



Informe de avance de los Planes de Género de las universidades socias de



2015



Contenido

El Plan de Género	5
Estrategia de capacitación y coordinación de la Actividad 2.2.....	7
Estrategias de las universidades para la elaboración del Plan de Género	8
Estado de avance de los Planes de Género.....	10
Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).....	14
Universidad de El Salvador (UES).....	15
Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).....	17
Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca (USFXCH) –Bolivia-.....	18
Universidad del Valle de Guatemala (UVG).....	20
Universidad Simón Bolívar (USBV) –Venezuela-	22
Universidad del Estado de Santa Catarina (UDESC) –Brasil-	23
Universidad de la República de Uruguay (URU)	25
Universidad de Panamá (UP)	26
Universidad de Pinar del Río (Cuba).....	27
Universidad del Rosario (UR) –Colombia-	28
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León (UNAN-León).....	30
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) –México-	31
Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).....	32
Universidad Nacional del Rosario (UNR) –Argentina-	34
Universidad de Chile	36
Universidad Central de Ecuador (UCE)	37
Universidad Nacional del Este (UNE) –Paraguay-	37
Université Michel de Montaigne Bordeaux 3 (Université Bordeaux 3) –Francia-.....	37
FH Joanneum Gesellschaft mbH (FH Joanneum) –Austria-	38
Universidad de Alicante (UA) –España-.....	39
Universitat Rovira i Virgili (URV) – España-.....	41
Anexo I. Resumen de la Guía para el diseño, elaboración y seguimiento de un Plan de Género en las universidades.....	45
Anexo II. Resumen de la Guía para la elaboración del informe diagnóstico previo a la redacción del plan.....	50
Anexo III. Ejemplo de Plan de Género Propuesta elaborada en el Taller de Capacitación III	53



El plan de Género

La actividad 2.2 del proyecto Equality se enmarca en el Workpackage 2, Apoyo a las estructuras y estrategias, y tiene como objetivo general desarrollar planes de género en cada una de las instituciones de educación superior que participan como socias del proyecto.

La elaboración de un Plan de Igualdad o de Género tiene como finalidad mejorar la situación de las mujeres en las instituciones de educación superior con el aumento de la participación de las mujeres en los niveles superiores de gestión, docencia e investigación así como con la incorporación de los temas relativos a la igualdad, al género y a las mujeres como objeto de estudio y de docencia en la universidad.

El Plan de Género debe dar respuesta a las necesidades específicas de cada institución y tener en cuenta las particularidades socio-económicas e institucionales de cada socia del proyecto.



Estrategia de capacitación y coordinación de la Actividad 2.2.

Con el encargo de la coordinación de la actividad 2.2. del proyecto *Equality, Development of Gender Plans* (Desarrollo de Planes de Género), la Universitat Rovira i Virgili (URV) ha elaborado una estrategia para la capacitación de las universidades socias y para realizar el seguimiento de los avances de éstas, que permita dar cumplimiento de la acción. En este sentido se distinguen dos fases diferenciadas:

1. **Introducción a los Planes de Género y formación para su elaboración.** Se ha llevado a cabo en los Talleres de capacitación de agosto de 2012 (Argentina) y octubre de 2012 (Ecuador), donde se trabajaron las políticas de mujeres y, específicamente, el diseño estratégico de un plan y los tipos de datos estadísticos y fórmulas para elaborar un diagnóstico.
2. **Elaboración y aprobación de los Planes de Género.** Se ha realizado mediante el seguimiento de las acciones que cada universidad debe materializar y mediante el Taller de capacitación de mayo de 2013 (España).

Para la primera fase se cuenta con el siguiente material elaborado y presentado en el II Taller de Capacitación celebrado en Ecuador en octubre de 2012:

1. **Guía para el diseño, elaboración y seguimiento de un plan de género en las universidades¹.** Material de formación para la capacitación para elaborar y aprobar un plan de igualdad en materia de género dentro de la institución, presentado en el II Taller de capacitación – Ecuador. El planteamiento de esta Guía es ofrecer algunas pistas para orientar el proceso de elaboración de un Plan de Igualdad para una universidad.
2. **Indicadores de género en las Instituciones de Educación Superior. Contando hombres y mujeres.** Ponencia sobre la elaboración de indicadores de género para cuantificar la situación de las mujeres en las instituciones de educación superior para así ilustrar la desigualdad existente por razón de género. Ponencia presentada en el II Taller de capacitación – Ecuador.

Para la segunda fase, más centrada en la puesta en práctica y relacionada directamente con la elaboración del Plan de Género, se han diseñado materiales enfocados a la obtención de resultados concretos y aplicables:

1. **Guía para la elaboración del informe diagnóstico previo a la redacción del plan².** Informe a rellenar por las universidades que incluye la identificación de aliados internos y externos a la universidad útiles para impulsar la puesta en marcha de políticas de igualdad y del plan de género, la normativa de la universidad, leyes, programas y planes nacionales relacionados con la igualdad de oportunidades, y los tratados y convenciones internacionales, y los indicadores de género. El planteamiento del informe es que sirva de análisis previo a la redacción del plan para que pueda incluirse como preámbulo de éste y que sea de utilidad para presentar a la dirección de las universidades socias y a otros aliados la importancia del tema.
2. **Documento de trabajo: ejes más frecuentes en los Planes de Género.** Documento de trabajo para el III Taller de capacitación (España), que sintetiza los ejes más utilizados en los planes de género de las universidades españolas. El documento sirvió de base para debatir los ejes fundamentales a incluir en un Plan de Género.

1 Ver en Anexo I
2 Ver Anexo II.

3. *Un decálogo para los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades.* Borrador del documento aprobado el 24/10/2012 por la *Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya*, un decálogo de recomendaciones y experiencias de éxito basadas en buenas prácticas vinculadas a los Planes de Igualdad vigentes en las universidades catalanas.

El primer producto conjunto del trabajo realizado por todas las universidades es el *Ejemplo de Plan de Género*³. Se trata de una propuesta de Plan de Género resultante de la dinámica de trabajo de la sesión “Planes de Igualdad Institucionales” del III Taller de capacitación. Mediante esta dinámica, se consensuaron de forma asamblearia los ejes que debía incluir el plan, y después estructuradas en grupos de trabajo, las participantes propusieron las medidas que debían desarrollar cada eje. El Plan de Género Equality se puede tomar como referencia por las instituciones para la elaboración del Plan o para su adaptación.

Estrategias de las universidades para la elaboración del Plan de Género

Para la elaboración de los Planes o para su mejora o reedición, se otorgó libertad de acción a las instituciones socias, para que, dentro del marco establecido en el paquete de trabajo, siguieran la estrategia más adecuada a sus circunstancias para la consecución del plan. Para ello, en el documento *Propuesta de guía para el diseño, elaboración y seguimiento de un plan de igualdad en las universidades*, se ofrecen dos alternativas atendiendo al hecho de que la universidad que debe implantar el plan no tenga oficina de igualdad ni plan o bien al hecho de que tiene oficina pero no plan o éste debe actualizarse.

En base a estas recomendaciones, las universidades han seguido diferentes estrategias en función de su contexto, que aquí detallamos como uno de los resultados del seguimiento de las acciones de las universidades socias de Equality para la elaboración y consecución del Plan de Género:

Búsqueda de alianzas internas/externas	Antes de la elaboración del Plan 100% En paralelo a la elaboración del Plan 0%
Diagnos	Antes de la elaboración del Plan 90% En paralelo a la elaboración del Plan 10%
Apoyo del Consejo de Dirección (o equivalente)	Antes de la elaboración del Plan 65% En paralelo a la elaboración del Plan 35%
Liderazgo de la redacción del Plan	Comisión de Igualdad 20% Oficina o Unidad de Igualdad 40% Grupo de investigación, Centro de Estudios o similares 40%

³ Ver Anexo III.

ESTRATEGIAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE GÉNERO

	Universidad	Búsqueda de alianzas internas/externas		Diagnosis		Apoyo del Consejo de Dirección		Liderazgo de la redacción del Plan		
		Antes de la elaboración del Plan	En paralelo a la elaboración del Plan	Antes de la elaboración del Plan	En paralelo a la elaboración del Plan	Antes de la elaboración del Plan	En paralelo a la elaboración del Plan	Comisión de Igualdad	Oficina o Unidad de Igualdad	Grupo de investigación, Centro de Estudios o similares
1	Instituto Tecnológico de Costa Rica									
2	Universidad de El Salvador									
3	Universidad Nacional Autónoma de Honduras									
4	Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca									
5	Universidad del Valle de Guatemala									
6	Universidad Simón Bolívar (Venezuela)									
7	Universidad del Estado de Santa Catarina (Brasil)									
8	Universidad de la República de Uruguay									
9	Universidad de Panamá									
10	Universidad de Pinar del Río									
11	Universidad del Rosario (Colombia)									
12	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León									
13	Instituto Tecnológico y de Estudios de Monterrey (México)									
14	Pontificia Universidad Católica del Perú									
15	Universidad Nacional del Rosario (Argentina)									
16	Universidad de Chile									
17	Universidad Central de Ecuador									
18	Universidad Nacional del Este (Paraguay)									
SubLA		16	0	14	2	10	6	4	5	7
19	Université Michel de Montaigne Bordeaux 3 (Francia)									
20	FH Joanneum Gessellschaft mbH (Austria)									
21	Universidad de Alicante (España)									
22	Universitat Rovira i Virgili (España)									
Sub EU		4	0	4	0	3		0	3	
TOTAL		20	0	18	2	13	7	4	8	8

La mayor disparidad se produce en el liderazgo para la implementación del Plan. Si bien se recomendó la creación de una Comisión de Igualdad que integrara un miembro del rectorado o vicerrectorado en quien se delegue, un/a representante de la Oficina, Instituto o Centro, en el caso de que exista, un/a representante de la oficina técnica de planificación o similar; representantes claustrales, tales como el personal docente e investigador; el personal de administración y servicios y el estudiantado, y personas invitadas de la propia universidad, como docentes expertas en género, representantes de trabajadores y representante de gerencia. La estructura de las propias universidades, su dinámica de funcionamiento u otras circunstancias hacen que no se haya producido la convocatoria de una Comisión de Igualdad en todos los casos. Aun así, se vehicula el liderazgo ya sea mediante el centro de estudios o similar integrado normalmente por miembros de Equality, ya sea mediante la Oficina o Unidad de Igualdad, coincidiendo así con las recomendación de esta actividad y vinculándose con el objetivo de la actividad 2.1. Creación/modernización de las Unidades de Igualdad.

La práctica totalidad de las instituciones coinciden en realizar la búsqueda de alianzas internas y externas antes de dar comienzo a la redacción del Plan, puesto que también les son útiles para la consecución del resto de objetivos del proyecto. La misma situación se da en la elaboración del diagnóstico, que ha sido útil para presentar de forma cuantificable las desigualdades existentes en cada institución así como también para ser la base de medidas que pretendan reducir tales desigualdades. Por último, el apoyo del rectorado o del consejo de dirección de las universidades se toma en consideración des del punto de vista de su adhesión al proyecto como institución; no obstante, la mayoría de universidades han querido buscar el refuerzo del compromiso para la consecución del plan involucrando estos órganos durante la redacción del Plan.

Las universidades que ya han redactado al menos un borrador del plan y se disponen a hacer el recorrido para su aprobación y socialización también cuentan con estrategias diferentes entre sí, si bien coinciden en el aprovechamiento del resto de actividades del proyecto para vehicular las acciones de socialización del plan, como por ejemplo, su difusión en las mesas redondas o en talleres de capacitación del personal de las universidades.

Estado de avance de los Planes de Género

Para realizar el presente informe sobre el estado de avance de los Planes de Género en las universidades socias del proyecto Equality (*Strengthening women leadership in Latin American HEIs and society*) se ha tomado como base para su redacción el análisis de la información obtenida mediante tres documentos solicitados a las universidades socias ⁴:

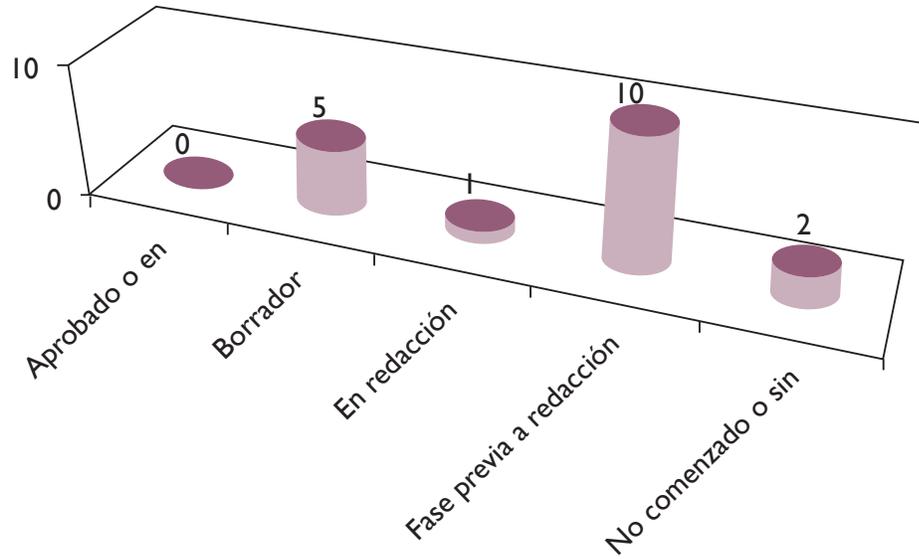
- I. **Modelo de informe diagnóstico**, anteriormente citado, que se pidió a las universidades con cuatro objetivos:
 - a. Compilar en un solo documento los datos recogidos y las acciones realizadas hasta el momento para la creación del Plan de Género.
 - b. Servir de análisis previo a la redacción del plan para que pueda incluirse como preámbulo de éste.

⁴ Todos los documentos entregados por las universidades socias de Equality referentes al Plan de Género pueden ser consultados en la carpeta correspondiente de la Extranet del proyecto: 2.2. *Development of Gender Plans (inc. Updating) (Desarrollo de Planes de Género (inc. Actualización))*.

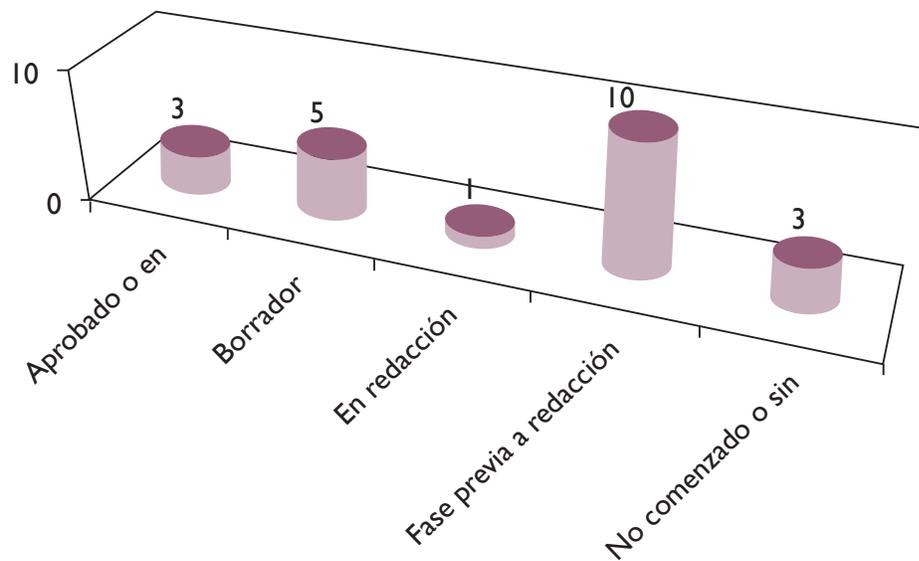
- c. Ser de utilidad para presentar a la dirección de las universidades socias y a otros aliados la importancia del tema y, sobretodo, sustentar con datos la necesidad de desarrollar el Plan de Género en la universidad.
- d. Ser la base del trabajo para el taller III celebrado en Alicante en mayo de 2013, donde se abordó directamente el contenido del plan.
5. Éste contenía información sobre:
 - a. Los aliados internos y externos a la universidad útiles para impulsar la puesta en marcha de políticas de igualdad y del plan así como los resultados obtenidos hasta el momento de las reuniones mantenidas con ellos.
 - b. Los factores que pueden sustentar y dar apoyo al plan, como son la normativa de la universidad, las leyes, programas y planes nacionales relacionados con la igualdad de oportunidades, y los tratados y convenciones internacionales firmados por cada país.
 - c. Los indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad, en este caso en las instituciones universitarias participantes en Equality. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que puedan alimentar estereotipos y discriminaciones indirectas. Su utilización supone una aproximación a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.
2. **Documento de compromiso**, un reporte solicitado a las universidades después del taller III, en el que debían informar del compromiso de la universidad socia para la aprobación del plan. Asimismo se detallaba la planificación de acciones para su consecución desde la finalización del taller III en adelante, lo cual permitirá realizar el seguimiento de los avances en los próximos meses.
3. **El borrador o el Plan de Género definitivo** que han realizado algunas universidades después del taller III de Alicante, en el que se trabajó el contenido del plan.

A modo de resumen, las instituciones socias de Equality están, a fecha de presentación de este informe (septiembre de 2013), en diferentes fases de la elaboración del Plan de Género. En este apartado se sintetiza gráficamente su estado y, en adelante, se describen más detalladamente los progresos realizados por cada universidad para dar cumplimiento a la actividad 2.2.

Estado de avance de los Planes de Género en las universidades de América Latina



Estado de avance de los Planes de Género en las universidades de la red Equality



UNIVERSIDAD	ESTADO DE AVANCE
FH Joanneum Gessellschaft mbH (Austria)	APROBADO / EN IMPLEMENTACIÓN
Universidad de Alicante (España)	
Universitat Rovira i Virgili (España)	
Universidad de El Salvador	BORRADOR
Universidad Nacional Autónoma de Honduras	
Universidad del Valle de Guatemala	
Universidad del Rosario (Colombia)	
Pontificia Universidad Católica del Perú	
Instituto Tecnológico de Costa Rica	EN REDACCIÓN
Unidad San Francisco Xavier de Chuquiasca (Bolivia)	FASE PREVIA A REDACCIÓN
Universidad Simón Bolívar (Venezuela)	
Universidad del Estado de Santa Catarina (Brasil)	
Universidad de la República de Uruguay	
Universidad de Panamá	
Universidad de Pinar del Río (Cuba)	
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León	
Instituto Tecnológico y de Estudios de Monterrey (México)	
Universidad Nacional del Rosario (Argentina)	
Universidad de Chile	
Université Michel de Montaigne Bordeaux 3 (Francia)	NO COMENZADO
Universidad Central de Ecuador	SIN INFORMACIÓN
Universidad Nacional del Este (Paraguay)	

Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR)

Alianzas y apoyo de la normativa

Con el objetivo de mejorar la política de género del ITCR y realizar las acciones para su inclusión en los planes anuales operativos, se identifican 4 aliados internos para el fortalecimiento del plan de género: la rectoría, órgano que ha dado su apoyo para visibilizar el género dentro de la institución y el aval para hacerlo dentro del Plan Estratégico de la Universidad, la Oficina de Planificación Institucional, de quien se ha logrado la construcción de algunos indicadores para el diagnóstico y apoyo en las gestiones con el Directorio de la Asamblea Institucional Representativa, la cual aprueba las políticas generales y por ello se les ha enviado una propuesta. Por último, la Institución está en un proceso de reestructuración donde se está revisando los Departamentos y Unidades lo que representa una oportunidad para posicionar el tema de género.

En cuanto a las alianzas externas, la Oficina de Equidad de Género del ITCR mantiene alianzas estratégicas con otras cuatro universidades públicas de Costa Rica, con Oficinas regionales de las Mujeres (perteneciente al Instituto Nacional de las Mujeres), forma parte de la Política Nacional de Equidad de Género (PIEG) y con los sistemas de información del mismo Instituto de las Mujeres y del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo.

Entre los factores externos en los que la institución puede soportarse para el desarrollo de políticas de igualdad, y, por extensión, para la institucionalización del plan de género, está el hecho que Costa Rica ha ratificado 4 convenciones internacionales relacionadas con la eliminación de la discriminación y la violencia contra la mujer y 4 leyes nacionales que protegen a las mujeres de la violencia y el hostigamiento sexual en diferentes ámbitos. Hay además políticas públicas y planes que respaldan las acciones de la Oficina de Equidad de Género, entre las que destacan la Política Nacional para la Igualdad y la equidad de género 2007-2017, que permite que la propia oficina esté presente en un plan nacional.

El ITCR tiene regulados aspectos relacionados con la igualdad dentro de su política general, el Plan Estratégico y el Plan Operativo y dispone de un Reglamento de Hostigamiento Sexual y de un Código de Buenas Prácticas.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

El ITCR dispone de política de género desde que se aprobara en la Asamblea Institucional Representativa en agosto de 2001. A partir del año siguiente, se insirieron las acciones para la equidad de género en la universidad dentro del Plan Anual Operativo, de forma que esta política está presente desde entonces tanto en la política general de la universidad, como en el plan estratégico y en los planes operativos de la institución. Todo ello es reforzado por la existencia de la Oficina de Equidad de Género del ITCR, creada en 1998, de forma que el objetivo del ITCR dentro de Equality no es crear un plan exclusivo de género, sino fomentar que éste esté dentro de las estrategias de la universidad y llevar a cabo las acciones necesarias para mejorar el plan operativo. Actualmente, el género esta principalmente trabajándose en el siguiente objetivo estratégico:

2. Mejorar el sistema de admisión, permanencia exitosa y graduación de la Institución.

Cuya acción estratégica es la siguiente:

- 2.1. Propiciar una mayor equidad de género en la Comunidad Institucional.

Con el mencionado fin, y con el objetivo que se refuerce la política de género en el ITCR, se ha mantenido una reunión con el directorio de la Asamblea Institucional Representativa a quien se ha entregado una propuesta de integración del género en las políticas generales. Por el momento, se está pendiente de concretar reuniones con la Oficina de Planificación Institucional para integrar la Oficina de Equidad de Género a las comisiones técnicas específicas.

La segunda acción importante para la mejora de las políticas de género es la construcción de indicadores que permitan realizar un diagnóstico de la situación de la universidad, que se ha presentado a las diferentes instancias de la institución.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

En el ITCR las mujeres son minoría entre el personal institucional, siendo menos proporcionalmente en el sector docente (31,03% de mujeres y 68,97% de hombres). Entre el personal administrativo, las mujeres representan el 46,26% y los hombres el 53,74%. También entre el estudiantado las mujeres son menos de la mitad que los hombres: el 34,52% son alumnas y el 65,47% son alumnos. Además, se han detectado las dificultades de las mujeres para avanzar hacia un grado académico superior, produciéndose una notable diferencia entre hombres y mujeres en el escalafón del doctorado. Aun así, se observa como la mujer ha cambiado su presencia en los grados. Mientras en el 2008, el 53% de ellas estaban en el grado de bachillerato en el 2012 pasa al nivel de licenciatura. Es decir, a tener el mismo comportamiento que los hombres pero siempre menor. Pero hay una baja participación a nivel de maestría y casi nula en el grado de doctorados por parte de las mujeres.

Por ámbitos de conocimiento, existe la preponderancia de los hombres en las ingenierías con un porcentaje promedio del 70% mientras las mujeres han subido de 28% a un 30% en tres años. En las otras áreas, la participación es la mitad de hombres y mujeres.

En cuanto a los órganos de gestión y gobierno, la participación de mujeres en el rectorado y vicerrectorado oscila entre el 10 y el 20%. En los consejos, la participación de las mujeres va del 26 al 67%.

Universidad de El Salvador (UES)

Alianzas y apoyo de la normativa

El Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador (CEG-UES) identifica 3 tipos de contactos internos para la consecución del Plan de Género: 1. docentes de la universidad, 2. universitarias y 3. la vicerrectora académica. A nivel externo, la UES cuenta, entre otros, con el apoyo de una entidad que aglutina organizaciones de mujeres feministas de El Salvador, Concertación feminista Prudencia Ayala, el Instituto de las Mujeres (IMU), una diputada de la Asamblea Legislativa de El Salvador, ONU Mujeres de El Salvador y el Área de Género de la Policía Nacional Civil. Así pues, la institución ha establecido relaciones con actores externos muy diversos y de importancia para el desarrollo del proyecto y del Plan de Género. En este sentido, la CEG-UES se ha reunido con diferentes agentes para aportar sus conocimientos en determinados temas, como por ejemplo dar seguimiento a dos leyes.

El Salvador cuenta con una Constitución que promueve el principio de igualdad ante la ley, además de 2 leyes que regulan la violencia y la discriminación contra las mujeres, en las que se puede

sustentar el Plan de Género. Cabe añadir que los tratados internacionales de El Salvador constituyen leyes de la República y que en relación con el tema de género, El Salvador ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. La normativa de la UES, que se rige por la Ley Orgánica, promueve la superación de cualquier tipo de discriminación negativa contra las mujeres. Además aprobó en 2007 la Política de Equidad de Género.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

La Universidad de El Salvador tiene desde el 2007 una Política de Equidad de Género, aprobada por el Consejo Superior Universitario, por lo que el Plan de Género va orientado a hacer cumplir la Política. A septiembre de 2013, la CEG-UES ha presentado el Plan de Género a las autoridades de la institución para su observación y posteriormente lo entregarán al Consejo Superior Universitario, donde debe ser aprobado.

Los ejes del borrador del Plan de Género de la UES son 6: 1. Institucionalización de la política de Equidad de Género; 2. Soporte al desarrollo académico; 3. Apoyo al desarrollo de la investigación; 4. Fortalecimiento de alianzas estratégicas; 5. Fortalecimiento interno del CEG-UES; y 6. Visibilidad, sensibilización (y comunicación).

Las coordinadoras de Equality en El Salvador, consideran importante socializar ampliamente el plan para la búsqueda de un compromiso más firme, así como apoyo económico para su implementación. Para llegar a ello, se detallan como acciones a realizar las que se enumeran a continuación:

1. La búsqueda de financiación para la publicación del Plan de Igualdad.
2. Realizar una campaña de difusión del Plan d Igualdad.
3. Impartir talleres a estudiantes becarias y becarios de la Universidad y representantes estudiantiles ante los órganos de gobierno de la UES, así como docentes y sector administrativo sobre la importancia de contar con un plan de igualdad y una política de Equidad de Género de la UES, orientado a darle cumplimiento a ambos instrumentos.
4. Mantener reuniones con autoridades de la UES, decanos y jefes de departamentos para socializar el plan de Igualdad y con ello buscar el compromiso institucional para desarrollar el Plan de Género e implementar la Política de Equidad de Género.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Algunos de los datos destacables para realizar el diagnóstico previo al Plan son: que el porcentaje de mujeres en cada colectivo de la universidad no supera el 41%; en la estructura por ámbitos de conocimiento del personal docente e investigador, las mujeres son más del 50% en Agropecuaria y medio ambiente, tecnología y derecho; Ciencias Sociales es paritario y Salud son el 26%. En los órganos de gestión y gobierno, las vicerrectorías son paritarias en los dos últimos años, pero las mujeres sólo ocupan una cuarta parte de los puestos de los consejos universitarios.

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

Alianzas y apoyo de la normativa

La UNAH identifica numerosos contactos internos que están al corriente del trabajo de Equality y de sus objetivos. Una de las alianzas más importantes en este sentido es la Red de Mujeres Profesionales Universitarias, que se ha conformado en la UNAH en el marco del proyecto EQUALITY. Pero hay otras como la Facultad de Ciencias Sociales, la Dirección de Investigación Científica de la UNAH, la directora de la cual ha sido el enlace del proyecto Equality con la rectoría de la universidad, la misma rectoría, el Programa Latinoamericano de Trabajo Social (PLATS), la Secretaria Ejecutiva de Desarrollo Institucional (SEDI), la Secretaria del Consejo Universitario, la Dirección de Educación Superior de Gestión de Tecnología (DGT), la Dirección de Innovación Educativa (DIE), la Dirección de Ingreso y Permanencia Estudiantil, la Vicerrectoría Académica, el Instituto en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS), la Dirección Ejecutiva de La Televisión Universitaria (UTV), el Instituto de Profesionalización y Superación Docente, y el Consultorio Jurídico Gratuito de la UNAH.

En el marco del proyecto EQUALITY, la universidad ha realizado alianzas externas con el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) -organización gubernamental-, y ONU MUJERES, -organización no gubernamental-.

De las 5 reuniones reportadas por la UNAH destaca el resultado obtenido en 3: la creación de la "Red de Mujeres Profesionales Universitarias en la UNAH", el acuerdo de creación de un Departamento de Género y el acuerdo en la necesidad de creación de una Maestría en Género y Desarrollo para la UNAH.

La UNAH dispone de una política contra el acoso sexual y un eje sobre derechos humanos en el modelo educativo de la universidad, donde se contempla el género, pero no están aun consolidadas las iniciativas para la formulación de una política de género, para lo cual se espera que sea útil el proyecto Equality. Honduras dispone de 3 leyes, 3 planes nacionales, 3 códigos y 1 política específicos sobre género; además, el Estado ha ratificado 10 instrumentos internacionales en materia de igualdad entre declaraciones, convenciones, pactos, protocolos y conferencias, lo cual les da suficiente apoyo en materia legal para impulsar políticas de igualdad a través del Plan de Género en la universidad.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

La UNAH ya ha elaborado dentro del proyecto Equality un borrador del Plan de Género, que incluye 31 medidas, algunas de las cuales se están ejecutando desde el mes de junio. Las medidas se distribuyen en 6 ejes:

1. Diagnóstico y visibilidad del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades.
2. El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo de toda la comunidad universitaria con perspectiva de género.
3. La UNAH, institución comprometida con la equidad de género.
4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia.
5. Género y ciencia en la UNAH.
6. Representación equilibrada de género en los diferentes órganos y niveles de toma de decisión de la UNAH.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Se tiene previsto ya en el borrador del Plan publicar entre octubre y diciembre de 2013 el anuario estadístico de la UNAH con datos desagregados por sexo. Algunas cifras reportadas dan idea de las diferencias existentes en la representación por ámbitos de trabajo, grado académico y rama de conocimiento. El 67% del personal administrativo son mujeres, pero son menos del 44% en personal docente, de investigación y de servicio.

Entre el alumnado, la mayoría son mujeres, siendo por encima del 65% las tituladas. Pero se observa un descenso porcentual de mujeres entre la matrícula de pregrado y la de máster.

El porcentaje de personal docente e investigador mujeres por ramas de conocimiento no supera la mitad en ninguna prácticamente, a excepción de dos años en Ciencias Médicas y Ciencias Sociales. Aunque las cifras son muy dispares de un año a otro para cada rama. No se disponen de datos referentes a los órganos representativos y de gobierno.

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca (USFXCH) –Bolivia-

Alianzas y apoyo de la normativa

A fecha 22 de mayo de 2013, se han identificado como logros en los contactos internos 7 actores internos: los grados de Comunicación Social, Historia y Sociología, el Vicerrectorado, el decanato de la Facultad de Derecho, el Consejo Facultativo de la Facultad de Derecho y la Asamblea Docente de la Facultad de Derecho. Estos cuatro últimos son descritos por las miembros de Equality de la USFXCH como “resoluciones fundamentales” ya obtenidas. Además de estos, identifica como igualmente fundamentales otros actores a los que sitúa en el eje de oportunidades, por tanto aún no son logros: rectorado, consejo universitario, consejos facultativos, centros de estudiantes, federación de docentes y F.U.L. También se han identificado posibles alianzas en la sociedad civil y en las instancias de poder, pero que aun no se han conseguido.

Como resultado, se cuenta con una resolución de asamblea docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, para impulsar las actividades del proyecto Equality. Sobre la base de esta resolución, se está impulsando una campaña de firmas en las distintas instancias de representación (Consejos de Carreras, Consejos Facultativos, centros de estudiantes y otros espacios de decisión) para llegar a acuerdos para el apoyo a la política de género. También se ha introducido en la Comisión de Investigación de la presectorial de Derecho la línea de investigación en la perspectiva de género y la posibilidad de discutir la transversalización de la perspectiva de género, como propuesta para pensar los niveles de intervención del Plan de Género en la Facultad.

Se espera de las autoridades facultativas un rol de compromiso en las acciones de intervención política.

En cuanto al marco legal, existen 21 artículos en materia de género dentro de la Constitución Política del Estado Plurinacional 2009 más 11 leyes con contenido de mujer y género.

Bolivia suscribió en 1989 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), acordado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979.

Aunque en el reporte de la USFXCH no se especifica normativa interna que regule la equidad de género en la universidad, sí se cita el artículo 79 de la Constitución del país, que consagra la equidad de género en la educación. Asimismo establece que las universidades desarrollen en la currícula una educación con valores de paz.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Las coordinadoras de Equality en Bolivia se proponen dos tipos de acciones para poder llegar a la aprobación del plan.

1. Trabajar los niveles micro pausadamente y estableciendo acuerdos para la política de género hacia la construcción y aplicación del Plan de Género. En este sentido se han trabajado las alianzas y la recogida de firmas en las instancias de representación (Consejos de Carreras, Consejos Facultativos, centros de estudiantes, y otros espacios de decisión).
2. Realizar “acciones contundentes” para la aprobación de la política de género en todos los niveles de decisión universitaria, con medidas que hagan prevalecer la política de igualdad de género.

Identifican como oportunidad las elecciones para la gestión de la Universidad en 2014, por lo que se buscará establecer compromisos para la implementación del Plan de Género en cada una de las agendas de las candidaturas del periodo electoral.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

El 48% de alumnado es mujer en la Universidad San Francisco, lo que contrasta con el 31% de mujeres docentes y el 31% de mujeres administrativas.

En lo que respecta a la distribución por sexo según el área de conocimiento, las carreras de economía y derecho presentan mayores equilibrios en el principio de equidad en alumnado (50% y 49% de mujeres, respectivamente), no así las tecnológicas, que presentan un porcentaje mínimo de mujeres (26%) en relación a los hombres.

No se disponen de datos referentes a los órganos representativos y de gobierno, ni referentes a la evolución de matrícula o titulación por grado académico.

Universidad del Valle de Guatemala (UVG)

Alianzas y apoyo de la normativa

La UVG ha creado una comisión de género que será la encargada de presentar el Plan de Género a los miembros de la comunidad universitaria. La Comisión de Género está integrada por más de una decena de personas con cargos de gobierno y cuenta con el apoyo de la Vicerrectoría Académica y la vicerrectoría Administrativa, la Dirección de Estudios y los decanatos de las diferentes facultades, además de contar con el apoyo de la Oficina de Vida Estudiantil y las Asociaciones de Estudiantes. También se ha establecido una alianza estratégica con el grupo de Mujeres Empoderadas de la UVG para la organización de actividades conjuntas. Otras alianzas a tener en cuenta son las establecidas con los decanos de Ciencias y Humanidades, de la Facultad de Ciencias Sociales, y de Asuntos Estudiantiles, con la presidenta del Grupo de Mujeres (profesora de Ciencias Sociales), la directora de la Maestría en Consejería y Salud Mental, y el Consejo Editorial de la revista GuateEd.

Las integrantes de Equality en Guatemala también han establecido contacto con diferentes instancias que trabajan el género a nivel nacional: la representante de ONU Mujer en Guatemala; la coordinadora del Programa de Género de FLACSO; la directora de la Oficina de Equidad de Género del Ministerio de Educación; la directora del Instituto Interuniversitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el vicerrector de la Universidad Panamericana y el vicerrector de la Universidad Galileo. Se prevé realizar alianzas externas con las diversas universidades en el Foro de Vicerrectores y en los foros de Decanos de algunas especialidades para dar seguimiento al marco jurídico vigente en Guatemala.

De los resultados obtenidos en las reuniones con los aliados destacan la conferencia que ofreció la representante de ONU Mujer en Guatemala, María Machicado, emplazándose a incrementar este tipo de actividades. La coordinadora del Programa de Género de FLACSO, Walda Barrios Klee, se comprometió a colaborar en la realización de un panel para la presentación de ponencias de abordaje de la equidad de género el 5 de junio de 2013. La directora de la Oficina de Equidad de Género del Ministerio de Educación, Cecilia Alfaro, dotará de material a la universidad y coorganizará con la universidad 2 talleres para jóvenes sobre Educación Integral en Sexualidad y prevención de la Violencia.

Para dar apoyo a las políticas de igualdad, se ha identificado el tratamiento de la igualdad de oportunidades y la equidad de género en 5 documentos legislativos diferentes de Guatemala: la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley para la Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, los Acuerdos de Paz de 29 de diciembre de 1996, la Ley Marco de los Acuerdos de Paz Decreto Número 52-2005, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de Equidad de oportunidades 2001-2006. Asimismo, el Estado ha adoptado los compromisos de los Objetivos del milenio de Naciones Unidas y Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, y el Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior (UNESCO, Paris, 1998).

En los principios fundacionales de la UVG se menciona la ética, la excelencia, la responsabilidad, el respeto y el pensamiento crítico y se promueve como “valor esencial” la equidad dentro de la comunidad universitaria, pero no existe normativa específica sobre igualdad.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

La UVG no tiene una unidad de igualdad, pero ha creado una comisión de equidad de género para la institucionalización del Plan de Género, conformada por actores claves como son la directora de estudios y decanos. La Comisión de género se reunirá trimestralmente para realizar el seguimiento del plan.

En lo que respecta al plan, en UVG se implementará un Plan de Género, que ya cuenta con un borrador. Este plan tiene 4 ejes:

1. La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida universitaria.
2. Igualdad en la docencia.
3. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas y todos los que trabajan y estudian en la UVG.
4. Comunicación

El índice del Plan será el siguiente:

- Presentación/ introducción
- Comisión de igualdad
- Colaboradores
- Justificación
- Legislación o marco normativo
- Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UVG
- Misión y visión del plan
- Ejes
- Objetivos
- Acción
- Ejecución del plan sin entrar en detalles.

Para lograr la aprobación del plan se seguirán las siguientes fases:

1. La Comisión de género será la encargada de la revisión de este plan.
2. Posterior a su revisión será presentado a vice rectoría académica.
3. El plan de género será presentado a secretaría del consejo académico.
4. Se presentará al consejo directivo para su aprobación.

Para la socialización del plan se describen las siguientes acciones:

1. Conferencias bimensuales a estudiantes y docentes sobre el tema de equidad de género.
2. Continuar con el club de lectura dirigido a mujeres con lecturas sobre la mujer, con reuniones mensuales.
3. Desarrollo del calendario de actividades de la Comisión de Equidad de Género de la UVG, ya conformada con reuniones bimensuales y cuando sea necesario.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

El alumnado de la UVG es prácticamente paritario (48,14% mujeres y 51,86% hombres), siendo el número de mujeres tituladas levemente superior; un porcentaje similar al profesorado (47,7% mujeres y 52,3% hombres), aunque muy diferente del Personal de Administración y Servicios, un colectivo en el que las mujeres son sólo el 35%.

Se observa un incremento en el porcentaje de mujeres en postgrado, donde son el 63,32% del alumnado.

Por áreas de conocimiento, las mujeres son mayoría entre el alumnado de grado las Ciencias Sociales (77,78%), Ciencias y Humanidades (69,03%) y Educación (71,21%), pero son minoría (28,71%) en las Ingenierías. Por el contrario, en la matrícula de máster y doctorado se equilibran algunos campos, excepto Educación, hasta el punto que el alumnado de ingeniería es el 51,43%. El porcentaje de mujeres por ámbito de conocimiento entre el Personal Docente es paritario en Ciencias Sociales, pero donde se produce una mayor desproporción es en Educación (87,84% de mujeres y 12,16% hombres) y en Ingeniería (29,37% mujeres, 70,63% hombres).

No se disponen de datos referentes a los órganos representativos y de gobierno.

Universidad Simón Bolívar (USBV) –Venezuela-

Alianzas y apoyo de la normativa

Se han identificado las personas que trabajan en el tema de género dentro de la universidad y que pueden ser un apoyo para el Plan de Género: existen 5 proyectos de investigación, diferentes profesoras y asignaturas sobre el tema. Además cuentan con diferentes contactos externos en instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, como Soroptimist Venezuela, Instituto Regional de las Mujeres, Ministerio del Poder Popular para la Mujer la Igualdad de Género, Instituto Metropolitano de la Mujer, Instituto Nacional de la MUJER, Banco de la Mujer, ONU Mujeres Panamá. También en Instituciones de Educación Superior y Unidades Académicas: Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela, Unidad de Investigación y Estudios de Género, Universidad Marítima, Maestría en Desarrollo Integral de la Mujer de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, y Grupo de Investigación de Género y Sexualidad de la Universidad de Los Andes.

La USBV ya ha aprobado la creación del Centro de Estudios de Género, un hecho que contribuirá en mayor medida a la institucionalización del Plan, por lo que se mantuvieron reuniones con el Jefe del Instituto de Altos Estudios de América Latina, IEAL, Héctor Maldonado, quien gestionó la aprobación del centro ante el Consejo Asesor, y con quien se acordó un número monográfico en la revista indizada *Nuevo Mundo*, y organizar un Foro sobre Equidad de Género propiciado por Equality. Una vez aprobado el Centro, existe el compromiso para empezar las gestiones para incorporarlo al Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, para facilitar su financiación.

En cuanto al apoyo que las responsables de Equality en Venezuela pueden encontrar en las leyes de su país, cabe tener en cuenta que la constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela cita en su Título III la igualdad de derechos ante la ley. Además, existen 3 leyes que tratan sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la Ley Orgánica del Trabajo, que protege la maternidad, y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Es importante señalar que existen hasta 6 organismos gubernamentales para la protección y promoción de la mujer. Además, Venezuela ha ratificado 6 convenios, protocolos y tratados internacionales como CEDAW 1979 y 1983 (esta última trasladada a Ley Nacional), la Declaración de la ONU para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, los acuerdos de Beijing de 1995, entre otras.

Por otro lado, aunque en los principios rectores de la Universidad Simón Bolívar se expresa que se distingue por una “actividad académica innovadora (...) que contribuye activamente en el logro de una sociedad más justa (...)”, no tiene normativa dirigida a la igualdad de género, lo que evidencia la necesidad de un Plan de Género.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Las responsables del proyecto en Venezuela han expresado que en el marco de la red Equality, se busca propiciar la creación de políticas institucionales integrales que puedan contribuir a una transversalización de la perspectiva de género en la universidad, a fin de promover la participación plena de la mujer en la toma de decisiones institucionales, nacionales y regionales.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Las mujeres representan en la USBV el 42,1% del personal académico, el 73,9% del personal administrativo y técnico (más de 13 puntos porcentuales más en 2012 que en 2011), el 45,1% en estudios de grado y el 51,1% en posgrado (estos dos últimos porcentajes son con base al total de mujeres en la academia). Esto último indica el incremento proporcional de mujeres conforme incrementa el grado académico.

En cuanto a los órganos de decisión, las mujeres son el 10% de las autoridades rectorales (rectoría, vicerrectoría, secretaría y director/a), son minoría en los decanatos y en las direcciones de división.

Por áreas de conocimiento, las mujeres son mayoría en Ciencias Sociales, pero minoría en Ingeniería y Tecnología, aunque la diferencia no es tan grande en Ciencias Naturales. En cambio entre la población graduada, las diferencias entre hombres y mujeres por ámbitos de conocimiento no son tan grandes: ellas son el 64,6% en CCSS, el 41% en Ingeniería y Tecnología y el 38,8% en Ciencias Naturales.

Universidad del Estado de Santa Catarina (UDESC) –Brasil-

Alianzas y apoyo de la normativa

En la UDESC se han identificado como factor interno para establecer alianzas de apoyo al tema de género el Comité de Articulación de las Acciones de Inclusión (COMINC), que tiene como miembros al vicerrector de Extensión, Cultura y Comunidad y a los representantes de 3 vicerrectorados más, al representante de cada centro de los campus, entre otros. Asimismo, se ha identificado también el Laboratorio de Relaciones de Género y Familia, el Laboratorio de Género, Sexualidad y Corporeidad, la única mujer directora de un centro de la UDESC (directora del Centro de Educación Superior de la Foz de Itajaí); el Centro de Educación Superior de la Foz de Itajaí; los profesores responsables de los contenidos de género de los programas de pre y post-grado en Historia y Educación Física; la coordinadora de RRHH; la coordinadora de Capacitación y Potencialización de Personas; los miembros del Programa de extensión ECOMODA; y los periodistas de la Universidad.

A nivel externo, se ha identificado la Cámara de la Mujer Empresaria, de la Asociación Empresarial e Industrial de Florianópolis, que funciona como un grupo de idea e iniciativas para ser implementadas con el apoyo de gobernantes. También se ha identificado la Coordinación Estadual de la Mujer, del gabinete del gobernador del Estado de Santa Catarina; la responsable de la Secretaria de Estado de Justicia y Ciudadanía; los programas de las agencias de fomento del gobierno federal y los Ministerios de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación. También el Premio Construyendo la Igualdad de Género, convocado por la Secretaria de las Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República; los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas; y las directivas de la UNESCO.

Como resultado de las alianzas establecidas, las coordinadoras del proyecto Equality en la UDESC han sido aceptadas como miembros informales del Comité de Articulación de las Acciones de Inclusión y están tramitando su aceptación formal. El objetivo es crear un Sub-Comité de Género dentro del COMINC, organismo donde se gestará el Observatorio de Género o la Comisión de la Universidad (compuesta por entre tres y cinco miembros), en el cual se delega la tarea de abordar, evaluar y proponer decisiones sobre la cuestión de género hacia el interior de la institución.

En cuanto al marco legal de Brasil, éste cuenta con 53 leyes que regulan aspectos relacionados con el género, la violencia de género o las mujeres; existen además 3 decretos, 3 enmiendas constitucionales y 3 resoluciones, así como en 2004 se aprobó el Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. Brasil también ha firmado un total de 13 tratados internacionales relacionados con el género: 5 son convenciones y recomendaciones de la OIT; 3 son específicos sobre mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); y las otras 5 tienen que ver con los derechos humanos.

La UDESC dispone de una Política de Inclusión, lo que da apoyo normativo al Plan.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Para la realización del Plan de Género, se convocará un taller interno el 12 de septiembre de 2013 dirigido a las personas que se pretende que sean miembros de la Comisión de Género. Aunque también se invitarán a los vicerrectores y personal de los vicerrectorados involucrados en el Plan, las autoridades intermedias (RRHH), estudiantes de grado y postgrado, profesorado y miembros de IES regionales. De esta forma se espera obtener la composición de la Comisión.

La Comisión de Género es pues el órgano sobre el que recae la institucionalización del plan, y se contempla la posibilidad que, en un futuro, la comisión pueda evolucionar hacia un Observatorio de Género. Esta Comisión se gestará dentro del Comité de Articulación de las Acciones de Inclusión de la UDESC.

Aparte del taller interno, se realizará una Mesa Redonda Regional al día siguiente, así como un taller de sensibilización todavía sin fecha definida donde estarán invitados estudiantes, profesores, miembros de la administración y personas de órganos decisorios.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Las mujeres representan en la UDESC el 38% del personal docente e investigador contratado y el 56% del colaborador. Son el 52% del personal de administración y servicios, y prácticamente la mitad (49,7%) del alumnado.

Las mujeres son mayoría en el postgrado y algo menos en el pregrado, aunque la diferencia en ambas es de unas 50 personas. Pero son minoría (aproximadamente la mitad que hombres) en la mayoría de cargos directivos y órganos, salvo 3.

Universidad de la República de Uruguay (URU)

Alianzas y apoyo de la normativa

Los factores internos a tener en cuenta en la URU son, por un lado, la Red Temática De Género, integrada por delegadas de las facultades de la universidad, con el objetivo de fortalecer los estudios de género en la universidad e incidir en las políticas de la universidad mediante la transversalización de la perspectiva de género. Por el otro lado, está la Comisión Abierta de Equidad y Género, que se auto reconoce como oficina de género.

De la reunión celebrada en noviembre de 2012 con la Red Temática de Estudios de Género, que integra la Comisión Abierta de Equidad de Género, se acordó presentar una propuesta a la comisión para desarrollar planes de igualdad, que recibiría el apoyo de la red. En marzo de 2013, se celebró la reunión con la Comisión Abierta de Equidad y Género, donde se trató la obtención de financiación para el Programa "Modelo de Calidad con Equidad de Género", el cual tiene programado, en un primer nivel, elaborar el diagnóstico de las brechas de género existentes en cada facultad, lo que permitirá redactar después el Plan de Calidad con Equidad de Género. La propuesta fue aprobada por el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal. En mayo se celebró una jornada sobre el proyecto Equality y los planes de igualdad para proponer la adopción de medidas sin costes. En la reunión también se dio a conocer la Comisión de Acoso y Discriminación que existe en la universidad, aunque no está en funcionamiento.

En cuanto a leyes que pueden dar apoyo, se han identificado 5 leyes que específicas sobre género, que regulan, entre otras, la lucha contra la discriminación, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la creación del Instituto Nacional de las mujeres. Además, en 21 leyes del país se promueve la igualdad de género, como por ejemplo la Ley de Promoción de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres de la República Oriental del Uruguay, la Ley de Prohibición de test o declaración de no embarazo para ingreso o permanencia en el empleo público o privado, y la Ley del Matrimonio Igualitario. Cabe añadir que existen 7 instrumentos internacionales ratificados por Uruguay, 5 de ellos son convenciones y recomendaciones de la OIT; 4 son específicos sobre mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); y las otras 2 tienen que ver con los derechos humanos (Declaración Universal de los Derechos Humanos y Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de DDHH).

Las normativas internas de la URU reportadas (modificación del art. 21 de la Ordenanza de Licencias, y la Síntesis de Criterios de Orientación para la Evaluación Integrada de las Labores Docentes de Enseñanza, Investigación y Extensión) se refieren a los periodos de maternidad/paternidad y de lactancia.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Las responsables de Equality en Uruguay parten del supuesto que la Comisión Abierta de Equidad de Género sería la encargada de llevar adelante la elaboración del Plan de Género. Se plantean tener un Plan de Género en la Universidad de la República comenzando de manera modesta, con pocas medidas, cuya eficacia se pueda comprobar en un determinado período, para que sea absolutamente factible. En este sentido, han propuesto una serie de medidas sin costos y de fácil evaluación como primeras medidas del Plan.

Para la elaboración del plan, se cuenta con el programa "Modelo de Calidad con Equidad de Género" que impulsa el Instituto de las Mujeres del gobierno del país, el cual prevé, en un primer

nivel, el diagnóstico de las brechas de género existentes en cada facultad, lo que permitirá elaborar después el Plan de Calidad con Equidad de Género. La financiación provendrá de la universidad y de las facultades participantes, que, por el momento son sólo 7: Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Agronomía, Veterinaria, y Psicología. Dicho programa tiene 4 niveles, aunque la Universidad empezará por el nivel 1, que supone realizar un diagnóstico de las brechas de género existentes en cada una de las siete Facultades, para luego elaborar un Plan de Calidad con Equidad de Género. Esta propuesta fue aprobada por el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP).

En el mes de julio de 2013 se está en periodo de designación de las personas que integrarán los Comités de Calidad con Equidad de cada facultad participante.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Se obtendrán datos de la universidad desagregados por sexo a partir de la elaboración del diagnóstico de las brechas de género en las facultades participantes en el primer nivel del programa “Modelo de Calidad con Equidad de Género”.

Universidad de Panamá (UP)

Alianzas y apoyo de la normativa

Se han identificado 6 tipos de aliados internos: la asociación de empleados y la asociación de profesores de la universidad, institutos, unidades académicas, la fundación de la Universidad y la Dirección de Recursos Humanos. Pero el vínculo más importante para incidir en las políticas con enfoque de género es con el Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá, puesto que participa en el Consejo Nacional de la Mujer; en la creación del Instituto Nacional de la Mujer y en debates académicos y técnicos interinstitucionales. Además, se han establecido alianzas estratégicas con actores sociales de instituciones gubernamentales, de la sociedad civil y de instituciones de cooperación. Más concretamente, se han identificado 6 organismos de cooperación internacional; y 9 organizaciones no gubernamentales.

Se identifican 12 leyes, decretos y políticas a nivel de país, que ha firmado y ratificado diferentes instrumentos jurídicos internacionales, 7 de los cuales son específicos sobre igualdad de género o sobre derechos humanos y educación.

La universidad dispone de una ley orgánica que reorganiza la universidad, el Estatuto de la Universidad, donde se regula la estructura y funciones de la institución, y una resolución de 1995 para la creación del Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Según el reporte hecho en abril de 2013, las responsables de Equality en Panamá elaboraron el documento “Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Panamá” -Informe del Rector. En él se detallan los proyectos que debe desarrollar el Instituto de la Mujer hasta el año 2016, incluyendo las actividades comprometidas para Equality, en el Plan Estratégico de la universidad. Se ha coordinado con la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado la incorporación de género en el

Plan de Desarrollo Universitario y han sido remitidos documentos sobre las Políticas de Igualdad de Género a la Dirección de Planificación en el mes de diciembre de 2012.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

El porcentaje de mujeres investigadoras en la Universidad de Panamá es del 46,5%, siendo mayoría en el ámbito de conocimiento de Ciencias de la Salud (52,2), pero minoría en Ciencias Sociales y Humanísticas (42,6%) y en Tecnología, Ciencias Naturales, Exactas y Administrativas (38,5). En lo que respecta al personal administrativo, las mujeres representan el 48,8% de este colectivo. En cambio, las mujeres son una gran mayoría de las personas tituladas en la UP, puesto que representan el 71% del alumnado titulado. Por ámbito de conocimiento se clasifican de la siguiente manera: el 72,5% del total de titulados en Ciencias Sociales y Humanísticas son mujeres; el 69,3% del total de titulados en Tecnología, Ciencias Naturales, Exactas y Administrativas son mujeres; el 70,1% del total de titulados en Ciencias de la Salud son mujeres. En cuanto a los órganos de gestión, las mujeres son minoría: son el 36,4% en las facultades e institutos, el 27,3% en los centros de investigación, el 0% en los centros regionales universitarios y el 18,2% en las extensiones docentes.

Universidad de Pinar del Río (Cuba)

Alianzas y apoyo de la normativa

Los contactos internos que pueden llevar a la Universidad de Pinar del Río a la consecución del plan son el profesorado de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, que representan el 72% de los miembros de la Cátedra Mujer y Familia, la vicerrectoría de Investigación y Posgrados, además de la propia Vicerrectoría de Extensión universitaria e Internacionalización, de la que depende la Cátedra Mujer y Familia.

En cuanto a las alianzas externas, identifican a la Federación de Mujeres Cubanas en la dirección provincial, la Oficina de desarrollo Local del Gobierno Provincial, y relaciones de trabajo con otras universidades del país (Centro Universitario de la Isla de la Juventud, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos e Instituto Superior de Ciencias Agropecuarias de La Habana (ISCAH)).

Las responsables del proyecto Equality en Cuba han mantenido reuniones con el Grupo Gestor del programa de Desarrollo Local, el secretario provincial de la Federación de Mujeres Cubanas para acordar la capacitación para dirigentes femeninas de la provincia de Pinar del Río; con la dirección de la Facultad de Ciencias Sociales para acordar una estrategia de capacitación e investigaciones de género y se impartirán temas asociados al género en las diferentes carreras de la facultad. También se han acordado estrategias de capacitación conjuntas con la dirección del Proyecto de Iniciativa alimentaria local, los centros universitarios municipales, y los municipios Sandino y Pinar del Río. Además se han acordado acciones conjuntas con la Asociación de Pedagogos de Cuba.

En cuanto a la normativa, se identifican diferentes artículos que protegen a las mujeres dentro la legislación del país: 10 artículos en la Constitución Política, 2 artículos en el Código de Familia, 8 artículos en el Código Penal, y 2 artículos en el Código de Trabajo. También se debe tener en cuenta el Decreto Ley 141/88; la Ley electoral y el Anteproyecto de Código de Familia. Adicionalmente, Cuba firmó los acuerdos de la Conferencia de Beijing y dispone de un programa de seguimiento de los acuerdos. Sin embargo, no se identifica normativa interna de la universidad relacionada con la igualdad de oportunidades o con el tema de género.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Se ratifica la dirección de la Cátedra Mujer y Familia de la UPR en el primer semestre de 2013, órgano encargado de establecer la estrategia de trabajo para la consecución del plan de género. Se prevé la conformación de una Comisión de Igualdad para 2014, aunque en el mes de septiembre de 2013 se establecerán los objetivos de esta comisión.

Se reporta que ha concluido la investigación “Caracterización de los estereotipos de género en estudiantes universitarios en la UPR”, los resultados de la cual deberán ser útiles para establecer las acciones del Plan de Género, que será cuatrienal y comenzará con la implementación de cursos sobre el tema de género que se diseñarán por carreras.

Se convocarán sesiones de sensibilización dirigidas al público interno de la universidad, directivos municipales o provinciales y participantes en proyectos de desarrollo local. Se han establecido los ejes a tratar y las personas responsables de cada eje: a. Transversalización del tema de género en la docencia, (MSc. Mayra García Quintana); b. Manejo de la violencia de género (Dra.C. Belkys Rojas Hdez.); y c. Empoderamiento de la mujer (Dra. Magdalena Mazón Hdez.).

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Casi la mitad del personal docente e investigador de la UPR (el 49,28%) son mujeres; también lo son el 44,6% del personal administrativo, y el 61,05% del estudiantado. En lo que respecta a los cargos directivos, se observa paridad desde 2011, cuando se pasó del 40,63% de mujeres en las direcciones al 51,04% (en 2012 eran el 50,53%).

En lo que atañe a los grados académicos, las mujeres son el 40,09% de las personas matriculadas en la maestría; pero sólo el 27,59% de la matrícula en los doctorados, aunque el 58,05% de la matrícula en los postgrados.

Universidad del Rosario (UR) –Colombia-

Alianzas y apoyo de la normativa

La UR identifica diversidad de alianzas internas. En primer lugar, los grupos de investigación que tienen trabajos activos en género: Grupos de Investigación de Derechos Humanos, en Salud Pública, Estudios sobre Identidad, Estudios Sociales de las Ciencias, de las Tecnologías y las Profesiones. En segundo lugar, los profesores que han hecho o están realizando investigaciones sobre género, en las Facultades de Ciencia Política y Gobierno y de Relaciones Internacionales y Jurisprudencia, así como en las Escuelas de Ciencias de la Salud, Ciencias Humanas y Sociales. En tercer lugar, la asignatura “Género, sexualidad y parentesco” de los programas de antropología y sociología; el módulo en género en la asignatura “Problemas Colombianos” del programa de Periodismo y Opinión Pública; y el módulo sobre moda y construcción de género en “Periodismo de moda”.

Además, para las tareas de sensibilización y para la implementación del Observatorio de Equidad de Género, que lidera la elaboración del Plan de Género, se ha contactado con diferentes personas aliadas: los miembros de la consiliatura (que es el máximo órgano directivo de la universidad), el rector y el vicerrector; 15 colegas; el síndico; 8 decanos de facultades; 7 grupos de investigación; y el Centro de Gestión de TIC.

Por otro lado, como contactos externos, se ha identificado a la Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer; la Secretaria Distrital de la Mujer; 17 entidades responsables de la implementación de la Política Pública de Mujer y Géneros en el Distrito Capital; la Mesa intersectorial de Mujer y Géneros; la Mesa de Trabajo de Mujer y Género. Se han mantenido reuniones con el Programa de prostitución y la Secretaría de Integración Social del Distrito para proponer un manual de cubrimiento periodístico del Trabajo sexual. Y se realizarán reuniones con las universidades nacionales no socias.

Se reportan hasta 13 reuniones mantenidas con diferentes aliados para la consecución de los diferentes objetivos de Equality.

En cuanto a la legislación, se identifica el Auto 092 de 2008, Sentencia T- 025 de 2008 como el punto de partida para la acción estatal en materia de prevención y atención de la población desplazada teniendo en cuenta las necesidades de la población femenina, e incluye 13 programas. Existe además la sentencia c-355 de 2006 de interrupción voluntaria del embarazo y el acuerdo 191 de 2005 del Concejo de Bogotá para la planificación familiar. Se identifica el decreto mediante el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital; el acuerdo de lenguaje incluyente en los documentos oficiales, y diferentes leyes, la mayoría de las cuales aplican convenciones internacionales. En lo que respecta a los instrumentos internacionales, Colombia ha adoptado 7 instrumentos internacionales entre legislación y tratados.

La universidad no dispone de normativa específica puesto que no se ha identificado como problema la temática de género, aunque las responsables de Equality en Colombia han analizado las cifras que delatan poca participación de la mujer en los espacios de toma de decisión, por lo que se proponen trabajar en una estrategia de sensibilización para después proponer políticas dentro de la universidad.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

La Universidad del Rosario de Colombia ya ha entregado un borrador del Plan de Género en concordancia con la propia Universidad, el proyecto educativo institucional, el Observatorio de Equidad y el Plan. Los ejes (6) y las medidas (33) definidas para tal fin son:

1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión;
2. Acceso equitativo e igualitario a las condiciones de trabajo y promoción profesional;
3. Docencia;
4. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género;
5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones;
6. Investigación y transferencia.

El Plan está disponible en la extranet de la web de Equality.

Para la institucionalización de la estrategia de sensibilización y del Observatorio de Equidad, se han programado reuniones con contactos internos y externos, además de las mencionada anteriormente y ya realizadas. Destacan los contactos y reuniones con el rector; con líderes de grupos de investigación, con una profesional técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para lograr su apoyo institucional, con la oficial de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo con previsión de firmar un convenio este segundo semestre de 2013 entre las dos instituciones, y con la asesora de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer con el

objetivo de firmar un convenio para la participación del Observatorio de la Equidad de la UR en la red de observatorios de género nacional.

Se espera que al finalizar el segundo semestre de 2013 se tenga la aprobación a la estrategia de trabajo de género en la universidad y el funcionamiento del área de género del observatorio.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Las mujeres son más de la mitad de la comunidad universitaria de la Universidad del Rosario. Si bien son una clara mayoría (64,17%) entre el personal de administración y también entre el estudiantado (59,64%), no ocurre lo mismo en el personal docente e investigador; un colectivo donde las mujeres sólo son el 37,48%.

Éstas son el 32% en los órganos de gobierno, siendo la dirección de departamentos los órganos más paritarios (las mujeres ocupan el 57,14% de las direcciones), en el resto de organismos no unipersonales, las mujeres son el 20% o menos.

En la matrícula de pregrado hay un 60,52% de mujeres, pero son un porcentaje ligeramente inferior; el 55,24%, en la matrícula de máster; aunque el 62% en doctorado. Por ámbitos de conocimiento, las mujeres son más del 75% de pregrado en la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, pero están alrededor del 55% en el resto de ámbitos.

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua León (UNAN-León)

Alianzas y apoyo de la normativa

Se identifican como contactos internos hasta 25 cargos y órganos de la universidad así como carreras. Se han identificado 9 aliados externos, incluyendo, por ejemplo, los Ministerios de la Mujer y de la Juventud o el Comité Interuniversitario de Género. Las reuniones mantenidas hasta el momento tratan específicamente la redefinición de la Oficina de Enlace de la Mujer y la elaboración de indicadores. En el primer caso, las reuniones han sido con la rectoría y diferentes vicerrectorías. Para los indicadores, se han realizado reuniones de Comité Asesor del proyecto Equality, con la Secretaria General y las Secretarías Facultativas y la Comisión de Evaluación Institucional. También se prevén tareas de sensibilización, para lo cual se han llegado a acuerdos con los decanos de cinco facultades, con la coordinación y estudiantes de prácticas de la carrera de comunicación social. Y, por último, se ha acordado el fortalecimiento de capacidades en temas de género con el Comité Universitario de Género y la Comisión de la Mujer de la Asamblea Nacional.

Se identifican 22 leyes, reglamentos, códigos, decretos, planes y la Constitución Política que incluyen la regulación de temas relacionados con las mujeres. Nicaragua ha suscrito 9 tratados internacionales en materia de género. La universidad no tiene marco legal con perspectiva de género.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Después de la redefinición de la Oficina de Enlace de la Mujer; inaugurada en agosto de 2013, las responsables de Equality en la UNAN-León están trabajando en la fase previa del Plan de Género. Más concretamente, se ha identificado a personal administrativo y docentes vinculados a diferentes áreas del conocimiento con los que se ha avanzado en diferentes aspectos:

- Metodología para involucrar a diferentes gremios para identificar acciones pertinentes dentro del plan (desarrollo de grupos focales)
- Compartir información y normativas para demostrar la importancia de la creación de políticas de género dentro de la comunidad universitaria.
- Construcción de indicadores de género y guía cualitativa, que permitirá recoger información no cuantitativa de la situación de la mujer en cada uno de los sectores de la UNAN-León.
- Recolección de información de indicadores de género dentro de la UNAN-León.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Según lo reportado por las responsables de Equality en Nicaragua, actualmente se están recolectando los datos para la elaboración de indicadores.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) –México-

Alianzas y apoyo de la normativa

EITEC de Monterrey ha formado el Comité de Equidad de Género para tejer alianzas con otras universidades, el congreso local y el instituto local de la mujer. Entre los acuerdos celebrados se encuentra promover la cultura de la equidad de género en las áreas y espacios de cada uno y una de los participantes, así como impulsar las actividades de Equality.

Se han identificado como contactos: el Instituto Nacional de la Mujer; el Centro de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León; la Comisión de Mujeres Coparmex en Coahuila; Acciones por México (Grupo estudiantil); y Pierre y Asociados. Además el Comité de género que se ha creado incluye personas clave del sector público y empresarial. El Tecnológico de Monterrey ha identificado hasta 26 factores externos, es decir, instituciones que trabajan en la equidad de género o que son proveedoras de datos.

De las reuniones mantenidas y de la participación en medios de comunicación, se reportan los siguientes resultados: participación en el programa de radio en Frecuencia Tec; Premio Mujer Tec; Creación del Comité Equality Tec; contacto con otros comités de género.

En México el principal instrumento jurídico que ofrece garantías individuales y protege los derechos fundamentales del ciudadano es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El marco jurídico nacional sobre género de México está conformado principalmente por las siguientes leyes: Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres; Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; Código federal de instituciones y procedimientos electorales; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Indujeres). México ha suscrito 13 tratados internacionales, entre los cuales están la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (OEA). El Tecnológico de Monterrey tiene entre sus principios el de Igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia de los estudiantes, el de Igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los profesores y empleados, y existe libertad académica. Además, dentro la Visión y Misión 2015,

se promueve el respeto a las personas y actitud de tolerancia a la diversidad y la responsabilidad ciudadana y sensibilidad a la realidad social.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

El Plan de Género del TEC de Monterrey está en relación con las actividades del Comité Equality Tec de Monterrey, el grupo de participación, acción y consulta en materia de igualdad, equidad y liderazgo femenino. Tiene carácter de grupo colegiado y está compuesto por personal administrativo y docente del ITESM Campus Monterrey, asociaciones estudiantiles y personas del gobierno y de empresas.

La creación del Comité Equality responde a la estrategia definida previamente dentro del proyecto Equality: empezar con un comité que comenzara con la organización de actividades como forma para incrementar la consciencia en la institución, momento en el que se plantearía la Unidad de Género. Se definen como funciones del Comité Equality: Conocer sobre la igualdad, la equidad y el liderazgo femenino (womentoring + networking); movilizar a través de proyectos y acciones la sensibilización y prácticas hacia la igualdad, la equidad y el liderazgo femenino; visibilizar las acciones de movilización; promover el uso de lenguaje incluyente; promover *safe classroom- safe office –safe campus* en relación a la igualdad y la no violencia; y ofrecer capacitación sobre igualdad, equidad y liderazgo femenino.

En este marco se han planeado diferentes actividades, como un programa de mentoring y talleres sobre equidad de género, entre otras. Dentro de las actividades del Comité se está programado el desarrollo del Plan de Género.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Las mujeres son el 40,74% del personal docente e investigador en el TEC de Monterrey, el 41,75% del alumnado y el 53,56% de personal administrativo en el TEC de Monterrey. En lo que respecta a cargos directivos, sólo hay una mujer entre las seis direcciones de escuelas o enseñanzas, así como también sólo hay una mujer en las 5 direcciones generales de apoyo. La matrícula de nivel profesional en la Escuela de Negocios es femenina en un 53,63%, en la Escuela de ingeniería y Tecnología de la Información es el 20,56%, en la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud es el 53,26%, en la Escuela de Biotecnología y Alimentos es el 53,03% y en la Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño es el 60,08%.

Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)

Alianzas y apoyo de la normativa

Se plantean como contactos internos a tener en cuenta los grupos de investigación, personal de la universidad con sintonía con el tema, representantes de los trabajadores/as, y vicerrectores/as y áreas estudiantiles. Asimismo, ya se ha contactado y se está trabajando con algunos de ellos: la vicerrectora de Investigación, el Grupo de Investigación en Género, coordinado por la Directora Académica de la Dirección Académica de Responsabilidad Social también parte del Consejo y Asamblea Universitaria, y la Directora Académica de Relaciones Institucionales, también miembro del Consejo y Asamblea Universitaria. Cabe destacar también que el rector de la PCUP se encuentra comprometido con la política de igualdad.

En concreto se han mantenido 4 reuniones con el Grupo de Género entre marzo y julio de 2013. Se han mantenido 3 reuniones con la Dra. Pepi Patrón para evaluar la estrategia que debería seguirse para la aprobación del protocolo de atención de casos de acoso y del plan de igualdad de género. Se ha oficializado el Grupo de Género como parte de los grupos que son parte del Vicerrectorado de Investigación de la PCUP.Y se ha colocado el tema de género como punto clave para el trabajo de la Defensoría Universitaria.

Se identifican 4 leyes con afectación sobre la universidad que de un modo u otro tratan el tema de género o la no discriminación por razón de género: la Ley Universitaria, la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual. Se reporta la ratificación de dos convenciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo universitario: la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza.

En lo que respecta a la normativa de la universidad, cabe decir que la PUCP se rige por su Estatuto y reglamentos y la Constitución del país, que es de rango superior. En cuanto al Estatuto, en su artículo 4 se detalla que “Para cumplir con sus fines esenciales, la Universidad desarrolla en los alumnos los valores morales y la vocación de servicio a la comunidad”. Aun así, los coordinadores del proyecto Equality en Perú señalan que si bien la Universidad exige la observancia de valores morales a todos y todas las que conforman la comunidad universitaria, no ha hecho conocer su interpretación sobre estos. Ello conlleva incertidumbre respecto de cuáles son las conductas que constituyen valores morales o comportamiento ético, y, por consiguiente, a arbitrariedades, según relatan.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

Se ha evaluado que es más estratégico proponer cambios a nivel de políticas, como por ejemplo la aprobación del protocolo de atención de casos de acoso y la elaboración y aprobación de un plan de igualdad de género al interior de la PUCP, más no la creación de una unidad en sí misma a causa de los cambios estructurales que supondría y que podrían no ser aprobados por el litigio pendiente entre la Iglesia y la Universidad.

Para el mes de agosto se tendrá la propuesta de Plan de Igualdad de Género para la PUCP, el cual tiene que ser discutido en el Grupo de Investigación en Género en agosto mismo. Luego de ello se tomarán en cuenta las críticas y aportes al documento y se hará las mejoras que se consideren necesarias para que luego siga la misma ruta que el protocolo de atención de casos de acoso. Es decir, el documento será revisado por la Directora Académica de Relaciones Institucionales de la PUCP y la también abogada Dra. Marisol Fernández. Sus aportes serán incorporados y el documento será presentado al Rectorado y ante el Consejo Universitario. Se tendrán reuniones mensuales con el Grupo de Género para diseñar las estrategias para fortalecer las acciones por la igualdad de género dentro de la PUCP.

Por otro lado, se plantea la necesidad de establecer políticas antes del cambio de autoridades (están previstas elecciones en la universidad), que puedan mantenerse más allá de este cambio.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

El porcentaje de mujeres entre el alumnado es del 45% en pregrado, el 42,42% en maestría y el 35,85% en doctorado, por lo que la matrícula de mujeres decrece a medida que avanza el grado académico. Respecto del pregrado, particularmente en ciencias e ingeniería se ve una mayor

presencia de los hombres, que de las mujeres, lo cual no ha cambiado mucho, desde 1995. De acuerdo al estudio durante el 2012, el 82% de los estudiantes matriculados en esta carrera eran hombres y el restante 18% eran mujeres. Las ramas del derecho tradicionalmente masculinas han sido el Derecho Procesal y Política Jurisdiccional, ello se ve reflejado en el 100% de presencia masculina en las maestrías sobre esas materias.

En lo que respecta al profesorado, las mujeres son en 2011 el 35% del total de docentes, 6 puntos porcentuales más que en 1995.

Universidad Nacional del Rosario (UNR) –Argentina-

Alianzas y apoyo de la normativa

Se identifican 9 contactos internos: la Secretaría de Bienestar Estudiantil, la Secretaría de Derechos Humanos, el Núcleo de Género de la Escuela de Trabajo Social (Facultad de Ciencia Política y RRI); el Centro de Investigación y Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencia Política y RRII, el Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre la Mujer, de la Facultad de Humanidades y Artes, la Cátedra Libre de Pueblos Originarios, de la Facultad de Ciencia Política y RRII, el Programa de Prácticas Socio-comunitarias del Instituto de Estudios Universitarios 2020, así como también docentes e investigadores interesados en las cuestiones de igualdad y en perspectiva de género, y agrupaciones estudiantiles. Las alianzas externas se distinguen entre organismos públicos y privados. Entre los primeros, se han identificado 2 a nivel municipal y 5 a nivel nacional; las entidades privadas son un total de 4, 2 de las cuales de nivel internacional.

De la reunión con la representante del Consejo Nacional de la Mujer, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, se obtuvo la participación de ésta, Gisela Wild, en el Taller que se realizará durante el mes de septiembre y también se acordó establecer contactos para desarrollar proyectos y programas conjuntos con perspectiva de género. Se ha mantenido contacto con la Diputada Nacional por la Provincia de Santa Fe de la Cámara de Diputados de la Nación, Claudia Giaccone, para consolidar áreas de trabajo con perspectiva de género e igualdad.

Se están trabajando líneas de acción conjuntas con la Universidad Nacional de Córdoba orientadas a la problemática empresa y mujer. La Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre Ríos se incorporará a los Talleres que se realizarán durante el mes de septiembre, en los que también se espera al Instituto Municipal de la Mujer.

Existe contacto permanente con 3 concejalas del Concejo Deliberante de la Municipalidad de Rosario, a quien se ha presentado el Programa Equality y el Programa Género y Universidad y se comprometieron a convocar a éste último como interlocutor en las distintas actividades que se desarrollan sobre género e igualdad tanto en el Concejo como en sus respectivos partidos políticos.

Se tiene prevista una reunión en agosto 2013 con la Asociación de Mujeres Empresarias de Rosario. Se está coorganizando un curso de capacitación con el Sindicato de Obreros y Empleados de Minoridad y Educación de la Provincia de Santa Fe.

Se han mantenido reuniones con la Directora de EMULIES para realizar cursos de capacitación on-line. Se ha mantenido contacto con la Embajada de Canadá para identificar los proyectos que cuentan con financiación del gobierno canadiense.

Se ha hablado con el Instituto de Investigaciones Gino Germano, de la Universidad Nacional de Buenos Aires, para conocer datos de los que no dispone la UNR.

Las reuniones realizadas con las entidades y organizaciones detalladas tuvieron permitieron avanzar en:

- Inicio de un proceso de sensibilización en cuestiones de género dentro y fuera de la institución.
- Concreción de actividades conjuntas.
- Presentación y difusión del Proyecto Equality y del Programa Género y Universidad de la UNR.
- Invitación a participar de las actividades programadas por el Proyecto Equality en el segundo cuatrimestre del corriente año.
- Dictado conjunto de cursos de capacitación.
- Interiorización en las experiencias y en líneas de investigación, relevamientos y elaboración de indicadores realizados por otras instituciones y organismos.

Argentina cuenta con una institución rectora en la promoción de la igualdad de género que pertenece al Gobierno Central, el Consejo Nacional de la Mujer. En cuanto a la legislación, cabe destacar los artículos 37 y 75 de la Constitución Nacional. EL país ha ratificado 5 instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

No se reporta normativa interna de la universidad referente a igualdad de género.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

En espera del documento de compromiso o actualización del estado de avance del Plan de Género.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Las mujeres son el 51% del personal de administración, el 54% del personal docente e investigador y el 61% del estudiantado. Por carreras, las más numerosas en cuanto a matrícula de mujeres son psicología (80,66%), las ciencias bioquímicas y farmacéuticas (74,09%) y las ciencias médicas (70%). En cambio, la menor matrícula femenina se encuentra en ingeniería (21,34%) y ciencias agrarias (24,69%), en datos de 2010.

Universidad de Chile

Alianzas y apoyo de la normativa

En la Universidad de Chile se identifican 8 alianzas internas que pueden contribuir a la elaboración y socialización del plan de género: la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la propia universidad, a quien se ha entregado el documento informe diagnóstico con indicadores de igualdad de género de la Universidad de Chile; el Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina, de la Facultad de Filosofía y Humanidades; el Centro de Estudios de Género, de la Facultad de Ciencias Sociales, con el que se ha acordado la realización de iniciativas conjuntas en la Universidad de Chile; la Comisión de Equidad y Género, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, con quien se acuerda socializar los resultados del estudio “género y diversidad en Beauchef”, que proporciona un diagnóstico sobre las brechas de equidad que se trabajarán en el Plan de Igualdad; el Senado Universitario, en el cual se está creando la Comisión Permanente de Género y que ya ha dado su apoyo a la implementación de un Plan de Igualdad; la Vicerrectoría de Extensión; núcleos de investigación en temáticas de género; y revistas académicas asociadas.

En cuanto a las alianzas externas, se han identificado académicas de las cuatro universidades colaboradoras pero no socias del proyecto Equality en Chile, además del Observatorio de Equidad de Género y Salud, el Observatorio de Género y Equidad y el Instituto de la Mujer.

En cuanto a la normativa, Chile posee 17 leyes, 3 planes y 1 programa que incorporan elementos por la Equidad de género. Además, cuenta con políticas gubernamentales del Servicio Nacional de la Mujer; entre los que destacan los Planes de Igualdad de Oportunidades, el Programa de Mejoramiento de la Gestión con enfoque de Género, que es un instrumento de formulación presupuestaria para incorporar el enfoque de género en la provisión de servicios y sistema de información públicos, y los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades.

El país ha suscrito numerosos tratados internacionales.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

La Universidad de Chile no cuenta con una política de equidad de género, aunque éste será el cometido de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, que depende de la Rectoría, y que deberá comenzar la elaboración de la política e implementación.

Por el momento, se ha obtenido un diagnóstico en cuanto a las brechas que deberán reducirse a través del Plan de Igualdad gracias al estudio “Género y diversidad en Beauchef”, desarrollado por GENERAM para visualizar las brechas en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, donde se ha constituido la Comisión de Equidad de Género.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

De acuerdo al Informe Diagnóstico para la Oficina de Igualdad de Oportunidades, se visualiza una mayor presencia femenina en los estamentos del personal de colaboración (administrativo y servicios), puesto que las mujeres son el 54,93%. En el estudiantado las mujeres representan el 47,44% del total, pero en el estamento académico son sólo el 34,8%. Los hombres, por tanto, poseen una mayor presencia en el estamento académico (62,5%), notoriamente superior en proporción a las mujeres (34,8%).

Se constata la segregación de género por ámbito del conocimiento, siendo las carreras más masculinizadas, las de Ciencias Físicas (con sólo un 12,9% de matrícula femenina) y Ciencias Forestales (con el 20,8% de matrícula femenina). A su vez, las carreras más feminizadas son las relativas a nutrición (54,2%), odontología (42,5%), ciencias sociales (41,2%) y filosofía (43,3%).

En la carrera académica docente, existe una importante brecha: del total de mujeres, la mayoría se encuentra en la categoría de profesor asistente (73,7%) y sólo el 3,2% de las mujeres son profesoras titulares. Del total de hombres, el 52,1% son profesores asistentes y el 9,8% son profesores titulares.

En cuanto a los órganos de gestión y gobierno, la Universidad de Chile cuenta con el Rectorado, el Consejo y el Senado Universitario, que son instancias electas por la comunidad. En el Senado, hay 25 hombres y 11 mujeres. En lo que respecta a los decanatos de facultades, en 2013 hay 3 decanas.

No hay datos de titulados y tituladas.

Universidad Central de Ecuador (UCE)

Sin información.

Universidad Nacional del Este (UNE) –Paraguay-

Sin información.

Université Michel de Montaigne Bordeaux 3 (Université Bordeaux 3) –Francia-

Alianzas y apoyo de la normativa

La Université Bordeaux-3 identifica dos contactos internos: el encargado de Igualdad de género de la universidad y la responsable del taller de género de la universidad. Por otro lado, se identifican como contactos externos investigadores de otras universidades de Burdeos que integran la “cellule de veille” (célula de vigilancia) de violencia de género en Burdeos y también profesionales de servicios médicos y sociales. Se han mantenido reuniones con las personas identificadas como alianzas internas y externas.

La universidad no cuenta con un marco normativo explícito, aunque sí existen proyectos y prácticas en materia de género, como la creación de un taller de género, y el nombramiento de un encargado de igualdad entre hombres y mujeres que centraliza todas las acciones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en la Université Bordeaux-3. Además, se encuentra en proceso un estudio sobre la discriminación de mujeres y la institución firmará próximamente un convenio de igualdad en la enseñanza superior.

Elaboración y aprobación del Plan de Género

En espera del documento de compromiso o actualización del estado de avance del Plan de Género.

Indicadores para el diagnóstico del Plan de Género

Las mujeres son más del 60% de la comunidad universitaria de la Université Bordeaux-3. Más concretamente son el 66,38% del alumnado, el 52,81% del personal docente e investigador y el 59,31% del personal de administración y servicios. En los cargos directivos, ocupan 2 de las 3 rectorías, son el 57,14% en las vicerrectorías, el 38,32% en los consejos universitarios, no ocupan ningún decanato y son la mitad en las direcciones de escuelas o carreras.

FH Joanneum Gesellschaft mbH (FH Joanneum) –Austria- Elaboración y aprobación del Plan de Género

La rectoría de la universidad aprobó el Plan de Género en mayo de 2013. El plan fue desarrollado y diseñado por el gestor de la Unidad de Igualdad y Diversidad, Dr. Martin Gössl, quien también es responsable de la comisión de igualdad de oportunidades, en un proceso que comenzó con la implementación de la Unidad de Igualdad y Diversidad en el año 2009.

Los principales agentes de este proceso incluyen, aparte de Dr. Martin Gössl, el cuerpo directivo representado por Dr. Karl P. Pfeiffer (rector) y Dr. Günter Riegler (director general).

Se prevé comenzar la implementación del plan en octubre de 2013, para lo cual se ha establecido llevar a cabo una reunión de la comisión de igualdad de oportunidades un mínimo de una vez al año.

El plan incluye los siguientes puntos principales:

- Inclusión del tema en la declaración de la misión institucional.
- Promoción de la Mujeres en distintas posiciones así como de estudiantes.
- Utilización de lenguaje neutro de género.
- Prevención y manejo de cuestiones de discriminación y acoso sexual;
- Inclusión de las cuestiones de género en las conferencias / investigaciones / planes de estudio dentro de la universidad.
- Promoción de la compatibilidad de trabajo y vida familiar.
- Aumento del número de personas de los grupos menos representados en todos los programas de estudio.
- Regulación de la comisión de igualdad de oportunidades.

El plan está disponible en la extranet de la web de Equality en versión original (alemán).

Indicadores (Instrumento 1)

La composición del alumnado de la Universidad FH Joanneum es casi paritaria, siendo el número de alumnas 4,6 puntos porcentuales superior: del total de personas matriculadas en 2011, el 52,32% son mujeres y el 47,68% son hombres; una proporción casi idéntica al número de graduados el mismo año (52,14% de mujeres y 47,86% de hombres).

En lo que respecta a la composición de los trabajadores de la universidad, el mayor porcentaje de mujeres se encuentra entre el personal administrativo (las mujeres son el 55,63% del total del personal administrativo). En cambio, son minoría entre el personal docente (38,83% son mujeres y el

61,17% son hombres) y entre el personal de investigación (el 40,86% son mujeres y el 59,14% son hombres) a fecha 2011, una proporción similar a los últimos tres años.

Los puestos de toma de decisiones están ocupados mayoritariamente por hombres: 47 hombres y 31 mujeres, distribuidos entre rectoría (1 hombre), vicerrectoría (1 mujer), los consejos universitarios (ocupados por un 36% mujeres y un 64% hombres) y la dirección de escuelas o carreras (46,15% mujeres; 53,85% hombres).

Universidad de Alicante (UA) –España-

Elaboración y aprobación del Plan

La Universidad de Alicante ya disponía de Plan de Género al inicio del proyecto Equality por lo que su tarea en este año se ha centrado en la evaluación de su primer plan de género, que tenía vigencia de 2010 a 2012. El 22 de febrero de 2013 la Comisión de Igualdad aprobó el "Procedimiento de evaluación final del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2010-2012)", que se inició el 4 de marzo de 2013 con la remisión de un formulario para recabar información sobre la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad a un total de 115 entidades de la UA (centros, departamentos, institutos, servicios, unidades...). Este proceso se dio por finalizado el 22 de marzo de 2013, y a partir de ese momento la Unidad de Igualdad trabajó en la sistematización de la información contenida en los 477 formularios de respuesta recibidos. El resultado del análisis de la información se eleva a la Comisión de Igualdad de la UA, que en su sesión del 18 de junio de 2013 aprobó el "Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2010-2012)". El 28 de junio de 2013 el informe fue aprobado por el Consejo de Gobierno.

En cuanto a la metodología utilizada para el proceso de recogida de información, ésta se realizó a través del diseño de un cuestionario con el que se buscaba recabar información sobre el nivel de realización de las 86 acciones que dan contenido al plan. El proceso de evaluación del I Plan de Igualdad (PIUA) se planteó como continuación del proceso de seguimiento de la implementación desarrollado en 2011, de manera que la metodología aplicada y los procedimientos adoptados difieren poco de los diseñados para el seguimiento.

El cuestionario fue administrado on line durante los meses de marzo y abril de 2013, lo que permitió agilizar el proceso de recogida de datos así como facilitar la sistematización y análisis de la información de los 477 cuestionarios recibidos.

En el proceso de evaluación han participado un total de 85 órganos, servicios y unidades de los 120 que el I PIUA identifica como órganos responsables y/o ejecutores. Esta participación representa un 71% de los agentes implicados en el desarrollo del I PIUA. En total, se han obtenido un total de 477 Fichas información-acción.

Los resultados obtenidos tanto en el seguimiento como en la evaluación final referentes al nivel de ejecución de las medidas del Plan se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla I. Índice de Ejecución de PIUA

	Seguimiento		Evaluación final	
	Nº	%	Nº	%
Realizadas	44	51	60	70
En proceso	32	37	18	21
No realizadas	10	12	8	9
Total	86	100	86	100

Fuente: Unidad de igualdad. Seguimiento y Evaluación del PIUA.

A partir de este momento la UA dará comienzo al trabajo de elaboración del segundo plan de género, que se abordará de manera similar al primero. Se ha creado un Grupo de Trabajo formado por miembros de la Comisión de Igualdad donde están representados todos los sindicatos, además de todos los colectivos de la comunidad universitaria. La propuesta de acciones que deberán contemplarse en el II PIUA será debatida en ese Grupo de Trabajo a partir de los datos obtenidos en la evaluación del I PIUA, y del segundo informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UA (ultimándose). También se tendrá en cuenta la nueva legislación aprobada con posterioridad a la elaboración del I PIUA, por ejemplo, la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, aprobada en 2011. El objetivo es que el II PIUA se apruebe antes de que finalice 2013.

Indicadores (Instrumento 1)

Entre el alumnado matriculado en el curso 2011/12 en carreras de grado, el 57,46% fueron mujeres y el 42,54%, hombres. Si nos fijamos en la distribución por carreras de las personas ya graduadas, observamos que la mayor proporción de mujeres están en Maestro en Educación Infantil (97,96% de los graduados), Diplomatura en Enfermería (88,32%), Diplomatura en Trabajo Social (87,97%) y Licenciatura en Filología Árabe (85,71%). En cambio, la menor proporción de mujeres graduadas se encuentra en las siguientes carreras: Licenciatura en Geografía (9,09%), Ingeniería en Informática (10,87%), Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas (13,04%) y Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (13,33%).

En lo que respecta al personal que trabaja en la universidad, existen diferencias porcentuales entre el personal administrativo y el personal docente e investigador: las mujeres son el 55,88% del total de personal administrativo, y los hombre el 44,12%, mientras que sólo el 35,96% del personal docente e investigador son mujeres, frente al 64,04% de hombres.

En los puestos de toma de decisiones, las mujeres tienen una representación del 38,57% atendiendo al total de órganos. Desglosados, observamos que el rectorado está ocupado por un hombre; las vicerrectorías son paritarias (5 mujeres y 6 hombres); en el claustro, las mujeres son el 38,13% frente al 61,87% de los hombres; el consejo de gobierno está integrado por un 40,91% de mujeres y un 59,09% de hombres; el Consejo social lo integran un 25% de mujeres y un 75% de hombres; el Consejo de Dirección está formado por 18 mujeres (47,37%) y 20 hombres; los decanatos los ocupan 5 mujeres (71,43%) y 2 hombres (28,57%); la dirección de secretariados corresponde a 6 mujeres (27,27%) y 16 hombres.

Universitat Rovira i Virgili (URV) – España-

Elaboración y aprobación del Plan

La Universitat Rovira i Virgili está implementando su segundo Plan de Género, que tiene vigencia hasta el año 2015. El liderazgo del seguimiento corresponde al Observatorio de la Igualdad de la URV, que ha diseñado la estrategia de implementación de acuerdo con los criterios propuestos por la Universidad de Alicante en el III Taller de capacitación. Más concretamente se ha elaborado y se está aplicando un plan de difusión y se han diseñado 4 herramientas para el seguimiento del plan: 1. una ficha información para recabar datos del estado y nivel de ejecución de las medidas, 2. Indicadores, básicamente cuantitativos, que permitirán conocer el nivel de cumplimiento de las medidas año a año y al final del Plan, 3. Comisión de Seguimiento del Plan, 4. Reuniones con los responsables de la ejecución del Plan para recabar información, detectar problemas en la implementación y proponer soluciones.

En septiembre de 2013 se enviará a los responsables de ejecución de cada una de las medidas la ficha información, mediante un aplicativo de encuestas de acceso abierto, que deben responder para la construcción de los indicadores de seguimiento. Estos serán la base para que el Observatorio de la Igualdad elabore el informe de seguimiento que se presentará en el Claustro de la universidad en noviembre de este mismo año.

Para realizar el II Plan de Género de la URV, disponible en <http://www.urv.cat/igualtat/pla.html>, se siguieron los siguientes pasos después de la evaluación del I Plan de Género de la URV: el 4 de noviembre de 2010 se constituye la Comisión Claustral, encargada de la elaboración del II Plan, y celebra su primera reunión. Se acuerda que el II Plan tiene que profundizar en las políticas de igualdad en la Universidad consolidando, en primer lugar, los contenidos de género en la docencia y la investigación. Las cuatro sesiones siguientes de la comisión (celebradas entre el 16 de diciembre de 2010 y el 7 de abril de 2011) contaron con las ponencias de personas expertas en género, que abordaron con la Comisión diferentes ámbitos necesarios para la elaboración del Plan: las políticas de igualdad en el sistema universitario y científico, la metodología a seguir para la elaboración de planes de género en las universidades, la evaluación de políticas públicas de igualdad y la situación de las mujeres en la comunidad universitaria frente a las situaciones de violencia de género. En las tres reuniones restantes (del 15 de abril de 2011 al 11 de mayo) se discutió y se revisaron las medidas previstas en el primer plan y se plantearon nuevas propuestas de medidas para ser incluidas en el futuro plan de género, a cargo de los miembros de la misma comisión. Paralelamente, se celebraron 3 reuniones de la Comisión Claustral abiertas a toda la comunidad universitaria para que dieran su opinión y sugerencias.

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

Los dos planes de la URV constan de seis ejes centrados en:

1. Diagnóstico y visibilidad del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades.
2. Los accesos en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional.
3. La URV, institución comprometida en la equidad de género.
4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la búsqueda.
5. Género y ciencia a la URV.
6. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de la toma de decisiones.

Indicadores (Instrumento 1)

Las mujeres representan el 59,02% de la comunidad de la URV. Son mayoría en el alumnado de la URV, siendo el 60% del total entre matriculados en pregrado, postgrado y doctorado, aunque en este último grado académico son menos porcentualmente (55,12%). La proporción de mujeres es aún mayor entre el personal de administración y servicios (67,71% de mujeres y 32,29% de hombres), pero, por el contrario, no llegan a ser la mitad entre el personal docente e investigador: las mujeres representan el 46,35% del personal docente e investigador y los hombres, el 53,65%.

Por ámbitos de conocimiento, si se analiza la matrícula en pregrado, las mujeres ocupan más mayoritariamente el ámbito de Ciencias de la Salud (75,20%), el de las Ciencias Sociales (67,42%) y el de Artes y Humanidades (64,92%). En cambio, sólo son el 22,58% en las carreras técnicas.

En los órganos de gestión y gobierno, las mujeres son (sin contabilizar vacantes) el 39,24% en el claustro universitario, frente al 60,76% de hombres, y el 42% en el Consejo de Gobierno, frente al 58% de hombres. Debe tenerse en cuenta para este último cálculo que en el consejo de gobierno hay 3 órganos unipersonales ocupados por hombres, pero que los vicerrectorados están ocupados por mujeres en un 70%.

Anexos

The image features a horizontal purple band with a complex, layered background of overlapping, semi-transparent shapes. On the right side of this band, there is a solid purple circle. The word "Anexos" is written in a clean, white, sans-serif font across the center of the band.



Anexo I. Resumen de la Guía para el diseño, elaboración y seguimiento de un Plan de Género en las universidades

La elaboración de un Plan de Igualdad o de Género tiene como finalidad mejorar la situación de las mujeres en las instituciones de educación superior. Ello se consigue, por un lado, facilitando la participación de las mujeres en los niveles superiores de gestión, docencia e investigación y, por el otro, propiciando que la docencia y la investigación incorporen como temas la igualdad, el género y las mujeres y que el trabajo docente e investigador sea realizado desde la perspectiva de género.

El Plan de Género debe dar respuesta a las necesidades específicas de cada institución y tener en cuenta las particularidades socio-económicas e institucionales de cada socia del proyecto.

En esta guía se presentan 2 alternativas en función de si la universidad tiene o no Unidad de Igualdad y/o Plan de Género.

Alternativa 1. La universidad no tiene actualmente unidad de igualdad ni plan.

- Fase 1. Búsqueda de alianzas
- Fase 2. ¿A quién se tiene que convencer?
- Fase 3. ¿Quién tiene que redactar el Plan?
- Fase 4. ¿Cómo tiene que trabajar la Comisión?
- Fase 5. ¿Qué contenidos debe incluir un Plan?
- Fase 6. Seguimiento y evaluación del Plan

Alternativa 2. La universidad tiene unidad de igualdad pero no tiene plan o debe actualizarlo.

- Fase 1. ¿Qué insumos debemos tener?
- Fase 2. ¿Quién tiene que redactar el Plan?
- Fase 3. ¿Cómo tiene que trabajar la Comisión?
- Fase 4. ¿Qué contenidos debe incluir un Plan?
- Fase 5. Seguimiento y evaluación del Plan

A continuación se describen las diferentes fases en función del tipo de universidad (Alternativa 1 o Alternativa 2).

Alternativa 1 > Fase 1. Búsqueda de alianzas

El objetivo de esta fase es identificar en cada universidad cuáles son los factores que pueden impulsar la puesta en marcha de políticas de igualdad, ya sean factores con una dimensión académica propios de la universidad o factores a nivel de cada país. Por tanto, hay dos tipos de factores que pueden desencadenar o impulsar la iniciativa de elaborar un Plan de Género:

1. Factores externos: aquellos que desde fuera de la universidad pueden favorecer un clima, un estado de opinión o la conveniencia de trabajar políticas de igualdad.
2. Factores internos: aquellas personas o grupos de la propia universidad que pueden tener voluntad por el tema de igualdad y a los que se les puede plantear la necesidad de trabajar institucionalmente.

Alternativa 1 > Fase 2 ¿A quién se tiene que convencer?

El objetivo de esta fase es conseguir el compromiso del rector(a) y de su equipo de gobierno para la aprobación de una Comisión para la elaboración del Plan de Género. Para ello, debe trabajarse la propuesta a dos niveles:

1. Exposición del tema acompañándose de un informe que incluya:
 - a. Una revisión del marco jurídico que regula la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - b. Referencias a informes o estudios nacionales o internacionales que evidencien la situación de las mujeres en la universidad
 - c. Un breve informe con datos e indicadores sobre la situación de las mujeres en cada universidad.
2. Obtención del apoyo explícito de personas con ascendencia sobre el equipo rectoral o de dirección, a quien se recomienda presentarles la propuesta.

El mejor escenario es realizar primero el diagnóstico y después el Plan, de forma que los datos del diagnóstico darán evidencia de la necesidad del proceso y orientarán las medidas a implantar posteriormente.

Alternativa 1 > Fase 3 ¿Quién tiene que redactar el Plan?

El objetivo de esta fase es crear una Comisión encargada de redactar el Plan de Género para lo que se deberán identificar las personas que la integren. Es recomendable que la Comisión esté formada por: Rector/a o vicerrector/a en quien delegue para presidir la Comisión; oficinas técnicas en el campo de la planificación; representantes claustrales; Personal Docente e Investigador; Personal de Administración y Servicios; Estudiantes; personas invitadas de la propia universidad (docentes expertas en género, representantes de trabajadores y representantes de Gerencia o de la dirección). Además, personas externas a la universidad pueden ser invitadas como ponentes.

Alternativa 1 > Fase 4 ¿Cómo tiene que trabajar la Comisión?

Los objetivos de esta fase son definir cuál será la dinámica de trabajo a seguir por la comisión y socializar entre los miembros de la misma el máximo conocimiento sobre las desigualdades existentes por razón de género. En este sentido, se debe formar a los miembros en aquellos aspectos que les resulten más desconocidos.

Las dinámicas recomendadas a seguir por parte de la Comisión son:

- Crear un espacio virtual para compartir documentos entre los miembros.

- Planificar las reuniones de forma periódica para implicar al máximo a los diferentes miembros
- Incluir en las reuniones exposiciones de expertos/as, ya sean externos o de de la universidad.
- Reservar un tiempo de la reunión para el debate una vez expuesto el tema central de la reunión a cargo del experto/a que se haya invitado.
- Acordar cómo estructurar el Plan.
- A medida que se vaya elaborando el plan, presentar el trabajo de la Comisión a la Comunidad Universitaria (en diferentes momentos de la elaboración, a diferentes colectivos por separado, en diferentes centros).
- Abrir un proceso de consulta a toda la comunidad para poder recoger sugerencias.
- Informar periódicamente al equipo de Dirección.
- Una vez diseñado el plan, exponerlo a cada unidad o servicio de la universidad que se prevea sea responsable de alguna medida.

Alternativa 1 > Fase 5 ¿Qué contenidos debe incluir un Plan?

Los objetivos de esta fase son definir qué y cuántos temas se tratarán como ejes del plan, decidir si se definen objetivos, acordar un modelo de ficha que contendrá la información para cada medida, y decidir la vigencia del Plan.

Se recomienda a las universidades que ya tengan una metodología de trabajo para elaborar Planes que utilicen el mismo procedimiento porque el conjunto de la universidad ya estará familiarizada.

Los ejes deberán organizarse teniendo en cuenta las funciones de docencia, investigación, extensión o acción social, procesos de sensibilización, transferencia y/o difusión de conocimientos, y estructura y gestión. En lo que respecta a las medidas, éstas deberán especificar responsables de ejecución e indicadores para su evaluación.

Alternativa 1 > Fase 6. Seguimiento y evaluación del Plan

En esta fase se deben definir las estrategias para garantizar el éxito de la implementación del Plan. Es necesario tener en cuenta el compromiso del equipo de dirección, la identificación de los órganos implicados en la ejecución del plan, la previsión de herramientas para la comunicación, implementación y seguimiento.

Los pasos a seguir una vez aprobado el Plan de Género son:

1. Desarrollar una estrategia de comunicación e información sobre el Plan y su desarrollo, que debe llegar a toda la comunidad universitaria y debe alcanzar objetivos a medio-largo plazo.
2. Diseñar herramientas de implementación y seguimiento del Plan, para lo que se recomienda la existencia de una comisión de seguimiento del Plan, que, en algunos casos, podría ser la misma Comisión de Elaboración del Plan.
3. Prever mecanismos formales y responsables de la evaluación de Plan. Esto último puede tener dos enfoques: ser un chequeo de cumplimiento de actividades previstas en el plan

y/o realizar una medición de resultados e impactos, lo cual es importante para observar si se ha modificado la situación de partida.

Alternativa 2 > Fase 1. ¿Qué insumos debemos tener?

El objetivo de esta fase es identificar cuáles son factores que pueden impulsar y orientar la actualización, revisión o reedición de otro Plan de Género⁵. Para poder presentar la nueva propuesta, la comisión necesita saber algunos insumos: la evaluación de cumplimiento del plan anterior; la evaluación del impacto que han generado las medidas implementadas, y la obtención de datos sobre la situación de las mujeres en la ciencia.

Alternativa 2 > Fase 2 ¿Quién tiene que redactar el Plan?⁶

Alternativa 2 > Fase 3 ¿Cómo tiene que trabajar la Comisión?⁷

Alternativa 2 > Fase 4 ¿Qué contenidos debe incluir un Plan?

El objetivo de esta fase es definir qué temas se trataran como ejes del plan, acordar un modelo de ficha que concrete la información para cada medida y decidir el período de vigencia. Cuando ya se ha implementado un primer plan, estas decisiones pueden estar tomadas, pero en caso de cambio de liderazgo en el proceso o en caso que se quiera definir el nuevo plan desde el inicio será necesario volver a trabajar en esta fase. En tal caso, ver Alternativa 1 > Fase 5 ¿Qué contenidos debe incluir un Plan?

5 Ver Alternativa 1 > Fase 1. Búsqueda de alianzas.

6 Ver Alternativa 1 > Fase 3 ¿Quién tiene que redactar el Plan?

7 Ver Alternativa 1 > Fase 4 ¿Cómo tiene que trabajar la Comisión?

Alternativa 2 > Fase 5. Seguimiento y evaluación del Plan⁸

Ejercicio propuesto

Temporización de las tareas del proceso de elaboración de un Plan de Género descritas en el siguiente cuadro:

	AÑO I											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1- Elaboración de un diagnóstico o preparación de un informe sobre la situación de las mujeres en la ciencia												
2- Búsqueda de alianzas dentro de la universidad												
3- Encuentro con el rector y presentación ante el consejo de dirección												
4- Aprobación de la comisión y la propuesta de miembros para la comisión que redactará el Plan												
5- Constitución de la comisión y organización de las sesiones.												
6- Desarrollo de las reuniones (aprox. mínimo 8 reuniones con la periodicidad que se decida)												
7- Difusión del trabajo de la comisión												
8- Consulta a la comunidad universitaria para recibir propuestas												
9- Reuniones bilaterales con los órganos implicados en las diferentes acciones												
10- Exposición al equipo rectoral												
11- Presentación de la propuesta en el claustro y aprobación del Plan												

⁸ Ver Alternativa 1 > Fase 6. Seguimiento y evaluación del Plan

Anexo II. Resumen de la Guía para la elaboración del informe diagnóstico previo a la redacción del plan

La elaboración de un informe diagnóstico puede ser un paso previo a la redacción del Plan de Género útil para presentar tanto a la dirección de la universidad como a otros aliados la importancia del tema y, sobretodo, sustentar con datos la necesidad de desarrollar el Plan de Género en la universidad. Este documento compila los factores internos y externos que pueden impulsar la puesta en marcha de políticas de igualdad en la universidad (alianzas y marco legal) así como los datos recogidos para la elaboración del diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la universidad. Gran parte del informe resultante puede ser reproducido como preámbulo del Plan de Género cuando éste sea publicado.

Alianzas

El establecimiento de alianzas con aquellas personas, grupos y factores que pueden impulsar la puesta en marcha de políticas de igualdad y del plan, ya sea dentro o fuera de la universidad es una buena práctica que asegura apoyo a la elaboración y aprobación del Plan de Género. En el informe las personas aliadas son identificadas, se establece un calendario de encuentros así como el reporte del resultado de las reuniones.

1. Identificación de **contactos internos**. Aquellas personas o grupos de la propia universidad que puedan ser aliados y aliadas con el tema y plantear la necesidad de trabajar institucionalmente. Por ejemplo: grupos de investigación, personal de la universidad con sintonía con el tema, representantes de los trabajadores/as, vicerrectores/as con sintonía con este tema, áreas estudiantiles...
2. Identificación de **contactos externos**. Puede ser viable realizar contactos externos a la universidad para que se impliquen en el proceso y den apoyo. Pueden ser organismos gubernamentales (por ejemplo, Instituto de las Mujeres), redes o comisiones en las que participe la unidad de igualdad o persona responsable del Plan o la universidad.
3. Relación de **reuniones mantenidas y resultados obtenidos**. Reporte del resultado obtenido después de las reuniones con los contactos internos y externos especificando cómo pueden dar apoyo al Plan de Género.

Indicadores para el diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la universidad

Un diagnóstico permite mostrar la existencia de desigualdades por razón de género y apuntar posibles explicaciones así como maneras de enfrentarse a esta realidad. Es por ello que se recomienda realizar un diagnóstico de la situación interna de la universidad en cuanto a la situación de las mujeres en la institución, analizar los datos cualitativos, en caso de que existan, y desarrollar indicadores que permitan el análisis desde una lógica longitudinal.

Se deben tener en cuenta tres variables básicas para la obtención y el análisis de los datos como son el sexo, el ámbito de conocimiento (cuando se trata de alumnado y PDI) y la categoría laboral (cuando se trata de PDI y PAS). También se aconseja incluir el análisis de datos o estadística externa sobre la situación de las mujeres en las instituciones de educación superior del país, si es muy relevante, así como indicar si es dificultoso obtener indicadores de la propia universidad.

Se sugiere para la elaboración del diagnóstico la obtención y análisis de los siguientes datos de la universidad:

- Porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de cada colectivo de la universidad (Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y alumnado)
- Sobre el Personal Docente e Investigador (PDI):
 - Porcentaje de mujeres y hombres según ámbito de conocimiento
 - Porcentaje de mujeres y hombres según categoría laboral
 - Comparativa del porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría laboral según ámbito de conocimiento
 - Ratio de mujeres titulares para cada mujer catedrática
 - Ratio de mujeres titulares para cada mujer catedrática comparada con la ratio de hombres titulares para cada hombre catedrático
 - Ratio de mujeres catedráticas por hombre catedrático
 - Índice de techo de cristal
 - Porcentaje de mujeres que obtienen puesto de trabajo respecto al total ofertado por la universidad.
 - Porcentaje de participación de las mujeres en los órganos de gestión y gobierno de las universidades.
 - Porcentaje de grupos de investigación que tienen como mínimo un 40% de mujeres como investigadores
 - Porcentaje de grupos de investigación que están dirigidos por una mujer
 - Porcentaje de proyectos de investigación competitivos que están dirigidos por mujeres y hombres
- Sobre el Personal de Administración y Servicios (PAS):
 - Porcentaje de mujeres y hombres entre el PAS de la universidad
 - Porcentaje de mujeres y hombres entre el personal de administración y servicios según régimen jurídico (si es pertinente)
 - Porcentaje de mujeres y hombres entre el personal de administración y servicios según categorías laborales para cada régimen jurídico
- Sobre el alumnado:
 - I.1.1. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matriculados en la universidad
 - I.1.2. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matriculados en pregrado en la universidad
 - I.1.3. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matriculados en máster en la universidad
 - I.1.4. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrículas de pregrado en la universidad por ámbito de conocimiento

- I.1.5. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrículas de máster en la universidad por ámbito de conocimiento
- I.1.6. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de titulados en la universidad
- I.1.7. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de titulados en la universidad por ámbito de conocimiento
- I.1.8. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matriculados en doctorado en la universidad
- I.1.9. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrículas de doctorado en la universidad por ámbito de conocimiento
- I.1.10. Porcentaje de mujeres y hombres en la obtención de becas predoctorales
- I.1.11. Porcentaje de mujeres y hombres en la obtención de becas posdoctorales
- I.1.12. Porcentaje de mujeres y hombres entre las tesis leídas

Marco legal y otros factores externos

En este apartado del informe identifica, por un lado, toda la normativa, tanto interna como externa a la universidad que trate sobre género y que pueda dar apoyo a la temática y al plan:

- Marco legal vigente sobre género del país
- Legislación internacional o tratados internacionales firmados por el país
- Normativa de la universidad que pudiera vincularse con el género y con la elaboración del Plan

Por otro lado, también existen otros factores que, desde fuera de la universidad, pueden favorecer un clima, un estado de opinión o la conveniencia de trabajar políticas de igualdad o el Plan de Género como son proyectos de investigación sobre género, proyectos de colaboración de la universidad o de los investigadores que han podido generar un conocimiento previo y que, por tanto, pueden ser útiles para el Plan de Género, por lo que también pueden ser identificados en el informe.

Anexo III. Ejemplo de Plan de Género Propuesta elaborada en el Taller de Capacitación III

A continuación se presenta el trabajo que las personas participantes en el Taller de Capacitación III realizaron como propuesta de ejes y medidas para un Plan de Género. Las medidas aportadas por los diferentes grupos de trabajo han sido revisadas para evitar redundancias. Sin embargo, queda pendiente el desarrollo de medidas que tendrían cabida en el eje Representación en órganos de gobierno. Dicha se integrará en el año III de ejecución del proyecto Equality con la elaboración de un Plan de Género que recoja plenamente las aportaciones de todas las universidades socias.

Eje 1. Visibilidad, sensibilización y comunicación	
Medida 1.1	Recoger y difundir estadísticas desagregadas por sexo en la universidad.
Medida 1.2	Difundir estadísticas desagregadas por sexo relativas a la situación de las mujeres en el país.
Medida 1.3	Difundir en medios abiertos estadísticas, historia de las mujeres, mujeres contemporáneas.
Medida 1.4	Crear el Premio Mujer.
Medida 1.5	Organizar eventos periódicos sobre género.
Medida 1.6	Incorporar el género en la misión institucional y en las políticas institucionales.
Medida 1.7	Incorporar la sensibilización de género en la docencia.
Medida 1.8	Utilizar el lenguaje no sexista en la comunicación corporativa.

Eje 2. Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y retribución. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
Medida 2.1	Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias públicas y anuncios de la universidad.
Medida 2.2	Presentar los datos desagregados por sexos de composición de comisiones, aspirantes y personas seleccionadas en las convocatorias de la universidad.
Medida 2.3	Mantener el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de las comisiones de los concursos de PDI.
Medida 2.4	Evaluar con perspectiva de género los procedimientos de promoción, carrera profesional y contratación.
Medida 2.5	Hacer pública la distribución por sexo de los cargos y dedicación (escalafón) de los agentes de la universidad.

Eje 3. Docencia y formación	
Medida 3.1	Incorporar asignaturas y contenido sobre género e igualdad en carreras, especialmente en las nuevas propuestas curriculares.
Medida 3.2	Crear cursos, diplomados, especialidades, maestrías y doctorados en género.
Medida 3.3	Crear un programa de formación para sectores externos a la universidad.
Medida 3.4	Crear un programa de formación para Personal Administrativo y de Servicios.
Medida 3.5	Crear un programa de formación para Personal Docente e Investigador.
Medida 3.6	Crear un programa de formación para cargos directivos de la universidad.
Medida 3.7	Crear y mantener un portal web con oferta de recursos e información sobre género, transversalización y experiencias concretas.

Eje 4. Investigación y transferencia	
Medida 4.1	Incrementar el número de mujeres líderes en grupos de investigación.
Medida 4.2	Promocionar la participación de las mujeres docentes en congresos y seminarios.
Medida 4.3	Incluir la perspectiva de género en la investigación en todas las áreas de conocimiento.
Medida 4.4	Implementar estrategias institucionales que fomenten la presencia de mujeres en los grupos de investigación.
Medida 4.5	Articular con docencia la formación y actualización de mujeres en investigación.
Medida 4.6	Gestionar el apoyo de las autoridades para implementar procesos de investigación con equidad de género.
Medida 4.7	Efectuar alianzas con ONG, movimientos de mujeres, universidades y otras instituciones para la organización conjunta y participación en investigaciones que promuevan la equidad de género.
Medida 4.8	Transversalizar la investigación con equidad de género en los cursos de investigación de grado y posgrado.
Medida 4.9	Promover el desarrollo de investigaciones y trabajos de grado sobre equidad de género.
Medida 4.10	Fortalecer las estructuras de las instancias de investigación con la participación equitativa de mujeres.
Medida 4.11	Reconocer méritos de las mujeres investigadoras.
Medida 4.12	Sistematizar los aportes académicos de las mujeres y su producción editorial en la investigación.
Medida 4.13	Promover la participación de mujeres en órganos decisorios de investigación.
Medida 4.14	Elaborar una base de datos para identificar la disponibilidad de fuentes de financiamiento para llevar a cabo investigaciones de género.
Medida 4.15	Incorporar en el presupuesto universitario partidas específicas para la contratación de investigadoras.

Eje 5. Estudiantado	
Medida 5.1	Organizar un curso taller de liderazgo en todas las titulaciones en grado y posgrado, desde la visión de la perspectiva de género.
Medida 5.2	Fortalecer los programas de posgrado en el tema de género.
Medida 5.3	Crear un Comité de seguimiento paritario a las pasantías curriculares.
Medida 5.4	Aprobar y aplicar normativa para conciliar la agenda entre estudio y vida.
Medida 5.5	
Medida 5.6	Crear un programa de sensibilización sobre el tema de género para el Día de la Mujer.
Medida 5.7	Crear normativa que regule la remuneración y las becas de nivel de grado y posgrado.

