional y en muchos casos institucional, la importancia de la equidad de género como eje transversal no tiene el peso debido.

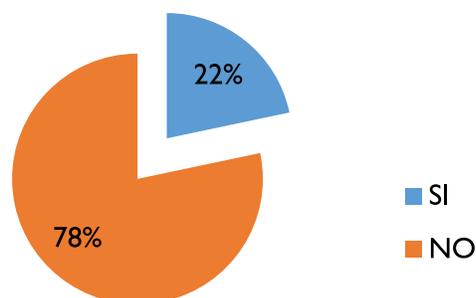
Gráfico 10. EQUALITY. Porcentaje de universidades que tienen el género como un eje transversal. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Con respecto a la utilización del lenguaje no sexista o inclusivo se tiene que el 78% de las universidades que completaron este estudio indican que no existe normativa que regule el hecho de que las personas redacten los documentos institucionales contemplando la igualdad de género como un factor fundamental. Es importante tomar en cuenta estos datos para generar un dialogo con las instituciones sobre la importancia del uso de este tipo de lenguaje ya que su utilización genera una comprensión diferente del peso que la sociedad somete a los distintos roles asignados a mujeres y hombres y por ello su diferente reconocimiento social.

Gráfico 11. EQUALITY. Porcentaje de universidades socias y no socias utilizando el lenguaje inclusivo. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

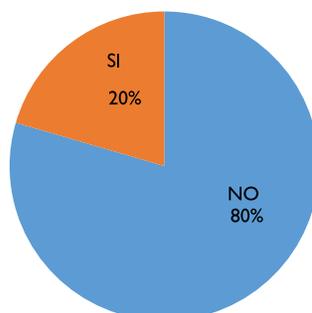
Después de analizar la variada gama de instrumentos e iniciativas que han gestionado, creado y promulgado las universidades dentro de sus campus, se puede concluir que a nivel europeo existen importantes instrumentos que pueden servir de guía para las universidades que tienen como punto de partida, el establecimiento de una normativa que fomente la igualdad de género. Por otra parte, en Latinoamérica existen universidades que han asumido la reducción de las brechas de género como tema fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, pero sigue siendo una minoría las que presenta estas iniciativas, por ende falta avanzar en este sentido.

Para el proyecto *Equality* conocer sobre estos avances, es importante para hacer un eje de trabajo en la red interuniversitaria y así lograr un intercambio de conocimiento e información entre las experiencias de las universidades que han logrado dar pasos importantes resultará un beneficio para las universidades que inician en el abordaje del tema.

f. Unidades de Equidad de género

En este apartado se pretende comparar las características de las 17 instancias administrativas encargadas de promover y gestionar la igualdad de género. Este análisis tiene principalmente dos objetivos: 1. Identificar las buenas prácticas, aspectos susceptibles de mejorar y las estrategias que dichas instancias han realizado para avanzar en la lucha por erradicar las brechas de género y 2. Establecer posibles líneas de trabajo común para futuras alianzas.

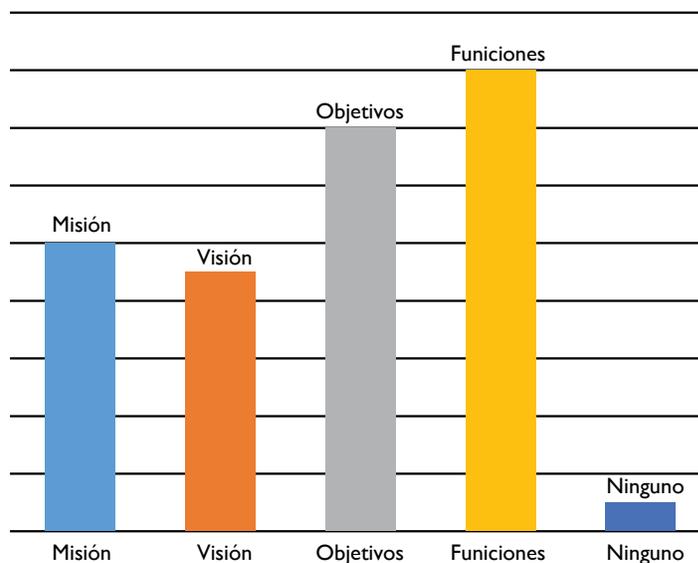
Gráfico 12. EQUALITY. Porcentaje de universidades socias y no socias que posee unidad administrativa de género. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Es así como se establece que de las 17 instituciones el 58.8% posee una misión, el 52.9% una visión, el 82.35% tiene objetivos y finalmente un 94% dice contar con funciones definidas. Únicamente la Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg, señala que la oficina de equidad de género no posee ninguna de las anteriores.

Gráfico 13. EQUALTY. Porcentaje de universidades socias y no socias con Oficina de Género estructurada. 2012



Fuente: EQUALTY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Es importante señalar que en el caso de la socia paraguaya la oficina es una iniciativa incipiente que está iniciando labores. Además, en el caso de la socia nicaragüense la oficina está orientada básicamente a fortalecer la gestión de la universidad en los procesos de empoderamiento y generación del valor agregado a las actividades emprendedoras de las mujeres.

Cabe destacar que dentro de las **principales funciones** asociadas a las unidades se destaca:

- i. Gestionar normativa universitaria en materia de igualdad de género y darle seguimiento.
- ii. Promover el acceso de las mujeres en la universidad, en condiciones igualitarias que los hombres en cada una de las áreas del conocimiento.
- iii. Promover el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión.
- iv. Recoger y analizar información relevante en materia de género dentro del campus (brechas, discriminación, acceso a puestos, etc.)
- v. Sensibilizar a la comunidad universitaria en torno a las desigualdades de género existentes y como erradicarlas.
- vi. Favorecer la investigación, la extensión y/o acción social del tema de la discriminación basada en género.
- vii. Gestionar oportunidades para la incorporación de mujeres a espacios laborales en conformidad con sus habilidades y capacidades sin discriminación.
- viii. Promover planes de acción para reducir las brechas existentes dentro de la universidad.

En la pregunta sobre el tipo de **plan operativo** con el que cuenta la unidad de género no existe un consenso. Algunas de las unidades tienen **planes anuales, por áreas y trimestrales**. Por otra parte, cuando se consulta si dicho plan operativo se encuentra dentro de la **planificación universitaria** 10 de las unidades señalan que sí están incorporadas, mientras que las 7 restantes señalan no estar dentro de la planificación.

Dentro de la descripción del personal con el que cuenta la unidad de género se puede decir que en promedio aproximadamente trabajan 2.5 personas y en su mayoría son mujeres las que se encuentran encargadas de las unidades.

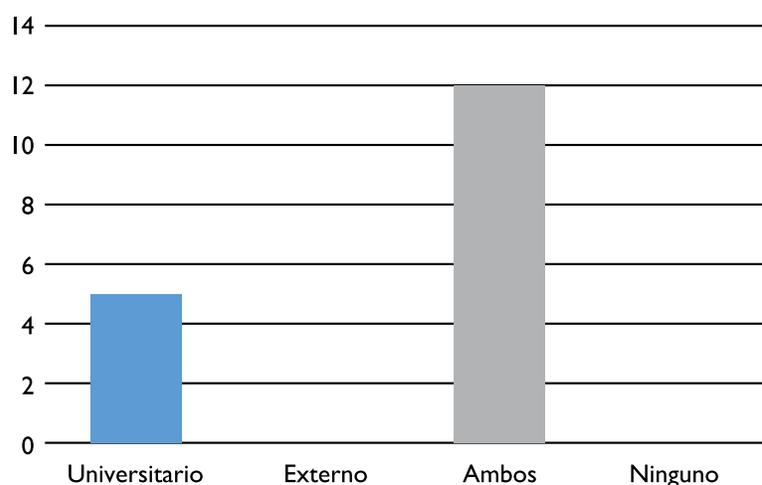
Con la información recopilada se debe resaltar aquí dos aspectos:

1. Para lograrse una igualdad real, el tema de igualdad de género debe ser un eje transversal. Esto implica que todas las unidades, áreas y acciones de la Universidad, deben tener iniciativas concretas y específicas en materia de género, esto conlleva evidentemente recursos. Pero al hacer el análisis de la cantidad de personas que laboran en las unidades, se evidencia una gran limitación de personal, por ende el impacto de las acciones que se realicen pueden ser limitadas y los avances a más largo plazo.
2. La igualdad de género es una responsabilidad de hombres y mujeres y la conformación de las unidades evidencia que continúa la visión de circunscribir el tema de género en solo las mujeres y no una responsabilidad social, de mujeres y hombres.

El personal que labora en las unidades de género ejerce una amplia gama de profesiones dentro de las que destacan: periodistas, especialistas en género, gestión de empresas, psicología, economía, computación, gestoras de proyectos, abogadas, educadoras e investigadoras. Esto evidencia que el tema de igualdad de género atraviesa todas las áreas del conocimiento.

En lo referente al presupuesto se tiene que el 70.5% señalan tener una combinación de fondos entre el universitario y el externo. Un 29.41% señala que su única fuente de financiamiento es el presupuesto universitario.

Gráfico 14. EQUALITY. Cantidad de universidades socias y no socias con presupuesto permanente. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Con respecto a **proyectos o programas en investigación** que tienen activos las unidades, según lo consignado en los instrumentos existen pocas iniciativas gestadas desde las unidades para realizar investigaciones en el tema de género.

La Universidad Nacional Autónoma de León de Nicaragua señala por ejemplo, que dentro de los principales proyectos y programas en investigación la Oficina ha creado herramientas para el fortalecimiento en capacidades técnicas a través de la creación de un plan de intervención para el reconocimiento y valorización de las mujeres emprendedoras. La Universidad Nacional de Este de Paraguay tiene un plan de formación, capacitación y atención a funcionarias, alumnas y profesoras de la Facultad Politécnica de la Universidad. Mientras que la socia austriaca señala que han realizado investigaciones en el tema de La Igualdad de Género en la enseñanza.

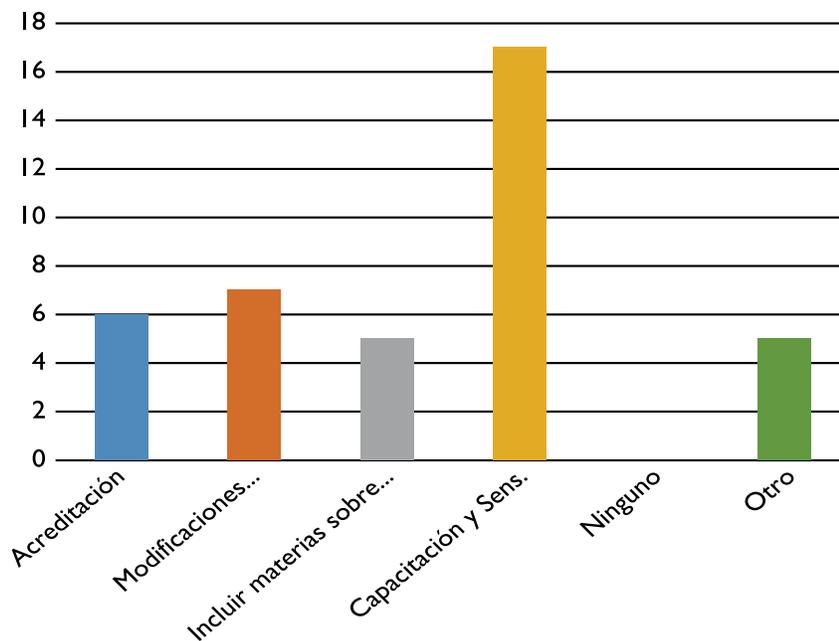
La Universidad de El Salvador señala que la oficina realizó en el año 2003 la investigación sobre “*Necesidades Prácticas y Estratégicas de las Mujeres en la Universidad de El Salvador*”. Fue la que fundamentó la creación del Centro de Estudios de Género. Además, en el año 2007 se realizó la investigación sobre “*El Perfil de Salud de las Mujeres en la Universidad de El Salvador*”, apoyada por la Organización Panamericana de la Salud.

La Universidad Rovira i Virgili señala que dentro de las áreas de investigación se han realizado la *Semana por la Igualdad* (5ª edición en el 2012) y en Difusión y transferencia: Distinción M. Antonia Ferrer i Bosc, el Premio M. Helena Maseras para estudiantes de bachillerato, grado y posgrado.

La Universidad de Alicante por su parte indica que se han realizado acciones más amplias en las que han participado algunos vicerrectorados, el Observatorio de Igualdad y en algunos casos el Instituto de la Mujer; entre los que se pueden mencionar, en **Docencia**, la Red ‘*Igualdad, Docencia y Género*’ para la formación del profesorado en la aplicación de perspectiva de género en docencia y diseño de asignaturas con perspectiva de género, en **Sensibilización y Visibilización**, la elaboración de indicadores sobre igualdad de género dentro de la universidad para mantener la base de datos actualizada, elaborado por el Observatorio para la Igualdad de género, en la **Promoción profesional**, el estudio sobre obstáculos internos y externos a la promoción profesional de las mujeres del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.

Con respecto a las acciones que se han realizado en el área de docencia en resumen se tiene que:

Gráfico 15. EQUALITY. Cantidad de universidades socias y no socias que realizan acciones dentro de la docencia. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

En el caso de la capacitación y la sensibilización en el tema de género el 100% de las unidades realizan diversas actividades en ese sentido. En el tema de la asesoría para la acreditación de las carreras, el 35.29% consiguieron que han realizado o realizan actualmente, intervenciones en ese sentido.

En el tema de las modificaciones curriculares orientadas a incorporar el tema de género a las carreras universitarias, el 41,18% de las unidades de género consigna que han formado parte o apoyado procesos de esa índole. Cabe mencionar en este punto que la Universidad de Alicante, la de Rovira i Virgili, la Jaume I De Castelló, la Universidad de Vic y la socia de Austria señalan que sus unidades han realizado acciones para incorporar dentro de la malla curricular de una carrera un curso que aborde el tema de género, para un porcentaje de 29.41%.

Las acciones que adicionalmente han realizado las unidades de género en el área de docencia se resume a continuación, cabe rescatar que sólo cinco unidades (29.41%) señalan este tipo de iniciativas:

- Unidades individuales de apoyo en las clases.
- Programas formativos sobre nuevas masculinidades, conciliación y corresponsabilidad.
- Presentación de la guía universidad de Cantabria de comunicación en igualdad.
- Curso *On Line*- políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres.

Con respecto los **proyectos de extensión o acción social**, la socia de El Salvador, por ejemplo, señala que posee *Diplomado en Género y Desarrollo* para lideresas de comunidades rurales de las organizaciones de mujeres que tiene un presupuesto compuesto entre la capacidad instalada en la universidad y gestión con organizaciones de mujeres.

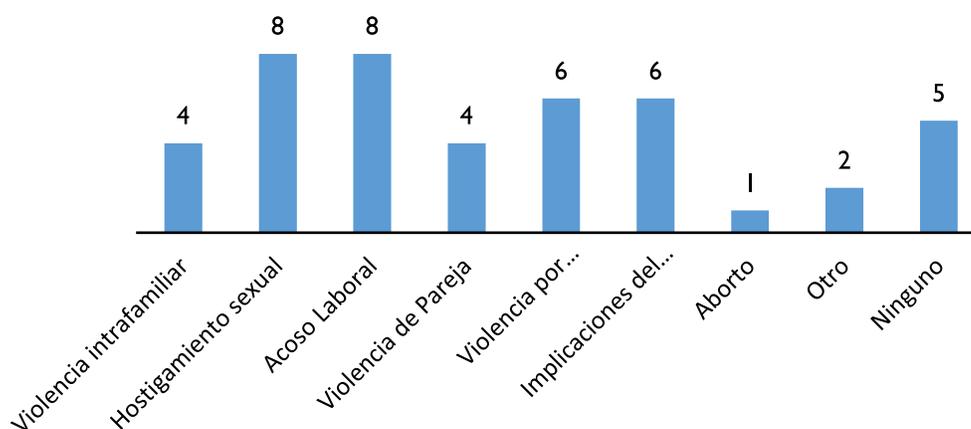
La socia de Alicante, España resume sus principales líneas de trabajo en extensión universitaria en conferencias, exposiciones, proyecciones y obras de teatro dirigidas a la comunidad universitaria y población en general. En la línea de la acción social señala que está vinculada a la cooperación internacional y se hace mediante la convocatoria de Proyectos de Cooperación Universitaria para el desarrollo, ésta convocatoria valora el enfoque transversal de género de las propuestas que se presentan.

El Instituto Tecnológico de Costa Rica ha realizado un proyecto de Capacitación técnica a madres adolescentes en áreas consideradas tradicionalmente como masculinas. Además, señala dos proyectos el primero *Generation of sustainable productive projects in production chains in groups of indigenous women* realizado para apoyar al emprendimiento productivo en mujeres indígenas en las áreas de turismo, agropecuarias y de reciclaje de desechos sólidos. El segundo *Finding suitable standards for micro and small environment-friendly businesses run by women from Benin and Costa Rica* concebido para el apoyo a emprendimiento de mujeres y hombres rurales en condiciones de pobreza en Benín de África.

Con respecto a las **situaciones que abordan la unidad** para promover la igualdad de género, la Universidad de El Salvador cuenta con una instancia denominada Defensoría de los *Derechos Universitarios*, donde se atienden los casos de violencia, acoso sexual y laboral y lo respectivo a la salud, además se atiende en las diferentes clínicas de bienestar universitario; que aborda temas como medicina general, psicología, y otras áreas, por ende la oficina no le corresponde abordar los temas consultados en el instrumento. La socia, Universidad Rovira i Virgili señala la misma condición.

En el Gráfico 16 se presenta el tipo y cantidad de temas que se atienden en las unidades de equidad de género.

Gráfico 16. EQUALITY. Cantidad de universidades socias que atienden situaciones en el tema de género. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

El 47.6% (8 unidades) indican realizar intervención y/o denuncias en el tema de hostigamiento sexual y acoso laboral, estos dos temas son los que las unidades consignan realizar más acciones. Así mismo, 6 unidades (35.29%), indican que abordan temas como violencia intrafamiliar y de pareja. Únicamente una universidad consigna realizar acciones en el tema del aborto y cinco (29.41%) de ellas, señalaron que no atienden ninguna situación de este tipo y que se encargan principalmente a dar soporte técnico en materia de género dentro de la universidad.

Cuando se indaga si estas situaciones cuentan con una normativa universitaria, la socia de El Salvador, Costa Rica y España/Alicante señalan que las universidades cuentan con un reglamento para sancionar el hostigamiento sexual. Mientras que Austria señala que la universidad posee un reglamento para el abordaje de las implicaciones del embarazo. En el caso de la socia sueca señala que la universidad cuenta con un reglamento que integra tanto el hostigamiento sexual como el laboral.

En el apartado sobre la participación de las unidades en comisiones universitarias un total de 8 universidades respondieron afirmativamente, entre ellas las socias de Costa Rica, España/Alicante, Austria y Nicaragua y las no socias de la Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg, Universidad de Cantabria, Universidad de Vic y Universidad de Salamanca. En el caso específico de la socia de Austria señala que existe una comisión en proceso de conformación. Según la información suministrada las principales comisiones universitarias que integran las unidades son las de asesoría académica, planificación estratégica, responsabilidad social empresarial y revisión curricular. (Ver anexo 12)

Con respecto a las **comisiones interuniversitarias** las unidades consignan que existen comisiones para la prevención de la violencia y redes para promover la equidad de género, las cuales se pueden observar de manera resumida en el anexo 13.

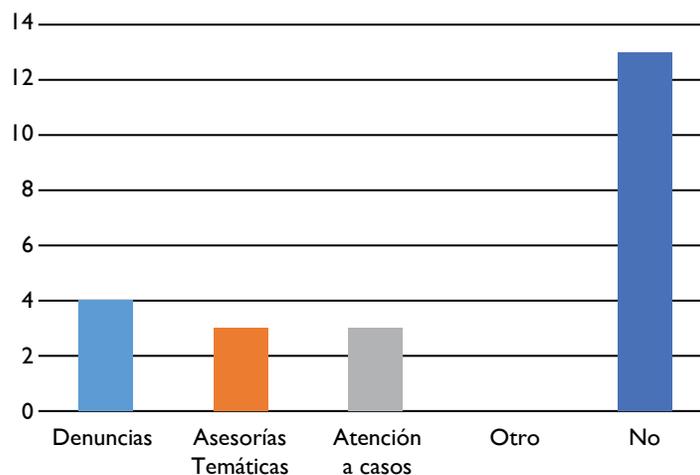
Como dato importante la Universidad Rovira i Virgili integra una comisión que incorpora a las mujeres en el tema de la ciencia y la tecnología, este dato es clave para lograr los objetivos del proyecto *Equality* y promover la integración de mujeres en esas áreas.

El Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg y FH Joanneum de Austria, señalan que la unidad de género tiene un **Centros de Documentación**, dedicado a la sistematización de documentos sobre la temática y que está disponible para consulta de toda la población universitaria.

En el apartado en que se indaga si la unidad lleva un registro de las situaciones que atienden las unidades de género, se tiene que 13 para un 76.47% señalan que no poseen estadísticas. Con respecto a las denuncias

en diversas temáticas 4 universidades consignan que si tienen los datos registrados. En los que concierne a las asesorías temáticas y atención a casos 3 universidades señalan contar estadísticas.

Gráfico 17. EQUALITY. Cantidad de universidades socias con estadísticas de las personas atendidas según el servicio. 2012

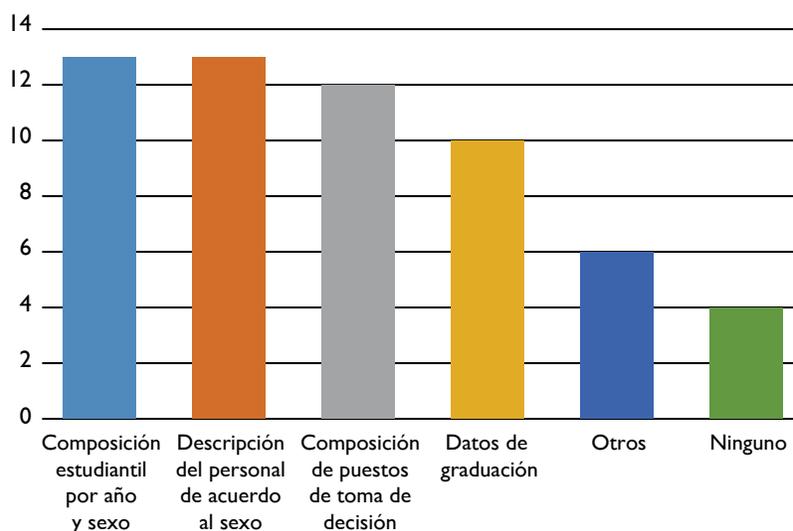


Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

La socia de Costa Rica señala que posee información de este tipo y además que están tipificadas de acuerdo a *Acoso Sexual, Acoso Laboral, Violencia intrafamiliar, Violencia entre pares, Embarazo y Orientación Sexual*. La socia de Nicaragua señala que en su caso cuentan con un registro en el tema de Emprendedurismo.

Con respecto a las estadísticas por composición universitaria seis universidades indican no contar con información de este tipo. En algunos casos las universidades indican que aunque se cuenta con algunos datos, estos no están actualizados.

Gráfico 18. EQUALITY. Cantidad de universidades socias con estadísticas de género de la universidad. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Con relación a las principales publicaciones de los últimos 5 años de las unidades de género, se pueden apreciar de manera resumida en el anexo 14, ya que para el proyecto *Equality* es de suma importancia y además que se debe potenciar la relevancia de hacer publicaciones e investigaciones en el tema de género, sobre todo en la región latinoamericana con el objetivo de visibilizar los esfuerzos que se ha venido realizando y justificar además las áreas susceptibles de mejorar; implementar proyectos, programas y líneas de acción entre otras cosas.

En el apartado donde se indaga sobre las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de las unidades de género, las universidades consignaron muchas situaciones comunes que las afectan independientemente de la región, así mismo, muchas de las fortalezas también son compartidas, en resumen:

Las principales Debilidades:

1. **Limitaciones Financieras:** Las universidades señalan que esta es la principal debilidad y que implica en algunas ocasiones depender de subvenciones externas y que esto reduce el impacto y el seguimiento de las actividades que realizan.
2. **Escaso personal** para atender la demanda de actividades y responsabilidades.
3. **Ausencia de formación** en el tema de género.
4. **Poco reconocimiento institucional:** Se señala que en algunos casos la población estudiantil no sabe de la existencia de la oficina y las autoridades universitarias en algunos casos las relegan.
5. Actividades **centralizadas** en las sedes más grandes de la universidad y las periféricas son poco tomadas en cuenta.

Las principales Amenazas:

1. Las **reducciones presupuestarias** es una constante en las unidades.
2. La **cultura patriarcal** principalmente en América Latina.
3. **Falta de normativa** universitaria en el tema de género.
4. El personal necesita **mayores destrezas** para la investigación.
5. Las autoridades tienen posturas **conservadoras** que a veces dificultan el desarrollo de las actividades.
6. La falta de **visibilidad** de las acciones que se realizan.
7. **Dificultad para establecer contactos** y diseñar estrategias conjuntas con otras instituciones.

Las principales Fortalezas:

1. **Producción académica** de calidad en el tema de género.
2. Estar incorporada formalmente dentro de la **estructura organizativa universitaria**
3. Unidades tienen **personal especializado** en el tema de género.
4. Existencia de **normativa universitaria** que respalde el trabajo.
5. **Amplia oferta** de apoyo y asesoramiento para estudiantes y personal.
6. Utilización de herramientas **TICs**.
7. El **compromiso del personal** que trabaja en la oficina con la labor a desarrollar.
8. **Trabajo en colaboración** con distintos grupos y áreas.
9. Existen **Investigaciones y estudios** que justifican muchas de las acciones que se realizan en las unidades, referentes a con la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Las principales Oportunidades:

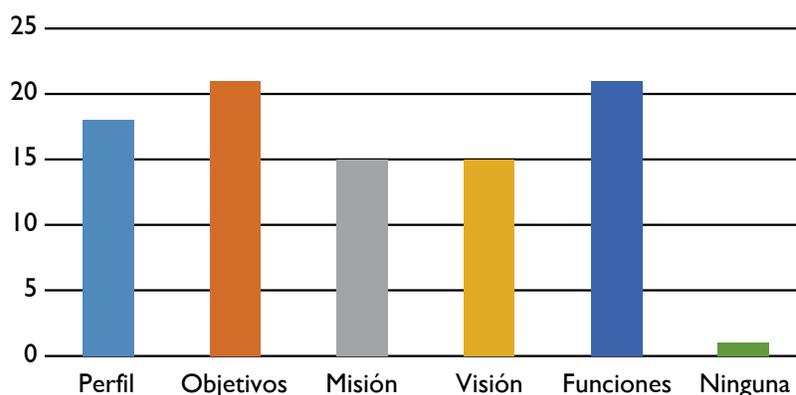
1. **Respaldo de las autoridades** universitarias.
2. **Gestión de proyectos** en género financiados por instancias externas.
3. **Personal capacitado y motivado** para el trabajo.
4. Diversidad en las **aéreas de acción** tanto a nivel universitario con comunitario.
5. Posibilidad de **incidir en la población** estudiantil y la comunidad institucional y por ende, lograr un cambio social.
6. Contar con herramienta para **seguimiento y evaluación** de las iniciativas en pro de la igualdad.
7. **Fácil acceso** a diversos servicios para desarrollar estrategias de formación y contribuir a la sensibilización en la materia.
8. **Integrar comisiones** dentro de la Universidad.
9. Posibilidad de establecer **alianzas estratégicas** con otras universidades o instancias promotoras de la equidad de género.
10. Capacidad de **autogestión**.

g. Centros o estudios especializados en estudios de la mujer

En total las universidades socias y no socias reportan 29 institutos o centros especializados en género, con respecto a la estructura administrativa de los mismos se observa que un 75% tienen objetivos establecidos y funciones. Por su parte, 15 de los institutos señalan que tienen misión y visión definida entre los que destacan los Centros de Chile, Panamá y El Salvador. El 65% consigna que posee un perfil detallado de todas las acciones que contempla el accionar del instituto.

Como se puede observar en el gráfico 20, en su mayoría son instancias universitarias con funciones claras y objetivos concretos, en algunos casos dependiendo de la razón de ser de cada instituto posee misión, visión y perfil.

Gráfico 19. EQUALITY. Cantidad de universidades con estructura en los Institutos /Centro de estudios de Género. 2012



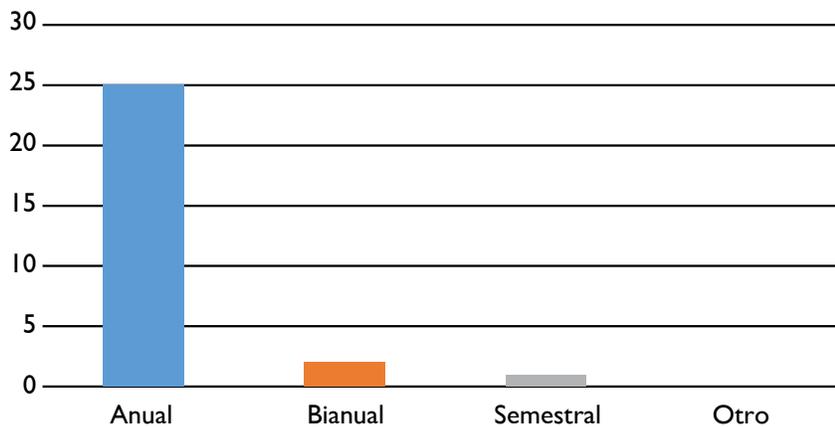
Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

En general los centros de estudio sobre género nacen para solventar diversas necesidades dentro de las que destacan:

1. Realizar investigación y acción en el tema de género.
2. Promover normativa institucional orientada a lograr la equidad de género.
3. Desarrollar herramientas para el fortalecimiento empresarial de las mujeres.
4. Identificar estrategias para reducir las brechas de género.
5. Incorporar el tema de género en las currículas universitarias
6. Formar y capacitar a personas en el tema.

En su mayoría los Centros de Estudio cuentan con un plan anual, para ser exactos 25 de ellos trabajan bajo esa modalidad. El Centro Mujer Empresa México, por su parte señala que el tiene un plan semestral y el Centro de Estudios de Género de El Salvador indica que su planeación es por áreas. En el caso del Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG) se señala que la planificación inicial es de 4 años que corresponde al periodo de elección del equipo directivo.

Gráfico 20. EQUALITY. Cantidad de universidades socias estan integradas a la planificación universitaria.2012



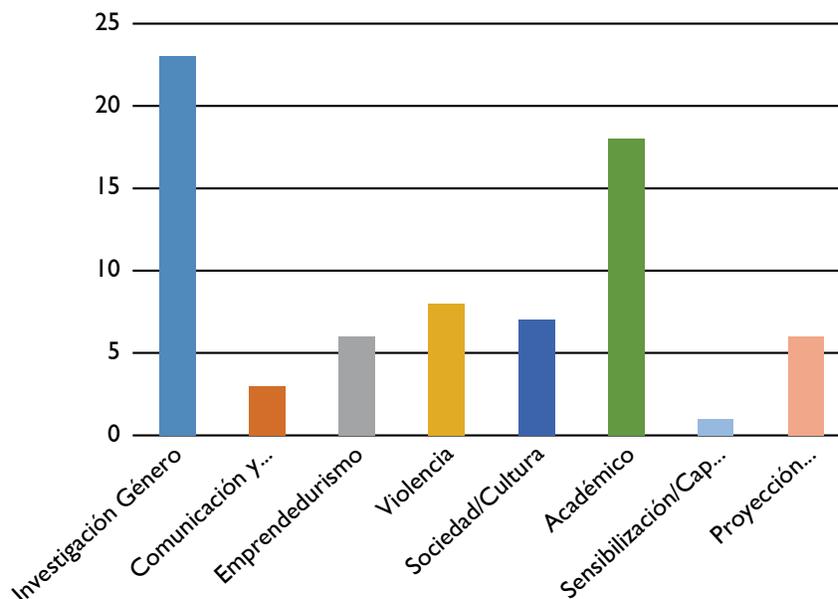
Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

En su mayoría (23) los Centro de Estudio de Género indican que su principal línea de acción es el trabajo de investigación en diversas temáticas relacionadas con discriminación basada en género, mujeres, derechos humanos y otros tópicos relacionados. Otra de las líneas de acción generalizada es la académica: cursos, talleres, diplomados, maestrías.

Abordar el tema de la violencia hacia las mujeres, también ha sido prioritario para los centros de estudio de género, así como promover el desarrollo económico de las mujeres a través de proyectos productivos y programas de emprendimiento.

La **descripción del personal** que labora en los distintos institutos al igual que el personal que labora en las unidades, es muy variada y responde a las funciones de cada instituto. La diversidad de profesiones que poseen las personas que están al frente de los centros nos evidencia que el tema de género no responde a una carrera o especialidad específica, es un tema que abarca todos los desarrollos profesionales y que desde diversas aristas se puede aportar al tema.

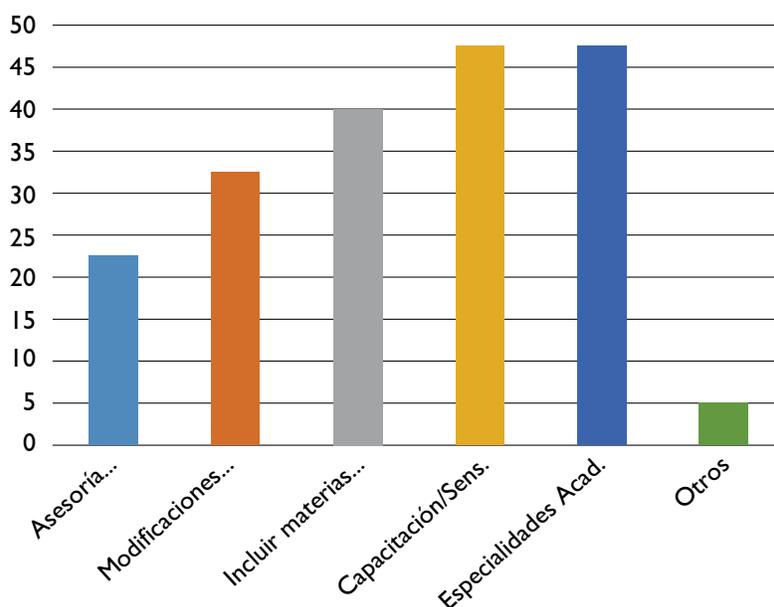
Gráfico 21. EQUALITY. Cantidad de universidades socias con áreas de acción dentro de la investigación. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

En el análisis de las acciones que han realizado los centros de estudios en el área de docencia, el 57.14% señala que han realizado iniciativas para incluir cursos del tema de género dentro de la malla curricular. Mientras que un 67.86% asegura que poseen especialidades académicas en materia de género, dentro de las que destacan maestrías, diplomados y cursos. El mismo porcentaje aseguran que el centro de estudios ha realizado capacitación y sensibilización al personal docente en materia de género.

Gráfico 22. EQUALITY. Cantidad de universidades socias con acciones dentro la docencia. 2012



Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

Algunos de los principales proyectos que tienen los centros en **extensión social** son:

- Capacitación para la atención psicológica a mujeres con violencia.
- Programas de sensibilización a la población estudiantil y personal docente y administrativa.
- Programa de radio Sistematización, Transversalización y Efecto del Tabaquismo con Enfoque de Género en Escolares.
- Vº Informe Clara González "Situación de la Mujer en Panamá" Campañas de Sensibilización Proyecto Medidas para la inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina.
- Diploma de Extensión para mujeres que ocupan puesto claves en sindicatos y gremios chilenos, versión 2007 y 2009.
- Curso de Capacitación en género e interculturalidad a funcionarias de CONADI.
- Campaña: Ingeniería por qué no?
- Programa de Comunicación: Radio Universidad: Programa Radial "Mujeres y Universidad" Desarrollo Cultural.
- Programa de Proyección social: Vinculación Social y Atención Integral Género y Mujer: I Encuentro de Investigadoras del litoral sobre la problemática del género Investigación y Formación: Cursos, seminarios en materia de género Exposición y ciclo de conferencias: "Las mujeres en la prehistoria"
- Exposición Maternidades y ciclo de conferencias "Reflexiones" Yo creo en la Mar.
- Proyecto FONDARTE Fortalecimiento de la alianza de mujeres centroamericanas.
- Empoderamiento de las mujeres indígenas y afrodescendientes de la costa caribe Nicaragüense para el ejercicio efectivo sus derechos humanos.
- Educación para el cambio, desde una perspectiva intercultural de género, en la costa caribe nicaragüense – 2011.
- Sensibilización y difusión Desarrollo profesional de la mujer y la flexibilización laboral en espacios laborales Globalización, Desigualdades Sociales y Políticas Públicas Violencias, ciudadanía y democracia Biopolíticas y sexualidades
- Generación de capacidades productivas en mujeres indígenas en el territorio Bribri en Talamanca-Costa Rica.
- Capacitación técnica en madres adolescentes. Costa Rica
- Redes locales para la gobernabilidad autónoma, la defensa de los derechos indígenas y la relación universidad - comunidad desde la perspectiva de la interculturalidad. Talamanca
- Construcción conjunta de estrategias para la prevención y abordaje de la violencia contra las mujeres en la provincia de limón desde una metodología participativa con enfoque de género- Costa Rica

A diferencia de las unidades de género, los centros de estudios han realizado una amplia gama de investigaciones y estudios. Este factor es clave para lograr avances en la reducción de las brechas de género dentro del campus, porque permite identificar vacíos, problemáticas, avances, etc., sin embargo, se debe considerar las diferencias sustantivas que tienen ambas estructuras, en el tema recursos económicos y humanos.

Por otra parte, las posibilidades que tienen los centros o estudios de formar personas en el tema de género con grados académicos permite llegar a muchas personas que a su vez desde sus puntos de trabajo pueden lograr incidencia en el tema.

h. Programas académicos en género

Un aspecto fundamental para la reducción de brechas y estereotipos de géneros se da a través de la socialización y formación en la teoría de género y son sin duda los programas académicos dentro del contexto universitario los que logran facilitar el acceso a información de calidad.

Existe una amplia gama de opciones que ofrecen las universidades en el tema de género, algunos de los principales son:

- Bachillerato en Gestión sostenible con Equidad de Género
- Diplomado para la promoción de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas
- Programa Capacitación para la Mujer Empresaria
- Maestría de desarrollo integral de la mujer Grupo de investigación en Género y Ciudadanía Maestría en Estudios de Género Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad Prácticas de Género.
- Maestría en Derechos de las Mujeres y Género.
- Máster Oficial Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género.
- Magister en estudios de Género y Cultura, mención Humanidades y mención en Ciencias Sociales, Género y Educación, Género y Derecho.
- Maestría: Poder y Sociedad desde la perspectiva de Género
- Maestría Semipresencial en Género y Desarrollo
- Máster en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía
- Cátedra de Sociología del Género Curso Opcional: Feminismos/Masculinidades Especialización es Estudios de Género en Educación
- Maestría en Perspectiva de Género y Desarrollo Curso Optativo: La mujer profesionalista competitiva: dimensión ética Maestría en estudios de la mujer
- Maestría en Estudios de Género y la Especialización en Estudios Feministas y de Género,
- Master en Género e Igualdad

Se muestra que en su mayoría las ofertas académicas son Maestrías, seguido por Diplomados y finalmente especializaciones en el tema de género.

Como dato importante, la Universidad de Rosario en Colombia señala que a pesar de que existe una oferta permanente de cursos sobre género en algunas ocasiones y dependiendo de la demanda estudiantil se pueden abrir o cerrar, es decir, no son permanentes ni obligatorios. Por otra parte, es importante señalar que una amplio porcentaje de la oferta académica que existe en materia de género es optativa para los y las estudiantes, es decir, que depende de la preferencia por el tema si es cursada o no, este aspecto se debe de analizar a profundidad debido a que el tema de género debería transversalizar todas las formaciones profesionales y no quedar como una decisión personal.

Cuando se compara el tema de presupuesto con el que funcionan los programas académicos se puede observar que en su mayoría trabajan con presupuesto universitario.

Con respecto a las estadísticas de matrícula de cada uno de los programas se identifica un vacío importante, casi la mitad no cuenta con un registro segregado por sexo de cuántas personas han matriculado los distintos cursos, diplomados y maestrías como lo es el caso de la Universidad del Rosario de Colombia, Universidades do Estado de Santa Catarina de Brasil, Universidad Rovira i Virgili de España y la Universidad Autónoma de Honduras.

i. Comisión universitaria de género

Otra de las figuras administrativas que las universidades han creado en género son las comisiones. Las comisiones facilitan el intercambio y la construcción de redes, dentro de las universidades. Además, muchas de las unidades de género iniciaron como una comisión universitaria y fueron evolucionando hasta convertirse en instancias universitarias consolidadas.

A continuación un resumen de las comisiones universitarias que fueron mencionadas:

- Comisión de Igualdad Creada por Consejo de Gobierno Universidad de Murcia Adscrita al Rectorado Asesora el estudio diagnóstico y otras actividades de la unidad para la igualdad Cátedra Mujer y Familia "Isabel Rubio"
- Comisión del Programa Universitario de Investigación en Estudios de Género Desigualdad y globalización; Discapacidad, Accesibilidad e igualdad de género.
- Igualdad de género en instituciones totales; la mujer en las enseñanzas técnicas; Mujeres en la ciencia: Una introducción Histórica; Taller de Técnicas de Protección de la Víctima de Violencia de Género.
- Comisión de Género y Educación
- Cátedra de género Comisión de Igualdad: Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante

Con respecto a las comisiones establecidas dentro de la universidad para promover acciones en distintos niveles en materia de género, se tiene la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca" de Cuba y la Universidad de Alicante España por parte de las socias. La representante de Cuba señala que la comisión está compuesta por representantes de diversas facultades e instancias universitarias y la representante de Alicante, España indica a su vez que la comisión tiene representación de facultades, consejo de estudiantes, sindicatos, gerencia, vicerrectorado de ordenación académica y profesorado, vicerrectorado de infraestructura, espacios y medio ambiente, centro de estudios de la mujer, el rectorado y está presidida por la comisión delegada de la rectoría para las políticas de género.

Con respecto a las instancias con las que coordina la comisión a lo interno de la universidad, la Universidad Pinar del Río señala que principalmente lo hace con la Vicerrectoría de Extensión universitaria e Internacionalización, vicerrectoría adscrita a la rectoría y a lo externo, es con otras cátedras en diferentes universidades cubanas y con el Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas. La Universidad de Alicante indica que coordinan con Unidad de Igualdad y Consejo de Dirección Universitario.

8. Identificación de Buenas Prácticas

La identificación de las buenas prácticas se dio a través del análisis e integración de toda la información consignada por las universidades, es así como se definieron 5 grandes áreas de trabajo y se seleccionó a la universidad que había realizado más aportes en dicha área, este material se convierte en un insumo importante para abordar el tema de género dentro de las instituciones donde es limitado o no existe en su totalidad.

En resumen;

Aporte relevante	Universidad	Estrategia
Normativa interna creada para la reducción de la discriminación	Universidad Jaume I De Castelló	Posee: Normativa, Plan estratégico Investigación diagnóstica universitaria
	Universidad de Alicante	Posee Planes Estratégicos Estatutos Reglamentos
	Instituto Tecnológico de Costa Rica	Posee: Política desde 1999 Reglamento institucional Plan Estratégico
Oferta Académica en el tema de género	Universidad de Chile	Posee: Tres institutos de Estudios de Género que ofrecen Maestría, Diplomado
Investigación y Publicaciones	Universidad de El Salvador	Revista Atenea. Semestral Revista Voces por la Equidad. Anual.
	Universitat Rovira i Virgili	Cuadernos de la Igualdad 2009, 2010 y 2012. El siglo de las mujeres I Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili 2008 Mujeres y hombres en la URV, un estudio de las desigualdades por razón de género 2008 "Cien años de mujeres en la universidad" edición a cargo de Inma Pastor, 2011
Alianzas establecidas	Universidad del Rosario	Realización de investigación conjunta Identificación de problemáticas y abordajes teóricos Fortalecer el Intercambio y la cooperación interinstitucional
	Universidad de El Salvador	Promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres Defensa del Estado Laico Promoción de los Derechos Sexuales y Reproductivos
	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León.	Incidencia en Políticas Públicas Asesoría en Emprendurismo femenino Estrategias para institucionalización de centros e institutos de Género

Fuente: EQUALITY. Elaboración propia a partir de la aplicación de los instrumentos.

9. Conclusiones

La revisión del material facilitado por 83 universidades tanto en el instrumento 1 (socias) y 2 (no socias) permitió al proyecto *Equality* identificar áreas susceptibles de mejora, buenas prácticas y lecciones aprendidas que las instituciones de educación superior latinoamericanas y europeas han venido gestando a lo largo de los últimos años.

Dentro de los hallazgos importantes del estudio y que son avances en pro de la erradicación de la discriminación basada en género, está que hay universidades tanto latinoamericanas como europeas que han creado normativas, reglamentos, políticas que respaldan el funcionamiento de las unidades de género o centros de estudio. Los casos más relevantes por contar con al menos dos instrumentos específicos en materia de género son: Universitat Rovira i Virgili, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad de Alicante, Universidad Nacional de Costa Rica, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Universidad Central Marta Abreu de las Villas, Universidad Jaume I De Castelló, Universidad de Vic, Universidad de Coruña, Universidad de Barcelona, Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Universidad de Panamá, Universidad de Gotemburgo y Universidad de FH JOANNEUM. Como se pudo observar, son las instituciones europeas las que han avanzado más en materia de normativa institucional para promover la igualdad de género. En especial, en la formulación e implementación de planes de igualdad. En segundo lugar están las universidades centroamericanas y finalmente dos instituciones cubanas.

El contar con un marco normativo específico tanto nacional como institucional permite a las universidades gestionar y articular acciones que favorezcan la incidencia y el impacto que se tienen en la lucha por reducir las brechas de género. No en vano, se puede observar que las universidades que manifiestan poseer reglamentos, planes de igualdad y planes estratégicos son las que a lo largo del análisis consignan haber realizado mayores avances y a su vez han tenido un mayor impacto en la reducción de las brechas de género. Sin embargo, existen países que consignaron poseer una amplia gama de instrumentos nacionales, pero esto no se vio reflejado en la normativa que poseen las universidades socias como lo es el caso de Argentina y Uruguay.

Otro factor, identificado como un hallazgo prometedor de los avances que se han gestado en materia de género y es que existe compromiso por parte de las instituciones gubernamentales para promover y respaldar las iniciativas que las universidades para fomentar la igualdad real. En algunos países los Ministerios o Secretarías de Educación, están desarrollando directrices que pretenden promover mejoras en las condiciones en que se encuentran las mujeres y el 100% de los países que participan en el estudio consignan que su país cuenta con una entidad rectora encargada de la promoción de la igualdad de género.

Así mismo se evidenció el aporte significativo que realizan las organizaciones no gubernamentales en diversas temáticas sobre todo lo que tiene que ver con la violencia y sus manifestaciones, abordaje integral de la salud y derechos laborales. Además, un hallazgo muy interesante del estudio son las alianzas que se han desarrollado entre éstas y las universidades, ésta sinergia ha permitido aprovechar la experiencia del trabajo directo con poblaciones de base de las ONGs, en temáticas como violencia contra las mujeres y empoderamiento económico, enriquecen los trabajos que se hacen en conjunto y a su vez, favorece ampliar la gama de mujeres que se benefician con las iniciativas.

Otro de los hallazgos del estudio es que las universidades que poseían estructura administrativa (Unidad, Centro, etc.) constantemente consignaban que aunque hacía esfuerzos para posicionar el tema, dependían en muchos casos de esos dos factores (voluntad política y recursos) y que eran determinantes en las actividades que se podía realizar y por ende en su impacto. Pero, como dato interesante, también se determinó que las universidades han desarrollado como estrategia para combatir la falta de recursos, creando redes y alianzas con otras instancias internas y externas con las que se comparten líneas de acción.

En el caso de los Centros o Institutos de Estudio de Género, se pudo verificar que existe una gran diversidad que trabajan una amplia variedad de temáticas, este hallazgo del estudio evidencia que a nivel tanto latinoamericano como europeo existe mucho material para trabajar, pero sobre todo para intercambiar entre las diferentes universidades, potenciando el aprendizaje en conjunto. Uno de las principales áreas de trabajo es el abordaje de la violencia hacia las mujeres y sus distintas manifestaciones.

Otro hallazgo importante del estudio es la amplia oferta académica que existe para especializarse en el tema de género. Esto evidencia que hay mucha demanda e interés por parte de las personas por capacitarse y comprender sobre la temática. Por otra parte, muchas universidades señalaron que dentro de las mallas curriculares de las carreras, aunque existen cursos de género son optativos o depende de la afinidad de cada persona para decidir si se matricula o no en dicho plan de estudios. Este factor, implica que si una persona no siente afinidad o interés por el tema, podría entrar y salir de la universidad sin recibir una formación básica sobre el tema de género.

Otro avance importante que se determinó durante el estudio y que además es correspondiente con uno de los objetivos del proyecto *Equality* en promover el ingreso de las mujeres en áreas tradicionalmente consideradas masculinas, como lo es la ciencia y la tecnología. El estudio evidenció que en muchos países se han promovido iniciativas para elevar la participación de las mujeres en estos temas, sin embargo, al profundizar al nivel de las universidades qué se ha hecho son muy pocas las que consignan que si han realizado acciones concretas y sostenidas en el tiempo. En general, sólo Austria y el Instituto Tecnológico de Costa Rica, consignan realizar acciones para incorporar a las mujeres en áreas como la ciencia y la tecnología o en el uso de las TICs.

Un hallazgo que evidenció una realidad social y es un área susceptibles de mejora, es que una vez revisada la composición del personal que integra tanto las unidades como los centros o estudios de género, se evidencia que en su mayoría son mujeres las que encabezan y conforman los equipos de trabajo. Aunque si bien es cierto, históricamente son las mujeres las que han asumido estos temas al considerarlos prioritarios en pro de una mejora en sus condiciones de vida y de otras mujeres, es un reto, lograr incorporar más hombres convencidos de que reducir las brechas de género es responsabilidad de toda la ciudadanía, no sólo de un sexo.

Una de los principales conflictos y preocupaciones que se pueden derivar de la elaboración del estudio comparativo fue la dificultad que existe para recopilar y sistematizar la información. Las socias reportaron baja respuesta de las universidades, ante la invitación a formar parte del estudio e integrar la Red Interuniversitaria, sin duda, este factor fue determinante para lograr llegar a la meta de 120 universidades planteada inicialmente. Es así, como se logró determinar que existen serios vacíos en el registro de la información, especialmente, en lo referente a datos estadísticos sobre matrícula, contrataciones, descripción de las personas que se encuentran en puestos de toma de decisión y el acceso que las mujeres han tenido a dichos puestos. Para el proyecto *Equality*, es fundamental contar la información estadística que facilite la toma de decisiones y a la construcción de estrategias que respondan a la realidad institucional.

Aunque si bien, es cierto un 80% de las universidades que conforman este estudio señalan que la institución no cuenta con una instancia administrativa que se encargue de gestionar, promover y dar seguimiento a los temas de género, se debe de recalcar que muchas de ellas han realizado acciones sin recursos y sin respaldo institucional, eso implica que existe personal a lo interno, comprometido con erradicar esta problemática social, lo que a su vez es un semillero clave para desarrollar iniciativas más concretas y formales.

Además la creación de una unidad de género requiere de un cambio estructural, que significa demandar una voluntad política y asignación de recursos, estos dos factores son claves, para concretar acciones con un impacto significativo y sostenible en el tiempo, sin embargo, el estudio también determinó que dentro de las áreas susceptibles de mejora están estos dos aspectos.

Por otra parte el estudio logró identificar que en general existe un bajo registro de las actividades y acciones que realizan las instancias promotoras de la reducción de las brechas de género. Muchas de ellas señalaban, por ejemplo, que diligencian demandas institucionales en diversos niveles como la atención a denuncias por hostigamiento sexual, acoso laboral, problemáticas relacionadas con el embarazo, por señalar algunas, pero son pocas las que poseen una descripción y estadísticas de las situaciones.

Un factor que dificultó la recopilación de la información para el estudio, fue la resistencia que experimentaron las universidades socias para incorporar a universidades no socias. Esta situación podría ser justificada por diversas razones, sin embargo, para responder acertadamente es necesario realizar una investigación más a profundidad para determinar cuáles fueran las razones reales.

Finalmente, el estudio comparativo logró evidenciar que existe mucho potencial para abordar el tema de género a lo interno de las universidades. Muchas de las instituciones de educación superior han logrado avances significativos con poco recurso pero con determinación y con claridad en las metas. Además creando alianzas y relaciones interinstitucionales para fortalecer acciones.

A su vez, se pudo determinar que muchos de los productos esperados del proyecto *Equality* corresponden a necesidades reales de las universidades como lo es el fortalecimiento y modernización de las unidades de género y la creación de un sistema de información, por señalar algunos.

10. Recomendaciones

Después de la revisión del material facilitado tanto por las universidades socias como por las no socias del proyecto, el estudio facilitó la identificación de algunos aspectos en los que *Equality* y a partir del 2015 la Red Interuniversitaria podría proponer líneas de acción.

Promover con las universidades socias que fortalezcan sus líneas de cooperación con las universidades no socias de sus países para favorecer el intercambio a mayor nivel y profundidad sobre los avances y estrategias que cada una realiza en materia de género y así consolidar una red interuniversitaria nacional.

Una de las iniciativas que podría proponer *Equality* en articulación con las universidades, es retomar en las mesas redondas proyectadas dentro de los objetivos de proyecto (Producto 5.2) y promover la discusión con jerarquías políticas para la ratificación de instrumentos o convenios internacionales que favorezcan la igualdad que los países aún no tengan incorporados a su legislación.

Para la red deberá ser prioritario dar seguimiento y acompañamiento a las universidades socias y no socias que de forma incipiente, que deciden trabajar e incorporar el tema de género a la agenda universitaria. Para lograr un mayor impacto a nivel social, se debe de construir una estrategia en la que se fomente que cada universidad integrante de la red tenga su propia estructura administrativa en materia de género (Comisión, Unidad o Centro)

Como se evidenció a lo largo del estudio, las universidades que cuentan con un marco normativo claro y preciso para abordar el tema de género dentro de sus campus, lograr tener mayor impacto y avance en las acciones que se realizan, por ende, *Equality* debería promover como punto de inicio con las universidades no socias y futuras integrantes de la red, construir una estrategia para desarrollar su propio marco normativo.

Al estar en proceso de construcción de un sistema de indicadores el proyecto, sería importante determinar

Capacitar a las unidades de género en el proceso de sistematización, registro y análisis del material que se produce a lo interno de las unidades es clave. *Equality* podría aprovechar la experiencia con la que cuentan muchas socias para apoyar los procesos de las universidades no socias que inician en la creación

de observatorios de género y que más adelante (en los casos que no existan) se conviertan en iniciativas nacionales.

Al existir una amplia gama de ONGs, que ha trabajado a nivel local temáticas tan diversas, se puede promover un intercambio que complemente el trabajo de las universidades socias y no socias, una posible línea de acción de la red, podría ser identificar estrategias para crear alianzas y redes con estas instituciones.

Por ende, resulta fundamental que se incorpore la igualdad de género como un eje transversal que abarque todo el accionar universitario, desde los cursos básicos hasta los trámites administrativos. Reducir las brechas de género requiere un cambio estructural que va mucho más allá de un curso, un diplomado o una maestría.

Este dato sin duda es relevante dentro de los objetivos del proyecto Equality, porque como parte de los aspectos a considerar dentro del Sistema de Información se podría plantear como un eje importante para la incidencia promover la creación de bases de datos por país.

11. Bibliografía

Comisión, Europea (2012) *Desarrollo y Cooperación*. Recuperada el 27 de junio 2012, de http://ec.europa.eu/europeaid/where/latin-america/regional-cooperation/alfa/detail_es.htm

Comisión, Europea (2006) *Protocolo para la Identificación de Buenas Prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo*. Recuperada el 25 de junio 2012 en http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/protocoloBPracticas.pdf

CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres (1979) Recuperada el 20 agosto 2012 en :<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) Recuperada el 13 octubre 2013 en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Suplec, Marta, (1996) *Novos paradigmas nas esferas de poder*. Estudosfeministas, vol. 4, núm. 1.

12. Material de referencia

Instrumentos I de las socias:

1. **Argentina:** Universidad Nacional del Rosario
2. **Austria:** FH Joanneum
3. **Bolivia:** Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier De Chuquisaca
4. **Brasil:** Universidades do Estado de Santa Catarina
5. **Chile:** Universidad de Chile
6. **Colombia:** Universidad del Rosario
7. **Costa Rica:** Instituto Tecnológico de Costa Rica
8. **Cuba:** Universidad de Pinar del Río
9. **Ecuador:** Universidad Central del Ecuador
10. **El Salvador:** Universidad Central de El Salvador
11. **España:** Universidad de Alicante
12. **España:** Universitat Rovira i Virgili

13. **Guatemala:** Universidad del Valle
14. **Honduras:** Universidad Autónoma de Honduras
15. **México:** Instituto Tecnológico de Monterrey
16. **Nicaragua:** Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
17. **Paraguay:** Universidad Nacional Autónoma del Este
18. **Perú:** Pontificia Universidad Católica
19. **Uruguay:** Universidad de la República de Uruguay
20. **Venezuela:** Universidad Simón Bolívar

Instrumentos 2 de las No socias

País	Nombre de la universidad
Argentina	Universidad Nacional de Cuyo
Austria	Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg
	Universidad FH JOANNEUM Gesellschaft
Bolivia	Universidad Mayor de San Andrés
	Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno
	Universidad Autónoma Tomás Frías
Brasil	Universidad do Extremo Sul Catarinense
	Universidad Estatal Paulista
	Universidad Federal do Paraná
Chile	Universidad de Playa Ancha
	Universidad de Concepción
Costa Rica	Universidad de Costa Rica
	Universidad Nacional de Costa Rica
	Universidad Estatal a Distancia
	Universidad de Ciencia y Tecnología
Colombia	Universidad Nacional de Colombia
	Universidad del Norte
	Corporación Universitaria Minuto de Dios
	Pontificia Universidad Javeriana

Cuba	Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos
	Universidad Isla de la Juventud
	Universidad Central Marta Abreu de las Villas
Ecuador	Universidad Central del Ecuador
El Salvador	Universidad Tecnológica de El Salvador
	Universidad Luterana Salvadoreña
	Universidad Politécnica de El Salvador
España	Universidad Jaume I De Castelló
	Universidad de Cantabria
	Universidad Miguel Hernández De Elche
	Universidad de Murcia
	Universidad de Coruña
	Universidad de Vic
	Universidad de Salamanca
	Universidad Autónoma de Barcelona
	Universitat Rovira i Virgili
Francia	Universitat Paris I Panthéon- Sorbonne
	Universitat Paris 8 Vincennes Saint Denis
	Universitat Bretagne Occidentale
Guatemala	Universidad Panamericana de Guatemala
	Universidad Galileo
	Universidad de San Carlos de Guatemala
Honduras	Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora Reina de la Paz
	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
	Universidad Tecnológica Centroamericana
México	Universidad de Monterrey

Nicaragua	Universidad Centroamericana
	Universidad Evangélica Nicaragüense Martín Luther King Jr
	Universidad Politécnica de Nicaragua
	Universidad de las regiones autónomas de la costa caribe Nicaragüense
Paraguay	Universidad Nacional de Pilar
	Universidad Nacional de Asunción
	Universidad Nacional de Itapú
Perú	Universidad Católica de Santa María
	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
	Universidad Peruana Cayetano Heredia
	Universidad del Pacífico
Uruguay	Universidad ORT Uruguay
	Universidad de la Empresa
Venezuela	Universidad Metropolitana
	Universidad Católica Andrés Bello
	Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
	Universidad Central de Venezuela
	Universidad de los Andes

Proyecto: Equality - Strengthening Women Leadership in Latin American HEIs and Society

Anexos

1. *Actividades del Proyecto Equality*
2. *Cronograma de trabajo*
3. *Reseñas de las Universidades Socias*
4. *Guía para incorporar Instituciones no socias al estudio*
5. *Instrumento 1 (disponible en el sitio extranet-equality: [www. http://www.equality-network.net/](http://www.equality-network.net/))*
6. *Instrumento 2 (disponible en el sitio extranet-equality: <http://www.equality-network.net/>)*
7. *Cronograma para la recopilación de la información*
8. *Tabla de red, sistema o comisión interinstitucional que promueve la reducción de las desigualdades de género según categoría*
9. *Tabla de instituto o centros de especialización de las universidades socias y no socias*
10. *Tabla de los Centro de Estudio en Género de las Universidades Socias*
11. *Tabla de los Programas académicos en materia de género de las Universidades Socias*
12. *Tabla de las comisiones que pertenecen las unidades de género*
13. *Tabla de las comisiones interuniversitarias que pertenecen las unidades de género*
14. *Tabla de las principales publicaciones de las unidades de género de los últimos 5 años*

Actividades del proyecto Equality (diciembre 2011 a diciembre 2014)

PT1: Red Regional y Estudio Comparativo:

PT1.1 *Estudio Comparativo e identificación de buenas prácticas*: El presente trabajo de investigación corresponde a los resultados esperados de este producto.

PT1.2 *Creación Red regional para promover el Liderazgo Femenino*: Pretende promover la constitución de una red entre las instancias de educación superior y crear una plataforma sostenible para el intercambio de iniciativas y esfuerzos que se realizan para promover la igualdad de género. Además de fortalecer la participación de las mujeres en la ciencia, el mundo académico así como el mercado de trabajo en general.

PT1.3 *Conferencia regional*: Promover en toda la región latinoamericana la difusión de los resultados del proyecto, para estimular una reforma política, promocionar la afiliación de la red, difundir los resultados del proyecto y facilitar el efecto multiplicador.

PT2: Fortalecimiento de las estructuras y estrategias de las Instituciones de Educación Superior:

PT2.1 *Modernización de las Unidades de Género*: Modernizar y mejorar las capacidades organizativas y de gestión de las instituciones de educación superior asociadas.

PT2.2 *Desarrollo de Planes de Género*: Elaborar planes de trabajo con objetivos a corto y mediano plazo, respondiendo a las necesidades específicas de las instancias socias y teniendo en cuenta las particularidades socio-económicas e institucionales.

PT2.3 *Creación de un sistema de información*: Recabar y monitorear los datos sensibles de género de instituciones de educación superior con respecto a la representación de las mujeres en: los niveles académicos en las universidades, puestos de toma de decisión y la colocación de las mujeres en el mercado de trabajo (datos cuantitativos y cualitativos sobre el empleo)

PT3: Fortalecimiento de Capacidades

PT3.1 *Desarrollo de un plan y elaboración de materiales en materia de género*: Con base a los insumos recabados en los paquetes de trabajo 1 y 2, se pretende construir una batería de materiales de formación que favorezca la capacitación del personal de las oficinas de género, así como promover un efecto multiplicador del conocimiento dentro de las instituciones de educación superior.

PT3.2 *Elaboración de una estrategia de capacitación para capacitadores*: Fortalecer las capacidades y habilidades de las y los miembros de la red y el personal de las unidades de género de las instancias de Educación Superior socias, de esta manera apoyar con eficacia el acceso de las mujeres a posiciones de toma de decisiones en instituciones de educación superior y el mercado laboral.

PT3.3 *Talleres de capacitación a instancias no socias del proyecto*: Con el objetivo de favorecer el intercambio de experiencias y ampliar los conocimientos adquiridos en las distintas actividades del proyecto, se pretende realizar talleres de capacitación con instancias no socias del proyecto.

PT4: Implementación de acciones en las unidades de Género:

PT4.1 *Creación de un programa de mentorazgo femenino*: Dar apoyo práctico a las mujeres insertas en la comunidad universitaria para mejorar sus posibilidades de adquirir posiciones de liderazgo y promover la colocación de estudiantes en empleos de calidad, estableciendo y fortaleciendo la cooperación con el sector empresarial.

PT4.2 *Talleres internos y jornadas informativas*: Organizar y ejecutar programas institucionales para promover el liderazgo femenino.



Universidades socias

- **Argentina:** Universidad Nacional del Rosario
- **Austria:** FH Joanneum, Applied Science University
- **Bolivia:** Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier De Chuquisaca
- **Brasil:** Universidades do Estado de Santa Catarina
- **Chile:** Universidad de Chile
- **Colombia:** Universidad del Rosario
- **Costa Rica:** Instituto Tecnológico de Costa Rica
- **Cuba:** Universidad de Pinar del Río
- **Ecuador:** Universidad Central del Ecuador
- **El Salvador:** Universidad de El Salvador
- **España:** Universidad de Alicante
- **España:** Universitat Rovira i Virgili
- **Francia:** Université Michel de Montaigne
- **Guatemala:** Universidad del Valle
- **Honduras:** Universidad Nacional Autónoma de Honduras
- **México:** Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
- **Nicaragua:** Universidad Nacional Autónoma de León, Nicaragua
- **Panamá:** Universidad de Panamá
- **Paraguay:** Universidad Nacional Autónoma del Este
- **Perú:** Pontificia Universidad Católica del Perú
- **Suecia:** Universidad de Gotemburgo
- **Uruguay:** Universidad de la República de Uruguay
- **Venezuela:** Universidad Simón Bolívar



PROYECTO: Equality - Strengthening Women Leadership in Latin American HEIs and Society

Guía para invitar a 4 universidades a participar en el estudio comparativo

Criterio	Opciones Para Poder Seleccionar Posibles No-Socias
Unidad de género	Si la Universidad socia no cuenta con Oficina de Género, buscar preferiblemente Universidades que cuenten con Oficina de Equidad de Género
Origen	Si es una Universidad privada, tratar de incorporar al menos pública y viceversa.
Políticas, planes estratégicos, reglamentos	Si la Universidad socia no cuenta con políticas, planes estratégicos, reglamentos buscar una Universidad cuya Oficina de Género cuente con estos aspectos
Docencia	Si la Universidad socia no cuenta con programas en Docencia buscar una Universidad cuya Oficina de Género cuente con programas
Investigación	Si la Universidad socia no cuenta con programas en investigación buscar una Universidad cuya Oficina de Género cuente con proyectos de investigación
Extensión	Si la Universidad socia no cuenta con programas en Extensión buscar una Universidad cuya Oficina de Género cuente con programas de extensión
Acción Social	Si la Universidad socia no cuenta con programas en Acción Social buscar una Universidad cuya Oficina de Género cuente con programas
Publicaciones	Si la Universidad socia no cuenta con publicaciones buscar una Universidad cuya Oficina de Género cuente con publicaciones o materiales



Cronograma para recopilar la información

Fecha	Productos
28 febrero – 4 Marzo 2012	Validación del <i>Instrumento</i> para la elaboración del estudio comparativo
8 marzo	Envío versión final del instrumento 1 y 2.
9-16 Marzo 2012	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cada instancia socia gestionará dentro de su universidad la estrategia para la implementación del proyecto y la forma para recopilar la información solicitada en el <i>instrumento 1</i>. Así como las personas responsables y el cronograma que establecerán a lo interno para obtener los datos. 2. Cada instancia socia identifica las 4 instituciones adicionales que formarán parte del proyecto.
19-30 Marzo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enviar a la coordinación del proyecto (TEC) la información de la institución socia de los apartados I-II-III-IV del <i>instrumento 1</i> 2. Confirmar los nombres de las 4 universidades adicionales y enviar los datos correspondientes de los apartados I y II del <i>instrumento 2</i>, para cada una de ellas (4 universidades no socias)
13 abril	Enviar los apartados del V-VI-VII-VIII-IX-X –XII- XIII <i>instrumento 1</i> de la universidad socia.
27 de abril	Enviar los apartados III-IV-V-VI-VII y VIII del <i>instrumento 2</i> de las 4 universidades no socias
11 de mayo	Envío del borrador del <i>Estudio Comparativo</i> por parte del TEC
14-18 mayo	Proceso de retroalimentación por parte de las instancias socias
31 de mayo	Entrega del informe final del <i>Estudio Comparativo</i>



Tabla red, sistema o comisión interinstitucional que promueve la reducción de las desigualdades de género según categoría

Categoría	Países	Porcentaje
Redes de mujeres, o casas de mujeres por zonas geográficas	Perú Honduras El Salvador Cuba Chile Costa Rica Bolivia Uruguay Brasil Panamá	45.45%
Alianzas Nacionales por Derechos Sexuales y reproductivos (Derecho a decidir, aborto, orientación sexual del deseo)	Costa Rica México Honduras El Salvador Brasil Austria Venezuela	31.81%
RED ONG´s o colectivos contra la violencia	Costa Rica Nicaragua Honduras Chile Uruguay Venezuela	27.27%
Centros, institutos, comisiones o redes que realizan investigación en género, igualdad o mujeres o formación	España Austria Uruguay Venezuela Brasil Panamá	31.8%
Sistema Nacional o Comisiones interinstitucionales de Atención y Prevención de la Violencia de Género (Estatal)	Costa Rica Nicaragua Perú España Alicante Uruguay Panamá Francia Suecia	39.13%

Categoría	Países	Porcentaje
Comisiones, redes sobre Mujeres y Empleo	Cuba Uruguay Brasil Colombia	17.39%
Comisiones Interuniversitarias de género	Costa Rica Nicaragua España Alicante España Rovira	17.39%
Comisiones interinstitucionales para la igualdad de género	Ecuador España Alicante Francia Panamá	21.73%
Redes, concertaciones de grupos feministas	Costa Rica El Salvador Brasil	13.04%
Red de mujeres y educación	Brasil España Alicante España Rovira	13.04%
Redes nacionales de mujeres campesinas y rurales	México Honduras Brasil	13.04%
Observatorios para la Equidad de Género	Costa Rica Chile Venezuela España Panamá	21.73%
Redes de mujeres por condición etarea (jóvenes adultas mayores,)	Honduras Brasil	8,69%
Redes nacionales de mujeres por condición Étnica y/o racial	Honduras Brasil	8,69%
Otros grupos organizados hacia la equidad de género	Nicaragua C o l o m b i a (Fundaciones) Francia	13,04%
Red de mujeres y tecnología	España Rovira	4.34%
Mesas nacionales o grupos en temáticas de género (economía, gobernabilidad, participación política)	México	4.34%
Red de mujeres por discapacidad	Austria	4.34%
No mencionan ninguno	Paraguay Guatemala	4.34%



Tabla de institutos o centros de especialización de las universidades socias y no socias

Nombre de la Universidad	Nombre
Universidad Nacional de Cuyo	Instituto de Estudios de Género
Universidad Federal do Paraná	Núcleo de Estudios de Género
Universidad de Playa Ancha	Comisión Interdisciplinario de Estudios de Género
Universidad de Concepción	PROMEG
Universidad de Costa Rica	Centro Investigación de Estudios de la Mujer
Universidad Nacional de Costa Rica	Instituto de Estudios de la Mujer
Universidad Estatal a Distancia	Centro de Estudios de Género
Universidad Nacional de Colombia	Escuela de Estudios de Género
Universidad Tecnológica de El Salvador	Cátedra de Género
Universidad Jaume I De Castelló	Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género
Universidad de Cantabria	Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género
Universidad Miguel Hernández De Elche	Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género (SIEG)
Universidad de Vic	Centro de Estudios interdisciplinarios de las Mujeres
Universidad Autónoma de Barcelona	Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género
Universidad de San Carlos de Guatemala	Instituto Universitario de la Mujer de San Carlos de Guatemala
Universidad Centroamericana	Programa Interdisciplinario de Estudios de Género
Universidad de las regiones autónomas de la costa caribe Nicaragüense	El centro de estudios e información de la mujer Multiétnica
Universidad Central de Venezuela (UCV)	Centro de estudios de la mujer
Universidad de los Andes	Grupo de investigación de Genero y Sexualidad (GIGEX)
Universidad de Panamá	Instituto de la Mujer
Universidad Nacional de Rosario	Centros de Estudios Interdisciplinarios Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Géneros.
Universidad de Gotemburgo	Secretariado nacional para la investigación de género
Universidad de Chile	GENERAM CEGECAL CIEG
Universidad de Alicante	Centro de Estudios sobre la Mujer
Universidad de El Salvador	Centro de Estudios de Género
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Centro Mujer Empresa



Tabla de los centros de estudio en género de las universidades socias

Socia	Nombre del centro	Adscrito a	Principales areas de acción
El Salvador	Centro de Estudios de Género	Rectoría de la Universidad de El Salvador.	Investigación básica y aplicada Educación, Sensibilización y Capacitación Derechos Humanos de las Mujeres Gestión
Argentina	Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEIM)	Facultad de Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario	Radicación de proyectos de investigación sobre la problemática del Género y la Mujer Producción de la Revista Zona Franca, publicación de artículos nacionales e internacionales desde 1992 Actividades de extensión académica como el dictado de cursos, seminarios y conferencias Biblioteca con material especializado Espacio originario de la Maestría sobre "El Poder, la Sociedad y la problemática de Género", desde el año 1993
	Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Géneros	Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Ciencia política y RRH. UNR	Actividades de docencia, investigación, extensión. Las actividades de docencia se han concentrado en el dictado de un seminario abierto para el estudiantado de los años superiores de las cuatro carreras de la Facultad y abierto a las demás Facultades de la misma Universidad. A su vez, cada docente que integra el equipo de profesoras que tiene a cargo el dictado de dicho seminario transversaliza la perspectiva de género en sus otras cátedras y actividades docentes.
Chile	GENERAM (Unidad de Equidad y Género),	Facultad de Filosofía y Humanidades	Igualdad, Equidad Género y Trabajo Gestión para la Igualdad Educación Superior Estatal Sexualidad y Biopolítica Trabajo, Equidad, Interculturalidad y Diversidad en Chile y América Latina Educación Superior en Chile: Equidad y Diversidad Sexualidad, Derechos, Instituciones, Identidades

Socia	Nombre del centro	Adscrito a	Principales areas de acción
Chile	CEGECAL (Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina)	Facultad de Filosofía y Humanidades	Cultura (Mención Humanidades) Diploma en Estudios de Género Educación y Género : Hacia un cambio político y cultural 2012 Políticas Públicas y Género Interculturalidad y Género Sexualidades y Cultura Salud y Género
	CIEG (Centro Interdisciplinario de Estudios de Género)		Magíster en Estudios de Género y Cultura Diploma Semipresencial En Estudios De Género, Desarrollo Y Políticas Públicas Diploma A Distancia En Estudios De Género, Con Especialización En: Desarrollo Y Planificación, Etnicidad, Educación, Políticas Públicas, Salud Y Masculinidades. Diploma Semipresencial De Alimentación "Una Mirada Multidisciplinaria Para El Siglo XXI" (2012)
España/ Alicante	Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM)	Rectoría de la Universidad	Área de Políticas Institucionales de Igualdad de Género y subdirección del CEM Área Jurídica y secretaría del CEM Área de Investigación Área de Docencia Área de Publicaciones Área de Divulgación y Acción Social
Uruguay	Grupo derecho y género	Facultad de Derecho	Realización de jornadas, cursos multidisciplinares para graduados/as, publicación de los cursos, implementación de la materia opcional "Género y Derecho" en la carrera Abogacía- Notariado de la Facultad de Derecho.
España/ Rovira	Instituto Interuniversitario de estudios de Mujeres y Género (iiEDG, "Institut interuniversitari d'estudis de Dones i Gènere")	Es un Instituto creado a partir de la colaboración de diversos grupos de investigación pertenecientes a siete universidades catalanas: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Vic, Universitat de Lleida	Fomentar y promover los estudios sobre las mujeres y el género desde una perspectiva interdisciplinaria, contribuyendo al desarrollo, a la interrelación y a la difusión de la investigación en estos ámbitos que se hacen en la Universidad; La participación en la formación de investigadoras y investigadores y profesionales en todas las áreas relacionadas con los estudios sobre las mujeres y el género; La conservación de una interrelación constante con la sociedad

Socia	Nombre del centro	Adscrito a	Principales areas de acción
Honduras	Instituto Universitario en Democracia Paz y Seguridad	Facultad de Ciencias Sociales	<p>La Unidad de Observatorio: Su objetivo es ofrecer información sistemática de seguimiento y análisis a muertes violentas y no intencionales, delitos de alto impacto social y lesiones, donde se incluye el Observatorio Nacional con seis años continuos de funcionamiento en el país.</p> <p>Unidad de Género: El objetivo: es contribuir a una mayor Visibilización del problema, por ser una de las expresiones más crueles, degradantes y discriminantes que incide fuertemente en el ámbito doméstico e intrafamiliar que trasciende al ámbito social o público, afectando particularmente a las mujeres en distintos escenarios, marcando una relación de desigualdad en todos los aspectos de su vida e impidiendo su pleno desempeño como sujetas de derechos.</p>
México	Centro mujer empresa	Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y humanidades	<p>Investigación Educación/capacitación Espacios de Networking Ejes: Desarrollo profesional de la Mujer Flexibilización laboral Networking</p>



Tabla de los programas académicos en materia de género de las universidades socias

Programa	País
<p>Maestría: Poder y Sociedad desde la perspectiva de género. Facultad de Humanidades y Artes</p> <p>Curso: Género y Salud (Electiva) Facultad de Medicina</p> <p>Curso: Corrientes epistemológicas en torno a la construcción del género de las teorías sociales del poder</p> <p>Curso: Construcción histórica en torno a las corrientes emergentes</p> <p>Curso: Metodología de la investigación científica en relación a la sociedad y el poder desde la problemática de género</p> <p>Curso: Área: Historia de las relaciones de género, sociedad y poder</p> <p>Curso: Seminario: Género, Sociedad y poder</p> <p>Curso: Área: Las instituciones sociales, las relaciones de género y sexualidad</p> <p>Curso: Seminario: Género y Educación</p> <p>Curso: Área: Derecho, mundo simbólico y relaciones intergeneracionales</p> <p>Curso: Seminario: Género y Legislación/ Género y Mundo simbólico</p> <p>Curso: Área: Género, mundo del trabajo y movimiento sociales</p> <p>Curso: Seminario: Género y Trabajo</p> <p>Curso: Introducción a la perspectiva de género (electiva) Trabajo social, Comunicación social, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales</p>	Argentina
<p>Curso: Género y Violencia (Electiva) Carrera Psicología</p> <p>Curso: Formación Profesional Básica I Género y Violencia (Electiva) Carrera Psicología</p> <p>Curso: Equidad de género (Electiva) Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales</p> <p>Curso: Géneros periodísticos. Ciencias de la Educación y Humanidades</p> <p>Curso: Enfoque de género en la enseñanza de educación física (Electiva) Ciencias de la Educación y Humanidades</p> <p>Curso: Género y Desarrollo (electiva) Trabajo Social</p>	Nicaragua
<p>Diplomado: Violencia de Género. Instituto Universitario en Democracia y Paz</p> <p>Curso: Estudios de la mujer (electiva) Facultad de Ciencias Sociales</p> <p>Curso: Taller de investigación: Mujer. Maestría Latinoamericana en Trabajo Social</p> <p>Curso: Mujer y desarrollo. Maestría Latinoamericana en Trabajo Social</p> <p>Curso: Mujer y Políticas públicas énfasis en política social. Maestría Latinoamericana en Trabajo Social</p>	Honduras
<p>Máster: Estudios de Género y Cultura, mención Humanidades y mención Ciencias Sociales</p> <p>Diploma: Estudios de género: Educación y Género: Hacia un cambio político y cultural 2012</p> <p>Diploma Semipresencial: Estudios de género, desarrollo y políticas públicas</p> <p>Diploma distancia: Estudios de Género con especialización en desarrollo y planificación, etnicidad, educación, políticas públicas, salud y masculinidades</p> <p>Diploma Semi presencial: Alimentación "Una mirada multidisciplinaria para el siglo XXI"</p> <p>Curso: Literatura y género: Facultad de Filosofía y Literatura</p> <p>Curso: Historia y género: Carrera de Historia</p> <p>Curso: Antropología y Género: Carrera Antropología</p> <p>Curso: Sociología y Género: Carrera Sociología</p>	Chile
<p>Curso: La mujer profesionalista competitiva: Una dimensión ética (electiva) Departamento de Filosofía y Ética</p>	México

Programa	País
Maestría: Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía <i>Especialización Mujeres, Trabajos y Políticas Públicas</i> (iiEDG) Maestría: Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía <i>Especialización Teoría, Crítica y Cultura</i> (iiEDG) Curso: Igualdad, Género y Ocupación Mención en Políticas de Igualdad Curso: Estructura de la población y desigualdad social. Mención en Políticas de Igualdad Curso: La regulación jurídica de la igualdad. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Políticas Públicas de Igualdad. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Técnicas cuantitativas de Investigación .Mención en Políticas de Igualdad Curso: Historia de la Mujer en la edad media y moderna. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Historia contemporánea de las mujeres. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Mujeres, lenguaje y cultura. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Género y diversidad en el mundo antiguo. Mención en Políticas de Igualdad	España/Rovira
Maestría en Estudios de Género Curso: Teoría general de las relaciones de género 1. Maestría en Estudios de Género Curso: Teoría general de las relaciones de género 2. Maestría en Estudios de Género Curso: Género y Cultura. Maestría en Estudios de Género Curso: Debates actuales. Maestría en Estudios de Género Curso: Metodología para la investigación en Género. Maestría en Estudios de Género Curso: Seminario de Investigación en Relaciones de Género 1. Maestría en Estudios de Género Curso: Seminario de Investigación en Relaciones de Género 2. Maestría en Estudios de Género Curso: Temas de Género (Electiva) Curso: Estrategias de Desarrollo (Electiva) Curso: Género y Políticas Públicas (Electiva) Curso: Género y representaciones en los medios de comunicación y el arte (Electiva) Curso: Género y Educación (Electiva) Curso: Economía y Género (Electiva) Curso: Género e Historia (Electiva) Curso: Género y Poder (Electiva) Curso: Género y Violencia (Electiva) Curso: Género, Ciencia y Tecnología (Electiva) Curso: Género y Derechos Humanos (Electiva) Curso: Violencia de Género y Salud Mental (Electiva) Curso: Hombres y masculinidades en el Perú y América Latina (Electiva) Curso: Género, Cultura y Sociedad (Electiva) Curso: Género y Literatura (Electiva)	Perú
Laboratorio: De género, sexualidad y corporeidad (Centro de ciencias humanas y de la Educación) Curso: Historia y relaciones de género (Pregrado Historia)	Brasil
Curso: Género y Sexualidad (Carrera Psicología) Curso: Sociología del género y la familia Curso: Género, sexualidad y parentesco (Carrera Antropología) Curso: Cuerpo, amor, género, sexualidad y autoidentidad (electiva para todas las carreras)	Colombia
Curso: Derecho y género Facultad de Derecho Diploma Género y políticas públicas. Facultad de Ciencias Sociales	Uruguay



Tabla de comisiones que pertenecen las unidades de genero

Universidad	Comisiones universitarias
Instituto Tecnológico de Costa Rica	Comisión de Hostigamiento Sexual Comisión para las buenas prácticas en equidad de género.
Universidad de Alicante	Comisión de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad. Mesa negociadora entre la administración y los sindicatos, para temas de conciliación. Comisión de seguridad y salud
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua	Comisiones Facultativas Equipo de Saberes Locales de la UNAN-León Interrelación con otras áreas - como miembro de apoyo- para implementar proyectos de género Grupo de incidencia para la equidad de género (GICE) (comisión interuniversitaria)
Universidad de Gotemburgo	Comité sobre el Ambiente Laboral
Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarlberg	CEO- and Management-Board
Universidad de Cantabria	Comisión Transversal de Igualdad Comité Técnico de Responsabilidad Social Universitaria Comité Asesor en Responsabilidad Social Universitaria
Universidad de Vic	Comité de empresa Aula L3: cursos de formación continuada
Universidad de Salamanca	Vicerrectorados CEMUSA



Tabla de comisiones interuniversitarias que pertenecen las instituciones socias

Socia	Comisiones interuniversitarias
Costa Rica	Comisión del Plan Nacional contra la violencia hacia las mujeres. Comisión de Regionalización Interuniversitaria Comisión de Hostigamiento sexual de las universidades públicas.
España/ Alicante	Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria. Red de unidades de igualdad de las universidades públicas valencianas.
España/ Rovira	Comisión Mujer y Ciencia del consejo Universitario de Cataluña.
Nicaragua	Grupo de incidencia para la equidad de género
Suecia	Con las Comisiones de género de las instituciones de Educación Superior.
Austria	Red Interuniversitaria de todas las universidades austriacas de ciencias aplicadas.



Tabla de las principales publicaciones de las unidades de género de los últimos 5 años

Universidad	Publicación
Universidad de El Salvador	Revista Atenea. Semestral Revista Voces por la Equidad. Anual.
Universidad de Alicante	Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante. Tríptico "Amame bien. Construyendo relaciones igualitarias y libres"
Universidad Rovira	"Dones i homes a la URV, un estudi de les desigualtats per raó de gènere", 2008. I Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili", 2008. "Quaderns de la Igualtat, 1. Dones i universitat", 2010. "Quaderns de la Igualtat, 2. Dones i ciència", 2010. "Cent anys de dones a la universitat" edición a cargo de Inma Pastor, 2011 "Quaderns de la Igualtat, 3. El segle de les dones", 2012.
Universidad de Gotemburgo	Facultades Iguales (Jämställda Fakulteter – 2012) Resumen de las acciones tomadas en la Universidad de Gotemburgo en pro de la igualdad de género entre 2000-2009 (2009) La perspectiva de género en la Academia Sahlgrenska (2007) El perfil de género en el programa de Ciencias de la Salud Pública (2007) Caja de herramientas para la integración de la perspectiva de género en la educación superior (2010/2011)
Universidad Jaume I De Castelló	Plan de Igualdad UJI 2012-2014; Informe de diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres en la UJI; Inventario de medidas y recursos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la UJI; Integración desde la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los Planes de Estudio de Grado de la UJI; Guía de Uso no sexista de la información y la comunicación en la Universitat Jaume I; Inventario de recursos orientados al asesoramiento psicológico, prevención y detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género; Díptico para frenar, detectar y prevenir la violencia de género; Resumen del Plan de Igualdad; 10 recomendaciones para evitar usos sexistas y estereotipados del lenguaje; Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universitat Jaume I de Castellón
Universidad de Cantabria	Guía Universidad de Cantabria de Comunicación en Igualdad
Universidad de Murcia	Informe diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Universidad de Murcia
Universidad de Salamanca	I y II Informe de situación de la Universidad

Universidad	Publicación
Universidad Autónoma de Barcelona	<p>Actas. I Congreso Internacional. Sesgo de género y desigualdades en la evaluación académica.</p> <p>I Congreso Internacional. Sesgo de género y desigualdades en la evaluación académica.</p> <p>Primer número de la revista RIDEG</p> <p>Diagnóstico de la trayectoria académica del personal becario de la UAB desde la perspectiva de género</p> <p>Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica (Instituto de la Mujer)</p> <p>Guía para el uso no sexista del lenguaje en la UAB</p> <p>El sexismo a la UAB. Propuestas de actuación y datos para un diagnóstico.</p> <p>Informes disponibles a través de la web:</p> <p>Las condiciones de promoción de las mujeres del personal de la administración y servicios de la UAB.</p> <p>Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los cargos de gestión en la UAB.</p> <p>La introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Situación en la UAB.</p>
Universidad de Gotemburgo	<p>Las acciones tomadas en la Universidad de Gotemburgo en pro de la igualdad de género entre 2000 - 2009</p> <p>La perspectiva de género en la Academia Sahlgrenska</p> <p>El perfil de género en el programa de Ciencias de la Salud Pública</p> <p>Caja de herramientas para la integración de la perspectiva de género en la educación superior.</p>
Universidad de las Ciencias Aplicadas de Vorarberg	<p>Guía para implementar el uso del lenguaje inclusivo</p>



Tabla de los centros de estudio en género de las universidades socias

Socia	Nombre del centro	Adscrito a	Principales areas de acción
El Salvador	Centro de Estudios de Género	Rectoría de la Universidad de El Salvador.	Investigación básica y aplicada Educación, Sensibilización y Capacitación Derechos Humanos de las Mujeres Gestión
Argentina	Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEIM)	Facultad de Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario	Radicación de proyectos de investigación sobre la problemática del Género y la Mujer Producción de la Revista Zona Franca, publicación de artículos nacionales e internacionales desde 1992 Actividades de extensión académica como el dictado de cursos, seminarios y conferencias Biblioteca con material especializado Espacio originario de la Maestría sobre "El Poder, la Sociedad y la problemática de Género", desde el año 1993
	Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Géneros	Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Ciencia política y RRII. UNR	Actividades de docencia, investigación, extensión. Las actividades de docencia se han concentrado en el dictado de un seminario abierto para el estudiantado de los años superiores de las cuatro carreras de la Facultad y abierto a las demás Facultades de la misma Universidad. A su vez, cada docente que integra el equipo de profesoras que tiene a cargo el dictado de dicho seminario transversaliza la perspectiva de género en sus otras cátedras y actividades docentes.
Chile	GENERAM (Unidad de Equidad y Género),	Facultad de Filosofía y Humanidades	Igualdad, Equidad Género y Trabajo Gestión para la Igualdad Educación Superior Estatal Sexualidad y Biopolítica Trabajo, Equidad, Interculturalidad y Diversidad en Chile y América Latina Educación Superior en Chile: Equidad y Diversidad Sexualidad, Derechos, Instituciones, Identidades

Socia	Nombre del centro	Adscrito a	Principales areas de acción
Chile	CEGECAL (Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina)	Facultad de Filosofía y Humanidades	Cultura (Mención Humanidades) Diploma en Estudios de Género Educación y Género : Hacia un cambio político y cultural 2012 Políticas Públicas y Género Interculturalidad y Género Sexualidades y Cultura Salud y Género
	CIEG (Centro Interdisciplinario de Estudios de Género)		Magíster en Estudios de Género y Cultura Diploma Semipresencial En Estudios De Género, Desarrollo Y Políticas Públicas Diploma A Distancia En Estudios De Género, Con Especialización En: Desarrollo Y Planificación, Etnicidad, Educación, Políticas Públicas, Salud Y Masculinidades. Diploma Semipresencial De Alimentación "Una Mirada Multidisciplinaria Para El Siglo XXI" (2012)
España/ Alicante	Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM)	Rectoría de la Universidad	Área de Políticas Institucionales de Igualdad de Género y subdirección del CEM Área Jurídica y secretaría del CEM Área de Investigación Área de Docencia Área de Publicaciones Área de Divulgación y Acción Social
Uruguay	Grupo derecho y género	Facultad de Derecho	Realización de jornadas, cursos multidisciplinares para graduados/as, publicación de los cursos, implementación de la materia opcional "Género y Derecho" en la carrera Abogacía- Notariado de la Facultad de Derecho.

Socia	Nombre del centro	Adscrito a	Principales areas de acción
España/ Rovira	Instituto Interuniversitario de estudios de Mujeres y Género (iiEDG, "Institut interuniversitari d'estudis de Dones i Gènere")	Es un Instituto creado a partir de la colaboración de diversos grupos de investigación pertenecientes a siete universidades catalanas: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Vic, Universitat de Lleida	Fomentar y promover los estudios sobre las mujeres y el género desde una perspectiva interdisciplinaria, contribuyendo al desarrollo, a la interrelación y a la difusión de la investigación en estos ámbitos que se hacen en la Universidad; La participación en la formación de investigadoras y investigadores y profesionales en todas las áreas relacionadas con los estudios sobre las mujeres y el género; La conservación de una interrelación constante con la sociedad
Honduras	Instituto Universitario en Democracia Paz y Seguridad	Facultad de Ciencias Sociales	La Unidad de Observatorio: Su objetivo es ofrecer información sistemática de seguimiento y análisis a muertes violentas y no intencionales, delitos de alto impacto social y lesiones, donde se incluye el Observatorio Nacional con seis años continuos de funcionamiento en el país. Unidad de Género: El objetivo: es contribuir a una mayor Visibilización del problema, por ser una de las expresiones más crueles, degradantes y discriminantes que incide fuertemente en el ámbito doméstico e intrafamiliar que trasciende al ámbito social o público, afectando particularmente a las mujeres en distintos escenarios, marcando una relación de desigualdad en todos los aspectos de su vida e impidiendo su pleno desempeño como sujetas de derechos.
México	Centro mujer empresa	Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y humanidades	Investigación Educación/capacitación Espacios de Networking Ejes: Desarrollo profesional de la Mujer Flexibilización laboral Networking



Programas académicos en materia de género de las universidades socias

Programa	País
<p>Maestría: Poder y Sociedad desde la perspectiva de género. Facultad de Humanidades y Artes</p> <p>Curso: Género y Salud (Electiva) Facultad de Medicina</p> <p>Curso: Corrientes epistemológicas en torno a la construcción del género de las teorías sociales del poder</p> <p>Curso: Construcción histórica en torno a las corrientes emergentes</p> <p>Curso: Metodología de la investigación científica en relación a la sociedad y el poder desde la problemática de género</p> <p>Curso: Área: Historia de las relaciones de género, sociedad y poder</p> <p>Curso: Seminario: Género, Sociedad y poder</p> <p>Curso: Área: Las instituciones sociales, las relaciones de género y sexualidad</p> <p>Curso: Seminario: Género y Educación</p> <p>Curso: Área: Derecho, mundo simbólico y relaciones intergeneracionales</p> <p>Curso: Seminario: Género y Legislación/ Género y Mundo simbólico</p> <p>Curso: Área: Género, mundo del trabajo y movimiento sociales</p> <p>Curso: Seminario: Género y Trabajo</p> <p>Curso: Introducción a la perspectiva de género (electiva) Trabajo social, Comunicación social, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales</p>	Argentina
<p>Curso: Género y Violencia (Electiva) Carrera Psicología</p> <p>Curso: Formación Profesional Básica I Género y Violencia (Electiva) Carrera Psicología</p> <p>Curso: Equidad de género (Electiva) Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales</p> <p>Curso: Géneros periodísticos. Ciencias de la Educación y Humanidades</p> <p>Curso: Enfoque de género en la enseñanza de educación física (Electiva) Ciencias de la Educación y Humanidades</p> <p>Curso: Género y Desarrollo (electiva) Trabajo Social</p>	Nicaragua
<p>Diplomado: Violencia de Género. Instituto Universitario en Democracia y Paz</p> <p>Curso: Estudios de la mujer (electiva) Facultad de Ciencias Sociales</p> <p>Curso: Taller de investigación: Mujer: Maestría Latinoamericana en Trabajo Social</p> <p>Curso: Mujer y desarrollo. Maestría Latinoamericana en Trabajo Social</p> <p>Curso: Mujer y Políticas públicas énfasis en política social. Maestría Latinoamericana en Trabajo Social</p>	Honduras
<p>Máster: Estudios de Género y Cultura, mención Humanidades y mención Ciencias Sociales</p> <p>Diploma: Estudios de género: Educación y Género: Hacia un cambio político y cultural 2012</p> <p>Diploma Semipresencial: Estudios de género, desarrollo y políticas públicas</p> <p>Diploma distancia: Estudios de Género con especialización en desarrollo y planificación, etnicidad, educación, políticas públicas, salud y masculinidades</p> <p>Diploma Semi presencial: Alimentación "Una mirada multidisciplinaria para el siglo XXI"</p> <p>Curso: Literatura y género: Facultad de Filosofía y Literatura</p> <p>Curso: Historia y género: Carrera de Historia</p> <p>Curso: Antropología y Género: Carrera Antropología</p> <p>Curso: Sociología y Género: Carrera Sociología</p>	Chile

Curso: La mujer profesionalista competitiva: Una dimensión ética (electiva) Departamento de Filosofía y Ética	México
Maestría: Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía <i>Especialización Mujeres, Trabajos y Políticas Públicas</i> Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía <i>Especialización Teoría, Crítica y Cultura</i> dad, Género y OcupaciónMención en Políticas de Igualdad Curso: Estructura de la población y desigualdad social. Mención en Políticas de Igualdad Curso: La regulación jurídica de la igualdad. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Políticas Públicas de Igualdad. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Técnicas cuantitativas de Investigación .Mención en Políticas de Igualdad Curso: Historia de la Mujer en la edad media y moderna. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Historia contemporánea de las mujeres. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Mujeres, lenguaje y cultura. Mención en Políticas de Igualdad Curso: Género y diversidad en el mundo antiguo.Mención en Políticas de Igualdad	España/Rovira
Maestría en Estudios de Género Curso: Teoría general de las relaciones de género 1. Maestría en Estudios de Género Curso: Teoría general de las relaciones de género 2. Maestría en Estudios de Género Curso: Género y Cultura. Maestría en Estudios de Género Curso: Debates actuales. Maestría en Estudios de Género Curso: Metodología para la investigación en Género. Maestría en Estudios de Género Curso: Seminario de Investigación en Relaciones de Género 1. Maestría en Estudios de Género Curso: Seminario de Investigación en Relaciones de Género 2. Maestría en Estudios de Género Curso: Temas de Género (Electiva) Curso: Estrategias de Desarrollo (Electiva) Curso: Género y Políticas Públicas (Electiva) Curso: Género y representaciones en los medios de comunicación y el arte (Electiva) Curso: Género y Educación (Electiva) Curso: Economía y Género (Electiva) Curso: Género e Historia (Electiva) Curso: Género y Poder (Electiva) Curso: Género y Violencia (Electiva) Curso: Género, Ciencia y Tecnología (Electiva) Curso: Género y Derechos Humanos (Electiva) Curso: Violencia de Género y Salud Mental (Electiva) Curso: Hombres y masculinidades en el Perú y América Latina (Electiva) Curso: Género, Cultura y Sociedad (Electiva) Curso: Género y Literatura (Electiva)	Perú
Laboratorio: De género, sexualidad y corporeidad (Centro de ciencias humanas y de la Educación) Curso: Historia y relaciones de género (Pregrado Historia)	Brasil
Curso: Género y Sexualidad (Carrera Psicología) Curso: Sociología del género y la familia Curso: Género, sexualidad y parentesco (Carrera Antropología) Curso: Cuerpo, amor, género, sexualidad y autoidentidad (electiva para todas las carreras)	Colombia
Curso: Derecho y género Facultad de Derecho Diploma Género y políticas públicas. Facultad de Ciencias Sociales	Uruguay

ALFA



ISBN 978-9968-641-22-7



9 789968 641227