

Memoria Conferencia Internacional sobre Igualdad de Género

San José, Costa Rica, 2015



α LFA





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

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

Contenido

Nombre de la ponencia	Autora
Conferencia Inaugural: Lo diferente y lo desigual	Yadira Calvo
Conferencia Magistral: "La igualdad se comprueba contando: indicadores de género en las Universidades"	Ana Carcedo Cabañas
PANEL 1: Estrategias para la eliminación de la violencia de género en los ámbitos universitarios	
Reflexión 1	Patricia Rojo
Ponencia 1: Estrategias para la lucha contra las violencias sexistas y homofóbicas: creación de una célula de vigilancia. Université Michel de Montaigne, Bordeaux 3, Francia	Andrea Cabezas
Ponencia 2: Concurso de <i>TUITS</i> contra la violencia de género. Universidad de Alicante, España	María Elías Gutiérrez
Ponencia 3: Derechos humanos de las mujeres en la construcción de una defensoría al interior de la universidad. Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia	Tania Álvarez
PANEL 2: Estrategias para el impulso de Planes de Igualdad y Género	
Reflexión 2	Jacqueline García de León
Ponencia 4: Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de género en la Universidad de Chile, Chile	Carmen Andrade
Ponencia 5: From the implementation and other difficulties. The History of an Equality Plan at the FH JOANNEUM, or: how I have learned to become patient. Universidad FH Joanneum Gesellschaft mbH, Austria	Martin J. Goessl
Ponencia 6: Políticas de igualdad en la educación superior: Utilidad y dificultades de los planes de género en la ciencia de América Latina y España. Universidad Rovira i Virgili, España	Inmaculada Pastor
PANEL 3: Estrategias para la eliminación de la violencia de género en los ámbitos universitarios	
Reflexión 3	Liz Ovelar Flores
Ponencia 7: Implementación y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, Costa Rica	Fannella Giusti Minotre
Ponencia 8: Protocolo para la Prevención y Denuncia sobre casos de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica: Un análisis crítico del contexto universitario para su creación	Laura Queralt Camacho

Ponencia 9: La interdisciplinariedad como buena práctica en el abordaje del hostigamiento sexual	Paola Brenes Hernández Patricia Ramos Con Sylvia Mesa Peluffo
PANEL 4: Estrategias para el impulso de Planes de Igualdad y Género	
Reflexión 4	Lydia Pujol
Ponencia 10: El desarrollo y coordinación de políticas de género en el ámbito de la educación superior y la investigación: la experiencia de la Comisión "Mujer y Ciencia" del Consejo Interuniversitario de Cataluña.	Anna Berga i Timoneda
Ponencia 11: Campus Accesible Campus Igualitario.	M ^a Elia Gutiérrez Mozo M ^a José Rodríguez Jaume
PANEL 5: Estrategias para la creación y fortalecimiento de unidades de género	
Reflexión 5	Sabrina Benedetto
Ponencia 12: Creación del Comité de Inclusión Tec en apoyo a las personas que pertenecen a los grupos vulnerables entre ellas las mujeres	Belinda Jiménez Salinas
Ponencia 13: Comité de Género como preámbulo a la gestión de una oficina de género Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.	Luz María Velázquez Sánchez
Ponencia 14: Creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar: Diseño, Implementación y Evaluación de la Factibilidad.	Lydia Pujol
PANEL 6: Estrategias para la sensibilización y la capacitación con la sociedad civil	
Reflexión 6	Juan Antonio Enciso González
Ponencia 15: Y DESPUÉS DEL BACHILLERATO QUÉ... Adolescencia, política y género: cambiando realidades desde la incorporación de la perspectiva de género. Colombia	Claudia Margarita Cortes García
Ponencia 16: Igualdad de Género en la Formadora de Formadores: Retos a profundizar	Sonia Mireya Torres Rincón
Ponencia 17: Premio Mujer Tec como estrategia de empoderamiento femenino futuro	Belinda Jiménez Salinas
PANEL 7: Estrategias para la creación y fortalecimiento de unidades de género	
Reflexión 7	Magdalena Petrona Mazón Hernández
Ponencia 18: Género, investigación y acción. Una línea de estudios de género	Claudia Cortés Beatriz Muñoz
Ponencia 19: Núcleo de Investigación Mujer Trabajo y Ciudadanía, como estrategia para el fortalecimiento en materia de género en la Universidad Nacional del Este (UNE).	Liz Antonia Ovelar Flores
Ponencia 20: Concurso Arte y Equidad Tec 21	Marcela Sada González

PANEL 8: Estrategias para la sensibilización y la capacitación con la sociedad civil	
Reflexión 8	Maricruz Álvarez Mury
Ponencia 21: Acciones afirmativas en clave de buenas prácticas de género desarrolladas por al UNR.	Patricia Rojo Sabrina G. Benedetto
Ponencia 22: Proceso de Adecuación Ética Organizacional en una clínica comunitaria como experiencia académica formativa	Gregorio Martínez Ozuna Master Belinda Jiménez Salinas
Ponencia 23: Generar conciencia y empoderamiento en el área del arte	María del Mar Rodríguez Caldas
Ponencia 24: Mujeres indígenas contra las violencias: Buenas prácticas en el fortalecimiento de redes comunitarias para la promoción de los derechos humanos de las mujeres	Adriana Rodríguez Fernández.
PANEL 9: Estrategias para la transversalidad del género en el área curricular	
Reflexión 9	Andrea Cabezas
Ponencia 25: Cátedras de la mujer en las IES: su contribución a la transversalidad del género en el área curricular	Magdalena Mazón Hdez. Olga Lisbeth Crespo Hdez. Alie Pérez Véliz Carmen R. Pacheco Carpio Juan Silvio Cabrera Albert
Ponencia 26: Políticas de Igualdad y Desarrollo de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria: Red "Universidad, Docencia, Género E Igualdad" de la Universidad De Alicante.	Cecilia Gómez Lucas. María José Rodríguez Jaume.
Ponencia 27: Buenas prácticas curriculares desarrolladas en UNR	Patricia Rojo Sabrina G. Benedetto
PANEL 10: Emprendimientos femeninos	
Reflexión 10	María Andrea Hernández Renci
Ponencia 28: WINGS Network: Red y plataforma en línea para facilitar el acceso a distintas fuentes de formación para apoyar a mujeres emprendedoras	Lígia Franco Pasqualin
Ponencia 29: Ecomoda: capacitación y empoderamiento de mujeres	Schulte, Neide Köhler. Barbena, Lucía Andrea Vinatea. Magda Brandelero.
Ponencia 30: ¿Dónde están las emprendedoras universitarias? Sesgo de género en las políticas de apoyo a la emprendeduría en el marco universitario	M ^a Inmaculada Pastor Gosálbez Ángel Belzunegui Eraso Ana Acosta Sarmiento

Presentación

EQUALTIY es un proyecto financiado por la Unión Europea, del Programa Alfa III, que inició en el año 2012 hasta el año 2014. Ha tenido como objetivo el fortalecimiento del liderazgo femenino en las instituciones de educación superior y la sociedad a través de la integración –como socias del proyecto- de 18 universidades latinoamericanas y 4 europeas; siendo liderado por la Dirección de Cooperación y la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Uno de las actividades que respondía al cumplimiento de los compromisos de este proyecto fue la Conferencia Internacional para la Igualdad de Género realizada en Costa Rica los días 28 y 29 de agosto del 2014. El objetivo de este evento fue presentar los resultados del trabajo realizado por las universidades de la región latinoamericana durante los tres años del proyecto, así como, promocionar la afiliación a una Red de Universidades para ofrecer insumos dirigidos a generar política pública en el tema de la igualdad de género.

Un total de 40 ponencias fueron expuestas en este evento por participantes de las universidades y se contó además, con cuatro conferencias magistrales de expertas en este tema. De esta manera se presentaron los principales resultados en diferentes áreas de trabajo de Equality: Planes de Igualdad, Creación y Fortalecimiento de Instancias de Género, Transversalización del Género en el Currículo Universitario, Eliminación de la Violencia de Género en el Ámbito Universitario, Relación con la Sociedad Civil, Emprendimiento con Enfoque de Género y Mentoring para la Igualdad de Género.

Un total de 150 personas participaron en esta Conferencia, en su mayoría representantes de instancias de universidades públicas y privadas; tanto de América Latina (México, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Ecuador, Argentina, Bolivia, Cuba, Colombia, Brasil, Paraguay, Bolivia, Chile, Uruguay y Cuba) como de Europa (España, Francia y Austria). Se contó además, con la presencia de un grupo de autoridades universitarias, académicas y académicas, y profesionales de la política pública.

Este evento fue posible por la conformación de un equipo técnico y administrativo de calidad que entregó todo su entusiasmo y profesionalismo durante este evento y todo el desarrollo de este proyecto.

Esta publicación pretende ser un insumo tanto para las instancias universitarias de la región, como para las acciones que los Gobiernos están obligados a realizar para contribuir a la igualdad de género en la sociedad.

M.Sc. Marisela Bonilla Freer, Coordinadora General

M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández, Coordinadora Científica

Lo diferente y lo desigual

Yadira Calvo

(Instituto Tecnológico de Costa Rica, Hotel Barceló San José Palacio, 28 de agosto de 2014, 10 a 11 a.m.).

Hay un programa televisivo lleva en el aire más de 14 mil horas en cincuenta años desde su inicio, por lo cual ha entrado en el Record Guinness. Se trata de *Sábados gigantes*, que en la actualidad se trasmite en 43 países y ha convertido a su conductor, Mario Kreutzberger, "Don Francisco", en uno de los personajes más populares en los medios de comunicación de habla hispana. Esto supone que tiene un enorme impacto en nuestra población.

Pues bien, hace unos años, este famoso personaje, durante todo un programa planteó una pregunta, sutilmente transformada en varias formulaciones: ¿los hombres y las mujeres son iguales?; ¿son las mujeres iguales a los hombres?; ¿pueden las mujeres hacer las mismas cosas que los hombres hacen? La evolución de las preguntas no es desinteresada. En su primera forma, aparentemente se trataba de igualdad entre los sexos; en la segunda, de igualdad de un sexo respecto del otro, lo cual no es lo mismo que igualdad entre los sexos; en su tercera formulación, desde el modo en que se planteaba, la pregunta tenía por premisa clara la superioridad de los hombres sobre las mujeres: se sugería que nos falta capacidad para algunas tareas que solo pueden hacer ellos. Al final, un atropellado debate en que no se manejaron ni argumentos ni razones sino sólo prejuicios sin sustentación. Bajo la sesgada guía del conductor, quedó en el aire la incómoda sugerencia de que las mujeres cojeamos severamente en alguna parte de nuestras potencialidades y habilidades.

Pero lo interesante sobre esto es la pregunta en sí misma. En su primera versión, ¿qué se quiere decir cuando se plantea si somos iguales? Porque las diferencias salen a la luz con solo mirar. Por lo tanto esa constatación no tendría ningún interés si no fuera porque implica que a las diferencias se les están atribuyendo valores. Lo que nos ha enseñado la historia es que sí se les atribuyen, y que, además, esos valores se pesan en balanzas trucadas. Como consecuencia, las habilidades propias de los hombres o atribuidas a ellos, valen oro; las propias de las mujeres o atribuidas a ellas, se cotizan a la baja. A esto, junto con otros prejuicios de que somos objeto, debemos nosotras la imposibilidad de lograr salario igual por trabajo igual, la descalificación continua para puestos de jerarquía, la consideración de nuestro trabajo como suplementario, la llamada "feminización de la pobreza", y en fin, todo lo que resulta como consecuencia del adagio según el cual lo que se feminiza se desvaloriza.

El segundo paso en el programa del que hablamos, consistía en dar a entender, no que uno y otro sexo fuesen equivalentemente diferentes, como en efecto ocurre, sino que las diferentes somos solo las mujeres, un planteamiento que viene por lo menos desde Aristóteles. Esto supone un ser humano perfecto, el varón, hecho "a imagen de Dios", como dijeron los cristianos y otro ser; la mujer, un "varón mutilado", un "defecto de la naturaleza", "algo que no ha sido querido en sí", como propusieron Alberto Magno y Tomás de Aquino. De este modo, la diferencia sexual se convirtió y funcionó y sigue funcionando como deficiencia de las mujeres, quienes a juicio de santo Tomás nacimos con el único fin de procrear. Esto ocurría en el siglo XIII, pero en el siglo XX el médico y jesuita Federico Arvesu, llegó a afirmar que "el organismo de las mujeres está dispuesto al servicio de una matriz; el organismo del hombre se dispone para el servicio de un cerebro". Cuando leo

estas cosas recuerdo aquello que decía Virginia Woolf sobre que alabar al propio sexo es siempre sospechoso y a menudo tonto. No obstante por muy tonto y sospechoso que sea, resulta avasalladoramente reiterativo. Estas ideas son, producto de una visión dualista de la realidad. Según esto: cuanto más valga un sexo, menos vale el otro.

De modo que no debemos culpar a don Francisco de lanzar la conjetura de que no podamos hacer las mismas cosas que los hombres hacen. Pero ciertamente en el programa, entre los concursos, los premios, los chistes, la admiración de las que hasta lloran por el privilegio de abrazar al héroe que lo conduce, se filtra y refuerza la idea de que el sexo es casta. Se trata de un juicio en que al grupo acusado se le niega el derecho de defensa. El animador, o desanimador si bien se mira, es como Hi Man: él tiene el Poder: Y además tiene el dinero: Los *Sábados gigantes* le producen una ganancia de casi trece millones de dólares al año. Y como ya se sabe, el discurso y la comunicación son cruciales para establecer, legitimar y reproducir el poder y la desigualdad.

Entonces volvamos al asunto: mujeres y hombres somos diferentes, pero no es lo mismo “diferencia” que “desigualdad”. Como señala Pierre Bordieu, las diferencias produce desigualdad solo cuando, por sobre ellas, “las posiciones son organizadas jerárquicamente”, ocasionando una “distribución desigual de oportunidades y beneficios”. Esto es exactamente lo que ocurre entre hombres y mujeres, entre razas blanca y negra; entre grupos colonizadores y grupos colonizados; entre clases ricas y clases pobres. En todos estos casos, los grupos dominantes se ven a sí mismos arrogantemente como propietarios de las mayores excelencias humanas.

En el mismo sentido que Bordieu, Teun van Dijk estima que la desigualdad es un producto de la dominación, entendida esta como “el ejercicio ilegítimo o inaceptable del control de un grupo dominante sobre un grupo dominado. Se trata de grupos hegemónicos, en el sentido de que gozan del poder suficiente para lograr que se acepte su dominación y su dirección por parte de otros grupos o sectores. Para esto el grupo dominante se vale de varias estrategias. La más patente de ellas es el maniqueísmo, construido sobre oposiciones binarias, en las cuales reserva para sí mismo la parte positiva de la representación.

Y entonces nos detienen siempre con todos aquellos clichés que aprendemos tan pronto en la vida: la ecuación según la cual hombre es a mujer como excelencia es a deficiencia. La misma que aparece en el diccionario, cuando en sus definiciones asocia masculinidad con fuerza, esfuerzo, valor, firmeza, energía; y feminidad con vicio, debilidad, endebles. No es azaroso que exista la palabra “hombrada” para designar una acción propia de un hombre generoso y esforzado sin que haya un vocablo equivalente para una mujer generosa y esforzada. Como manifestó Bordieu, “las palabras expresan perfectamente la gimnasia política de la dominación o de la sumisión porque son, con el cuerpo, el soporte de montajes profundamente ocultos en los cuales un orden social se inscribe durablemente”.

Un ligero rastreo de noticias y comentarios de fútbol en este año del mundial, nos indica bien por dónde vienen los chuzos. En mayo de este mismo año, tras el pase para la final de la Liga de Campeones ante el Chelsea en Stamford Bridge, el entrenador del Atlético de Madrid, Diego Simeone agradeció ante las cámaras televisivas a las madres de los jugadores, textualmente “porque los hicieron nacer con unos huevos así de grandes” (decía esto haciendo el respectivos gesto con las manos). La agencia Reuters, para rebajar la grosería, tradujo la expresión: “por haber engendrado hijos con tanto coraje”. Y sí que la rebajó, pero nos puso de manifiesto una curiosa sinonimia: “huevos así de grandes” como equivalencia de coraje, un vocablo que la Academia define como “ímpetuosa decisión y esfuerzo del ánimo, valor”. Así pues, estamos ya bien informadas sobre el lugar del cuerpo en que se alojan la decisión, el esfuerzo y el valor.

El 13 de setiembre de 2013, el periodista Heriberto Valverde, a raíz de la clasificación de Costa Rica para el mundial de fútbol masculino, publicó en *La Prensa Libre*, un artículo titulado “Pinto con huevos”. Como ya se sabe, el pinto es un plato típico a base de arroz y frijoles. Y como también se sabe, Pinto es el apellido

del entonces entrenador de la selección, de modo que Valverde hizo un juego de palabras entre uno y otro pinto, unos y otros huevos. Debe haber gustado mucho o haberle gustado mucho a él, la ambigüedad de esos vocablos porque volvió a publicar el mismo artículo en ese mismo periódico en el 2014 a raíz de los triunfos de la selección costarricense en el mundial.

Es interesante que Valverde nos habla de las virtudes del entrenador en términos como un “profesional”, “estudioso”, “apasionado de su trabajo”, “serio”, “exigente”, “leal a sus principios, a sus creencias, a sus consideraciones”, “humilde pero bravío”; “de buen hablar”; un hombre que “no es ostentoso pero tampoco se arruga ante los ostentosos, y no es de esos que, por quedar bien, se vuelve condescendiente con las ocurrencias y la superficialidad”. En todo esto lo opone como modelo a la “gente acomodaticia, que vive encantada con el menor esfuerzo; fanáticos del igualitico, que tienen como herramientas el serrucho y la chota, para tratar de bajar a su nivel de mediocridad a quienes se hayan destacado en algún campo de la vida”. Termina su artículo diciendo: “Por todo ello lo reafirmo, este es un Pinto con huevos, un buen ejemplo para el país”.

La exaltación está basada también aquí en la sinonimia entre testículos y virtudes morales. Hay algo en Simeone y en Valverde que resulta evidente pero no se dice de manera expresa, para, como diría Geneviève Fraisse (*Musa de la razón*), no incurrir en “el riesgo de resaltar la contradicción de la proclama igualitaria”; es algo —dice ella— “de lo que no se habla porque su banalidad hace que todo discurso sea algo inútil”. Ese algo es “la exclusión de las mujeres”; y más que eso: su denigración. Se trata de una “implicatura”, una “información encubierta”, un “metamensaje”: lo dicho a través de lo no dicho, el significado adicional que se infiere. Y ese significado inferido implica que las mujeres nos colocamos del lado malo por faltarnos ese correlato físico de la grandeza que los hombres portan entre las piernas como marca de superioridad moral: cuanto mejor “puestos” y cuanto más tamaño, mayor virtud.

Hasta aquí estamos en el plano del discurso, pero también contribuye el idioma que lo sostiene. Hace ya años que Benjamin Lee Whorf hizo ver la recíproca influencia que existe entre la lengua y la cultura. Eso significa que una cultura sexista no puede menos que producir una lengua sexista no solo en su léxico, sino desde su misma estructura, es decir, inscribe el sexismo en su esqueleto, en su propia sintaxis. No puede ser menos, porque capta esa determinada visión de mundo del grupo hegemónico. Y una vez inscrito allí el sexismo, es difícil de eliminar puesto que la gramática es muy resistente al cambio. Y aún hay algo más: la lengua no solo capta una determinada visión de mundo sino que crea mundo, puesto que dirige nuestras percepciones. Por tal razón, “el lenguaje, tal como lo advirtió Herbert Marcuse “no sólo refleja un control social sino que llega a ser en sí mismo un instrumento de control, incluso cuando no transmite órdenes sino información; cuando no exige obediencia sino elección, cuando no pide sumisión sino libertad”.

Pensemos entonces en el control que puede estar ejerciendo sobre la desigualdad sexual una lengua como el castellano, que utiliza el masculino no solo para referirse a varones sino para referirse a varones y mujeres. Se asume que nos tenemos que dar por incluidas cuando se habla de “nosotros”, de “los profesores”, de “los padres”, de “el hombre”, etc., lo cual indica una sumisión gramatical del femenino al masculino. Obviamente esta sumisión gramatical comunica por sí misma el mensaje de la sumisión social. Y contra esta filtración ideológica tenemos muy poca defensa, porque está en el lenguaje, se convirtió en norma, es decir, en habla correcta; por lo tanto implica que así debemos hablar y así debemos escribir. Pero hablar y escribir así tiene un peso sobre la percepción y la autopercepción que se realizan a través del lenguaje: las mujeres, o al menos algunas, nos sentimos subvaloradas e infrarrepresentadas.

En fin, esta norma gramatical es parte de la dominación, como son parte de ella los mitos que la fundamentan. Hemos mencionado antes la idea de la mujer como varón mutilado que propuso Aristóteles y acogieron Alberto Magno y Tomás de Aquino. Siglos y siglos después, Eugene Monick, un analista jungiano que da talleres sobre la masculinidad, afirma que “el pene erecto” es “una imagen divina”, “símbolo de lo sagrado”, “fuente

de autoridad”, “la gran espada del heroísmo”, y la “herramienta cósmica”. Y algo más: refiriéndose a lo que él llama “la autonomía del falo”, Monick cuenta algunas formas en que en sus talleres se ha reconocido esta que él llama “verdad popular”. La más impresionante es la que dice que “un hombre siempre piensa a través de su pene”. Nuevamente nos vuelve a la cabeza la imagen de Hi Man desenvainando su espada mágica mientras grita: “Yo tengo el poder”.

De hecho, este personaje podría interpretarse como sinécdoque del todo por la parte: siempre que tiene el poder duplica su cuerpo a lo ancho y a lo largo. Por cierto que esta idea del órgano con el que los hombres piensan, está más extendida de lo que se puede suponer. El novelista francés Flaubert consideraba que escribir era, en esencia, “eyacular”, y el crítico español Ricardo Gullón equiparaba la pluma con el falo y el tintero con el útero. Ante todo esto no podemos dejar de recordar aquel texto de Freud en que nos cuenta cómo la niña “observa el gran pene bien visible de su hermano o de un compañero de juegos, lo reconoce de inmediato como la réplica superior de su propio pequeño órgano oculto y, a partir de ese momento, es víctima de la *envidia del pene*”.

Muy en concordancia con esta idea, hasta su edición número 21, la Real Academia Española de la Lengua definía clítoris como “cuerpecillo carnoso eréctil”, así, con un despectivo. En tanto pene era para los académicos el “miembro viril”, como si los hombres no tuvieran más miembros que ese. Lo terrible es que, según observó el poeta T. Tzara, “la sola palabra basta para ver”. Y lo que tal lenguaje nos hace ver es una imagen con un único punto de vista.

Como contrapartida a estos mitos del pene erecto, la “réplica superior”, el coraje de los testículos, la pluma como falo, y tantas otras supuestas excelencias viriles, tenemos, entre muchos, a aquel Hesiquio de Jerusalén, del siglo V, según el cual “toda mujer es un instrumento defectuoso, una frágil vasija, una olla quebrada”. Catorce siglos después de Hesiquio, el médico y político alemán del siglo XIX, Rudolf Virchow, considerado el padre de la patología moderna, llegó a decir que “una mujer es un par de ovarios con un ser humano pegado, mientras un hombre es un ser humano dotado con un par de testículos”. Como dice Fernando Braudel “las estructuras mentales constituyen prisiones de larga duración”.

El discurso maniqueo del patriarcado es una de las estrategias para justificar la dominación. Puesto que el dominio nunca puede llegar a ser absoluto y nunca es absolutamente incuestionado, necesita legitimarse de modo continuo. Hay que apuntalarlo a través de mitos renovados y repetidos. Como señaló Bordieu: a través de “la estereotipación y la repetición indefinida, el pasado se perpetúa en el largo plazo de la mitología colectiva”. Y como lo planteó Goebels, el ministro de propaganda de Hitler: “una mentira repetida mil veces, se convierte en verdad”.

Toda esta campaña denigratoria que históricamente se ha mantenido contra las mujeres, ha hecho posible rebajarnos el status humano y una vez rebajado, limitarnos el acceso a los recursos, tanto materiales como no materiales: la autonomía, el salario, la herencia, el dinero propio, la educación formal, el saber académico. La maniobra de rebajamiento se ha perpetuado (o más bien perpetrado) a través de la filosofía, la religión, la escuela, la familia, el derecho, los medios de información y la cultura en general. El sexismo está presente en todas las instituciones sociales: pasa por conducta aceptable, se le admite con absoluta naturalidad, se filtra por cualquier resquicio al menor descuido, y se inicia desde muy temprano en la vida. Por eso es muy difícil de erradicar.

Por otra parte, tal como lo planteó Bordieu, “el dominio masculino está suficientemente bien asegurado como para no requerir justificación”. Forma parte del “poder simbólico”, un poder “difícilmente reconocido como tal”, visto “como algo legítimo”, que permite obtener de los grupos dominados una forma de adhesión que descansa –dice él– “en la sumisión inmediata y prerreflexiva de los cuerpos socializados”. Requiere como

condición de su éxito que el grupo sometido a él crea en su legitimidad y en la de quienes lo ejercen, y por lo tanto “presupone cierta complicidad activa”. Como señalaron Heidegger y Merleau-Ponty: “Los agentes sociales, y los dominados mismos, están unidos al mundo social, (incluso al más repugnante e indignante) por una relación de complicidad sufrida que hace que algunos aspectos de ese mundo estén siempre más allá o por debajo del cuestionamiento crítico”. Igual lo veía Bertolt Brecht cuando escribió: “Las víctimas son raramente inocentes. Hay a menudo en su sumisión una oscura adhesión que las pervierte y las degrada”. Él se refería a las víctimas del nazismo, el cual, según su planteamiento, no pudo haber triunfado “por su sola voluntad, por la fuerza de sus dirigentes”, sin un pueblo que lo permitiera. Bordieu explica por qué ocurre la complicidad del grupo dominado. Yo diría que, según él lo explica, se trata de una complicidad inocente; una complicidad ajena a la voluntad. Y esto porque el poder simbólico deriva su efectividad del aprendizaje precoz, de su inculcación temprana. Gracias a esa inculcación, se consigue que las mujeres se piensen a sí mismas con las categorías impuestas por los hombres. Se trata de comportamiento prescrito.

A través de esta “relación oscura de adhesión cuasi corporal”, es como se ejercen los efectos del poder simbólico. “El gran problema”, como lo vio Paulo Freire, es que esto puede provocar que el oprimido aloje dentro de sí al opresor. Así ocurre, por ejemplo, como cuando la fascista española Pilar Primo de Ribera afirmaba en 1942, que “el talento creador” había sido “reservado por Dios para inteligencias varoniles”; o como cuando la escritora francesa Colette afirmaba que “una mujer que se cree inteligente exige los mismos derechos que el hombre. Una mujer inteligente ni siquiera lo intenta”. Ellas se pensaban a sí mismas con las categorías del patriarcado. Y pensarse en las categorías del grupo opresor constituye, a juicio de Bordieu, “la raíz de la violencia simbólica”. Cuando las mujeres lo hacen se ganan elogios y admiración. Cuando se oponen, son censuradas. Como dijo Möbius, la mujer que admite su propia inferioridad mental, es una “mujer superior”. Una falacia, pero en su momento coló.

Por eso a las sufragistas se las acusaba de estar locas, de sufrir complejo de masculinidad, de ser invertidas sexuales, y de querer acabar con la familia; a las que a finales del siglo XIX intentaban ser aceptadas en las universidades, se les aplicaba una cadena deductiva derivada de las teorías de Herbert Spencer: si las mujeres estudian, degeneran; si ellas degeneran, transmiten su degeneración a la prole; si la prole degenera desaparece la sociedad, se resiente la especie total y se atenta contra la evolución. A ese tipo de discursos se debe en parte la etiqueta negativa que se coloca todavía a las feministas.

Hace algunos años. En el periódico *El financiero* (San José, Año I N° 2, 20-26 marzo 1995) apareció un artículo titulado “La técnica del insecto ‘gay’”. En él, el autor, cuyo nombre allí se omite, se refiere a algunos avances de la ciencia que permiten, por ejemplo, combatir a la “mosca de las frutas” mediante la esterilización de machos. Luego nos dice que “esto, además de alegrar a las moscas feministas (que ya las habrá) tiene la ventaja de que, liberados los machos, hagan lo que hagan, con moscas feministas o no, la población no aumentará”. En seguida cita otra técnica inventada por científicos franceses, quienes, por manipulación genética, transforman a los insectos machos en homosexuales, con resultados parecidos: “se alegran las moscas feministas, -dice el autor- y, a la vez, se disminuye la población”. “La única variante —continúa él— es que en este caso a las moscas normales (o sea: no feministas) el asunto no les hará ni pizca de gracia”.

De modo que un artículo en que supuestamente se nos suministra una información científica, nos cuela una bomba ideológica que descalifica las luchas por la igualdad, homologando feminismo con anormalidad. Parece que no solo Monick y los hombres de su taller piensan con el miembro que él dice que piensan. Pero confío en que muchos otros piensen con el cerebro, como debe ser y con ayuda del corazón. Con un cerebro y un corazón libres de prejuicios, de mitos y de estereotipos. Solo así podremos alimentar la esperanza de que algún día lo diferente deje de ser desigual.



La igualdad se comprueba contando: indicadores de género en las Universidades

M. Sc. Ana Carcedo

Presentación a cargo de: María Inmaculada Pastor
Gosalbez, Universidad Rovira i Virgili, España

Quiero saludar y felicitar este Congreso que tiene detrás de sí muchas mujeres construyéndolo y una historia, la del Proyecto Equality. Quiero igualmente agradecer que me den la oportunidad de dirigirme a representantes de tantas Universidades de dos continentes reunidas para desvelar realidades que hemos estado tratando de sacar a luz desde hace años, encontrando no pocas veces como reacción el silencio o el olvido de las autoridades. Nunca está de más agradecerle especialmente a las compañeras del Programa de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica, una vez compañeras de trabajo en ese centro y siempre compañeras en el intento de contribuir a la construcción de un mundo sin desigualdades.

Partiendo de un espejismo: la mayoría de quienes estudian en las Universidades son mujeres, superamos la desigualdad.

Según el Observatorio de la Igualdad de Género de la CEPAL, en América Latina y El Caribe en el año 2012 por cada 10 estudiantes niños u hombres cursando primaria, secundaria o educación superior hubo casi 13 niñas o mujeres en esa misma situación. Se trata ya de una tendencia que se consolida en nuestro continente: las mujeres participamos más en los programas educativos formales que los hombres, matriculamos más, permanecemos más y nos graduamos más.

Según esta misma fuente, mientras la tasa bruta de matrícula en la educación superior de los hombres fue en 2012 de 37,8%, la de mujeres fue 48,3%. Es decir, la tendencia no disminuye en los niveles más altos, sino que se mantiene en una relación similar a la general antes mencionada: 13 mujeres por cada 10 hombres.

Datos de la UNESCO para años en torno a ese mismo 2012 indican que se trata de una tendencia mundial, que es particularmente acentuada en América Latina y El Caribe. Entre los países que brindan esta información a la UNESCO, solo México ha mantenido una relación en los últimos años en torno a la paridad, en el resto, los porcentajes de mujeres en el total de la matrícula superan el 50%, muchos se encuentran por encima del 55%, y algunos sobrepasan el 60%. (Costa Rica 54,5%, Honduras 57,2%, Argentina 60,2%, Cuba 59%, Chile 52%). En España después de alcanzar un pico en 2009 superando el 54% en los últimos años ha descendido levemente al 53,6%.

Esto puede generar el espejismo de que en materia de educación superior se ha alcanzado, incluso superado, -si es que tal cosa pudiera existir-, la igualdad de género. Espejismo que acarrea indeseables consecuencias derivadas del conformismo, como es no tratar de conocer más en detalle cuál es la situación de la igualdad entre mujeres y hombres o asumir que no se requiere actuar para impulsar esta igualdad.

La tendencia cada vez más consolidada a que las mujeres seamos mayoría entre las filas de estudiantes universitarios ha sido empleada en ocasiones para tratar de demostrar que la discriminación de las mujeres está, si no superada, al menos en avanzado estado de superación. El sistema de indicadores de desarrollo humano de NNUU, recordemos, tiene un índice central el IDH, que tiene tres dimensiones, salud, educación e ingreso, medidas respectivamente por la esperanza de vida al nacer, media de años de escolaridad y de años de escolarización previsto, y el ingreso nacional bruto per cápita. Son los mismos que se consideran en el Índice de Desarrollo tomando en cuenta el género IDG, solo que en este caso los valores se penalizan según la amplitud de las brechas de género encontradas en cada indicador. Pues en materia de años de vida y de matrícula las mujeres estamos muy bien, la deuda aparentemente está **solo** en el ingreso.

Asumir un gran avance en materia de igualdad de género por el hecho de que las mujeres seamos mayoría en la matrícula universitaria parte al menos de tres supuestos implícitos: 1. La paridad en las cifras globales de matrícula son un buen indicador de igualdad en las universidades. 2. Los logros en materia educativa se trasladan a los otros ámbitos públicos donde la educación es requerida, en particular al mercado laboral. 3. Los logros son para todas, así como lo son sus efectos.

En esta intervención voy a debatir precisamente con estos tres supuestos.

No nos hicieron falta muchos números a las feministas para plantear hace ya muchos años que hay que ir más allá de las estadísticas más globales para conocer la situación de las mujeres. Que no bastaba saber cuántas; se requiere saber quiénes, dónde y cómo.

Algo que sorprende cuando en la educación superior se quiere hacer este ejercicio de pasar de las cifras globales a las desagregadas por algunas variables de interés, es constatar que las Universidades, centros por excelencia del conocimiento sobre lo que atañe a la naturaleza y a la sociedad, en las que se puede encontrar información detallada y análisis elaborados sobre cualquier tema, sin embargo, tienen muy débil conocimiento de las personas que constituyen su propia institución. Y si se trata de identificar hombres y mujeres, el desconocimiento es casi total. Se trata de una paradoja cuando menos curiosa.

¿Qué pasa cuando nos adentramos en las cifras y tratamos de ver en detalle donde están y qué hacen hombres y mujeres en las universidades? Lo primero es que tendremos que invertir tiempo y paciencia para conseguir las estadísticas. Se encuentran fácilmente en los datos más agregados, como número de estudiantes que matriculan, estudiantes que egresan o número de personas que trabajan en la institución.

Cuando conseguimos perforar esta primera capa de lo más general, la radiografía muestra, por ejemplo, que hay áreas y carreras en las que se concentran más los hombres y otras en las que lo hacen las mujeres. No hay ninguna sorpresa para las feministas que venimos diciendo que la inserción de las mujeres en los ámbitos públicos, como el estudio y el trabajo, se ha estado produciendo antes que nada como extensión de las tareas consideradas tradicionalmente como femeninas y ejercidas en el ámbito privado: el cuidado en todas sus versiones: la salud, la crianza y formación de niñas, niños y adolescentes, el soporte integral de los hombres, y en general lo que se requiere para que el mundo público e importante, - considerado predio masculino-, tenga la retaguardia ordenada en la casa, en el trabajo y en la política.

No es de extrañar que las carreras con mayor presencia femenina sean usualmente enfermería, educación, psicología y administración. Se trata de una segregación horizontal que, aunque ya supiéramos de su existencia, tener las cifras en la mano nos permite constatar lo presente y profunda que es.

El diseño de un sistema de indicadores para visibilizar y medir evolución

Quiero hacer aquí un paréntesis antes de continuar para compartir brevemente mi experiencia elaborando en tres ocasiones el Informe del Estado de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica (UCR) (con datos de 2000, 2006 y 2011). Para enfrentar esta tarea la primera vez decidí optar por un criterio cuantitativo y a partir de él construir un sistema de indicadores. El criterio es básico, se relaciona con la presencia de mujeres y hombres en las diferentes unidades de análisis. Aunque en principio la paridad sea lo deseable, es decir, que cada grupo represente el 50% del total, en la práctica es difícil alcanzar siempre esa proporción exactamente. Hay a lo largo del tiempo oscilaciones estadísticas que no necesariamente tienen que ver con condiciones de exclusión o discriminación, sino que se debe a situaciones coyunturales que pueden variar de un año a otro.

El criterio por el que opté fue considerar que si bien la meta es estar en torno al 50%, una situación mínimamente aceptable es que ya sean las mujeres, ya sean los hombres, representen una proporción entre el 40% y el 60% del total. La razón máxima que permite este criterio es que por cada dos personas de uno de los sexos haya tres del otro. Más allá de este rango se considera un espacio donde existe segregación con diferentes grados de gravedad, llegando al máximo, 100% de un sexo y 0% del otro, que estaría indicando que se trata de un espacio de exclusión total.

El sistema de indicadores que fue adoptado en los informes de la UCR incluye cuatro dimensiones: estudiantado, administración, docencia y autoridades. En cada dimensión se identifican variables de interés. Por ejemplo, entre el estudiantado, matrícula, egreso, grado, becas, y entre el personal administrativo tipo de contratación (en propiedad o interina), tipo de puesto y salario mensual. Se establecen además niveles de agregación/desagregación. Entre estudiantes y docentes, de menor a mayor nivel, escuela, facultad y área. Se parte en cada dimensión de los indicadores más básicos, porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres, partiendo del nivel de desagregación mayor posible. A partir de ahí se construyen otros indicadores y algunos índices.

Un ejemplo con docentes. Uno de los indicadores es *unidades académicas con presencia de profesoras entre el 40% y el 60%*. En este caso es que la meta sea que el 100% de las unidades esté en esa situación, y es además lo mínimo aceptable. Hay lógicamente otros dos indicadores que complementan este, *unidades académicas con presencia de profesoras menor al 40%* y *unidades académicas con presencia de profesores menor al 40%*. Y para conocer situaciones extremas, *unidades académicas con solo presencia de profesoras* y *unidades académicas con solo presencia de profesores*. En conjunto, estos cinco indicadores, aplicados a docentes, estudiantes y personal administrativo, dan bastante buena idea de cuánta segregación por sexo hay aún en la UCR en los niveles más desagregados, las unidades académicas y las administrativas.

Con los datos de unidades se puede hacer un ejercicio similar a nivel de facultades y más agregado aún, de áreas.

Se construyeron además indicadores de *similitud de presencia* (mediante proceso técnico de normalización de las brechas) en cada sector (estudiantil, docente, administrativo), en la toma de decisiones, acceso a becas, y plazas en propiedad. Y un índice de *presencia equitativa de género* en oficinas

administrativas, escuelas y centros de investigación, promediando los indicadores de *similitud de presencia* correspondientes a estudiantado, docentes y personal administrativo, estableciéndose un ranking.

Generalizada y persistente segregación horizontal y vertical

¿Qué es lo que este sistema de indicadores mostró en el año 2000? La profundidad de la segregación en la UCR. Solo en los niveles más agregados (matrícula total, total de contrataciones docentes y total de contrataciones administrativas), tanto mujeres como hombres tienen una presencia entre el 40% y el 60% del total. En cuanto se escarba esta superficie aparece que son una minoría de unidades de análisis que tienen una participación mínimamente equilibrada de mujeres y hombres.

Al medir el sistema en dos ocasiones más, en 2006 y 2011, se comprobó la persistencia de esta situación. En algunas variables se midieron mejoras. Ya no se encontró en 2011 ningún tipo de *puesto administrativo ocupado solo por mujeres*, y se alcanza un mínimo aceptable en *acceso a plazas en propiedad en el sector docente*, *participación en proyectos de investigación* y *acceso a régimen académico*. Pero se retrocedió en *acceso a plazas en propiedad en el sector administrativo* y en la *participación en puestos de decisión*. En conjunto, en la mayoría de las variables, 19 de las 27 medidas, no se alcanza el mínimo aceptable. Tras 11 años de tener la primera radiografía institucional en materia de igualdad de género, se constata que los avances, tímidos, no lograron cambios sustanciales, y que además no son necesariamente permanentes.

Se trata de segregaciones tanto horizontales como verticales. Aunque se alcancen las mismas titulaciones, algunas carreras y especialidades tienen más reconocimiento social, profesional y laboral, y ahí se encuentran brechas desventajosas para las mujeres: Medicina frente a enfermería, ingeniería frente a ciencias. Hay también aún sobrerrepresentación masculina en los doctorados frente a las maestrías y licenciaturas, pero en este caso no me extrañaría que el empeño de las mujeres acorte y cierre brechas.

En la UCR el sistema de indicadores permite detectar una tendencia que de consolidarse sería muy preocupante: las mujeres se adentran cada vez más en espacios de alto índice de masculinidad, mientras que los hombres lo hacen cada vez menos en los de bajo índice de masculinidad. ¿Se trata de que las mujeres estamos asumiendo más en todos los campos y los hombres se atrincheran en sus espacios tradicionales? Espero que esta tendencia no se confirme. Aunque bien pensado, ¿por qué a los hombres les interesaría apostar masivamente por opciones que están desvalorizadas social, profesional y laboralmente? En este sentido, la ausencia de mujeres y la de hombres no necesariamente tienen el mismo carácter. Pero sobre esto volveré más tarde.

Hay movimientos que varían el mapa de lo tradicional y que valdría la pena estudiar. Pareciera que cuando las carreras se comienzan a cotizar mejor en el mercado laboral (nutrición) o empiezan a abrir otro tipo de oportunidades como participar del diseño de políticas y la toma de decisiones (trabajo social) interesan más a los hombres.

¿Qué pasa con las carreras nuevas? En principio no están marcadas por los estereotipos de género. Una vez que las mujeres crecen con la idea de que estudiarán en una Universidad, cómo colocan estas opciones en su abanico de escogencia? ¿Cuáles son los referentes culturales en estos casos? Se trata de otro campo que valdría la pena estudiar.

Al medir en tres momentos a los largo de 11 años el sistema de indicadores en la UCR se llega a una conclusión obvia, la paridad en las cifras globales de matrícula no indican que haya igualdad en las universidades. Esa paridad lo que muestra es un falso equilibrio tras el cual se esconde la segregación de género. Es un espejismo estadístico.

Contar es cosa de números y también de historias

Quiero ahora relativizar (relativizar, no disminuir) la importancia de las estadísticas y los datos duros como recursos para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Dimensionar es solo una radiografía tomada en un momento dado. Al menos requerimos series para poder medir y analizar la evolución de la situación y aun así no explicamos dinámicas.

Y lo cierto es que no es en las cifras de resultados donde están las claves de la exclusión, sino en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, ancladas en sus desarrollos históricos y sus contextos. Por eso requerimos también la investigación cualitativa, necesitamos también contar historias.

¿Es cierto que a las mujeres se nos abren las puertas del mundo igual que a los hombres cuando tenemos el mismo título universitario? La respuesta la conocemos todas y todos: no. No se nos abren igual, no tenemos las mismas oportunidades.

Sobran historias concretas, con nombres propios, para explicar esto. Mujer graduada de una carrera de alto contenido tecnológico que en la entrevista de trabajo, cuando finalmente la empresa accede a contratarla, (se trata de toda una concesión desde la lógica de algunas empresas), la informa descaradamente que el salario pensado para un hombre en ese puesto era x pero para ella sería menos. Mujer con las mejores calificaciones en una unidad académica que al optar por la dirección es blanco de todo tipo de ataques y descalificaciones. O el que se asuma en forma generalizada no ya que las mujeres se embarazarán (en algunos países como Costa Rica estas cosas no se pueden decir abiertamente), sino que no podrán tener la misma dedicación y compromiso que los hombres porque antepondrán el cuidado de sus hijas e hijos. Aunque suene rancio y ya sabido, hay que seguir contándolo, para que nuestras sociedades, incluidas las Universidades, se miren en este espejo del sexismo, que lamentablemente aun brilla.

Hay que unir estas historias a las cifras que indican que las mayores brechas salariales de género se dan en los niveles educativos más altos. Y aquellas que indican que en escuelas y asociaciones profesionales donde la inmensa mayoría de participantes son mujeres, los hombres están sobrerrepresentados en los puestos destacados. Hay que contar números e historias en las Universidades y en los impactos que estas instituciones tienen en nuestras sociedades.

Así entenderemos mejor por qué no se cumple el segundo supuesto que al inicio planteé. Los logros en materia educativa no necesariamente se trasladan a los otros ámbitos públicos donde la educación es requerida, y sobre todo, no se trasladan automáticamente. Lo que las cifras y las historias revelan es que las mujeres avanzamos más en lo que depende de nuestra voluntad y esfuerzo, como estudiar, pero no tanto cuando el avance depende de las oportunidades que nos ofrece la sociedad.

La paridad ¿resuelve?

Y precisamente porque los números no son suficientes para explicar la discriminación de las mujeres, quiero plantear una pregunta algo provocativa. ¿resuelve la paridad los problemas de desigualdad?

Cuando en el sistema de indicadores de la UCR planteé el criterio del rango entre 40% y 60% para cualquiera de los sexos, la aspiración era la paridad. Pero realmente alcanzar la paridad en todos los espacios universitarios garantiza la igualdad? Es una pregunta extensiva a cualquier otro campo.

Dos elementos para reflexionar en torno a esta pregunta. En una escuela de muy escasa participación masculina, la asociación de estudiantes la preside una mujer que aporta dos relatos dignos de tomar en cuenta. Cuando las asambleas de escuela deciden hablar con las autoridades o con otro órgano universitario,

las comisiones siempre tienen una sobrerrepresentación masculina por autodenominación. Algunos de estos hombres agreden emocionalmente a las mujeres en las asambleas y así logran imponerse ellos y sus criterios aunque sean una minoría.

En estas condiciones ¿aspiramos a que haya más hombres? ¿Tenemos como meta la paridad? Algunas de las mujeres del entorno de las autoridades de esa misma escuela lo tienen claro, no quieren más hombres, no al menos en esas condiciones. El juego de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres no es siempre aprehensible por los números y no por eso deja de ser real.

Por otra parte, después de tantos años de reivindicadores de las mujeres, a 35 años de la aprobación de la CEDAW, aspirar a la paridad, ¿no es confundir igualdad formal con igualdad real? ¿Dónde quedan las acciones afirmativas?

Esta no es una pregunta retórica, en dos ocasiones al menos en Costa Rica nos han tratado de echar atrás espacios de acción afirmativa de las mujeres alegando la paridad. En 2005 cuando inscribimos el Partido Nueva Liga Feminista y hace dos años cuando a todas las asociaciones privadas, incluyendo las de mujeres y las feministas, nos exigieron paridad en las juntas directivas.

No creo equivocarme si en sus universidades hay sectores que recelan de las políticas de igualdad de género. Se prefiere hablar de equidad (que se considera más suave porque se desconoce el significado de este concepto, sobre el que por lo demás la CEDAW no ha adoptado definición) y no de igualdad, y se plantea que las acciones no deben favorecer a las mujeres porque eso discrimina a los hombres.

No hay equilibrio ni simetría en la paridad. Ni hay simetría en la ausencia de mujeres y la de hombres, ya que no necesariamente tienen el mismo carácter. Las mujeres encontramos barreras estructurales para entrar en los espacios considerados masculinos, y no son cuestiones anecdóticas, aunque algunas logran superarlas. La entrada de las mujeres en esos espacios aumenta y mejora sus opciones. La ausencia de los hombres en los espacios eminentemente femeninos muchas veces es autoexclusión por falta de interés en estos espacios, porque no representan mejorara sus opciones, en todo caso, solo diversificarlas.

Y es que se nos están juntando dos tendencias peligrosas. Por una parte la que asocia el término género con las **especificidades** de mujeres y de hombres, en lugar de considerarlo como una categoría de análisis que permite desentrañar la estructuración jerárquica sexista de las sociedades, es decir, la existencia de relaciones desiguales de poder que colocan a las mujeres en posición de subordinación en relación a los hombres. Esta corriente ve como **diversidad** lo que desde el feminismo desvelamos y denunciemos como **desigualdad**. Y plantea que *género es hombres y mujeres*, en el mismo plano, que hay que tratar como iguales tomando en cuenta sus especificidades, a pesar de que la doctrina de DDHH plantea que no pueden tratarse como iguales a quienes la sociedad coloca en posición desigual porque eso aumenta la desigualdad.

La otra tendencia es la de la feroz reacción que estamos viviendo a los avances que las mujeres hemos logrado. Cada vez más se organizan y manifiestan (y los medios de comunicación se hacen eco) reclamando la defensa de los derechos de los hombres supuestamente vulnerados por las leyes que se parcializan a favor de las mujeres. Es un movimiento mundial con recursos para fomentar asociaciones de padres separados y divorciados, de hombres que no quieren pagar pensiones alimenticias, de unidad y defensa de la familia, y para invitar a hablar jueces corruptos que fueron sancionados en sus países de origen por prevaricato en sentencias que se relacionan con derechos de las mujeres. Estos también quieren regresar a la igualdad formal, donde saben que ganan. Le llaman postmachismo, aunque a mí me parece machismo tan cavernario como sus versiones anteriores.

Lamentablemente nos hemos puesto tarde a desvelar los problemas de desigualdad en las Universidades y estamos asistiendo a un fuego cruzado, el segundo muy beligerante y belicoso, el primero más sutil. Pero eso

no quiere decir que no podamos enfrentar exitosamente esos dos riesgos; solo indica que debemos ser más creativas y argumentativas para rescatar la CEDAW, que a fin de cuentas todos nuestros países han ratificado.

Conquistas ¿para quienes?

Y quiero terminar con el tercer supuesto planteado al inicio. Las conquistas que las mujeres hemos logrado ¿son para todas?

Los avances en materia de educación formal, vistos globalmente no solo en las Universidades, constituyen otro espejismo estadístico. Como pasa con muchas otras conquistas, las disfrutamos eminentemente las mujeres blancas, urbanas y de clase media. Todavía las niñas, adolescentes y mujeres

jóvenes de comunidades excluidas por nuestra sociedad (urbanas, rurales, indígenas) están regidas por mecanismos perversos que las mantienen atrapadas en vidas sin proyectos propios por carecer de opciones. O peor aún, porque las opciones formales que se les ofrecen están cortocircuitadas por las obligaciones y los mandatos sexistas.

Un dato para ilustrar este punto. En los últimos años se levanta la preocupación por el elevado número de jóvenes que no estudian ni trabajan, a los que se les llama **ninis** (lo que considero algo muy despectivo y estigmatizante). En el año 2011, se trataba de casi 4 millones de personas entre 15 y 35 años en Centroamérica y República Dominicana. Se ha planteado que esa situación es la que alimenta el fenómeno de las maras/pandillas. Se ha dicho que es producto de una presión hacia el éxito temprano. Pues bien, de esos 4 millones de personas el 81% son mujeres que están atadas a responsabilidades de cuidado o a imposiciones de sus parejas y familias. Hay más hombres que mujeres que sólo estudian. Para las mujeres, como diría Milena Grillo, se trata más bien de una presión hacia el fracaso temprano.

¿Qué opciones tienen las hermanas, amigas, vecinas de estas adolescentes y jóvenes de ir a las Universidades? Muy escasas, sin duda. La mayoría de ellas tienen que defender incluso su derecho a terminar la educación obligatoria, porque sacarlas de la escuela y el colegio sigue siendo un castigo extendido. Para muchas de estas familias, no ven que haya beneficios en el hecho de que sus hijas estudien.

¿Están condenadas a quedar atrapadas en la lógica de baja o nula calificación, trabajo no remunerado o malamente remunerado, sin ningún avance en lo uno, ni en lo otro, ni en la posibilidad de construir su autonomía personal?

Estamos asistiendo, lamentablemente, a un ensanche de las brechas entre mujeres. Los perfiles de la población activa femenina en Costa Rica, por ejemplo, es enormemente polarizado. Un sector pequeño logra los niveles más altos en los grupos ocupacionales, que corresponden a los niveles más altos de calificación, mientras que la gran mayoría es no calificada. Los hombres, por el contrario, se concentran mayoritariamente en ocupaciones calificadas medias.

Quiero llamar la atención sobre la **formación profesional**, que debería ser una **opción** idónea para estas mujeres adolescentes y jóvenes, ya que las permitiría llegar a los niveles de calificación medios. Sin embargo, los IFPs tienen los mismos problemas de desigualdades de género que las Universidades, y probablemente agravados.

No quiero brindar en este momento información al respecto, no hay ya tiempo (un reciente estudio sobre los IFPs de Centroamérica realizado por CEFEMINA para la OIT ilustra abundantemente este punto). Solo quiero señalar que una de las vías por las que las mujeres que estamos en las Universidades podemos trabajar para que nuestras conquistas no tengan como consecuencia indeseada que crezcan las brechas entre mujeres,

es apoyar a los IFPs para que sean accesibles, realmente accesibles, a las mujeres, especialmente las más jóvenes, en las áreas técnicas y las más dinámicas.

Hay otras posibilidades, y aquí quiero destacar la buena experiencia del Programa de equidad de Género del ITCR que tiene una importante trayectoria y experiencia ofreciendo ofertas formativas a mujeres adolescentes y jóvenes de comunidades excluidas. Tampoco sobre esto quiero abundar, las compañeras del tecnológico pueden brindar la información.

Dejé este punto para el final porque quiero terminar con esta idea que al menos a mí me preocupa. Los logros que hemos conquistado las mujeres no son para todas, y menos aún lo son sus efectos. **En alguna manera desde las Universidades tendremos que asumir el reto de cerrar brechas también entre las mujeres.** Podemos hacerlo y en mi opinión estamos obligadas. Obligadas nosotras y nuestras Universidades.

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several pointed, triangular forms.

Panel I

Estrategias para la eliminación
de la violencia de género en
los ámbitos universitarios

Estrategias para la eliminación de la violencia de género en los ámbitos universitarios

Mag. Patricia Rojo

Reflexión

Es muy importante tener a disposición estas tres presentaciones en vista de que la violencia de género¹ es una realidad que atraviesa a toda la comunidad global y la lucha contra su erradicación propicia el logro de objetivos de igualdad de desarrollo, paz y democracia en las sociedades.

Si bien es una realidad presente, paradójicamente existen marcadas dificultades para identificar estas situaciones y en muchos casos existe la invisibilización y ocultamiento del problema. Esto se relaciona con una variada gama de obstáculos pero principalmente con el proceso complementario de naturalización de la violencia. El mismo se apoya básicamente en algunas construcciones culturales de significados que atraviesan y estructuran nuestro modo de percibir la realidad.

La violencia no es prioritaria de un ámbito específico, sino que por el contrario atraviesa la esfera de lo privado a lo público. En este sentido el espacio político-institucional no está exento del flagelo, y su compromiso con la lucha contra la cultura violenta y reaccionaria hacia la mujer, es imprescindible. Así, las Instituciones de Educación Superior (IES) con un claro rol de formación social, no están exentas del proceso y es por esta razón que las propuestas y experiencias presentadas por las Instituciones ponentes son de particular valía.

La experiencia de la **Universidad de Alicante** contribuye a informar y sensibilizar sobre violencia de género de una manera contundente. El concurso **“TUTS contra la violencia de género”** es de gran importancia ya que implica terminar con la naturalización de la violencia. Es además una iniciativa novedosa que se enfoca en un espacio muy utilizado por los jóvenes como son las redes sociales donde también se ejerce violencia de manera oral y verbal. La misma suele traducirse en expresiones populares que recogen la pauta cultural legitimadora (como ejemplo: “a las mujeres hay que tenerlas cortitas”, “aquí hace falta una mano dura”, etc.).

La creación de las **“Célula de vigilancia contra las violencias sexistas y homofóbicas”** en la **Universidad de Bordeaux Montaigne** ocupa un lugar trascendental en relación a las necesidades de prevención, seguimiento y lucha contra la violencia de género al interior de la Institución. Se trata de un grupo interdisciplinario que realiza un trabajo de voluntariado para poner en acción políticas de prevención y de acompañamiento para

1 “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada Declaración de la ONU sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, aprobada el 20 de diciembre de 1993

las víctimas de acoso sexual, violencia, sexismo y homofobia. Es destacable que la Institución reconozca la problemática y propicie el surgimiento de la Célula. Se reitera que la violencia contra la mujer está presente en la mayoría de las sociedades, pero a menudo se acepta como parte del orden establecido, esto ubica a la víctima en un lugar de encierro y vulnerabilidad, con serias dificultades para manifestar su situación. Por esta razón, las tareas de comunicación, acompañamiento y contención de la célula de vigilancia se convierten en imprescindibles.

Se rescata además que la iniciativa apunta a motivar la creación de células similares en otras instituciones en el país para fomentar el trabajo conjunto y el intercambio de experiencias para fortalecer el sistema.

Por último la **Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca** comparte su intención de crear una “**defensoría universitaria**” para velar promover, divulgar, defender y exigir el ejercicio de los derechos de las mujeres. Si bien la propuesta está en proceso de conformación y aprobación, y debe hacer frente a ciertos obstáculos inherentes a la realidad de la institución, no deja de ser valiosa ya que rescata la necesidad de valorar y respetar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral en particular y en el ámbito social en general. El plan de trabajo de la defensoría destaca la lucha por la igualdad de salarios, el derecho a la seguridad social, a las mismas oportunidades entre hombres y mujeres y el derecho a la educación con igual valor, como pilares fundamentales en el ámbito laboral de la institución.

Este breve recorrido por las tres iniciativas desarrolladas permite comprender la importancia de las mismas para la erradicación de todas las formas de violencia de género. Observamos un panorama muy rico con una variedad de propuestas que ofrecen una alternativa de acciones que se pueden aplicar en las IES para luchar contra la violencia.

Se destaca que a pesar de la diversidad de propuestas es posible detectar rasgos comunes: el compromiso con la visibilidad de la problemática, el abordaje intra-institucional de la misma y la puesta al servicio de las herramientas e instrumentos con que cuenta cada institución para acercarse cuanto sea posible al objetivo de la erradicación.

Por último, es preciso destacar el rol dinamizador que ocupa el Proyecto Equality Network en todas las iniciativas. La participación activa de las instituciones de Educación Superior en el proyecto tiene un efecto propulsor en las tareas institucionales de reflexión y acción para la igualdad y equidad de género.

“Estrategias para la lucha contra las violencias sexistas y homofóbicas: creación de una célula de vigilancia”

Université Bordeaux Montaigne

Andrea Cabezas Vargas

Máster en Ingeniería de Proyectos Culturales, Universidad

Michel de Montaigne Bordeaux 3

Doctoranda :Arts (Histoire,Théorie, Pratique, Universidad
Bordeaux Montaigne/ Universidad de Costa Rica)

Resumen ejecutivo

Dentro del marco de las buenas prácticas de género, la Universidad Bordeaux Montaigne ha lanzado un nuevo dispositivo para luchar contra las violencias de género. Esta iniciativa pretende llenar una necesidad en cuanto a la prevención, el seguimiento y la lucha contra todos los tipos de violencia de género que existen o puedan existir en nuestra institución. El objetivo de nuestra comunicación es el de compartir con el conjunto de las universidades socias, nuestra experiencia en la creación de “la célula de vigilancia contra las violencias sexistas y homofóbicas”, motivar la creación de sistemas similares en otras instituciones y establecer un intercambio de experiencias para mejorar el funcionamiento de la célula de vigilancia de la Universidad Bordeaux Montaigne. Nuestra comunicación estará centrada en una presentación histórica-descriptiva del proceso de creación hasta la puesta en marcha del proyecto, explicando su funcionamiento interno y externo así como su inserción en un plan nacional de lucha contra las violencias de género.

Palabras clave: enseñanza superior- género – sexismo – homofobia.

- Historial

Antecedentes

La célula de vigilancia de género de la Universidad Bordeaux Montaigne tiene como antecedentes dos hechos importantes. El primero, es la firma del convenio de nuestra universidad en el programa Equality, el cual favoreció el camino hacia la sensibilización en cuanto a temas de género. El segundo, es la inscripción de la institución dentro del marco del programa nacional publicado el 6 de diciembre del 2012, el cual fue completado con una circular nacional firmada el 28 de enero del 2013 a fin de luchar contra las desigualdades entre hombres y mujeres.

En el caso específico de la universidad Bordeaux Montaigne, el proyecto nace de la necesidad de poner en obra políticas de prevención y de acompañamiento para las víctimas de acoso sexual, violencias sexuales,

sexismo y homofobia, específicamente después de los casos de violencia sexual cometidos a estudiantes dentro del campus universitario a finales del año 2012. Estos hechos revelaron la deficiente capacidad de nuestra universidad para afrontar este tipo de situaciones y brindar apoyo a las víctimas.

Nacimiento del proyecto célula de vigilancia

Frente a estos antecedentes el proyecto pretende responder a la necesidad de una política de prevención y acompañamiento de víctimas. De este modo, la célula de vigilancia es una iniciativa que pretende luchar contra todo tipo de violencia sexista. En el seno de nuestra universidad, esta política fue adaptada específicamente a violencias tales como el hostigamiento sexual, la homofobia, los matrimonios forzados, la violencia conyugal y el abuso sexual.

Pasos del proceso de la constitución legal de la célula de vigilancia

La validación oficial de la célula de vigilancia ha tenido un largo proceso administrativo de aproximadamente un año.

1. Lanzamiento del programa nacional diciembre del 2012.
2. Circular nacional firmada el 28 de enero del 2013.
3. Validación del proyecto por parte del Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo así como por parte del Comité técnico formado por representantes de sindicatos, la presidencia y la sección general de servicios, en el transcurso del año 2013.
4. Inscripción oficial en el seno de la Universidad Bordeaux Montagne: el 11 de febrero del 2014.

Desde febrero hasta principios del mes de julio, el comité de la célula de vigilancia se ha consagrado a la organización del proyecto, a la creación de un reglamento interno y a su lanzamiento programado para el inicio del próximo año lectivo en septiembre del 2014.

Presentación del Proyecto

La idea inicial del proyecto de célula de vigilancia comprendía un proyecto mucho más ambicioso, ya que pretendía la creación una misma célula de vigilancia para el conjunto de universidades de la ciudad de Bordeaux, es decir Bordeaux 1, 2, 3 y 4, hoy día la Universidad Bordeaux Montaigne y la Universidad de Bordeaux (conjunto de Universidades Bordeaux 1, 2 y 4). Este proyecto inicial, aunque mucho más pertinente para las especificidades de una ciudad universitaria como lo es la ciudad de Bordeaux, así como para integrar los actores locales externos quienes poseen una lógica más territorial que institucional, no fue posible debido a la división en el seno de las Universidades. Hoy día, el proyecto ha sido aprobado y puesto en marcha por la Universidad Bordeaux Montaigne, quien se ha convertido gracias a esta iniciativa y a su participación en la red Equality en pionera en materia de género en la red de universidades nacionales.

Objetivo principal

La célula de vigilancia es una iniciativa que pretende luchar contra todo tipo de violencia sexista:

- El hostigamiento sexual
- Los matrimonios forzados
- La violencia conyugal
- El abuso sexual
- La homofobia

Público objetivo

Con la célula de vigilancia de género, la Universidad de Bordeaux Montaigne pretende cubrir a 14 934 estudiantes, entre ellos 1 824 estudiantes extranjeros y 603 estudiantes inscritos en programas de movilidad estudiantil de cooperación internacional y a los estudiantes ERASMUS, así como al conjunto de profesores y personal administrativo compuesto por 1275 personas².

Organización y funcionamiento

La célula de vigilancia funciona gracias al compromiso de un grupo de profesionales que trabajan de forma voluntaria. Los 14 miembros del comité son empleados del sector público, específicamente del Ministerio de Educación y de la Universidad así como representantes de asociaciones involucradas en la lucha por violencias de género.

Composición del comité

- Enfermera universitaria
- Asistentes sociales

Representantes de la oficina de salud laboral y de medicina preventiva

- El consejero de prevención
- El encargado de la misión de género
- 1 Representante de la Dirección de Relaciones Internacionales
- 2 Representantes del Comité de higiene, y de seguridad de las condiciones de trabajo.
- Representantes de organismos y asociaciones especializadas en ayuda a las víctimas.

² Fuente: datos estadísticos 2013 Universidad Bordeaux Montaigne.

Funcionamiento interno

En lo que concierne el funcionamiento interno, la célula de vigilancia estará regida por un reglamento interno elaborado por el comité organizacional. La responsable de la célula de vigilancia será la enfermera Anne Strazzielle. Pero, todo cambio interno en el reglamento será sometido a votación por parte de los miembros. Para el óptimo funcionamiento de la célula, todos los miembros del comité recibirán una formación para recibir y tratar a las víctimas de violencia de género, la capacitación estará a cargo de la de la Asociación Planning Familial. De modo que cada uno de los miembros del comité estará en posibilidades de recibir e informar a las víctimas de violencias de género o aquellas personas que deseen información de la célula de vigilancia. De igual manera, todos los miembros del comité estarán sometidos al secreto profesional.

En términos de financiamiento, la célula de vigilancia no cuenta con recursos económicos, tampoco cuenta con una oficina propia. Sin embargo, se prevén utilizar las instalaciones de la oficina de salud preventiva de la universidad, así como los locales de la enfermería, salas y anfiteatros para la organización de reuniones y encuentros. La base del funcionamiento del proyecto es el voluntariado y el compromiso de sus miembros. Es decir, que los miembros del comité trabajarán para la célula de vigilancia dentro de sus horas laborales.

En lo que corresponde a la comunicación, una campaña de información será lanzada al inicio del próximo año lectivo. Ésta contará con afiches y folletos que serán distribuidos a los estudiantes, al personal administrativo y al personal docente. Así como una serie de conferencias informativas organizadas en el marco de la entrada lectiva. La impresión de todo el material de información será realizada en la oficina de reprografía de la universidad por lo que no generará ningún costo a la célula de vigilancia.

En cuanto al sistema informativo, la célula de vigilancia contará con un número de teléfono para brindar información y asistencia, una mensajería de voz y un correo electrónico para que las personas interesadas puedan dejar sus datos y un especialista les contactará posteriormente para responder a sus dudas. También, se contará con un espacio informativo en el sitio web de la universidad, específicamente en el link del área de salud. Este espacio contará con los números de teléfonos de la policía, del SIUMPS (Medicina preventiva universitaria) y la asociación CAUVA (Centro de ayuda a las víctimas de violencias).

Organización externa: red nacional

La célula de vigilancia funcionará dentro de una red nacional del conjunto de universidades francesas, creada por decreto nacional. Hoy día en el sistema universitario francés existen inscritas tres células de vigilancia. La célula de vigilancia la Universidad de Lyon 2 y la célula de vigilancia de la Universidad de Lille 3 que se encuentran en funcionamiento y la de la Universidad de Bordeaux Montaigne que será puesta en marcha el mes de septiembre del 2014. Sin embargo, a pesar de que el proyecto se trata de una red nacional cada Universidad es libre de escoger su propio funcionamiento y su propio reglamento tomando en cuenta las normativas nacionales. En el caso de la Universidad Lumière Lyon 2 la célula de vigilancia está centrada en la igualdad y la lucha por la discriminación de género, mientras que la Universidad de Lille 3, la célula de vigilancia está enfocada en la información y la lucha contra el hostigamiento sexual.

A parte de la red nacional, la célula de vigilancia forma parte de una red regional. La cual está compuesta por alianzas creadas entre diversos organismos como el CROUS, institución a cargo del conjunto de restaurantes y residencias universitarias, asimismo atribuye becas estudiantiles; asociaciones especializadas en la violencia de género como el CAUVA, Centro de ayuda a víctimas de agresión que cuenta con médicos legistas, psicólogos, enfermeras, asistentes sociales ; la oficina de « Recepción de víctimas en situación de emergencia », Hôpital

Pellegrin ; APAFED, Asociación de acogida de mujeres en dificultad ; Maison Simone, Asociación de ayuda para mujeres víctimas de violencia conyugal ; Planning Familial, Movimiento por la libertad, la igualdad y la sexualidad, asociación destinada a la defensa y a la información sobre las sexualidades.

Principales Funciones

Dentro de las principales funciones de la célula de vigilancia se encuentran el recibimiento, el acompañamiento y el asesoramiento de las víctimas de violencias de género. En una primera instancia, las víctimas serán recibidas por la enfermera de la institución, y responsable de la célula de vigilancia, quien brindará un primer asesoramiento a la víctima remitiéndola posteriormente a especialistas exteriores en diferentes áreas ya sean legales, judiciales, psicológicas, sociales así como remitirlas a asociaciones de acompañamiento a víctimas de violencia. Toda información brindada por las víctimas a cualquier miembro de la célula de vigilancia quedará sometido al secreto profesional y en ningún caso ni la enfermera u otro miembro del comité podrá elaborar ningún tipo de diagnóstico.

Entre las funciones de la célula de vigilancia se encuentran la prevención de violencias de género. Para ello, el proyecto espera lanzar campañas y charlas de información para prevenir y combatir las violencias de género.

Finalmente la célula de vigilancia pretende asesorar y capacitar al personal universitario que podría estar más cercano a las víctimas de violencia de género como son el personal de seguridad.

Desafíos para una puesta en marcha exitosa

La creación de tales estructuras es reciente en las universidades francesas. Sin embargo, el marco reglamentario explícito y la puesta en marcha de una cadena nacional de dichas células crean condiciones favorables para la obtención de resultados exitosos. Según Anne Strazielle, responsable y coordinadora de la célula de vigilancia, el principal desafío del proyecto es la capacidad organizacional de un grupo de trabajo tan grande, sobre todo al no contar con recursos económicos propios, se debe trabajar en horas laborales y es difícil encontrar horarios convenientes para todos los miembros. Otro de los retos es el trabajar sin recursos propios lo que podría limitar su funcionamiento, así como la amplitud que podría tener la célula de vigilancia.

Sin embargo, el compromiso profesional y el apoyo institucional pueden hacer posible el buen funcionamiento de este proyecto, como ya ha sido el caso en las células de vigilancia de las universidades de Lyon y de Lille. Así la Universidad Bordeaux Montaigne con más voluntad que recursos espera integrar exitosamente esta red nacional.

Conclusión

Dentro del marco de las buenas prácticas de género del proyecto Equality, la Universidad Bordeaux Montaigne ha lanzado un nuevo dispositivo para luchar contra las violencias de género. Gracias a las iniciativas del último gobierno y del respaldo del comité técnico de la universidad, esta iniciativa pretende llenar un vacío y una necesidad en cuanto a la prevención, el seguimiento y la lucha contra todos los tipos de violencia de género que debe enfrentar nuestra institución. En el contexto actual europeo de restricciones económicas, donde la enseñanza superior no ha sido una excepción, iniciativas como la célula de género son bien recibidas por su capacidad de autogestión. Aprovechando recursos existentes sin generar un presupuesto suplementario para la entidad universitaria.

Es por esta razón que el objetivo de nuestra comunicación ha sido el de compartir la experiencia en la creación de la “Célula de vigilancia contra las violencias sexistas y homófobas” para motivar así la creación de sistemas similares en otras instituciones y establecer un intercambio de experiencias. Esperamos que la particularidad de este proyecto pueda ser de utilidad para otras universidades.

Bibliografía

Informe año universitario 2013-2014, (2014) Rectorat de Bordeaux, Universidad Bordeaux Montaigne, Bordeaux..

Informe de la deliberación del comité técnico, (2014) Dirección general de servicios, sesión del 11 de febrero 2014, Universidad Bordeaux Montaigne, Bordeaux.

Plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016 (2014) Ministère des droits des femmes, Paris, France.

Entrevistas

Anne Strazielle, 26 de mayo del 2014, Enfermería de la Universidad Bordeaux Montaigne, Pessac.

Concurso de TUITs contra la violencia de género

Universidad de Alicante

España

Dra. M^a Elia Gutiérrez Mozo

(Directora del Secretariado de Desarrollo de Campus.Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad. Universidad de Alicante)

Dra. María José Rodríguez Jaume

(Directora de la Unidad de Igualdad)

Resumen ejecutivo

En el marco del Día Internacional contra la Violencia de Género, la Universidad de Alicante (UA) pone en marcha desde el curso académico 2011-2012 el “Concurso de TUITs contra la violencia de género” con un doble objetivo: mostrar el compromiso institucional de la UA frente a la violencia de género y sensibilizar al colectivo de estudiantes.

Palabras clave: violencia de género, *sexting*, universidad, sensibilización, prevención.

Contexto en que se desarrolla el concurso

El concurso de “Tuits contra la violencia de género” se enmarca en las actuaciones institucionales vinculadas al 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres. A través de estos actos institucionales (que incluyen la lectura de un manifiesto y la adhesión a alguna campaña nacional o internacional con el fin de movilizar a la comunidad universitaria), la UA expone su compromiso para contribuir a la erradicación de la violencia de género en la comunidad universitaria y en la sociedad alicantina, denunciando cualquier forma de violencia de género contra las mujeres. La campaña de la UA frente a la violencia de género se ha institucionalizado desde 2010, año en el que se implementa el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Resulta de interés destacar que, adicionalmente, en la Universidad de Alicante, y entorno a esta campaña, se vienen realizando un importante número de actividades (académicas, culturales y artísticas) tanto en su Campus universitario como en sus distintas Sedes universitarias. La Unidad de Relaciones Institucionales, de la Oficina del Rector, ofrece información y agenda de estas actividades en su página web (<http://web.ua.es/es/dia-violencia-genero/>).

Objetivos del concurso de “tuits contra la violencia de género”

Objetivo General: Visibilizar el compromiso institucional de la Universidad de Alicante con la erradicación de la violencia de género en la comunidad universitaria y en la sociedad alicantina.

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

Recursos utilizados

- Web de últimas noticias de la Universidad.
- Página web de la Unidad de Igualdad.
- Twitter de la Universidad (creación del hashtag #UA25).
- Facebook de la Universidad.
- Participación del Consejo de Dirección en la aprobación y difusión del concurso a través de las cuentas de twitter de vicerrectores y vicerrectoras.
- Participación de la Delegada del Rector para políticas de Género y tres Vicerrectores o Vicerrectoras en la Comisión que resuelve el concurso.
- Participación del Rector en la entrega de premios.
- Personal de la Unidad de Igualdad (2 personas), con la colaboración de la Oficina de Comunicación y la Oficina de Relaciones Institucionales de la UA.
- Financiación: 120 € en concepto de compra de 3 iPod shuffle (40€/unidad) que se entregan como premio a las o los autores de los 3 tuits seleccionados

Especificidades del contexto.

La Universidad de Alicante cuenta con un importante servicio de recursos tecnológicos. La institución se encuentra muy bien posicionada en las redes sociales canalizando buena parte de la información que genera a través de twitter y facebook, además de los canales oficiales de información. Las y los estudiantes han integrado estas herramientas (especialmente twitter) entre sus medios habituales de comunicación. Este uso de las redes sociales, junto con la implicación de los máximos órganos de gobierno de la UA en las distintas fases del concurso, han favorecido la gran repercusión del mismo.

Desarrollo del concurso “tuits contra la violencia de género”.

1. Fase aprobación

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

2. Preparación del twitter de la UA

3. Difusión del concurso

- Difusión a través de un administrador de correo a toda la comunidad universitaria.
- Difusión a través del FACEBOOK DE LA UA.
- Difusión a través del TWITTER DE LA UA.
- Difusión a través de los MEDIOS DE COMUNICACIÓN y sus redes sociales.
- Difusión a través de la WEB de la Unidad de Igualdad.
- Difusión a través de anuncios en el CAMPUS VIRTUAL del alumnado.

4. Fase concurso de tuits

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

5. Fase resolución del concurso

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

6. Acto de entrega

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

Bibliografía

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013). La Evolución de la adolescencia española sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género. [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: <http://imagenes.publico.es/resources/archivos/2013/11/19/1384866607474informe%20vdg%20adolescentes.pdf>.
- Rubio Gil, A. (2010). Generación digital: patrones de consumo de Internet, cultura juvenil y cambio social. Revista de Estudios de Juventud, (88), 201-218.
- Torres Alberó, C. (dir.) (2012). El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento. [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/EL_Ciberacos_Juvent.pdf.
- VVAA (2012). Uso y riesgo de adicciones a las nuevas tecnologías entre adolescentes y jóvenes andaluces. Alicante: Aguaclara.

Derechos humanos de las mujeres en la construcción de una defensoría al interior de la universidad

Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca

Msc. Tania Alvarez Gantier

Docente Titular

Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca

Resumen Ejecutivo

El presente tema versa sobre los Derechos Humanos de las Mujeres que pese a estar instituidos en la Constitución Política del Estado son vulnerados en el espacio público y el privado. Se hace necesario defender los mismos, promoviéndolos y visibilizando también aquellas prácticas enraizadas del patriarcalismo para corregir así las relaciones entre géneros, haciendo que éstas sean más equitativas, siendo el ámbito universitario el espacio ideal para construir las mismas a través de la cátedra y la extensión universitaria. De esta manera la Universidad contribuirá al conocimiento y fortalecimiento del ejercicio de los derechos de las mujeres y cumplirá con lo que manda la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una vida libre de Violencia.

Palabras clave: Violencia, Derechos, Acoso, Equidad, Empoderamiento

Los factores de desigualdad en la presencia de mujeres en la vida universitaria, tiene un efecto multiplicador que no sólo impacta al interior de la institución sino en toda la sociedad, porque a medida que las universidades alcancen más logros en la equidad de género se contribuirá a fortalecer procesos de mayor democratización, justicia y empoderamiento de las mujeres en la sociedad y el Estado.

Las líneas de intervención en los componentes investigativos y formativos constituyen las áreas más significativas para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. Asimismo los derechos de las mujeres consagrados constitucionalmente requieren de una instancia que contribuya a su conocimiento, ejecución y fortalecimiento, dejando de lado las prácticas y roles del patriarcado.

Consideraciones generales

La violencia de género es un fenómeno universal de grandes dimensiones que afecta a las mujeres sin discriminación alguna y constituye una de las más crueles expresiones de desigualdad entre hombres y mujeres; ancestralmente sustentada en normas, costumbres, hábitos, valores socio-culturales, prácticas discriminatorias y la asignación de roles diferenciados de acuerdo al sexo de las personas, que coloca a las mujeres en una situación de inferioridad.

Este sistema patriarcal se encuentra profundamente enraizado en las estructuras políticas, sociales, culturales, económicas, religiosas e ideológicas de todos los pueblos del mundo, que otorga supremacía al varón frente a la mujer y legitima, permite o tolera el uso de la violencia, como un mecanismo válido para aleccionar, educar, dominar y controlar a la mujer. En consecuencia la violencia de género es causa y efecto de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres, por el mero hecho de serlo y constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos humanos.

Esta situación persiste casi inmutable en muchos países del mundo (sobre todo en América Latina) pese a que las mujeres por lucha propia han conseguido el reconocimiento de la igualdad formal en los instrumentos jurídicos internacionales y en el ordenamiento interno de los Estados. Igualdad no plasmada en la práctica debido a factores socio-culturales que obstaculizan su vigencia efectiva e impiden la incorporación plena de la mujer en el ámbito público con una vida libre de violencia.

A partir de esta realidad, el movimiento feminista y de mujeres en el mundo entero ha logrado visibilizar la violencia de género como un problema social y que se lo reconozca como una vulneración de los derechos humanos, que dificulta el desarrollo y el progreso de las naciones, la igualdad entre hombres y mujeres y el ejercicio pleno de la ciudadanía.

Desde los instrumentos internacionales.

La Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) fue adoptada por el Estado boliviano el 15 de septiembre de 1989 a través de la Ley 1.100 que la incorporó al ordenamiento jurídico interno.

La CEDAW establece las siguientes obligaciones para los estados parte:

1. *La obligación de respetar*, es decir el reconocimiento de los derechos humanos como límite al poder estatal.
2. *La obligación de garantizar*, el Estado debe adoptar medidas que permitan a las personas el goce pleno y efectivo de los derechos humanos.

Esta última obligación comprende también: la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar los daños producidos en perjuicio de las personas. Así esta obligación guarda relación con el principio de igualdad.

El Comité de derechos humanos de Naciones Unidas afirma: "*Los estados-parte son responsables de asegurar el disfrute de los derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna, para ello adoptarán todas las medidas que sean necesarias, incluida la prohibición de la discriminación por razón de sexo para poner término a los actos discriminatorios que obstan el pleno disfrute de los derechos, tanto en el sector público como en el privado.*"

Este tratado establece así una definición amplia del principio de no discriminación en razón de género al señalar que: "*toda distinción de trato por razón de sexo, que con intención o sin ella sea desfavorable para la mujer, sea un obstáculo para que la sociedad en su conjunto reconozca los derechos humanos de la mujer en la esfera pública y en la privada y sea un obstáculo para que las mujeres gocen y ejerzan plenamente sus derechos humanos.*"

Desde la Constitución

La Asamblea Constituyente de 2006 fue el espacio privilegiado de participación de 88 mujeres que consiguieron introducir en el texto constitucional la igualdad de género como valor del Estado (art8), el

derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia (art.15) y la equidad de género como valor en la educación (art.79), en atención del artículo 15 se trabajó la ley específica contra la violencia de género N°348, fruto de un trabajo previo del movimiento de mujeres junto a la defensoría del pueblo y la conducción de las presidencias de las cámaras de diputados y senadores ocupadas en ese momento (2011) por mujeres.

La Ley 348 coloca a las mujeres en el centro de la problemática frente al Estado que tiene la obligación de respuesta, incluye los principios de despatriarcalización y equidad de género para modificar las relaciones de poder que colocan a las mujeres en situación de subordinación y desventaja que las hace blanco principal de los distintos tipos de violencia.

Crea servicios de atención integral con fines de prevención, atención y asesoría especializada a mujeres en situación de violencia que deben funcionar en universidades públicas y en los municipios con cargo a sus presupuestos. Cabe aclarar que este servicio se refiere a mujeres que hacen parte de la ciudad de Sucre o de otras ciudades intermedias en las que la Universidad de San Francisco Xavier tenga presencia.

La Ley también contempla que la Universidad de acuerdo al artículo 79 de la Constitución tenga la equidad como valor en la educación superior; es por ello que se ha trabajado el Plan de igualdad, el mismo que ha sido preparado por la colega Katia Zamora y que ha sido aprobado por el XII Congreso de Universidades del sistema de universidades públicas de Bolivia realizado en el mes de mayo en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra. La resolución de la comisión institucional de la que fui parte en mi condición de Presidenta de la Federación de Docentes, establece la aplicación de este plan en todas las universidades del sistema público (12), para ello se está diseñando la reunión en la ciudad de Cochabamba (centro del país) con el auspicio del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana, cuya Secretaria institucional es la colega de San Francisco Dra. Sandra Villafani.

Desde los estatutos de la UMRPSFXCH

La aprobación del texto constitucional que reconoce derechos fundamentales de las mujeres y en particular la igualdad como valor en la educación (art.79), conlleva un proceso de reforma de los estatutos de nuestra universidad. Así lo ha entendido el XII Congreso de Universidades que de manera imperativa indica la adecuación de esta norma fundamental a los postulados constitucionales, para ello el Consejo Universitario deberá llamar a un Congreso Extraordinario con este único punto.

El Plan de igualdad trabajado por Katia Zamora contempla líneas de intervención en la perspectiva de género en la educación superior: *Investigación*, las mujeres académicas han producido bases teóricas y metodológicas para demostrar que la desigualdad entre hombres y mujeres no se debe a un hecho natural sino cultural en que se desarrolla la dominación masculina, que produce la subalternización de la mujer a roles específicos definidos por el constructo social.

Este conocimiento producido y gestionado en las políticas públicas, leyes y derechos, provocan el mejoramiento de la condición de la mujer en temas como los derechos sexuales y reproductivos, al trabajo, seguridad social, a una vida libre de violencia, etc.

Las investigaciones cualitativas como cuantitativas gestionadas por mujeres, trascienden los contenidos de cada disciplina e inciden en la formación de los recursos humanos, otorgándoles nuevos enfoques que analizan la realidad y la perspectiva de género.

Formación, La perspectiva de género en el plan de estudios, posiciona un nuevo enfoque epistemológico en la perspectiva de análisis social, aporta a los/as estudiantes nuevos elementos y herramientas conceptuales para cuestionar las relaciones de poder que se dan en las estructuras sociales y que son percibidas como

naturalizadas. Permite así el análisis de la diversidad de identidades, el cuestionamiento de los estereotipos sexistas, el papel de las mujeres en la historia, así como desaprender y deconstruir la violencia y la discriminación hacia ellas.

En este componente deben distinguirse los programas de especialización, tales como diplomados, maestrías del componente transversal de género en la disciplina de estudio.

Participación política universitaria, se sitúa en los grados de empoderamiento que puede y debe producirse para la participación política de las mujeres en los espacios de decisión al interior de la universidad, es decir ejercer el derecho político de ser elegible no sólo electora. De otra parte la institucionalización de la perspectiva de género en los componentes de investigación y formación requieren de compromisos de decisión de las autoridades con la línea de género y que mejor que estas autoridades sean femeninas como una apuesta de gestión de las universidades.

La perspectiva de género en la educación superior; entonces debe servir para impulsar los liderazgos femeninos en pro de la democratización de los cargos de decisión en los sectores docente, estudiantil y administrativo.

Institucionalización de la equidad de género, esta variante es consecuencia de las anteriores, los procesos de investigación y formación con perspectiva de género permitirán contar con una masa crítica que transmita y produzca conocimiento a la par que sensibilizan a los integrantes de la comunidad universitaria como de la sociedad.

De esta manera con las investigaciones con perspectiva de género la universidad contribuye a los gobiernos locales y departamentales en el diseño y promoción de políticas públicas que hagan realidad los derechos fundamentales de las mujeres.

La creación de una defensoría universitaria

Los movimientos de mujeres en el proceso de Asamblea Constituyente ya detectaron la importancia de la creación de una adjunta de los derechos de las mujeres dentro de la defensoría del pueblo con la misión de velar, promover, divulgar defender y exigir el ejercicio de los derechos de las mujeres.

La defensa de los derechos de la mujer constituye una preocupación prioritaria a interior de la UMRPSFXCH, toda vez que sería el complemento del plan de igualdad a implementarse.

Se ha podido detectar que falta información respecto a sus derechos, si bien en la carrera de derecho y en la materia de derecho constitucional se aborda esta temática, en el resto de las carreras no se lo hace, asimismo falta una asistencia adecuada en lo que respecta a los casos que se presentan: las expresiones de formas que registra la violencia, medidas de prevención y sanción al interior de la universidad, para ello el conocimiento teórico sobre derechos humanos, tratados y convenios, ley 348. Datos estadísticos sobre el lenguaje sexista con referencia preferencial al género masculino y en el que incurren las autoridades universitarias.

La minimización del rol de la mujer en la sociedad, la discriminación de género a las mujeres por el hecho de ser mujeres, el ignorarlas y no tomarlas en cuenta. La ridiculización e insultos, el acoso laboral y sexual que es una amenaza a la salud física y mental de las mujeres.

Por ello se hace urgente una defensoría dentro de la universidad que prevenga, atienda e informe en el tema de derechos humanos y ella debe ponerse en práctica junto al plan de igualdad.

Esta defensoría promovería y difundiría así como defendería los derechos humanos de las docentes, estudiantes y administrativas, hasta que se condiga una real igualdad al interior de la universidad, momento en que se encargaría de las quejas de los tres estamentos.

Una de las principales dificultades que tendremos que enfrentar al impulsar la equidad de género así como la defensoría al interior de la UMRPSFXCH es la lógica patriarcal que no sólo corresponde a los varones sino está fuertemente enraizada en la mente de las mujeres.

Conseguir el respeto de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia (física, psíquica, sexual, económica y simbólica) derecho al trabajo incluyente, a igual salario por trabajo igual, a la seguridad social, a las mismas oportunidades que los varones, el derecho a una educación con valor igualdad.

Para ello debemos trabajar en un Congreso Interno de la UMRPSFXCH, que está pendiente al mes de septiembre luego que se haya resuelto el tema de elecciones de autoridades suspendidas a la fecha por un recurso ante el Tribunal Constitucional Plurinacional, para ello hay que continuar trabajando en la tarea pendiente de respeto a los derechos humanos y los principios y valores consagrados en la Constitución.

Bibliografía

Constitución Política del estado Plurinacional de Bolivia. 2009 Asamblea legislativa plurinacional.

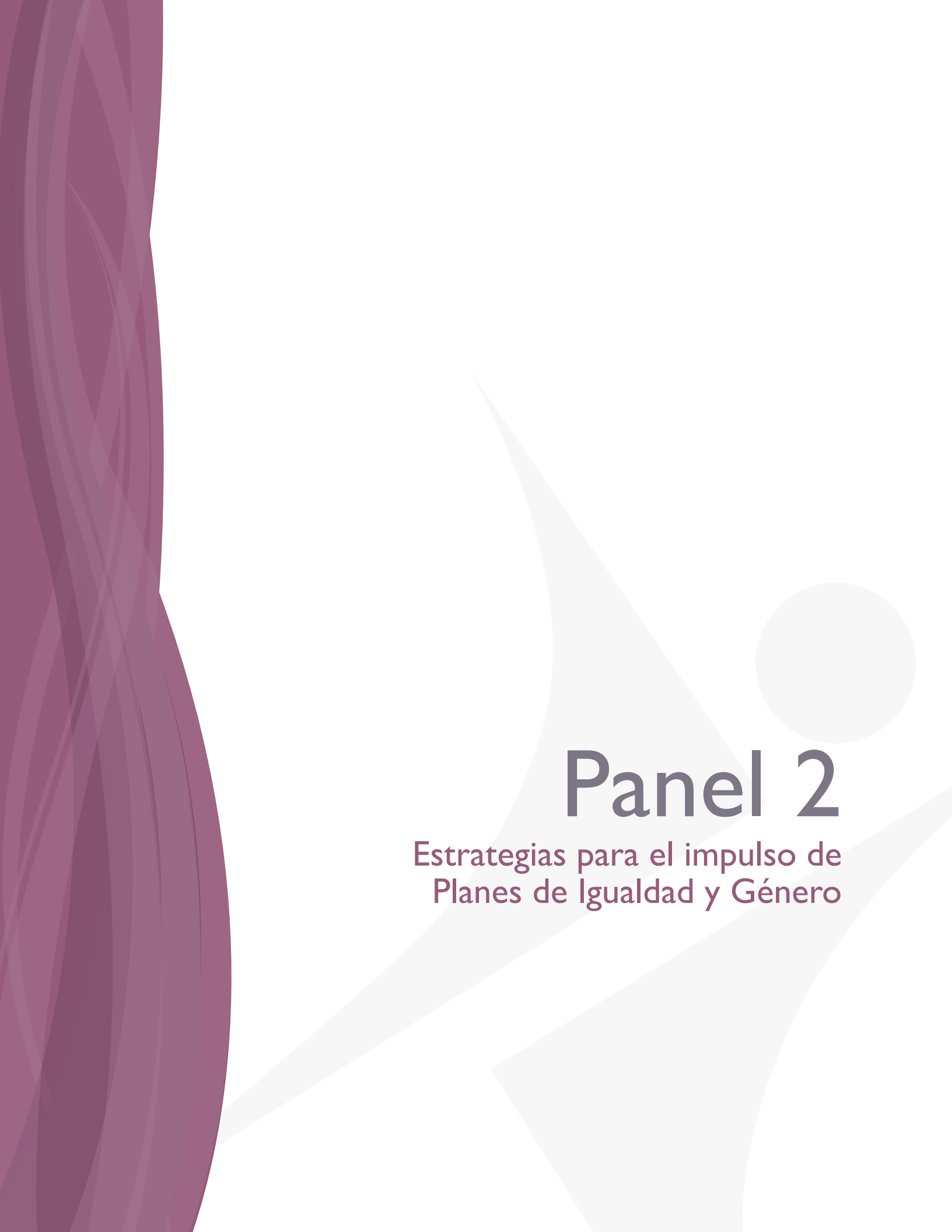
Convenio de Naciones Unidas para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) Comisión Andina de Juristas 1995.

Estatuto de la UMRPSFXCH. 2009. Consejo universitario

Informe actividades del proyecto Equality en la UMRPSFXCH a la coordinación en Costa Rica. 2014

Ley N°348, Ley integral para garantizar una vida libre de violencia a las mujeres. 2013, Asamblea legislativa plurinacional.

Revista "Expresión", (2014) UMRPSFXCH, Bolivia

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several angular, triangular forms.

Panel 2

Estrategias para el impulso de
Planes de Igualdad y Género

Estrategias para el impulso de planes de igualdad y género

Jacqueline García de León

Reflexión

El desarrollo humano se concibe como una ampliación de opciones de las personas, donde dimensiones no económicas como el desarrollo social y el desarrollo político son indispensables para que todos puedan gozar de calidad de vida. Se requiere de una mayor apertura al debate, a la tolerancia y a la búsqueda de nuevas oportunidades sin prejuicios.

La educación es condición indispensable para ampliar las opciones de las personas. Debe concebirse como un proceso permanente de desarrollo de las potencialidades. El mejor proceso de desarrollo es aquel que permite elevar la calidad de vida. La educación tiene una función humanizante de importancia capital para el desarrollo, ésta consiste en promover la dignidad de la persona y la conciencia de esta dignidad, al brindar la oportunidad de una vida productiva, digna y más humana, llena de fe y de esperanza.

La sociedad del conocimiento se distingue por la acelerada producción, acumulación y depreciación del saber y su puesta en circulación por redes de individuos. Las universidades, como instituciones que generan desarrollo y posibilitan la educación a lo largo de la vida, que tienen fundamento en la información y el conocimiento, deben concentrarse en nuevas prioridades congruentes con el grado de desarrollo de la sociedad. La universidad tiene un rol protagónico en mejorar la calidad de vida de la población. Las personas egresadas de la universidad tienen que tener una formación integral que les permita incidir positivamente en su entorno.

La universidad debe ser un lugar donde sea factible la convivencia de las personas y se viva el respeto a la diversidad. Una de las mejores respuestas que se debe esperar de la educación superior ante los retos del siglo XXI es la de formar valores que coadyuven a vivir en una sociedad que fomente el desenvolvimiento en un mundo cada vez más interdependiente. La sociedad requiere de las universidades: agilidad, flexibilidad y disponibilidad de modificaciones inmediatas para ofrecer un mejor servicio. Una universidad no puede quedarse estancada en estructuras obsoletas, en esquemas rígidos y en recurso humano estático. Actualmente ya no se conciben universidades sin una visión hacia la sociedad en la que se encuentran inmersas y a la que se deben. La misión de la universidad debe definirse de acuerdo a las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

Los programas y estructuras universitarias deben tener en cuenta el respeto a la ética, el rigor científico y el enfoque multi y transdisciplinario. Alcanzar la equidad al eliminar las disparidades y exclusiones en los grupos atendidos, en los programas de estudio y en las investigaciones asegurando una representación equilibrada debe ser prioridad. Una de las características de la primera década del siglo XXI es la sensibilización de la sociedad por la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, a las condiciones de trabajo, al acceso a los servicios.

El marco jurídico debe adecuarse para que se norme y respalde la igualdad de mujeres y hombres. La universidad debe contar con legislación que garantice la equidad de género, la creación de planes de avance de las mujeres. Las estructuras organizativas deben desarrollar funciones que reflejen la igualdad. Deben elaborarse planes de igualdad que integren políticas de género que guíen su actuación cotidiana. Buscar el posicionamiento de las mujeres al ocupar puestos directivos, su avance y la no discriminación laboral.

Los planes de género son acciones que concretan las políticas y actualmente se están extendiendo como una buena práctica. Incluyen acciones que buscan el cambio estructural y cultural de las organizaciones. Este proceso de cambio requiere tener la capacidad de enfrentar resistencia y rechazos. Debe establecerse un diálogo para convencer a otros y tener aliados. Son estrategias efectivas para la promoción de la investigación por, para y en relación a las mujeres. La implementación de cursos sobre género y diversidad, capacitación de los académicos, brindar servicios basados en género, la interacción en redes son estrategias efectivas que han permitido la vivencia de la equidad. Deben realizarse esfuerzos para conseguir la equidad en las estructuras científicas y académicas. Es fundamental contar con un diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres y en base a los resultados se elabora el plan de igualdad. Asimismo, debe instalarse un observatorio que implemente las medidas previstas en el plan e informe y difunda las desigualdades así como la formación e investigación de género. Es recomendable tener un proceso claramente definido para elaborar los planes de género, se debe partir de la evaluación del plan existente, conformar una comisión para la elaboración, formar una comisión a cargo de expertas, redactar el plan, de forma participativa y finalmente aprobarlo. Algunas sugerencias para la elaboración del plan son las siguientes:

- La comisión debe estar integrada por representantes de la comunidad,
- El borrador del plan debe ser socializado mediante convocatorias abiertas
- Al estar aprobado debe presentarse públicamente
- Buscar colaboradores y participantes activos.

Deben realizarse acciones de seguimiento:

- Verificar que lo conocen
- Establecer indicadores que permitan determinar el nivel de ejecución
- Verificar el seguimiento a los responsables
- Análisis de resultados.

Es de suma importancia determinar las fortalezas, debilidades, factores de riesgo y factores de éxito del plan. Entre éstos pueden citarse: compromiso legal de la élite política, legislación pertinente, apoyo activo para enfocarse en la igualdad. La comunicación y la capacidad de involucrar a las personas, la discusión de las ideas pueden ser factores determinantes de la innovación.

Dentro del Proyecto de Equidad de Género se aplicó la tricotomía exitosa para el desarrollo de políticas de igualdad: elaboración de un diagnóstico, creación de una instancia de igualdad, redacción e implementación de un plan de género. El diagnóstico puede detectar disparidad, exclusión y discriminación. Puede encontrarse menor proporción de académicas, menor acceso de las mujeres a los niveles de decisión y masculinización de las carreras científicas y tecnológicas. Las brechas salariales, acoso sexual a mujeres y barreras para el desarrollo de la carrera son expresiones de discriminación por género.

Para hacer esto una realidad es fundamental la formación de personas clave que asuman el liderazgo técnico y político, crear espacios de participación. La formación para formadores es de suma importancia y se debe focalizar en:

Metodología para la elaboración de políticas de género y planes de igualdad, creación de tipologías de datos para la construcción de indicadores y técnicas de diseño estratégico de un plan de igualdad y buenas prácticas.

Es crucial la búsqueda de alianzas, diagnóstico, apoyo del Consejo de dirección, compromiso institucional para la incorporación de la perspectiva de género y liderazgo. La solución de problemas depende del contexto institucional, del liderazgo, ingenio, capacidad de negociación y apoyo.

Es importante resaltar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se consigue únicamente por el conocimiento y la aplicación de leyes: las actitudes y prácticas culturales pueden impedirlo.

Hay grandes ventajas de contar con planes de género:

- Posibilidad de ejercer vigilancia, estar alerta y denunciar
- Generar información
- Dar a conocer a la comunidad la urgente necesidad de incluir la variable género en sus disciplinas y actividades
- Mecanismos para lograr el mayor cumplimiento de la normativa
- Crear una masa crítica.

Actualmente vivimos en la era que las universidades deben responder a la sociedad por su quehacer; rendir cuentas y una universidad será de calidad cuando viva la equidad, brinde una respuesta pertinente y relevante para el desarrollo personal y social. Sigamos adelante para poder expresar con todo el orgullo que estamos construyendo una mejor sociedad a través de la vivencia de la igualdad de género. Muchas gracias al proyecto de Equidad de Género por habernos formado para formular e implementar los planes de género que hemos formulado.

Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de género en la Universidad de Chile¹

Carmen Andrade Lara

Socióloga, Magister en Gobierno y Políticas Públicas

Encargada de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género

Universidad de Chile

Resumen

La Universidad de Chile ha desarrollado desde hace décadas diversas iniciativas para impulsar la igualdad de género en el quehacer universitario. Es así como se crearon a principios de los noventa los centros de estudios y el magister de género que han permitido generar conocimiento y formar profesionales en este campo. Asimismo el año 2012 se creó la *Comisión de Igualdad de Oportunidades de género* compuesta por académicas, estudiantes y funcionarias que elaboró un diagnóstico preliminar acerca de la situación de hombres y mujeres y recomendó, entre otros, crear una instancia institucional especializada.

Acogiendo esta propuesta las autoridades crearon el año 201 la *Oficina de Igualdad de Género* como instancia encargada de profundizar el conocimiento y de proponer e impulsar políticas universitarias para abordar las inequidades y discriminaciones de género.

Entre las primeras acciones de la Oficina se cuenta el estudio “*Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de género en la Universidad de Chile*” que tuvo como propósito central sustentar el desarrollo de políticas y planes que garanticen la participación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad en la Universidad. Su metodología contempló la recopilación y análisis de información secundaria proveniente de bases de datos institucionales, la realización de entrevistas semiestructuradas y de grupos focales en los que participaron directivos, académicos(as), estudiantes y funcionarios(as).

Palabras claves: Igualdad de oportunidades de género, brechas salariales, corresponsabilidad en el cuidado, segmentación horizontal y vertical y acoso sexual.

¹ El título alude a la primera estudiante universitaria, Eloísa Díaz, quien debía asistir a clases detrás de un biombo.

Principales resultados del diagnóstico

Participación de hombres y mujeres en la Universidad: Si bien la participación femenina en la Universidad de Chile es significativa (47,7% al año 2013), hay diferencias importantes entre los diversos estamentos. En el personal de colaboración las mujeres se concentran en la planta administrativa y representan el 55%, en el estudiantado de pre y postgrado alcanzan el 48% y 47,4% respectivamente, y en el estamento académico en cambio representan sólo el 34,1%.

De los 19 organismos universitarios- 14 facultades, 4 institutos y 1 hospital clínico- 12 están por debajo del porcentaje general de académicas, destacándose entre éstos: la facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (11,5% de mujeres), la de Economía y Negocios (17,9%) y la de Derecho (20,5%). solo el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos tiene mayor proporción de mujeres. Tendencia similar se observa en los programas de doctorado y magister.

La menor proporción de mujeres doctoradas- 40,7% en el país y 30,9% en la Universidad de Chile-, es una de las razones que inciden en la sub representación de académicas. Los patrones culturales explican en gran medida esta situación. Muchas de las graduadas de pregrado deben optar entre formar familia o continuar sus estudios de postgrado con frecuencia en el extranjero, dado que sus parejas no siempre están en disposición de acompañarlas, en tanto que las mujeres sí asumen el rol de “acompañantes” facilitando la continuidad de estudios de sus parejas varones.

Desarrollo de la carrera profesional: En todas las jerarquías académicas hay menor presencia de mujeres, lo que se acentúa a medida que se sube de jerarquía. Un 9% del total de académicos y un 2% del total de académicas se ubican en la jerarquía superior (Prof. Titulares), por el contrario la proporción de mujeres en las jerarquías inferiores supera el porcentaje general de académicas de la universidad (40,8 % en ayudantes, 43,6% en instructoras).

Respecto a los procesos de evaluación, entre los años 2008 y 2011 se recibieron antecedentes de 533 académicos postulantes a ascender a las jerarquías de Prof. Asociados y Titulares de los cuales solo 32,3% eran mujeres.

La participación en proyectos de investigación (2006-2012) revela también una situación similar. En los concursos de *Iniciación en Investigación* de Fondecyt 60,1% de los postulantes y 63,8% de los adjudicados eran hombres. En el Concurso Fondecyt Regular, 70,1% del total de proyectos presentados por la Universidad de Chile eran liderados por hombres.

Los(as) académicos(as) consideran que el sistema de evaluación que regula los ascensos se rige por parámetros que corresponden a las “ciencias duras”, mencionándose como ejemplos de estos indicadores las publicaciones ISI, SCIELO, que son menos importantes en las áreas académicas en las que se concentran las mujeres. Se señala también que hay características propias del desempeño profesional de las mujeres que resultan contradictorias con los parámetros evaluativos. Por ej. ellas privilegian el trabajo colectivo por lo que no asumen el rol de investigador responsable, ponen el acento en la cooperación más que en la competencia que es motor de ascenso, enfatizan la actividad docente y la dirección de tesis que son actividades menos valoradas.

Por otra parte la maternidad y las responsabilidades familiares que se asigna culturalmente a las mujeres, dificultan a las académicas la realización de pasantías de investigación y postdoctorados, lo que reduce en invitaciones como profesor visitante a otras universidades, integración a redes y circuitos de investigación.

Segregación por sexo en áreas de conocimiento: A nivel general hay alta proporción de estudiantes mujeres en pregrado, sin embargo existen carreras, e incluso facultades, que están por debajo de este porcentaje, y

otras que se encuentran altamente feminizadas. La facultad más masculinizada es Ciencias Físicas y Matemáticas (80,8% de hombres), le siguen Economía y Negocios (58,7%) y Derecho (57,7%). Las más feminizadas son Ciencias Sociales (67,9% de mujeres), Ciencias Veterinarias y Pecuarias (63,8%) y Medicina (61%).

La matrícula de postgrado ha ido aumentando cada año para ambos sexos, pero persiste menor participación femenina y además diferencias por sexo según áreas de conocimiento. En los Programas de Doctorado y de Magister, el área con mayor matrícula masculina es Tecnología (79,4% y 82,6% respectivamente). En el Doctorado la mayor participación femenina se encuentra en el área de Agropecuarias y Ciencias del Mar (58,5%), y en el Magister en el área de salud (67,6% del total).

Sub representación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones: En los más de 170 años de historia de la Universidad de Chile, el cargo de Rector siempre ha sido desempeñado por un varón. En las facultades solo tres de las 14 son dirigidas por Decanas y sólo en dos hay vicedecanas.

El Consejo Universitario está integrado por veintiún personas, de las cuales sólo cuatro son mujeres; el Senado Universitario, por su parte, está compuesto por 36 miembros, de los cuales sólo 11 son mujeres; finalmente, el Consejo de Evaluación, actualmente está integrado por cuatro académicos hombres.

En las directivas de los organismos de representación gremial y estudiantil también hay mayor presencia masculina, lo que incide en la poca relevancia que tienen los temas de igualdad de género en las agendas gremiales y estudiantiles en la Universidad.

Brechas de remuneraciones por sexo: En materia de remuneraciones la Universidad de Chile, como organismo público, se rige por el Estatuto Administrativo y en forma supletoria por estatutos universitarios específicos. Los salarios se componen del sueldo base (según Escala Única de sueldos), y de diversas asignaciones universitarias que son recibidas regularmente por el total de académicos(as) a jornada completa y a media jornada. Entre éstas asignaciones se cuentan: la asignación académica complementaria, la asignación profesional, la asignación académica incremental (AUCAI) y las “otras asignaciones” (incluye la denominada “productividad”).

Comparando entre hombres y mujeres de similares estamentos, jornadas laborales, lugares de desempeño y jerarquías académicas, se observa que los promedios de remuneraciones de las mujeres son menores que los de los varones. De este modo, excluyendo los cargos unipersonales, el promedio de remuneración de las directivas es 22% menor que el de los directivos, el de las académicas es 21% menor y el de las funcionarias 13% menor que el de sus pares, aunque se registran diferencias entre facultades.

En los sueldos base no se registran brechas por sexo, pero las asignaciones universitarias son inferiores para las mujeres, las diferencias se atenúan en las asignaciones que se rigen por criterios estandarizados –Asignación Profesional y AUCAI– en comparación con las que se definen discrecionalmente o por productividad. Las académicas perciben en promedio 28% menos de Asignación Universitaria Complementaria y 40% menos de “Otras Asignaciones” en comparación con los académicos.

Como resultado de lo anterior 52,8% % de las académicas y 33% de los académicos se ubica en los dos quintiles inferiores de ingreso. Por el contrario, 26,5% de los hombres y sólo 8,2% de las mujeres, se ubican en el quinto quintil de ingresos. En el quintil superior hay 85,6% hombres y 14,4% mujeres, es decir 6 hombres por cada mujer; en el primer quintil, por el contrario hay 53% de hombres y 47% de mujeres.

Conciliación familia y carrera laboral y estudiantil: La marcada división sexual del trabajo y los consiguientes estereotipos, que atribuyen a las mujeres una mayor responsabilidad en la vida familiar y privada y a los hombres en el ámbito público y profesional, no son ajenos a la realidad universitaria. Las mujeres experimentan dificultades para conciliar este conjunto de responsabilidades con las exigencias laborales o estudiantiles,

especialmente las que tienen hijos pequeños, lo que genera sobrecarga física y psicológica y afecta el desarrollo de sus carreras.

En materia de cuidado infantil la Universidad provee de salas cunas a las trabajadoras a través de dos modalidades: se cuenta con unas pocas salas cunas institucionales, y se financian cupos en salas cunas privadas, cumpliendo de este modo la ley laboral. Para estudiantes madres y padres de menores recursos se cuenta con un Programa de Apoyo Preescolar; esta iniciativa se evalúa como insuficiente y la opinión generalizada es que hay muy poco apoyo para las madres/padres que estudian.

Acoso Sexual: A pesar de la gravedad de esta práctica, que atenta contra la dignidad y los derechos de las personas, y de los avances legislativos para sancionarla, no se han implementado políticas universitarias para prevenir, investigar, sancionar y proteger a las víctimas, realidad distinta a la experiencia comparada de otras universidades.

Si bien no se cuenta con información sistematizada acerca de esta situación en la Universidad de Chile, en las entrevistas y grupos focales se registran conductas de acoso sexual, principalmente en la relación profesores-alumnas, que no han sido denunciadas por temor a que se vea afectada la carrera estudiantil y que se agravan por la asimetría de poder que caracteriza este tipo de relación. El acoso no ha sido un tema relevante en las agendas estudiantiles o gremiales.

En síntesis los problemas detectados son los siguientes:

- Segregación horizontal y vertical por sexo, expresada en la menor proporción de académicas, el menor acceso de las mujeres a los niveles de decisión, y la “masculinización” de las carreras científicas y tecnológicas, y la “feminización” de las carreras sociales y de salud.
- Brechas salariales por sexo que ubican a las mujeres en situación de desventaja.
- Situaciones de acoso sexual a mujeres que trabajan o estudian en la Universidad.
- Barreras para el desarrollo de la carrera de las mujeres por las dificultades para conciliar la vida familiar y el desempeño estudiantil o laboral.

Recomendaciones

Frente a estas desigualdades que derivan del diagnóstico se formulan las siguientes propuestas de líneas de acción que combinan la incorporación de la perspectiva de igualdad de género tanto en las **políticas sustantivas** de docencia, investigación y extensión como en la **gestión universitaria**, buscando de este modo articular **Qué** se hace y **Cómo** se hace.

Al mismo tiempo buscan utilizar y adecuar a la realidad universitaria instrumentos ya probados y vigentes en la gestión pública tales como los Planes de igualdad y los Programas de mejoramiento de la gestión con equidad de género, así como instrumentos normativos como la Ley de Igualdad Salarial y el Código de Buenas Prácticas laborales.

Avanzar en el desarrollo de las propuestas supone enfrentar el desafío de establecer alianzas y coordinaciones entre todas las instancias de igualdad de género existentes en la Universidad, que actualmente están disgregadas y sin planes de acción comunes (colectivos, centros de estudio, comisiones de género de algunas facultades).

Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades de Género. Estos planes constituyen marcos de referencia y “cartas de navegación” para dar sentido, conducir y articular las distintas políticas de igualdad de oportunidades y de trato, y anti discriminatorias en todas las áreas del quehacer universitario.

Se definen como un conjunto ordenado de objetivos, estrategias prácticas y medidas concretas a adoptar en plazos determinados, contemplando sistemas de seguimiento y de evaluación. Este Plan de la Universidad de Chile debiera contemplar propuestas de transversalidad de género en la organización y gestión interna; en la creación y transmisión de conocimiento y en la proyección externa y la vinculación con el medio.

Aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Este Código, promulgado por el gobierno el año 2006, es un instrumento normativo orientado a la igualdad y no discriminación en el empleo. Sus directrices son perfectamente aplicables a la realidad universitaria ya que abordan de manera sistemática los diversos procesos en los que se expresan las desigualdades de género: reclutamiento y selección; desarrollo de la carrera y acceso a la capacitación; representación equilibrada en los cargos de responsabilidad directiva; condiciones de trabajo; protección de los derechos de maternidad y de las responsabilidades parentales, conciliación de las responsabilidades laborales y familiares; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

Aplicación de los lineamientos de la ley de igualdad de remuneraciones: La desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres contradice el principio esencial de que a igual trabajo corresponde igual remuneración, expresado en la Ley de Igualdad Salarial promulgada en 2009. La aplicación plena de esta ley en la Universidad requiere, entre otros, de amplia difusión sobre sus contenidos, de un registro de cargos y funciones con sus características esenciales y de definiciones operativas y pertinentes al ámbito universitario, de los conceptos contemplados en la ley (idoneidad, responsabilidad, productividad).

Mecanismos de corresponsabilidad que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral o estudiantil. Se requieren mecanismos que impidan que los costos de la maternidad sean asumidos exclusivamente por las mujeres, lo que implica definir criterios de evaluación y promoción académica que consideren el impacto del nacimiento de hijos(as) y de la crianza, establecer un sistema de apoyo y asesoramiento para las académicas en los procesos de evaluación, postulación a fondos y becas, y crear un sistema de mentoría para las académicas jóvenes.

Asimismo, avanzar en la creación de prácticas y de una cultura institucional de conciliación entre la vida laboral y/o estudiantil y la familia, que incluya el pre y postnatal de las estudiantes de pregrado y postgrado y convenios con las instituciones de la red pública para la instalación y administración de sus salas cunas y jardines en dependencias universitarias, y para incluir el acceso preferente de hijos(as) de estudiantes en los establecimientos de la red.

Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la Universidad para que las políticas y medidas pro igualdad logren sostenibilidad en el tiempo y mayores grados de institucionalización.

- Adoptar la equidad de género como uno de los principios rectores del quehacer universitario, de modo que oriente las políticas, planes y programas.
- fortalecer la Oficina de Igualdad de Género nominando formalmente a personas que desempeñen el rol de encargadas(os) de género en cada uno de los organismos universitarios.
- Incorporar, entre los programas de mejoramiento de gestión universitarios, un programa específico de equidad de género.
- Incentivar las iniciativas que promuevan la igualdad de género, tales como actos de reconocimiento y/o premios a las personas, facultades o institutos.

Generación y difusión de información desagregada por sexo que permita tener una visión de la situación de hombres y mujeres, las brechas de género existentes, su evolución y las necesidades diferenciadas por sexo, proporcionando de este modo insumos para la formulación y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Implementar procedimiento específico para abordar situaciones de acoso sexual que incluya:

- Un pronunciamiento público contra el acoso, que establezca que será investigado y sancionado de acuerdo al mérito de los hechos.
- Medidas de prevención, sensibilización y formación a toda la comunidad universitaria, que garantice el reconocimiento del problema por parte de los distintos actores.
- Acciones de difusión de que se entiende por acoso, de la normativa y los procedimientos respectivos.
- la constitución de una comisión técnica especializada encargada de recepcionar, investigar y aplicar medidas reparatorias.
- La incorporación en los reglamentos universitarios de las orientaciones destinadas a la prevención del acoso, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.
- Un programa de documentación y estudio de casos que permitan conocer la realidad particular de la universidad en esta materia.

Bibliografía

- Montecino, Sonia (1999). Participación Femenina en la Educación Superior. Universidad de Santiago de Chile.
- Toledo, Patsilí (2006), Anuario de Derechos Humanos. Centro de Derechos Humanos, Universidad de Chile.
- Aguilar, Casol; Alonso, María José; Melgar, Patricia; Molina, Silvia (2009). Violencia de Género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012677006>
- Dirección de Recursos Humanos Universidad de Chile (2009). Informe de Dotación de Recursos Humanos Universidad de Chile. Recuperado de http://www.uchile.cl/documentos/informe-vigente-desde-31-de-marzo-de-2009-pdf-358-kb_52185_0_5936.pdf.
- Secretario General de Naciones Unidas (2006). Poner Fin a la Violencia contra la Mujer: De las palabras a los hechos. Naciones Unidas.

From the Implementation and other Difficulties. The History of an Equality Plan at the FH JOANNEUM.

Or: How I have learned to become patient

Dr. Martin J. Goessl

FH JOANNEUM - Equality and Diversity

Executive Summary

In 2013 the academic circle at the FH JOANNEUM – the “Kollegium” – agreed to the plan which declares on several pages different steps to create equal opportunities for women (and under specific circumstances for men) and to provide women advancement plans. Moreover in this paper the status, responsibilities and the duties of the office for “Equality and Diversity” at the FH JOANNEUM are defined. This has been a groundbreaking commitment of the institution for the importance of equality and diversity. Was it easy? Without any discussion? Definitely not. The focus in this presentation will be on the path from a non-regulated institution concerning equality and gender regulation to an institution with an equality plan.

Keywords: Gender, Equality, Equality Plan, Best Practice

Introduction

The legal circumstances in Europe and Austria are concerning higher education, more difficult than it seems to be at first sight. The Bologna process is the most important effort of “*public authorities, universities, teachers, and students, together with stakeholder associations, employers, quality assurance agencies, international organizations, and institutions, including the European Commission. The main focus is: [...] the introduction of the three cycle system (bachelor/master/doctorate) [...] strengthened quality assurance and [...] easier recognition of qualifications and periods of study.*”²

So there are two relevant factors:

- 1) Harmonization of higher education in the European Union to raise chances for upcoming generations.
- 2) Comparison of educational programs.

2 European Commission, Education and Training, http://ec.europa.eu/education/policy/higher-education/bologna-process_en.htm (11.7.2014).

The second factor is quite important, because as a matter of facts, the system and the offerings of academic programs increased in Europe and Austria since the 1970s. Besides universities, economical-oriented corporations have created more and more different products for people who are interested in educating themselves.

As a consequence even state governments got interested in creating something. The classic Universities in Austria are part of the federal system. So as a result at the beginning of the 1990s the possibility of creating a "University of Applied Sciences" was accomplished to provide a legal base.³

This was the opening door for a huge progress in academic education and on the other hand the explanation why we have to see the difference between Universities and FHs (Universities of Applied Sciences).

Equality and Verbalization

The long history of universities especially the role of high-educational institutions during the social movement – 1968 – has established equality standards, which were unknown for FHs at the beginning. Logically these new institutions of "Universities of Applied Sciences" have had to promote their study programs first and second they have had to establish themselves as an additional offer to a public before reflecting gender and equal dimensions.

Besides - and again another visible outcome of the social movement - national equality regulations were defined and established as common law.

Therefor just one example: The "Federal Equality Law" embraces three sections:

- 1) Equal acts concerning Gender, Race, Religion, Age, sexual orientation (against Discrimination in the labor sphere).
- 2) Legal base to create Women Advancement Plans in organizations.
- 3) Equal acts for Gender and Race (in other spheres – not restricted to labor sphere)⁴

In 1995 the FH JOANNEUM was founded by Styrian government and the Joanneum Research cooperation. Quite at the beginning technical study programs were in focus of the academic strategy.⁵

In 2009, fourteen years later, the office for "Equality and Diversity" was established at the FH JOANNEUM, which has been formed as a responsible part in administration, teaching and research.⁶

3 Cf. Walter Berka, Christian Brünner, Werner Hauser (Ed.), 20 Jahre Fachhochschul-Recht, Schriften zum Wissenschaftsrecht, Vol. 11 (Vienna 2013).

4 Cf. Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> (10.7.2014)

5 Cf. FH JOANNEUM, Chronologie, <https://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/~cvy/chronologie/?lan=de> (4.8.2014).

6 Cf. Equality and Diversity, <http://www.fh-joanneum.at/aw/home/leitbild/~ufk/gleichbehandlung/?lan=en> (9.7.2014).

Equality Strategy at FH JOANNEUM

The legal change, the preparation of a new “University of Applied Sciences Law” in Austria, pushed all national-wide FHs to think about equality in their own institutions and moreover to create a certain minimum of organizational effort to proof it. In 2012 the law has come into force.

All in all there are three important paragraphs, which were established to “stimulate” these huge organizations:

- § 10 (clause 2) : in the election period of the FH “Kollegium” – the academic council – 45 percent of the names on the list of the proposing candidates should be women.
- § 2 (clause 5): There is the duty to care about a Gender Equality and Women Advancement in the organization.
- § 8 (1): The duty to create a “Gender Equality and Women Advancement Plan”.⁷

Both, these legal principles and the introduction of an “Equality and Diversity” office, have supported a strong institutional reflection about equal opportunities and diversity management. First steps, like the implementation of gender and diversity courses for students, trainings for academics, gender and diversity based services for research proposes (which are very important for projects on international level) and network meetings with other scientific organizations, had been ice-breaking on so many levels.

After these first few years working on an equal-understanding at the FH JOANNEUM, a process to define a “Gender Equality and Women Advancement Plan” had a realistic chance to get established.

Gender Equality and Women Advancement Plan

As a matter of fact the new legal regulation for FHs insisted to define a Gender Equality and Women Advancement Plan. But from the beginning there was a catch: the definition what this plan should regulate in detail was not given in the legal explanation. Everything between one sentence, one page and a whole memorandum would be possible.

As a consequence at the FH JOANNEUM this was the initial takeoff for a broad process to create a reflective and innovative women advancement and gender equality plan. For sure this was the chance in a decade.

Over months different representatives of internal decision-making bodies met several times to discuss different thought. These political discussions were extremely important for the process to involve different opinions and persons.

The way to “reach” equality could be very different. There wasn’t just one “masculine” and “feminine” view and moreover in many cases even women and men were in some points completely different in their opinions to their gender group.

Additionally the paper had to be approved by the president and the CEO so several discussions had to be reflected on the highest level too.

⁷ Cf. Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge (Fachhochschul-Studiengesetz - FHStG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009895> (4.8.2014).

At the end in summer 2013 the academic circle at the FH JOANNEUM – the “Kollegium” – approved the plan which declares on several pages different steps to create equal opportunities for women; and under specific circumstances for men. Moreover in this paper the status, responsibilities and the duties of the office for “Equality and Diversity” at the FH JOANNEUM were defined. Finally the president and CEO of FH JOANNEUM signed the plan into effect. This was a groundbreaking commitment for the importance of equality and diversity.⁸

Gender Equality and Women Advancement Plan – Important success factors

After several months of negotiations there were several factors which had been relevant for a successful finishing.

- a) The legal commitment of the political elite: a federal law creates a base, where institutional regulations can be established.
- b) A commitment of the management board enlarges space for development concerning “toleration” or – even better – an active support to focus on equality as a whole issue.
- c) The labor and academic factor: There is an organizational need for a person who is responsible for equality and diversity topics in the institution. Moreover this person has to be comfortable or better an academic expert in this science field. Why? Besides the formal information, which should be well known (legal framework, actual scientific discourse and so on) especially gender and diversity topics are always in the center of controversial discussions. A Gender/Equality/Diversity strategy focuses intensively on power and the question, who is holding power – and who is not.
- d) The communication to a public sphere but more important to members of the organization; plus the ability to involve people of the organization. All discussions, especially controversial disputes, are carrier for innovation. It's important to discuss, involve and encourage people and finally to build on strategies for equality and diversity.

And finally

- e) As a matter of fact, there will be never a point of fulfillment, so we have to get used to the permanent reflection of equality based changes.

Further thought for better future

Creating a “Gender Equality and Women Advancement Plan” is always a change process, because something happens in an internal system. As the responsible person for this change in the name of equality, you are confronted with fears and refusal. Surprisingly even women, who in an equal opportunity concept should be the winning group, can act dismissively to an opening process.

8 Cf. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen über Frauenförderung an der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH Bestandteil der vom Kollegium der FH JOANNEUM erlassenen Satzung gemäß § 10 Abs 3 FHStG und über den Bereich von Lehre & Forschung hinaus für das gesamte Unternehmen der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH in Geltung (Graz 3.6.2013).

Alongside to this individual approach of people, never forget the importance of time in creating processes. Schedules, appointments, the typical Austrian working coffee, meetings and a lot more efforts have to be done before pre-decisions can be made. You are in a permanent dialogue where you repeat just a few arguments constantly to reach a goal and to be able to get further to a next point. It is a major factor of success to involve people respectfully because at the end, the paper is going to interfere in their working lives. As a consequence they have to understand and identify with an “Gender Equality and Women Advancement Plan” so most of the people who are affected by it can contribute positively to breathe life into it.

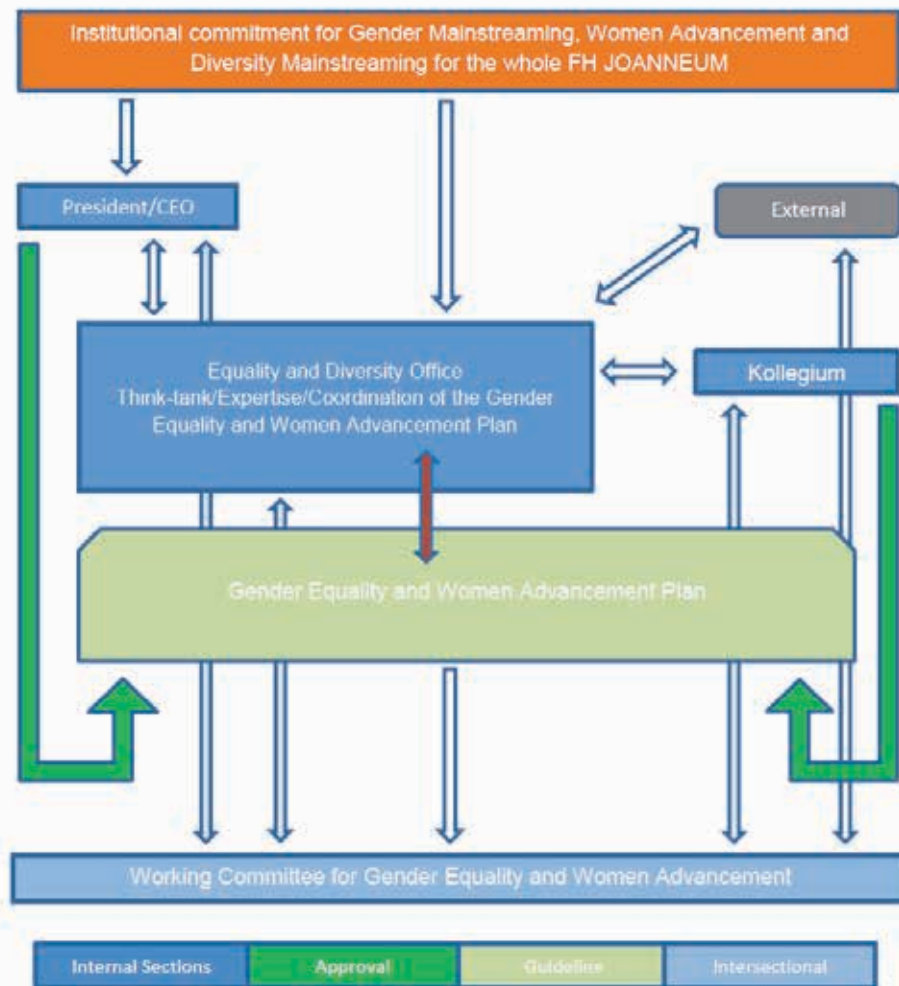
And finally don't forget the show factor. Every organization has a specific culture. It has been built over years, sometimes in a reflective way, sometimes as a result of everyday processes. For creating a positive atmosphere it is necessary to act transparently, open-minded (especially for contra-positions) and respectfully. All the more you find internal and external allies, who help to promote Equality and Diversity, it gets better. At universities these can be students, student-representatives, politicians, respected – perhaps international experienced – academics, who – very likely – got already in touch with diversity strategies at other universities, or your president, who knows how and where to mention adequate words.

At the FH JOANNEUM the years before, during and after the “Gender Equality and Women Advancement Plan” process, the “Equality and Diversity” office appeared differently to embrace as much people as possible. (See Figure 1). In our case we provided cultural event for students and employees, we were actively involved in state-governmental development concerning equality and as the last example, we even hosted the Austrian minister for female affairs, Gabriele Heinisch-Hosek⁹, for a student discussion contextualized in a Gender and Diversity course. At least, even good-vibes cooperation can help to improve something. It is not possible to measure but I am strongly of the mind that all these factors together are affecting more people than we can imagine; it can make the difference to a “happier”¹⁰ perception.

9 See picture: https://www.fh-joanneum.at/aw/home/pum/presse-meldungen/~cjjy/Besuch_Heinisch_Hosek/?lan=de (4.8.2014).

10 Diverse & International @ FH JOANNEUM, <http://www.youtube.com/watch?v=eAYK6EINK5U> (30.7.2014).

Equality and Diversity at the FH JOANNEUM



© Dr. Martin J. Goessl (Equality and Diversity at the FH JOANNEUM) 2014

Figure 1. Diagram

Políticas de igualdad en la educación superior. Utilidad y dificultades de los planes de género en la ciencia de América Latina y España

Universitat Rovira i Virgili

M^a Inmaculada Pastor Gosálbez

Directora del Observatori de la Igualtat

Paloma Pontón Merino

Becaria predoctoral del programa de doctorado
en Economía y Gestión de Empresas

Núria Serret Prunera

Licenciada en Periodismo

Posgrado en Periodismo Digital

Resumen ejecutivo

Presentamos un estudio comparativo de leyes y políticas de género de la Unión Europea y su implementación en las universidades mediante los planes de género. Analizamos la utilidad de los planes, los obstáculos en su ejecución y los resultados de su instauración en la Universitat Rovira i Virgili para después realizar una comparativa con el caso latinoamericano estudiado mediante el proyecto EQUALITY de cooperación Europa-América Latina. Se profundiza en las estrategias que EQUALITY ha testado para la elaboración y aprobación de los planes de género y, además, se apunta su impacto para la consecución de la igualdad en las estructuras institucionales y las carreras académicas.

Palabras clave: Universidades, planes de igualdad, brecha de género, desigualdad

Contexto jurídico e institucional para implementar el Plan de Igualdad en la URV

Una de las características de la primera década del siglo XXI fue la sensibilización de nuestra sociedad por la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A esos efectos se aprobaron las directivas de la Comisión Europea (CE) 2002/73/CE y 2004/113/CE, relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

al acceso a los bienes y servicios y su suministro, respectivamente. En lo que respecta al marco jurídico constitucional español, éste incluye principios dirigidos específicamente a la igualdad, tanto en diferentes artículos de la Constitución como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la necesidad que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras que tengan por objetivo la igualdad de trato y de oportunidades, y obliga a la Administración pública a evaluar periódicamente sus ámbitos de actuación. Por otro lado, la modificación de la Ley Orgánica de Universidades aprobada en marzo de 2007 explicita que la igualdad de trato de mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son un valor que las universidades deben incorporar en sus estructuras y en su funcionamiento.

Los valores descritos se reflejan en el Estatuto de la Universitat Rovira i Virgili (URV) (Decreto 202/2003): “La Universidad se rige por los principios de autonomía, libertad, democracia, justicia, igualdad y no-discriminación, independencia y pluralidad. La comunidad universitaria, y en especial los órganos de gobierno de la Universidad, deben dar plena efectividad a estos principios.” Además, la universidad cumple con la Ley Orgánica de Universidades, que establece que éstas contarán con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres entre sus estructuras de organización.

En 2006 el equipo rectoral encargó un estudio sobre las desigualdades de género en la institución, y dio como resultado el informe “La desigualdad por razón de género en la URV”, que indicaba varios sesgos y diferencias que era necesario corregir o mejorar. Así, el Claustro de la Universidad nombró el mismo año una comisión de representantes de la comunidad universitaria para la elaboración de un plan de género institucional. Éste sería el I Plan de Igualdad de la URV, una de las primeras universidades en España en elaborar este instrumento metodológico, aprobado en mayo de 2007 de forma casi paralela a la aprobación de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que obligaba a las administraciones públicas y a las empresas de más de 250 trabajadores a elaborar planes de igualdad que integraran políticas de género en su actuación cotidiana. El primer plan tuvo una vigencia de 3 años (2007-2010) y en noviembre de 2011 el Claustro universitario aprobó el II Plan de Igualdad (2011-2015).

Enfoque teórico y metodológico del Plan de Género

Los planes de género en las universidades son una de las acciones que concretan las políticas desarrolladas básicamente en la Unión Europea (UE) pero que actualmente se están extendiendo como una buena práctica hacia otras zonas geográficas. Son un instrumento basado en el *mainstreaming* de género, es decir, incluyen acciones que persiguen el cambio estructural y cultural de las organizaciones y la forma en que el género y la diversidad son gestionados en las universidades y las instituciones de investigación.

El enfoque teórico se basa en las líneas de acción propuestas por la CE en la Comunicación de 1999 *Mujeres y Ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*, en la que proponía una estrategia para promover la investigación por, para y en relación a las mujeres. Para ello, la CE creó un sistema de vigilancia *genderwatch* que controlaría y aplicaría la integración de la perspectiva de género en el Quinto Programa Marco. Desde entonces, el *mainstreaming* de género se ha aplicado en todos los programas marcos europeos hasta el actual Horizon 2020.

El Consejo de la UE se sumó a la estrategia y elaboró una Resolución en la que invitaba a los Estados miembros a revisar los mecanismos de recogida de estadísticas desagregadas por género, comprometerse con el diálogo propuesto por la CE sobre las políticas aplicadas a los estados, y perseguir el objetivo de la igualdad entre géneros en la ciencia utilizando los medios adecuados.

En el año 2000 la CE publicó el informe ETAN sobre la situación de las mujeres en la ciencia y el desarrollo de la política científica. Pretendía influir en la política con dos objetivos: integrar la igualdad en las instituciones que financian ciencia y forman y contratan a científicos y científicas; y conseguir la equidad en las estructuras científicas y académicas, la evaluación por pares, la financiación, el liderazgo académico y la determinación de prioridades y políticas en la ciencia.

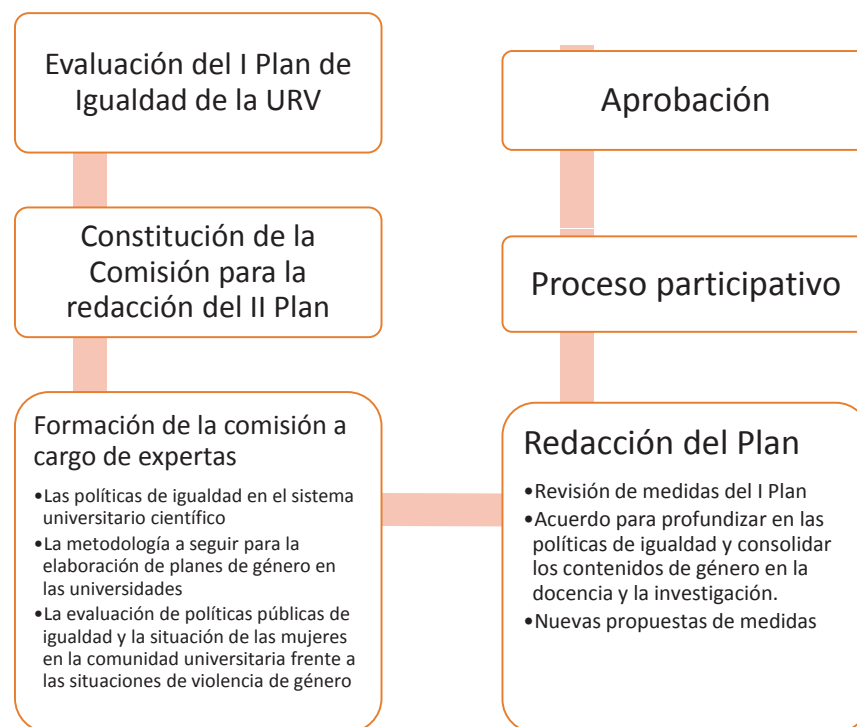
A partir del informe ETAN se empezó a editar trianualmente *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, una publicación de la propia CE y el Grupo de Helsinki que monitoriza la situación y los avances hacia la igualdad de género en los ámbitos de la educación superior y del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

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

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

El proceso utilizado concretamente para el II Plan puede verse en la Figura 1.

Figura 1. Proceso y metodología para la redacción y aprobación del II Plan de Igualdad de la URV

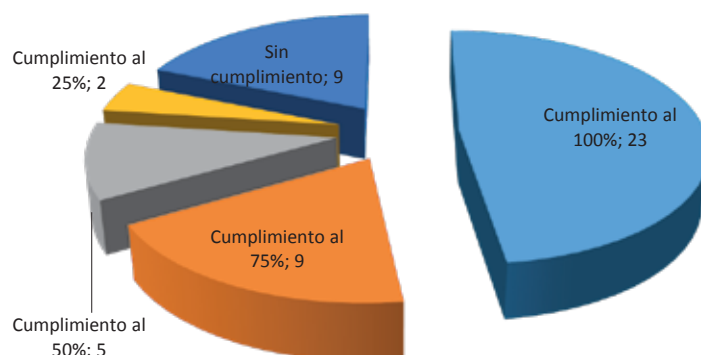


Fuente: elaboración propia

Resultados y evaluación de la experiencia

El I Plan de Igualdad de la URV fue evaluado por una experta externa a la universidad, que cuantificó el grado de cumplimiento de cada medida, con lo que se elaboró un informe de evaluación que sirvió para determinar qué medidas debían tener continuidad en el segundo plan y cuáles no. Los resultados pueden observarse en el gráfico 1.

Gráfico 1. Grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad de la URV



Fuente: elaboración propia a partir de los datos estadísticos recogidos en la evaluación del I Plan de Igualdad (2011).

Actualmente se encuentra en ejecución el II Plan de Igualdad, para el que se idearon las siguientes estrategias participativas para su redacción y posterior ejecución:

1. La Comisión encargada de la redacción estaba integrada por representantes de toda la comunidad universitaria.
2. El borrador del II Plan se presentó en todos los centros de la universidad mediante convocatorias abiertas y se envió por correo electrónico a toda la comunidad universitaria con el objetivo de recoger las aportaciones y sugerencias de todos los miembros.
3. Una vez aprobado por el Claustro de la URV, se presentó públicamente en un acto institucional.
4. En el ecuador del seguimiento del II Plan se realizó una encuesta que, entre otros, dio como resultado: 265 participantes, 77 personas se ofrecieron a colaborar con el Observatorio, 58 personas hicieron sugerencias de mejora.

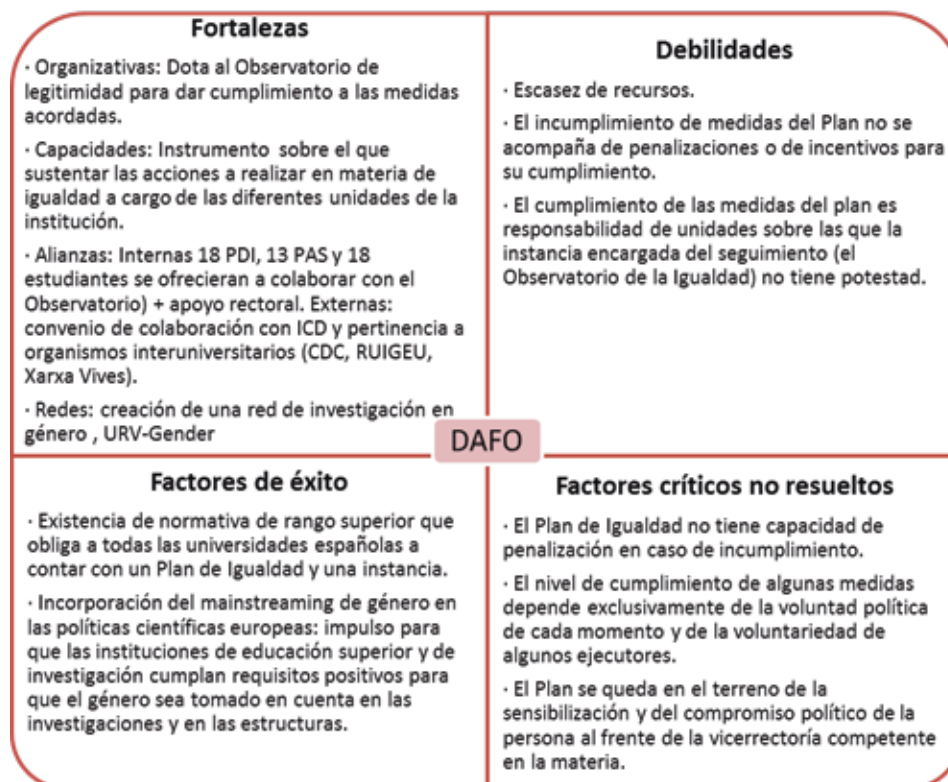
Además, se han realizado las siguientes acciones de seguimiento:

1. Encuesta a la comunidad universitaria sobre el nivel de conocimiento del plan (el 58% de las personas que respondieron afirmaron conocer su existencia) y el nivel de acuerdo o desacuerdo con algunas de las medidas más importantes.
2. Desarrollo de indicadores que permiten determinar el nivel de ejecución del Plan tanto anualmente como al finalizar su vigencia.

3. Encuesta de seguimiento dirigidas a los responsables de las medidas del plan para valorar el nivel de cumplimiento en su ejecución, basada en los indicadores desarrollados. Respondieron a la encuesta el 43% de los responsables de las medidas del II Plan de Igualdad.
4. Análisis de resultados, presentación al Claustro y extracción de conclusiones de mejora del seguimiento tales como la necesidad de mayor implicación de las instancias superiores y de intensificar la comunicación con las unidades responsables de las medidas.

Las fortalezas, debilidades, factores críticos y factores de éxito del Plan, así como también qué soluciones se han tomado para los problemas detectados se encuentran señalados en la Figura 2 y en la Tabla 1.

Figura 2. DAFO del Plan de Igualdad de la URV



Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Problemas y soluciones de la ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad de la URV

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

Fuente: Elaboración propia

Políticas de igualdad en América Latina mediante EQUALITY

EQUALITY es un proyecto de cooperación entre 22 universidades de la UE y América Latina (AL) que pretende contribuir al desarrollo económico y social mediante la mejora de las estructuras universitarias en materia de igualdad. Uno de sus objetivos específicos es la creación y refuerzo de políticas de igualdad de género en las universidades latinoamericanas, siguiendo la tendencia europea, lo que se concreta en la gestación y aprobación de planes de género institucionales, siendo la Universitat Rovira i Virgili la institución coordinadora para la consecución de dicho objetivo.

Se optó por aplicar una tricotomía exitosa en las universidades europeas para la estrategia en igualdad, para mayor claridad ver Figura 3.

Figura 3. Tricotomía para el desarrollo de políticas de igualdad en las universidades



Fuente: Elaboración propia

Para ello se utilizó una metodología basada en la formación de las personas clave de cada universidad que después liderarían el proceso técnico y político. La capacitación iniciada en 2012 permitió construir las condiciones adecuadas en cada universidad para elaborar el plan e impulsarlo con éxito, teniendo en cuenta el contexto institucional, social y económico de cada universidad socia (Ver Figura 4)

Una vez concluida la capacitación, las instituciones socias de EQUALITY elaboraron el diagnóstico de la situación institucional en materia de género, que incluyó indicadores desagregados por sexos descriptivos de la situación en cada universidad, la relación de aliados internos y externos y la normativa interna, la legislación del país y las convenciones internacionales que pudieran sustentar el plan. Posteriormente cada institución redactó su Plan de Género, para lo que utilizaron diferentes estrategias puesto que el contexto institucional y social también es diferente, si bien se ofrecieron pautas en función de la existencia o no de una oficina de igualdad y de un plan previo. Las estrategias utilizadas por las instituciones se detallan en la Figura 5.

Figura 4. Formación para formadores/as de EQUALITY



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Estrategias de las universidades de EQUALITY para la elaboración 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 40%

Fuente: elaboración propia a partir del seguimiento realizado en mayo de 2013

La pertenencia a la red EQUALITY favorece que las universidades vinculen a la consecución del Plan el resto de las actividades programadas por el proyecto, como son el sistema de recogida de información, la creación de una instancia de género o centro de estudios y la organización de *workshops* y programas formativos. De hecho, la capacitación y el resto de actividades del proyecto han sido aprovechadas en el 47% de los casos para formar o capacitar a los participantes en la redacción del Plan. Es importante destacar también que en el 70% de los casos no existía instancia de igualdad, pero su vinculación con el Plan es sumamente importante: en el 36% de los casos tiene un rol técnico, encargándose de la ejecución de las actividades del plan y el 18% lideran la implementación a nivel político. Se acompañan de una Comisión de Seguimiento el 12%, de un Consejo Asesor el 12%, y del equipo rectoral el 21%.

Sin embargo, el proceso en cada institución no ha estado exento de dificultades, coincidentes en muchos casos, que se agrupan en la Tabla 2 junto con las soluciones que las universidades han encontrado para sortearlas.

Tabla 2. Dificultades y soluciones para el proceso de elaboración y aprobación del Plan de Género en EQUALITY

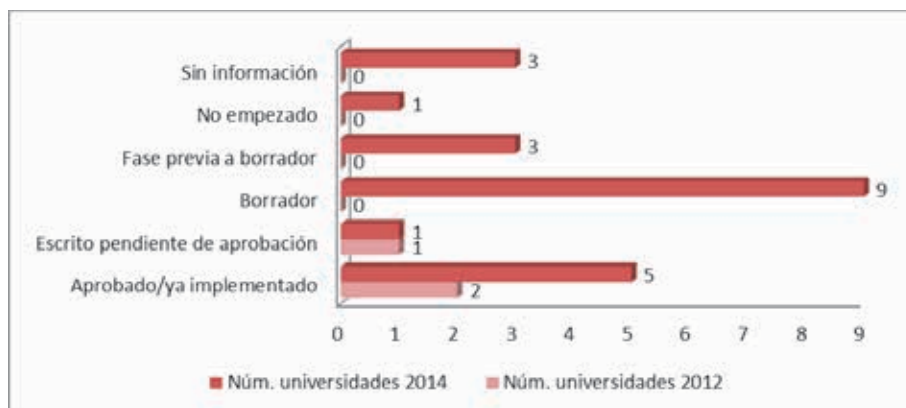
Tipos de dificultades	% IES	Soluciones
Falta de recursos económicos y/o de personal	44,44	Búsqueda de financiación externa
Falta de apoyo institucional y de interés político	44,44	Crear una Comisión para la redacción integrada por representantes de todos los niveles de la universidad
Otras (agenda de las autoridades, elevado porcentaje de hombres en los consejos de dirección universitarios, retrasos, dificultades para identificar las funciones de unidades o servicios)	27,78	Desarrollar un plan de trabajo razonable
Falta de interés de la comunidad universitaria y atribución de poco interés al tema	22,22	Explotar las actividades de EQUALITY como los workshops internos y la introducción del mainstreaming de género en la docencia para sensibilizar a profesorado y estudiantado
Dificultades para encauzar el plan con la normativa interna de la universidad	16,67	Negociar con la dirección de la universidad e incluir actores clave en las alianzas
Falta de datos estadísticos o identificación de las discriminaciones	11,11	

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta hecha a las instituciones socias para el seguimiento de Mayo de 2014

Impacto de EQUALITY y conclusiones

Actualmente 5 de las 22 universidades de EQUALITY tienen implementado su Plan de Género y 10 más están pendientes de aprobación o tienen el borrador (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Los Planes de Género antes de la ejecución de EQUALITY hasta la actualidad

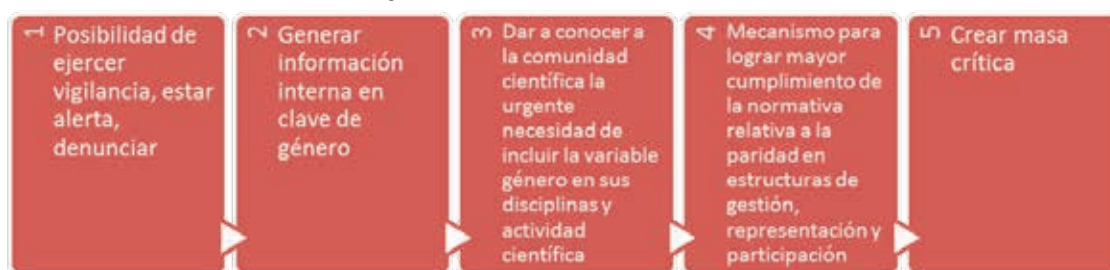


Fuente: elaboración propia a partir de la información recogida durante el seguimiento de la Actividad 2.2. Desarrollo de Planes de Género de EQUALITY

Es temprano para valorar el impacto de los planes de igualdad en las universidades latinoamericanas puesto que o bien se disponen a iniciar el recorrido para aprobarlos, o bien están empezando a implementarlos, por lo que será clave la aplicación de indicadores de evaluación. Sin embargo, de la experiencia de estas instituciones analizadas se desprende que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se consigue únicamente mediante el conocimiento y la aplicación de las leyes. La persistencia de actitudes discriminatorias, normas, y hábitos sociales y culturales fuertemente arraigados hacen que la puesta en práctica del principio de igualdad no siempre sea lo exitosa que se pretende. Además, existen diferencias entre universidades que pueden condicionar el desarrollo y la forma de las políticas de igualdad: la existencia previa de grupos de estudios de género y la trayectoria que hayan seguido; el tamaño y la antigüedad de las instituciones.

Sin embargo, se ha comprobado la utilidad de los Planes de Género y esto se puede notar en la figura 6.

Figura 6. Utilidad de los Planes de Género



Fuente: Elaboración propia

Bibliografía

- Bonder, G. (2004). Equidad de género en ciencia y tecnología en América latina: bases y proyecciones en la construcción de conocimientos, agendas e institucionalidades. Washington: Office of Science and Technology of the Organization of American States - Inter-American Commission of Women - Gender Advisory Board - UN Commission on Science and Technology for Development. Recuperado en <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=mazNKYtWAVY%3D&tabid=1527>
- Comisión Europea (2000). ETAN Report on Women and Science: Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.
- Constitución Española. BOE 31 I de 29 de Diciembre de 1978.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 269 de 5 de octubre de 2012.
- Estatut de la Universitat Rovira i Virgili. DOCG 3963 de 8 de Septiembre de 2003.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE 71 de 23 de Marzo de 2007.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 89 de 13 de Abril de 2007.
- Pastor, I. (2010). La situació de les dones i els homes a la universitat: la necessitat de polítiques d'igualtat, Quaderns de la Igualtat, 1, 25-30.
- Pastor, I., Serret, N. (2013). 1er Informe de avance Actividad 2.2. Desarrollo de Planes de Género de Equality. Septiembre de 2013. Working Paper.
- Pastor, I. Serret, N. (2014). 2º Informe de avance Actividad 2.2. Desarrollo de Planes de Género de Equality. Mayo de 2014. Working Paper.
- Pastor, I. Pontón, P., Serret, N. (2014). Guía para la elaboración de Planes de Igualdad. Proyecto Equality. Working Paper.
- Universitat Rovira i Virgili (2012). II Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili, Quaderns de la Igualtat, 4, 9-83.

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several triangles, creating a modern, artistic feel.

Panel 3

Estrategias para la eliminación
de la violencia de género en
los ámbitos universitarios

“Estrategias para la eliminación de la violencia de género en los ámbitos universitarios”.

Liz Ovelar Flores

Reflexión

La primera sobre el **Protocolo de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica**”, **presentada por Laura Queral Camacho**, quien luego de exponer una serie de definiciones sobre la problemática tratada, así como de realizar un interesante análisis sobre el abordaje institucional del hostigamiento sexual, pasó a presentarnos el protocolo elaborado en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, el cual según nos explicó se creó con el objetivo de disminuir los errores en el abordaje que desde la universidad se realiza de la problemática del hostigamiento sexual.

Se trata de un instrumento que permite brindar información a la comunidad universitaria, que constituye una de las acciones preventivas y que da a conocer los procesos internos cuando ocurren denuncias formales, pero también da a conocer los principios del derecho internacional en materia de derechos humanos de las mujeres y las leyes internacionales en que se fundamenta la Ley costarricense contra el hostigamiento sexual, la CEDAW y la Convención Belem do Pará. Resaltó que el protocolo se creó con la visión de darle un lugar de importancia al proceso educativo y preventivo y no solamente a establecer o dar a conocer los procesos sancionatorios. Nos dijo que este protocolo cuenta con varios apartados, como la presentación, la definición de hostigamiento sexual, los principios fundamentales, los principios de procedimiento, la identificación del hostigamiento sexual, los procedimientos de denuncias, y no explicó detalladamente cada uno de estos apartados.

Finalmente enfatizó en el hecho de que constituye una buena práctica institucional elaborar protocolos detallados para aclarar los procedimientos y también para dar a conocer a la comunidad institucional la realidad del hostigamiento sexual desde una perspectiva integral. Nos recordó a la vez que algunas veces el efecto que tiene el hostigamiento en las víctimas se agrava, más allá de los hechos y manifestaciones expresadas en ellos, por el tratamiento que dan las organizaciones, instituciones o empresas a esta forma de violencia. Advirtió que el protocolo es un instrumento que cobra sentido en tanto sea acompañado de otros elementos que deben ser prioritarios como sería la especialización del personal, la conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios, la priorización de la prevención, la capacitación y sensibilización de la comunidad institucional, la revisión constante de las normativas internas y los procedimientos. Al concluir resaltó la importancia de minimizar los efectos de re victimización de las personas denunciantes por errores en el procedimiento y por la existencia de estereotipos y sesgos en la concepción de la problemática, y en ese sentido la importancia de contar con un Protocolo de Hostigamiento Sexual en la universidad.

La segunda ponencia sobre **“Implementación y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional”**, **presentada por Fannella Giusti Minotre**, quien amplió las definiciones



sobre hostigamiento sexual al tiempo de mencionar los acuerdos internacionales relacionados a la prevención de los mismos.

Así mismo refirió los factores socioculturales que dificultan el reconocimiento de conductas de hostigamientos sexual, para luego pasar a realizar un repaso muy interesante sobre la normativa legal referente al tema en Costa Rica y a los tratados internacionales, para luego pasar a detallar sobre los resultados de las investigaciones realizadas sobre la temática de género en la universidad. Investigaciones que han demostrado la necesidad de profundizar en aspectos culturales que predominan dentro de la institución, aspectos que mantienen y reproducen mitos, estereotipos y prejuicios sobre el hostigamiento sexual, y que a la vez legitiman prácticas discriminatorias.

Relata que todo esto sirvió de base para la “Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA. Al respecto nos dice Fannella que de acuerdo con la normativa institucional la implementación de la política está bajo la responsabilidad del Instituto de Estudios de la Mujer (instancia a la que está adscrito el proyecto), y de otras instancias como la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Defensoría de Estudiantes, las Secretarías de Género de la Federación de Estudiantes y del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la UNA, así como la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, refirió que también apoyan otras unidades de la UNA como la Oficina de Comunicación, Relaciones Públicas, Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA) entre otros. Contó que el proyecto está estructurado para ejecutarse en etapas, que inicia con la elaboración de un diagnóstico sobre el conocimiento que existe en torno al hostigamiento sexual en las Unidades Académicas de toda la Universidad Nacional, así como las acciones implementadas desde estas instancias para prevenir y abordar la problemática, y que en este sentido se buscó identificar algunos mitos y estereotipos que prevalecen en la cultura institucional que podrían estar legitimando y perpetuando conductas de hostigamiento sexual. Luego dijo que en una segunda etapa comprende la ejecución de acciones de formación, información y divulgación cuyo fin es promover el conocimiento acerca de la problemática en las personas que integran la comunidad universitaria, así como las políticas, normativa y mecanismos institucionales para hacer valer los derechos a un ambiente de estudio y de desarrollo de actividades académicas libre de violencia.

Finalmente citó como retos: seguir incidiendo en la generación de estrategias informativas para que el hostigamiento sexual se conciba como una preocupación y responsabilidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria; emprender un trabajo político a lo interno de la institución que apoye la discusión acerca de esta problemática, y que permita abandonar su carácter de tabú, pasando de la esfera privada a la pública; fortalecer la investigación de esta problemática; elaborar protocolos de atención, y trabajar el ejercicio de la masculinidad hegemónica y promover el empoderamiento en las mujeres; así como establecer alianzas con organizaciones nacionales e internacionales que potencien el trabajo que realiza la UNA en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

La tercera ponencia sobre **“La interdisciplinariedad como buena práctica en el abordaje del hostigamiento sexual. UCR, presentada por Sylvia Mesa Peluffo**, quien inició su ponencia presentando la forma en que se fue abordando oficialmente el tema de género en esa institución, mencionó aspectos conceptuales y legales muy enriquecedores para luego explicar la importancia de la interdisciplinariedad en el tratamiento del hostigamiento sexual en la institución.

En este sentido habló también del hostigamiento sexual como una forma invisible de violencia contra las mujeres y como violación de sus Derechos Humanos. Destacó la importancia de la creación de un reglamento que ofrezca garantía para las personas que denuncian el hostigamiento sexual en la universidad. El tema central de su ponencia fue la creación del Equipo Interdisciplinario contra el Hostigamiento Sexual, conformado básicamente por dos psicólogas y dos abogadas, bajo la dependencia administrativa y técnica del Centro

de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Nos dijo que la creación de este equipo interdisciplinario constituye uno de los principales aciertos en materia institucional. Citó aspectos resaltantes en este sentido, como: la Prevención y atención, la ética feminista como guía en el equipo, la importancia de partir de la interdisciplinariedad para aspirar a la transdisciplinariedad, la atención psicológica, y la intervención legal.

Destacó los retos y desafíos pendientes, tales como el papel preponderante que las universidades públicas deben cumplir en el combate contra el hostigamiento sexual. Señaló que las universidades deben entender que para cada mujer víctima de hostigamiento, la sola aplicación de la normativa interna es insuficiente, que se debe recordar que las universitarias son también ciudadanas cobijadas por el Estado de derecho y por los principales instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos.

Enfatizó en este sentido la necesidad de garantizar la prevención y la sanción del hostigamiento sexual también en las universidades privadas, ya que aunque la ley tiene como ámbito de aplicación tanto el sector público como el privado, es en el primero donde se han llevado a cabo los avances más importantes. Finalmente dijo que desde el equipo interdisciplinario se debe lograr la estabilidad de las funcionarias, ya que se ha trabajado mucho en la especialización y formación de las mismas, pero que se encuentran en situación de interinas, lo cual significa un riesgo de pérdida de la *expertise* lograda; dijo que otro aspecto pendiente es la formación continua, de manera a asegurar la actualización y profundización del conocimiento; y que otro reto a futuro es el autocuidado del equipo, considerando que cada proceso implica un compromiso de atención y acompañamiento que muchas veces resulta en una carga emocional importante para las profesionales, aclaró que atender personas en crisis, implica también atención fuera del horario de trabajo, lo cual desgasta y puede llevar a que las funcionarias experimenten el síndrome de *burn out* si no se atiende a tiempo la necesidad de autocuidado de las mismas.

Cabe destacar que todas estas experiencias presentadas vienen a constituir un ejemplo alentador para las universidades socias de **Equality**, en el sentido de que no muestran caminos andados y que nos pueden servir de modelo para avanzar en la temática de género tomando en cuenta los desafíos por lo que ya pasaron estas instituciones y los mecanismos que encontraron para afrontarlos.

Implementación y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Costa Rica

m.Sc. Fannella Giusti Minotre

Académica

Instituto de Estudios de la Mujer

Resumen ejecutivo

La Universidad Nacional -UNA- en atención al artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No. 7476), aprueba la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual con el fin de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual.

Los estudios realizados por el Instituto de Estudios de la Mujer -IEM- reportan que el hostigamiento sexual constituye un problema grave, en el año 2008 cerca del 35% de la población estudiantil indicó haber recibido alguna manifestación de este tipo de violencia. Asimismo, en el año 2010 el 38.8% de la población administrativa manifestó haber sufrido al menos una manifestación de hostigamiento durante su vida laboral en la institución.

En este marco, se formula la actividad académica “Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA”, que propone acciones concretas de investigación, información, formación y divulgación. Esta actividad académica tiene una vigencia de cinco años que va del 2011 al 2015, y se estructura en tres momentos: un primer momento de diagnóstico acerca de los mecanismos culturales que legitiman y reproducen comportamientos de hostigamiento sexual. El segundo momento es la de ejecución de actividades de información, formación y divulgación, entre estas las campañas Cero Hostigamiento Sexual. El tercer momento se llevará a cabo en el 2015 y busca valorar los resultados, avances y alcances con la implementación de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la UNA, con el fin de recuperar las buenas prácticas y consolidar la plataforma institucional para la prevención.

Palabras clave: Hostigamiento sexual, derechos humanos, violencia de género, violencia sexual

El hostigamiento sexual, también conocido como acoso sexual constituye una violación a los derechos fundamentales de las personas; es una forma de abuso de poder y es la principal forma de discriminación sexual a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito público, convirtiéndose en una expresión de la violencia por razones de género, que obstaculiza el desarrollo integral de las personas que lo sufren.

El hostigamiento sexual es una violación a los derechos humanos porque atenta contra las libertades de las personas, su dignidad, igualdad a las oportunidades, intimidad e integridad física, sexual y emocional. Asimismo, atenta contra los derechos a la educación, trabajo y acceso a recursos y servicios.

A partir de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem do Pará), ratificada por Costa Rica en 1995, el Sistema Interamericano de Derechos

Humanos reconoce que la violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo, estudio y otros lugares, constituye una violación a los derechos humanos. La Convención de Belem do Pará define la violencia contra las mujeres como:

Una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombre, que trascienden todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, edad o religión; y que su eliminación es condición indispensable para el desarrollo integral de las mujeres en todas las esferas de la vida (INAMU, 2006:42).

Los derechos humanos establecen que la libertad, dignidad e igualdad son requisitos básicos para la convivencia armoniosa de las personas, así como para su bienestar y desarrollo integral (Ramellini, 2004). No obstante, las víctimas de hostigamiento sexual se enfrentan a un trato cruel y degradante que afecta su bienestar físico, psíquico, sexual y emocional, al tiempo que limita su realización laboral, profesional y académica. La condición de subordinación y dependencia en la que se encuentra genera una sensación de impotencia que dificulta las posibilidades para enfrentar a la persona que hostiga, produciéndose en la persona hostigada malestar y sufrimiento que la llevan en la mayoría de los casos a cambiar de trabajo o abandonar los estudios.

En el año 1995 Costa Rica promulga la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No. 7476, reformada mediante la Ley 8805 el 28 de abril del 2010, en la cual se define el acoso u hostigamiento sexual de la siguiente manera:

Toda conducta indeseada por quien las recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: Condiciones materiales de empleo o de docencia, Desempeño y cumplimiento laboral o educativo, Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados (INAMU, 2005: 4).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– reconoce la discriminación contra las mujeres, como todo trato que resulte en desigualdad para ellas y que les coloca en posición de inferioridad con relación a los hombres. Si bien, el hostigamiento sexual lo pueden vivir hombres y mujeres, son estas últimas quienes mayoritariamente lo sufren por la condición de subordinación y opresión en la que se encuentran inmersas en este sistema patriarcal.

En el caso específico de la discriminación sexual laboral, se presenta cuando una decisión de empleo se basa en el género de la persona y no en su experiencia, capacidades o calificaciones; es decir cuando una mujer para acceder a los beneficios que tienen otros trabajadores, tienen que escoger entre rechazar el privilegio y poner en peligro su trabajo, o someterse a las condiciones humillantes para obtener o mantener un empleo. Por eso el hostigamiento sexual es una de las principales formas de violencia contra las mujeres.

Las personas que se niegan a ser acosadas sexualmente se enfrentan con una serie de represalias, que van desde el ser descalificadas públicamente, traslados a otros puestos, hasta el despido o pérdida de un curso. Las víctimas de hostigamiento sexual, además se ven afectadas emocional y psicológicamente, repercutiendo en su salud y desempeño laboral o académico.

Existen diversos factores socioculturales que dificultan el reconocimiento de conductas de hostigamientos sexual, algunos de estos son:

- Culturalmente las relaciones sociales en el trabajo o estudio, son consideradas como una aparente “cordialidad” e “intimidad”, con lo cual se mantienen relaciones de poder encubiertas bajo una aparente amistad.

- La sexualidad es un tabú: existe prejuicios sociales que dificultan hablar de sexualidad abiertamente. La mayoría de las personas consideran que es un aspecto privado e íntimo, y no un hecho que forma parte de las relaciones sociales.
- Falta de información sobre las distintas manifestaciones de hostigamiento sexual, lo que dificulta su reconocimiento.
- Naturalización de la violencia contra las mujeres
- La presunción social de que el cuerpo y la sexualidad de las mujeres son propiedad masculina.
- La presencia de mitos e ideas preconcebidas que justifican este tipo de prácticas.

El concepto de hostigamiento sexual del cual partimos es el elaborado por las autoras Bedolla y García (1989), el cual se basa en tres componentes:

Acciones sexuales no recíprocas

1. Son conductas de tipo sexual, verbales y físicas, que no son bienvenidas por la persona que las recibe.
2. Son acciones repetitivas, o como se establece en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No. 7476, es también una conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en las condiciones materiales de empleo o estudio, en el desempeño o cumplimiento laboral o educativo o en su estado general de bienestar personal.
3. Son acciones premeditadas por la persona que hostiga, y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

Coerción sexual

Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica de poder, identificándose con mayor precisión en los espacios laborales y educativos.

La literatura sobre hostigamiento sexual refiere que esta forma de violencia se presenta en una situación desigual de poder entre el perpetrador y la víctima. Esta asimetría de poder, puede presentarse por dos razones:

1. Condición jerárquica laboral, en la que las personas que hostigan ocupan un puesto de jefatura o superioridad. Este tipo de acoso se conoce como “quid pro quo”¹, chantaje o acoso vertical, es la forma más típica en que se presenta el hostigamiento sexual. La persona que hostiga abusa del poder que su cargo le confiere, exigiendo favores sexuales a cambio de un beneficio o una mejor condición laboral o de estudio, o utiliza el chantaje o las amenazas si la víctima rechaza los requerimientos sexuales.
2. Jerarquía de género, en la que la ideología patriarcal promueve la superioridad masculina sobre la interiorización del género femenino.

¹ Quid pro quo según la expresión latina significa una cosa que se sustituye por otra

Sentimientos de desagrado

Las personas víctimas de hostigamiento sexual despiertan sentimientos de malestar, humillación, impotencia, insatisfacción personal, molestia o depresión, como consecuencias de las acciones sexuales no recíprocas. Estos sentimientos pueden interferir con sus actividades cotidianas.

Contexto nacional e institucional de la problemática

La ratificación por parte del Estado costarricense de instrumentos internacionales como la Convención de las Naciones Unidas Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1984) y la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1995), obliga al país a establecer políticas para eliminar cualquier práctica discriminatoria contra las mujeres.

Por su parte, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No. 7476), reformada por Ley 8805 del 28 de octubre del 2010, establece en su artículo 5, la obligatoriedad por parte de la Universidad Nacional de emitir políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de hostigamiento sexual, textualmente dice:

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

En este contexto el Consejo Universitario de la Universidad Nacional en sesión ordinaria celebrada el 15 de octubre del 2009, mediante acuerdo SCU-2003-2009, conviene aprobar la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual y la reforma integral al Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual que venía en funcionamiento desde 1996.

El objetivo de esta Política es prevenir el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional con el fin de propiciar la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco en la comunidad universitaria.

El Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual de la UNA, establece por un lado, las instancias responsables y las competencias para la prevención de esta problemática; y por otro, los órganos competentes, el procedimiento para tramitar, resolver las denuncias en esta materia e imponer las sanciones correspondientes. Con respecto a este último aspecto, el procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual tendrá como objetivo establecer la existencia de los hechos, determinar la persona autora y ordenar la aplicación de las sanciones respectivas.

Los órganos competentes en materia de hostigamiento sexual, según el artículo 80 del Reglamento institucional en la materia, son: la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual², La Comisión de Resolución de

2 La Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la UNA tiene dentro de sus funciones, recibir las denuncias de hostigamiento sexual y trasladarla a la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación, asesorar e informar a las víctimas de sus derechos y obligaciones al momento de interponer una denuncia, representar la persona denunciante, entre otras (Artículo 81).

Denuncias sobre Hostigamiento Sexual³, la Rectoría, el Consejo Académico, la Decanatura, la dirección de la unidad académica, paraacadémica o administrativa y el Tribunal Universitario de Apelaciones⁴.

En Costa Rica la violencia contra las mujeres es un problema social de grandes dimensiones. En un estudio realizado con una población de 908 mujeres (Sagot: 2004) se determinó que el 57.7% de las mujeres entrevistadas reportó haber sufrido, al menos un incidente de violencia física o sexual en algún momento de su vida desde los 16 años. Esta encuesta también demostró que la violencia sexual es una experiencia frecuente en la vida de las mujeres costarricenses; un 38.2% han experimentado alguna forma de agresión sexual después de los 16 años. A un 26% las han tratado de forzar a tener relaciones sexuales o las han violado. Asimismo, se determinó que las mujeres con mayor ingreso económico reportan mayor incidencia de violencia (61.1%), mientras que las que no perciben ingresos propios reportaron un nivel de incidencia inferior al del promedio nacional (52.6%).

En la misma investigación se determinó que las mujeres con niveles educativos más altos son las que reportaron una mayor incidencia de la violencia, lo anterior puede deberse a varios factores, pero en particular, a la capacidad de estas mujeres con mayores niveles educativos de identificar y reconocer más fácilmente la violencia que han vivido. En este sentido, las mujeres con estudios secundarios completos y universitarios, son las que reportaron los porcentajes más altos de incidencia de violencia (64% y 83,1% respectivamente), mientras que las mujeres con primaria completa, reportan el porcentaje más bajo de incidencia de la violencia después de los 16 años de edad (48,2%).

En la Universidad Nacional, la investigación realizada por la Máster Zaira Carvajal (2004) reporta que el hostigamiento sexual constituye un problema grave, dado que el 50,5% de la población estudiantil refiere haber recibido alguna manifestación de este tipo de violencia. Asimismo, se indica que las mujeres son las víctimas principales de esta forma de violencia, dado que por cada hombre hostigado en la Universidad hay tres mujeres hostigadas.

El estudio realizado por la Máster Carmen Ulate Rodríguez, titulado: *Ley contra el Hostigamiento Sexual problemas en su aplicación: el caso de la Universidad Nacional*, muestra que la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional durante el periodo comprendido entre 1996 y diciembre del 2005 atendió un total de 31 consultas, todas ellas formuladas por mujeres (30 estudiantes y 1 docente). Del total de consultas atendidas, solamente 22 se formalizaron como denuncias, dando lugar a la apertura del proceso disciplinario correspondiente.

Un segundo estudio sobre prevalencia del hostigamiento sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad Nacional, elaborado por la Máster Zaira Carvajal Orlich en el año 2008, determina que la prevalencia de esta problemática se redujo a un 35.8%, si se compara con el estudio realizado en el año 2004. No obstante, en ambos estudios se evidencia que el hostigamiento sexual es un problema frecuente en la institución y que afecta principalmente a las mujeres. Llama la atención que de 422 estudiantes que indicaron haber recibido al menos una manifestación de hostigamiento sexual, 14% mencionan haber roto el silencio con personas de su

3 La Comisión de Resolución de Denuncias es el órgano administrativo desconcentrado con competencia exclusiva para tramitar las denuncias por hostigamiento sexual de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual de la UNA, efectuar las investigaciones por hostigamiento sexual, imponer la sanción correspondiente, verificar por los medios que estime conveniente el cumplimiento de sus prevenciones, órdenes y resoluciones, entre otras atribuciones (Artículo, 86).

4 El Tribunal Universitario de Apelaciones en materia de hostigamiento sexual es el órgano de alzada en todos aquellos casos en que el Reglamento otorgue a las partes el derecho a apelar (Artículo, 103).

confianza, y solo un porcentaje muy bajo, menos del 2%, lo comentan a autoridades de la UNA, quienes, según las y los estudiantes, en ninguno de los casos les sugirieron ir a la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual para interponer la denuncia, como lo establece el reglamento interno.

Estos datos reflejan que la mayoría de los y las estudiantes, continúan manejando esta problemática desde el ámbito privado, lo que atiza la impunidad y la perpetración de este tipo de prácticas a lo interno de la institución. Asimismo, es de considerar el hecho de que existan algunas estudiantes que al revelar a las autoridades de la UNA no hayan sido referidas al órgano encargado de acoger este tipo de denuncias, de acuerdo con el Reglamento institucional en la materia, lo que podría estar asociado a cierto desconocimiento de la normativa interna y las responsabilidades establecidas en la misma.

De acuerdo con la información proporcionada por la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la UNA⁵, del año 2006 a junio del 2011, se atendieron un total de 37 consultas por hostigamiento sexual, de las cuales solo 22 se formalizaron en denuncias. El 100% de las consultas y denuncias por esta problemática fueron realizadas por mujeres (15 estudiantes, 5 administrativas, 2 académicas) cuyos perpetradores eran hombres (13 académicos, 6 administrativos, 3 estudiantes).

Según dicha instancia las denuncias son principalmente de la Sede Central (16), aunque también se presentaron situaciones de hostigamiento sexual en las otras sedes regionales de la UNA (Tres de la Sede Chorotega, dos Sede Brunca, una del Campus Sarapiquí). Las principales manifestaciones denunciadas son de tipo verbal (17) en primera instancia, seguido de los acercamientos corporales (14) y los requerimientos de favores sexuales (8).

Respecto a la resolución final de estas denuncias, la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, recomienda en primera instancia la suspensión del cargo ya sea sin goce de salario o con goce de acuerdo a la gravedad de los hechos. A cuatro personas se les aplicó el despido sin responsabilidad patronal, a ocho personas se le suspendió de ocho a quince días sin goce de salario, en el caso de estudiantes a dos se les aplicó la suspensión (a uno por siete días y a otro por un mes), a una persona se le aplicó el apercibimiento por escrito, tres expedientes fueron archivados, dos de las denuncias se encontraban aún sin resolución porque se encontraban en proceso, uno anulado y a otro se le dio la absolución del presunto hostigador.

Estos estudios, han demostrado la necesidad por parte de la Universidad de profundizar en aspectos culturales que predominan dentro de la institución, que mantienen y reproducen mitos, estereotipos y prejuicios sobre el hostigamiento sexual, y que a la vez legitiman prácticas discriminatorias, para esto se formuló el proyecto "Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA", cuya vigencia es de cinco años, inició en el año 2011 y finalizará en el año 2015. De acuerdo con la normativa institucional la implementación de la política está bajo la responsabilidad del Instituto de Estudios de la Mujer (instancia a la que está adscrito el proyecto), la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Defensoría de Estudiantes, las Secretarías de Género de la Federación de Estudiantes y del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la UNA, así como la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual; adicionalmente hemos contado con el apoyo de otras unidades de la UNA como la Oficina de Comunicación, Relaciones Públicas, Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA) entre otros.

5 Informe realizado por la M.Sc. Magaly Loaiza Durán, Fiscal Adjunta de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la UNA, oficio FISC-066-2011 del 20 de setiembre del 2011.

El proyecto está estructurado para ejecutarse en tres etapas

I etapa: El proyecto inicia con la elaboración de un diagnóstico sobre el conocimiento que existe en torno al hostigamiento sexual en las Unidades Académicas de toda la Universidad Nacional, así como las acciones implementadas desde estas instancias para prevenir y abordar la problemática. Del mismo modo se buscó identificar algunos mitos y estereotipos que prkevalecen en la cultura institucional que podrían estar legitimando y perpetuando conductas de hostigamiento sexual. La información recuperada constituyó un insumo importante para la definición de acciones estratégicas para la implementación de la política institucional, las cuales responden a las particularidades de las Facultades y/o Unidades Académicas. Este estudio nos permitió identificar que existe claridad conceptual entre las autoridades universitarias consultadas sobre qué es hostigamiento sexual, de acuerdo con la legislación vigente en la materia, aunque se detectaron la presencia de mitos muy arraigados en torno a esta problemática. Del mismo modo, se constató que el nivel de conocimiento entorno a la normativa interna, las políticas y abordaje de situaciones de hostigamiento sexual, es limitado.

II etapa: comprende la ejecución de acciones de formación, información y divulgación cuyo fin es promover el conocimiento acerca de la problemática en las personas que integran la comunidad universitaria, así como las políticas, normativa y mecanismos institucionales para hacer valer los derechos a un ambiente de estudio y de desarrollo de actividades académicas libre de violencia. Para esto se han desarrollado charlas en los talleres de inducción a la vida universitaria que realiza la institución al sector administrativo, estudiantil y académico, del mismo modo se han impartido charlas en los cursos de reorientación del personal que realiza el Departamento de Recursos Humanos de la UNA.

También, en coordinación con el Proyecto Teatro Aplicado de la Escuela de Arte Escénico de la UNA se realizó el montaje de la obra de teatro NO es NO, cuyo fin ha sido generar un espacio de reflexión, análisis y deconstrucción de los mitos, estereotipos y prácticas culturales que han legitimado y perpetuado el hostigamiento sexual a lo largo del tiempo.

Se han realizado actividades académicas como conferencias, foros, conversatorios, talleres cineforos, entre otros. También contamos con la participación de otras instituciones nacionales como la Defensoría de los Habitantes, la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), Instituto Costarricense para la Acción Educación e Investigación de la Masculinidad Pareja y Sexualidad (WEM), entre otras, así como de académicas y académicos de la Universidad Nacional.

Se elaboró un curso virtual sobre “**Abordaje del hostigamiento sexual desde la perspectiva de Género**” dirigido a estudiantes, personal académico y administrativo, el cual tiene una duración de 40 horas distribuidas en 10 sesiones que se realizan una vez por semana. Este recurso pedagógico nos ha permitido profundizar en la problemática, deconstruir algunos mitos y estereotipos en torno al hostigamiento sexual e informar sobre las políticas y normativa nacional e internacional, al mismo tiempo que los y las participantes comparten sus propuestas para prevenir y erradicar esta problemática a lo interno de la institución. Del mismo modo, las personas que han realizado el curso tienen un efecto multiplicador en su lugar de trabajo o estudio, lo que nos ha permitido informar a una mayor población universitaria.

Se han realizado capacitaciones especializadas dirigidas a los órganos responsables de tramitar, investigar, sancionar y prevenir el hostigamiento sexual dentro de la institución, así como a otras instancias universitarias que tienen una relación directa con la comunidad universitaria o que tienen una responsabilidad en la formación de formadores/as, tal es el caso de la Oficina de Orientación y Psicología, Departamento de Bienestar Estudiantil, Residencias Estudiantiles, Salud Ocupacional, Departamento de Salud, Programa de Éxito Académico, el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Escuela de Historia, Escuela de

Psicología, Sociología, Secretariado, y el Centro de Estudios Generales, por mencionar solo algunas. Estas acciones se han dirigido a conocer algunas estrategias y mecanismos para la atención, prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

Se han realizado periódicamente campañas informativas en las redes sociales. Se cuenta con un facebook **UNA Cero Hostigamiento Sexual**. El perfil actual del usuario de la página son principalmente mujeres, entre ellas jóvenes de 18 a 24 años, pero también un buen porcentaje en mujeres de 25 a 34 años (posibles administrativas). También, un buen porcentaje de hombres. Este dato es importante, dado que las campañas han estado dirigidas a toda la población universitaria.

Elaboración de material audiovisual como videos y spot publicitarios para informar sobre el hostigamiento sexual y las políticas institucionales.

Distribución de material informativo en aulas, centros de trabajo y áreas comunes. Así como la colocación de signos externos como banners, afiches, siluetas informativas, entre otras.

El objetivo de las campañas informativas realizadas ha estado dirigido a reconocer las diversas manifestaciones del hostigamiento sexual, deconstruir mitos y estereotipos, y promover una comunicación asertiva para reaccionar ante el hostigamiento sexual y poner la denuncia.

La UNA también ha realizado diferentes estudios sobre la prevalencia del hostigamiento sexual y los efectos, esto ha permitido reconocer la realidad de esta problemática a lo interno de la institución.

Algunos de los alcances son

- Existe un abordaje integral del hostigamiento sexual en la UNA, el cual comprende acciones de prevención, información, formación, divulgación, atención, investigación y sanción. Esto ha sido posible, gracias a que se cuenta con el apoyo de las autoridades de la UNA, con un presupuesto de operación y laboral, así como de una estructura institucional para realizar las diferentes acciones.
- Las acciones implementadas han favorecido un mayor reconocimiento y desnaturalización de las manifestaciones del hostigamiento sexual, lo que ha propiciado una mayor consulta sobre situaciones relacionadas con esta problemática tanto ante la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual como del IEM.
- Se denota un aumento en las consultas por hostigamiento sexual ante la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, principalmente de estudiantes mujeres, aunque, por primera vez, se han recibido algunas consultas y una denuncia por parte de algunos hombres. En ambos casos, quien hostiga es un hombre.
- Un mayor conocimiento de la normativa y de la existencia de la instancia para denunciar, es decir de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.
- Incorporación de esta temática en la docencia, trabajos de investigación de estudiantes, Asambleas de Unidades Académicas, entre otros.

Algunos retos son

- Seguir incidiendo en estrategias informativas que promuevan una relación más directa con la comunidad universitaria y un acercamiento diferente al problema del hostigamiento sexual, como son las charlas, talleres, grupos de encuentro, de modo que se genere un espacio de crecimiento intelectual, personal y grupal, así como la ruptura de patrones ideológicos y culturales estereotipados y discriminatorios.
- Es necesario que el hostigamiento sexual se conciba como una preocupación y responsabilidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, esto involucra: el conocimiento y cumplimiento

de la normativa nacional e institucional en la materia, que las personas vinculadas con la aplicación de esta normativa y de la comunidad en general conciban el hostigamiento sexual como una forma de violencia que se encuentra anclada a las relaciones desiguales de poder; también es necesario la ruptura de mitos y estereotipos que invisibilizan prácticas que son hostigamiento sexual.

- A su vez, se requiere emprender un trabajo político a lo interno de la UNA que apoye la discusión acerca de esta problemática, y que permita abandonar su carácter de tabú, pasando de la esfera privada a la pública.
- Fortalecer la investigación de esta problemática que nos permita profundizar y comprender aún más la dinámica de este flagelo. Elaborar protocolos de atención, y trabajar el ejercicio de la masculinidad hegemónica y promover el empoderamiento en las mujeres.
- Establecer alianzas con organizaciones nacionales e internacionales que potencien el trabajo que realiza la UNA en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Bibliografía

Carvajal, Orlich Zaira. (2004) *Prevalencia, Manifestaciones y Efectos del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional*. Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de la Mujer. San José, Costa Rica.

Carvajal Orlich Zaira. (2008). Universidad Nacional: Reacciones y Efectos del Hostigamiento Sexual en la Población Estudiantil del 2008. Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica.

Ferreira, Graciela B. (1989). *La Mujer Maltratada. Un estudio sobre las mujeres víctimas de la violencia doméstica*. Editorial Hermes, México.

García y García, Blanca Elba y Bedolla Miranda, Patricia. (1998). Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. En estudios de Género y Feminismo II. Distribuciones Fontamania S.A., México.

Guzmán, Laura. (2005). Informe final: Proyecto de Investigación Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Lerner, Gerda. (1986). *La Creación del Patriarcado*. Editorial Crítica. Barcelona, España.

Ramellini Centella, Teresita. (2004). *Para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual*. INAMU, San José, Costa Rica.

Staff Wilson Mariblanca y Haydeé Méndez Espino (2001). *Acoso Sexual: Un problema laboral*. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Panamá.

Velázquez, Susana. (2003). *Violencias cotidianas, violencias de género*. Paidós, Buenos Aires, Argentina.

INAMU. (2005). *Compilación leyes y decretos: derechos de las mujeres*, Tomo I. Instituto Nacional de las Mujeres. San José.

UNA. (2009). *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la UNA*, reformado en la Gaceta No. 17-2009 del 23 de octubre del 2009.

UNA. (2011). *Informe de la Fiscalía contra el hostigamiento sexual sobre los casos atendidos del año 2006 al primer ciclo del 2011*, realizado por la M.Sc. Magaly Loaiza Durán.

Protocolo para la Prevención y Denuncia sobre casos de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica:

Un análisis crítico del contexto universitario para su creación

MSc. Laura Queralt Camacho
Oficina de Equidad de género
Instituto Tecnológico de Costa Rica

Resumen ejecutivo

El artículo hace un análisis crítico de la conceptualización y el manejo que se hace sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario del Instituto Tecnológico de Costa Rica, se refiere a la la producción del Protocolo para la Prevención y Denuncia sobre casos de Hostigamiento Sexual, como un ejemplo de buena práctica para aportar al mejoramiento de los procesos institucionales involucrados en el abordaje de esta forma de violencia sexual que afecta mayoritariamente a las mujeres por su condición de género.

Hace referencia al proceso que llevo a la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica, a elaborar un protocolo institucional basado en dos objetivos: el primero dar a conocer a la comunidad que labora y estudia en la Universidad los procedimientos para los procesos de atención y de denuncia formal de Hostigamiento Sexual; y el segundo ser un documento que informa sobre los principales conceptos y principios legales que contempla la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica, cumpliendo con un fin preventivo que va más allá de las acciones sancionadoras.

Palabras clave: hostigamiento sexual, género, buena práctica, discriminación, violencia

Introducción

En esta exposición se entiende que Acoso y Hostigamiento son utilizados como sinónimos en la Ley costarricense contra el Hostigamiento Sexual. Para efectos de esta ponencia se utilizará el concepto de Hostigamiento Sexual para hacer referencia a los diversos puntos que se toman en consideración para abordar este fenómeno en el ámbito universitario, específicamente en el contexto del TEC: Tecnológico de Costa Rica.

Se presenta el contenido del Protocolo Institucional para la Prevención y Denuncia del Hostigamiento Sexual; sin embargo se prioriza en un análisis del Hostigamiento Sexual desde una visión crítica en cuanto a su conceptualización y abordaje desde la institución universitaria; contexto que justifica la necesidad de contar

con instrumentos y buenas prácticas que permitan avanzar en el entendimiento del fenómeno y en acciones institucionales para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en este espacio de Educación Superior.

Se entiende el Hostigamiento Sexual y se explicita lo que establece la Ley costarricense sobre su definición, manifestaciones y acciones o principios para la prevención y la Sanción; sin embargo se pretende ir más allá de la definición jurídica establecida por la ley. En este sentido no se toman únicamente los hechos, las manifestaciones o efectos sobre las víctimas en los procesos específicos de denuncia formal; si no que se trasciende al ámbito de la representación social, del significado que adquiere esta forma de discriminación y violencia de género, desde los símbolos socioculturales que instalan las identidades y las relaciones históricas entre hombres y mujeres.

En este sentido, se parte de una concepción que asume la realidad de que son las mujeres quienes en todas las sociedades sufren mayoritariamente la violencia sexual y específicamente el hostigamiento sexual. Reconocimiento que se basa en el marco legal internacional que subyace a la legislación nacional en esta materia, que se ha establecido bajo el principio de reconocimiento de la dimensión sociocultural que se encuentra en la base de la problemática de la violencia de género y del Hostigamiento Sexual como una de sus manifestaciones.

Se analiza también el efecto que tiene sobre las víctimas, más allá de la vivencia propia del hostigamiento sexual; los sesgos, mitos y errores en el abordaje que se realiza desde las instituciones al atender esta problemática; que se convierten en sí mismos en procesos re victimizantes y que reproducen la violencia social de género.

Para finalizar esta ponencia, se presenta el instrumento llamado “Protocolo para la Prevención y Denuncia de Casos de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica” como una buena práctica institucional para la acción que debe ejercerse con el fin último de prevenir y sancionar esta forma de discriminación y violencia de género.

Análisis del Abordaje Institucional del Hostigamiento Sexual

Para analizar críticamente el abordaje del Hostigamiento Sexual en el Tecnológico de Costa Rica, hay que considerar algunos elementos del contexto institucional y de los errores que se comenten en la concepción y abordaje de los casos de denuncia formal y de la problemática en general dentro de esta institución de Educación Superior.

Los elementos jurídicos y los principios internacionales que fundamentan la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica y en otros países donde existe ya una legislación específica en la materia; se basan en una noción de Derechos Humanos de las Mujeres, donde se reconoce que el Hostigamiento viola principios fundamentales como el respeto a la dignidad, a la integridad física y sexual, y a la igualdad, que son derechos inherentes a todos los seres humanos. En este sentido se reconoce el Hostigamiento Sexual como una forma de discriminación de género y una forma de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres solo por el hecho de ser mujeres.

Para entender esta concepción hay que partir de la definición de “discriminación contra la mujer” que aporta la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) que la conceptualiza como: “...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre la mujer, de los derechos

humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW artículo 1).

El Hostigamiento Sexual efectivamente hace una distinción, excluye y restringe a las mujeres a vivir en condiciones de igualdad, tanto en los espacios públicos como el ámbito de la calle; como en aquellos ámbitos que aborda la ley en Costa Rica: el espacio laboral y el espacio educativo.

Siguiendo con la línea de entender el Hostigamiento Sexual en una doble relación como forma de discriminación y como forma de violencia de género, Mora (2011) plantea la definición establecida en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará): que identifica la violencia contra las mujeres como: “... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 1) (...) incluye la violencia física, sexual y psicológica” (artículo 2). Esta convención hace referencia directa al Acoso Sexual en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas (que son los ámbitos de acción que establece la Ley en Costa Rica); y reconoce también el que se da en el ámbito público informal.

Así entendido el Hostigamiento Sexual como una forma de violencia contra la mujer y como una forma de discriminación, refleja el sentido social que históricamente ha ubicado a los hombres y a lo masculino en un lugar de superioridad frente a las mujeres y a lo femenino, generando una exclusión de un sexo sobre el otro.

Entonces hay que diferenciar estas formas de violencia dirigidas hacia las mujeres que se sustentan en la idea de su inferioridad respecto a los hombres. Es justamente una violencia que afecta a la población femenina de una institución, de forma desproporcionada en un entorno o contexto cultural que legitima esta violencia, al concebir estas conductas como naturales o socialmente aceptadas.

Partiendo de esta concepción, una de las dificultades en el accionar institucional, para atender y prevenir el hostigamiento sexual, es la imposibilidad de entender y reconocer esta manifestación como una forma de discriminación y violencia que afecta especial y mayoritariamente a las mujeres y entender en este sentido, que la Ley Nacional es un instrumento legal de acción afirmativa.

Existen muchos sesgos a la hora de interpretar este fenómeno, presentes en diversos actores institucionales que incluyen incluso a personas que están involucradas en alguno de los momentos de los procesos relacionados con la atención de los casos o toma de decisión en la sanción del Hostigamiento Sexual. Se muestra como una constante la dificultad para entender la especificidad de la Ley, que entiende que la violencia por hostigamiento sexual tiene un claro componente de género y que se comete en una mayoría significativa en contra de las mujeres, afectándolas tanto en sus espacios laborales como en sus espacios educativos, menoscabando el goce de sus derechos en el acceso y permanencia en el trabajo y el estudio y a vivir una vida libre de violencia.

Constantemente se presentan nociones sesgadas que sostienen que es una ley “a favor de las mujeres” y de alguna manera presentan a los hombres como “víctimas” en estos procesos.

Por supuesto que ninguna ley o reglamento interno de una institución, en la materia, está en contra de los hombres, lo que sucede es una realidad innegable y es que la gran mayoría de las víctimas son las mujeres y la gran mayoría de las personas que ejercen el hostigamiento sexual son hombres.

En el caso de Costa Rica, en lo que se refiere al sector público, existe la obligatoriedad en la Ley de informar a la Defensoría de los habitantes sobre la apertura y cierre de procesos sancionatorios. De acuerdo con los datos estadísticos recopilados por la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, citados por Mora (2011) la mayoría de los casos de víctimas que denuncian haber sufrido Hostigamiento

Sexual son mujeres (92%); así mismo las estadísticas señalan que la mayoría de las personas denunciadas son hombres 97,6%.

A pesar de lo anterior, es común que las personas no entiendan la dimensión de la violencia de género ni el concepto de discriminación de género que subyace al análisis del Hostigamiento Sexual y exista la creencia de que los hombres se afectan de igual manera, solo que ellos no se atreven a denunciar; o lo que es peor, generar una especie de vuelta al fenómeno donde los hombres se muestran como las víctimas de los procesos, a través de la idea estereotipada de que las mujeres que denuncian, son unas malas, perversas que van a inventar historias de hostigamiento sexual para vengarse de estos hombres.

Esto tiene como resultado, un cambio del lugar de la persona que ejerce la violencia, pasando a ser la aparente víctima de los procesos, dándole un viraje a la carga del análisis para acrecentar la idea de que las acciones en contra del Hostigamiento Sexual desprotegen o persiguen a los hombres.

En la institución, durante los procesos de denuncia, cuando se hace referencia a hombres que son acusados por incurrir en conductas de Hostigamiento Sexual, ellos terminan siendo los “pobrecitos”, a los que hay que ayudar; de repente se vuelven los actores centrales de los procesos en el imaginario social e institucional, visión que en muchos casos es reforzada por el tratamiento que realizan los medios de comunicación en el abordaje de estas situaciones.

La persona que puede sufrir o ha sufrido un evento de hostigamiento sexual queda en segundo plano, también los hechos de violencia que se han presentado como manifestaciones, generando valoraciones que no priorizan los derechos, la salud y la integridad de las víctimas y dejando de lado el hecho de que el Hostigamiento Sexual es un acto ilícito.

De esta forma, el análisis de la problemática de Hostigamiento Sexual es muy complejo y requiere de una dimensión multifactorial que no se debe limitar a comprender la persona que sufre y a los actos del agresor/a si no que implica un análisis de la carga cultural de una hegemonía sexista, a la forma en que se establecen los roles sexuales, la identidad de género, los símbolos y formas de la comunicación entre los seres humanos.

El problema está en que muchas de las intervenciones se reducen a la interpretación legalista formal y a los regímenes sancionatorios y no visualizan la parte más estructural de la problemática.

En esta visión la ausente, la excluida es precisamente la víctima lo cual termina siendo una condición de re victimización, o doble violencia en este caso perpetuada por el sistema institucional.

Como se ha mencionado, es común que cuando se está llevando un caso de denuncia formal, durante el proceso las personas que están alrededor, maximicen el lugar del agresor; la víctima pasa al lugar de lo no visible, se anula su imagen, su identidad, lo cual es también una forma de subordinación, resultando en un análisis y tratamiento ajeno a las diferencias y las desigualdades sociales que afectan a las mujeres.

Cuando se dan este tipo de visiones estereotipadas, las organizaciones no se percatan que no están priorizando la seguridad y la salud de las víctimas, perpetuando de esta manera más bien el patrón sexista que es la base para que se produzca el hostigamiento.

Entender el Hostigamiento Sexual en la complejidad de sus dimensiones exige que se priorice a las víctimas que son las mujeres, lo que por supuesto no significa que se limite a ellas o que esto excluya a los hombres; sin embargo esto no es lo que sucede en muchos casos; sucede todo lo contrario, la respuesta institucional constituye más bien, una forma de priorización del agresor y lo convierte en la persona que hay proteger; tomando una posición inclinada a evitar las denuncias, disminuyendo las sanciones, o buscando errores de forma sin analizar el fondo de la violencia que se está denunciando.

De esta manera, se está justificando un acto de violencia y de discriminación; sin considerar el respeto a la integridad de las personas que son quienes están recibiendo la violencia y quienes tendrán un efecto innegable por las consecuencias de la misma.

Si pensamos en el efecto que esta forma limitada y errada de percibir el hostigamiento; así como el efecto que tiene esta precaria concepción en el accionar institucional, entendemos que muchas veces la violencia institucional que se genera en los procesos estigmatiza y/o invisibiliza a las víctimas; y por el contrario exalta, acompaña y defiende a los agresores, lo que genera un efecto de doble violencia en contra de la víctima: por un lado, la que recibe por manifestaciones propias del hostigamiento vivido, y por el otro, la que recibe por la manera en que se atiende o se genera impunidad ante estos hechos, generando quizá un efecto mayor que el que generó el propio hostigamiento.

Por otro lado, existe otro problema en el abordaje institucional y en la concepción que se maneja sobre el hostigamiento sexual, que es cuando se deposita la responsabilidad de este en la víctima; pensando que es esta quien “debería” evadir que la conducta se presente evitando al hostigador; controlando su forma de vestir y actuar; siendo firme y poniendo límites, o restándole importancia y tolerando las manifestaciones. Incluso en algunos casos se considera que la víctima ha provocado el hostigamiento sexual con su comportamiento o su vestimenta.

Otra de las creencias erróneas sobre el Hostigamiento Sexual, que se visualiza en el tratamiento institucional, es el hecho de centrar el análisis en una especie de tipificación de las víctimas, según la cuál este afectaría principalmente a aquellas mujeres que cumplen con las reglas tradicionales de belleza, o aquellas que se destacan por su libre vivencia de la sexualidad, por su forma de vestimenta, entre otras. En este sentido se tiene la creencia de que el origen del Hostigamiento Sexual está en las condiciones de las víctimas y se enfatiza en una visión superficial de la problemática, basada en mitos y estereotipos que poco tienen que ver con un análisis amplio de las relaciones históricas de género y su impacto en la problemática del Hostigamiento Sexual.

Si se analiza el Instituto Tecnológico de Costa Rica en su condición de ser una universidad dirigida a las carreras de la Ciencia y la Tecnología, que han sido tradicionalmente dirigidas a los hombres, estamos frente a una estructura preponderantemente masculina –y no me refiero únicamente a la conformación institucional en razón de la cantidad de hombres y mujeres- si no a la masculinización del poder formal e informal; a las estrategias que se utilizan en muchos casos para que las acciones se dirijan a la “defensa de los agresores” y dejen en condiciones de desprotección y mayor vulnerabilidad a las víctimas.

Esto reduce a las mujeres a objetos sexuales y la manifestación de violencia implica una imposibilidad para que ellas puedan actuar libremente en un espacio considerado masculino, que no les pertenece. Estos procesos institucionales pueden generar efectos irreparables en las víctimas.

En el contexto institucional es común escuchar expresiones que reproducen la discriminación, al hacer referencia a las manifestaciones de hostigamiento sexual señalando valoraciones sobre los hechos donde se afirma «no es para tanto» esa persona (refiriéndose a la víctima) debe tener problemas personales que exageran su reacción frente a conductas «naturales» o «normales». O en su efecto utilizan expresiones que centran su atención en la conducta sexual de la víctima como: “bueno es que esa muchacha ha estado con muchos hombres acá en el TEC” o “es que ¿con esas enaguas tan cortas que usa qué puede esperar?”. Esta aceptación de comportamientos sexuales violentos y la carga de la provocación en las víctimas, ubican a las mujeres en un lugar de mayor vulnerabilidad.

Por otro lado, se expresan acciones de “defensa” a los agresores obviando por completo a las víctimas: acciones como cartas que hablan del hostigador señalando lo buena persona y buen trabajador que es, sin conocer los hechos y las pruebas que existen relacionadas con la denuncia. O Justificar el hostigamiento sexual diciendo

que las denuncias son “montadas” por las víctimas en una especie de confabulación para perseguir a la persona denunciada. O como se ha venido indicando, dándole vuelta a los roles de la expresión de la violencia donde el acosador es la víctima y las víctimas desaparecen o se invisibilizan en la escena, minimizando los hechos y los efectos que los actos tienen sobre ellas.

Por supuesto que la legislación costarricense no hace una distinción por razón de sexo, reconociendo que el hostigamiento podría manifestarse de hombres a mujeres, de mujeres a hombres, o entre personas del mismo sexo. No obstante, como se ha venido enfatizando en esta ponencia, la Ley se basa en principios que reconocen la violencia contra las mujeres y parte del hecho de que la mayor parte de los casos presenta como hostigadores a los hombres y como víctimas a las mujeres.

También se reconocen en la Ley aquellas manifestaciones del Hostigamiento que tienen una implicación de jerarquía entre el hostigador y la víctima (por ejemplo de alguien que tiene una jefatura o posición de alta jerarquía a una persona sub alterna, o de una persona docente a un estudiante) si no que reconoce además aquellas acciones entre “pares” (compañeros de clase o de trabajo con el mismo rango de poder en la institución laboral o educativa) donde el análisis de poder que se realiza es el que subyace a la condición de género.

Además de los efectos que el sistema puede generar en las víctimas, es importante señalar que no existe claridad a nivel institucional de que no son únicamente las víctimas las que reciben el impacto del Hostigamiento Sexual, si no que este es un fenómeno que extiende sus efectos a la propia institución, organización o empresa, afectando la cultura de la organización, el clima laboral, el rendimiento laboral y académico, la motivación de las personas que trabajan y estudian en la institución, en fin a la imagen institucional; además de que se pueden generar pérdidas económicas por la falta de productividad, por incapacidades del personal afectado, por la baja en el rendimiento de las víctimas del sector estudiantil, o por el pago de indemnizaciones cuando alguna víctima establezca una demanda contra la institución por realizar un abordaje inadecuado sobre un caso.

Por todas las consideraciones que han sido expuestas y otras que no han sido objeto de esta ponencia, es innegable la necesidad de generar dentro de la institución un mayor conocimiento de la legislación, y de la especificidad de la Ley en cuanto a su vinculación con la condición de género de las mujeres, que las ubica como principales víctimas, y sobre el mandato que va más allá de los procesos de sanción de casos y obliga a priorizar acciones en el ámbito preventivo.

Por esta razón, se explica la importancia que se ha dado a contar con diversos instrumentos para promover un mayor conocimiento de los procedimientos institucionales y de la concepción misma del Hostigamiento Sexual. En este sentido, la elaboración de un protocolo institucional en la materia, se convierte en un aporte importante.

Presentación del Protocolo para la Prevención y Denuncia sobre casos de HS

El protocolo elaborado en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se crea con el objetivo de subsanar –al menos en parte- los errores en que se incurre en el abordaje que desde la universidad se realiza de la problemática del hostigamiento sexual.

En este sentido, se formula un instrumento que considera brindar información a la comunidad universitaria, como una de las acciones preventivas y que dan a conocer los procesos internos en caso de existir denuncias formales, pero también para dar a conocer los principios del derecho internacional en materia de derechos

humanos de las mujeres y las leyes internacionales en que se fundamenta la Ley costarricense contra el hostigamiento sexual, a saber la CEDAW y la Convención Belem do Pará.

Así, el protocolo se crea con la visión de darle un lugar de importancia al proceso educativo y preventivo en el contenido del protocolo y no solamente establecer o dar a conocer los procesos sancionatorios; lo cual además en el caso de Costa Rica está vinculado a la obligatoriedad de la Ley, establecida en el artículo 5 sobre el ámbito preventivo, que tiene como objetivo mantener informado a todo el personal que conforma un centro de trabajo y educación superior -en este caso-, dando a conocer las políticas y acciones institucionales, los contenidos de la Ley, los procedimientos de denuncia y las acciones preventivas.

Se describen a continuación los apartados con que cuenta el Protocolo del TEC en materia de Hostigamiento Sexual.

-La presentación: El protocolo contiene varios apartados, en primera instancia una presentación que aclara los objetivos y el alcance de este instrumento, que establece una guía general para que las personas usuarias conozcan el contenido del protocolo, también enmarca cuáles son los espacios institucionales encargados de los diversos momentos del proceso donde se puede acudir para obtener información y saber el procedimiento para interponer una denuncia de Hostigamiento Sexual, que en este caso es la Oficina de Equidad de Género, como ente especializado en la materia dentro de la institución. Así mismo aclara cuáles son los sujetos a quienes se dirige el protocolo.

-Definición de Hostigamiento Sexual: Se incluye la definición de Hostigamiento Sexual contenida en la legislación costarricense:

“...aquella conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o que ocurra una sola vez pero sea un hecho grave y que provoque efectos perjudiciales en casos de: condiciones materiales de empleo o de docencia, desempeño y cumplimiento laboral o educativo y estado general de bienestar personal” (Ley 7476).

-Principios Fundamentales: Se señalan los principios fundamentales basados en el marco Internacional de los Derechos Humanos.

-Principios de procedimiento: Se explican los principios que establece la Ley costarricense para el procedimiento en caso de denuncias formales. Señalando los Principios Generales, como el Debido Proceso, la Proporcionalidad y la Libertad Probatoria. Y los principios específicos como la Confidencialidad y el principio pro víctima.

-Identificar el Hostigamiento Sexual: Se integra un apartado que intenta dar respuesta a la pregunta ¿Cómo saber si se está sufriendo hostigamiento sexual? En este se ubica a las personas de la comunidad institucional aportando una amplia definición y ejemplos de conductas o manifestaciones contempladas en el instrumento legal, que establece que:

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

-Consecuencias del Hostigamiento Sexual: Hay también un apartado donde se señalan las consecuencias que tiene para la víctima el sufrir hostigamiento sexual a nivel psicológico, físico y en las condiciones materiales del empleo y el estudio.

-Marco Legal: Se explican las leyes que pueden brindar protección y defensa de sus derechos en materia de hostigamiento sexual. En este apartado se hace una contextualización del marco Legal Internacional estableciendo los principales instrumentos en los que Costa Rica tiene la obligatoriedad por su ratificación tales como: la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem do Pará), la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing) y el Convenio I I I de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

También se menciona la Ley Nacional en materia específica de Hostigamiento Sexual y la existencia de un reglamento Institucional dentro de la Universidad para las denuncias de Hostigamiento Sexual.

-Derechos y responsabilidades de la Persona Denunciante. La persona que quiera poner una denuncia formal de hostigamiento sexual, tiene derechos y responsabilidades que se basan en lo que establece la Ley y sus principios regentes, así como los principios del procedimiento general de la Ley, el debido proceso y de lo que establece el Reglamento Institucional como procedimientos específicos en la materia. También da cuenta de las instancias institucionales encargadas de asesorar a las víctimas y realizar atenciones en el momento de la crisis provocada por el Hostigamiento Sexual.

Cabe destacar de este apartado datos importantes que se dan a conocer a las víctimas como el plazo establecido por la Ley para interponer la denuncia, para solicitar medidas de protección y sobre el tipo de pruebas que se consideran en esta materia que incluyen las pruebas directas y las pruebas de indicios.

-Derechos y responsabilidades de la persona denunciada: para aclarar que en todo procedimiento se sigue el Debido Proceso que es un principio general que debe asumirse en todo procedimiento de denuncia. Se establecen algunos puntos generales contemplados por la Ley y por el Reglamento Institucional en la materia.

-Rol de la Comisión Institucional sobre Denuncias de Hostigamiento Sexual; estableciendo los roles y mandatos de las personas que conforman las comisiones instructoras de los casos de denuncia formal por hostigamiento sexual según lo que dicta la Ley y el Reglamento Vigente en la institución para esta materia. Importa aclarar cuáles son los alcances de esta comisión y los pasos que deben seguir en el procedimiento, recordando que el informe final que realiza esta comisión tiene un carácter recomendativo.

-Procedimientos de Denuncias: Una tercera parte del Protocolo describe de forma detallada cada uno de los pasos que se deben seguir en caso de hacer una denuncia formal por Hostigamiento Sexual, según lo establecido por la Ley y lo que se especifica en el Reglamento Institucional de Denuncias por Hostigamiento Sexual.

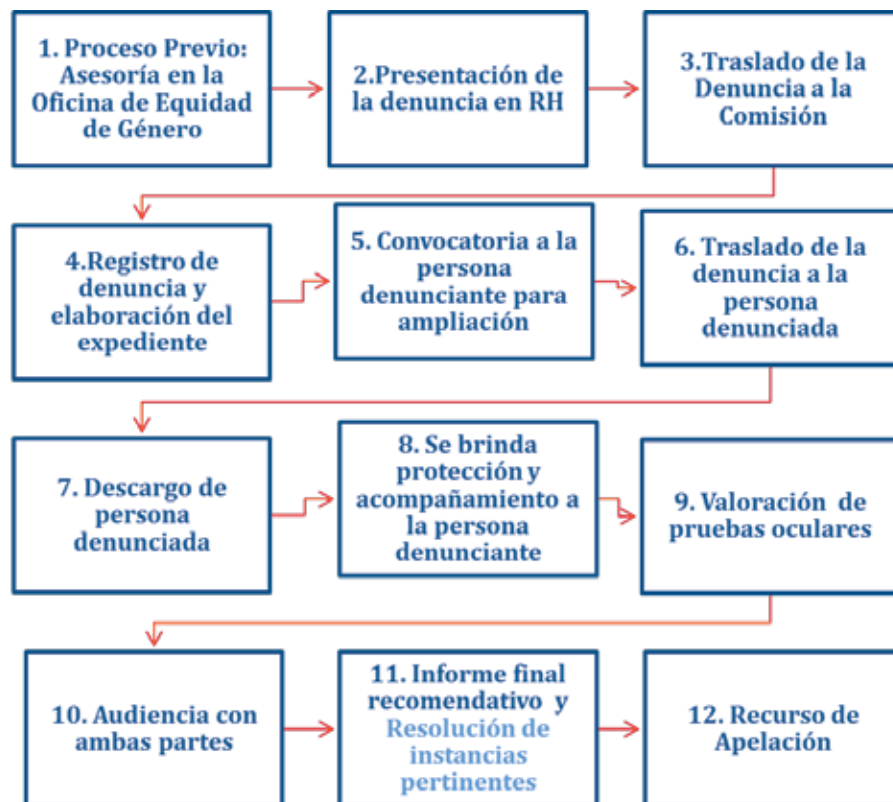
Posteriormente incluye un diagrama con un resumen de estos pasos y un cuadro que señala las personas o instancias implicadas en cada uno de los pasos del proceso, con observaciones específicas de manera que quien quiera poner una denuncia tenga claro el procedimiento y evite seguir una ruta crítica a lo interno de la

institución; esto último con el fin de minimizar los efectos de la violencia secundaria que podría estar implicada en los procesos institucionales de atención a las denuncias formales.

El protocolo contiene una guía pero por supuesto que no es un instrumento que pueda ser utilizado en sí mismo para aclarar todos los elementos del proceso; para esto es importante recalcar lo que por Ley se exige a las instituciones públicas y privadas de trabajo o educación en Costa Rica, y es que exista personal capacitado que esté en constante especialización para atender los casos, generar procesos internos en el ámbito preventivo y capacitar a la comunidad institucional en la materia. En este caso el protocolo es también un instrumento que debe ser valorado en conjunto entre las víctimas y las personas encargadas a nivel institucional de brindar la información referente a la materia.

Para finalizar el protocolo se incluyen datos específicos de la Oficina de Equidad de Género como ente especializado en la institución para asesorar y atender los casos de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (Ver figura 1).

Figura 1. Protocolo para la Prevención y Denuncia sobre casos de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.



A manera de Conclusión

Para concluir señalar que constituye una buena práctica institucional elaborar protocolos detallados para aclarar los procedimientos y también para dar a conocer a la comunidad institucional la realidad del hostigamiento sexual desde una perspectiva integral, aclarando que este instrumento es un insumo más dentro de todo un grupo de acciones.

Algunas veces el efecto que tiene el hostigamiento en las víctimas se agrava —más allá de los hechos y manifestaciones expresadas en ellos— por el tratamiento que dan las organizaciones, instituciones o empresas a esta forma de violencia.

Por eso, un instrumento como el protocolo cobra sentido en tanto sea acompañado de otros elementos que deben ser prioritarios como sería la especialización del personal, la conformación de equipos de trabajo preferiblemente multidisciplinarios para atender la problemática institucional del Hostigamiento Sexual; la priorización de la prevención; la constante capacitación y sensibilización de la comunidad institucional con el objetivo de ir realizando cambios profundos en la cultura que sustenta, legitima y naturaliza esta forma de violencia y discriminación; la revisión constante de las normativas internas y los procedimientos, de manera que se puedan minimizar los efectos de re victimización de las personas denunciantes por errores en el procedimiento y por la existencia de estereotipos y sesgos en la concepción de la problemática.

Así mismo, sería muy importante crear en cada país espacios inter universitarios que analicen, investiguen y planteen acciones conjuntas para mejorar las condiciones de igualdad y que tengan como objetivo común generar espacios de educación superior libres de violencia y discriminación.

Bibliografía

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1995). Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia #7476. San José.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2010). Modificaciones a la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia #8805. San José.
- Defensoría de los Habitantes de la República (2013). Hostigamiento sexual en el sector público: Una visión cuantitativa y cualitativa para la incidencia en el acceso a la justicia administrativa (I Ed). San José: Impresiones El Unicornio.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos, IIDH (2004). Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW y Protocolo Facultativo (2da Ed). San José: IIDH.
- Interamericano de Derechos Humanos, IIDH (1999). Instrumentos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos (3ra Edición) IIDH Comisión de la Unión Europea, San José: IIDH.
- Mora A. (2011). Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia. Anotada y Comentada (Ley 7476 con las modificaciones de la Ley 8805). San José: Editorial Juritexto.
- Organización de Estados Americanos, (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Belém do Pará: OEA.

La interdisciplinariedad como buena práctica en el abordaje del hostigamiento sexual

Universidad de Costa Rica

Lcda. Paola Brenes Hernández

Licenciada en Psicología por la Universidad de Costa Rica
Estudiante avanzada de la Maestría en Derechos Humanos / UNED

Msc. Patricia Ramos Con

Licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica
Máster en Criminología y Seguridad Humana / UCI
Máster en Sociología Jurídico-Penal/ Universidad de Barcelona

MSc. Sylvia Mesa Peluffo

Maestría Regional en Estudios de la Mujer UCR/UNA
Licenciatura en Psicología 6

Resumen ejecutivo

El hostigamiento sexual es una violación de derechos humanos y una forma de violencia dirigida principalmente a las mujeres, que ha sido invisibilizada y minimizada. Para su abordaje, se hace necesario enfocar la problemática desde una visión integral, que tenga en cuenta tanto los aspectos psicosociales como los legales. Se abordará la experiencia de la Universidad de Costa Rica que cuenta con un equipo interdisciplinario, integrado por dos psicólogas y dos abogadas, que realiza funciones de prevención por una parte y por otra, el acompañamiento y fortalecimiento de las personas denunciantes.

Palabras clave: hostigamiento sexual, atención, prevención, violencia contra las mujeres, derechos humanos, interdisciplinariedad, integralidad

6 Las tres ponentes son parte del Equipo Interdisciplinario de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Sexual.

Antecedentes

A pesar de que la participación de las mujeres en la Universidad de Costa Rica (UCR) dio desde su fundación en la década de los 40, fue hasta 1978 que se llevó a cabo su primer Seminario de Realidad Nacional sobre asuntos de las mujeres, que estuvo a cargo de un grupo interdisciplinario de académicas de la Facultad de Ciencias Sociales. En 1988 se creó el PRIEG- UCR como programa institucional permanente con el propósito, entre otros, de promover relaciones igualitarias entre los géneros y el desarrollo de políticas tendientes a eliminar la discriminación de género en la Universidad de Costa Rica. (González y Guzmán, 1994)

En 1986, por primera vez, la UCR inició acciones contra varios docentes acusados de hostigamiento sexual por un grupo de estudiantes, antes que existiera en el país legislación sobre el tema. A partir de una investigación solicitada por el Consejo Universitario sobre la problemática en el campus, se encomendó al PRIEG-UCR el desarrollo de un proyecto piloto para el diseño de una nueva política. Esta instancia inició en 1990 un proyecto especializado en la atención de denuncias, asesoría y prevención del hostigamiento sexual (González y Guzmán, 1994), proyecto pionero en la materia y que inclusive se desarrolló años antes de contar con legislación nacional vinculante.

Fue el 30 de enero de 1995 cuando entró en vigencia la Ley No. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, e impuso a todas las instituciones públicas y empresas privadas la obligatoriedad de contar con una política y un procedimiento para sancionar las situaciones de hostigamiento sexual. En este sentido, el Consejo Universitario aprobó el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad de Costa Rica en mayo de 1997 (Sesión No.4260, art. 10), ante la obligación impuesta por la Ley. Este Reglamento fue modificado en junio del 2013, para ser adaptado a la nueva ley aprobada en 2010.

Los antecedentes expuestos dan cuenta de los avances normativos y de procedimientos con los que ha contado la UCR para combatir las distintas expresiones de violencia contra las mujeres, específicamente el hostigamiento sexual en el ámbito del empleo y la docencia.

El hostigamiento sexual como una forma invisible de violencia contra las mujeres y violación de sus Derechos Humanos

Gran parte de los avances en el abordaje del hostigamiento sexual en el contexto universitario ha sido trascender de lo administrativo a señalarlo como una violación grave de los derechos humanos. El hostigamiento sexual es una conducta violenta porque irrumpe en la privacidad de las personas, es violenta porque transforma espacios que deberían ser de crecimiento y tranquilidad en espacios de angustia. Y sobre todo, el hostigamiento sexual es una violación de los Derechos Humanos de la persona contra quien se dirige.

El hostigamiento sexual es quizás de todas las formas de violencia contra las mujeres, la más invisible y la más legitimada socialmente. Como dicen García y Bedolla (1998), no se habla del hostigamiento sexual en primer lugar, porque está relacionado directamente con la sexualidad y la sexualidad es un área de nuestras vidas, que aún en el siglo XXI permanece rodeada de misterios y de mitos.

En segundo lugar, porque los comportamientos que configuran el hostigamiento sexual han sido considerados históricamente como naturales. Entonces, es invisible porque nos hemos acostumbrado a vivirlo, porque se ha naturalizado en nuestra sociedad que hay libertad invadir los cuerpos y la intimidad de las mujeres y de esta forma se ha legitimado la conducta del hostigador.

Y en tercer lugar es invisible porque la información existente sobre la problemática es escasa. Con excepción de la Universidad Nacional, la Universidad de Costa Rica, el Instituto Tecnológico de Costa Rica y

el Instituto Nacional de Aprendizaje, no hay estudios sobre incidencia de la problemática. La Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes recopila estadísticas de las denuncias en las instituciones públicas, a cuyo frente están el Ministerio de Seguridad Pública y el Ministerio de Educación. Sin embargo, al igual que sucede con otras formas de violencia, las estadísticas de casuística dan cuenta solamente de una ínfima parte de la problemática. No obstante, tanto las investigaciones realizadas como las estadísticas de intervención son consistentes en demostrar una direccionalidad de género del hostigamiento sexual: las víctimas son mujeres y los hostigadores son hombres.

En nuestro continente, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; conocida como Convención de Belém do Pará, define lo que es violencia en contra de las mujeres, estableciendo que: “Para efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Y luego la Convención establece que esta violencia incluye la violencia física, sexual y psicológica, que puede tener lugar en tres ámbitos: las relaciones interpersonales, la comunidad o el del Estado. Cuando se cita la violencia contra las mujeres en el ámbito de la comunidad, establece que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar** (OEA, 1994. El destacado es nuestro).

Adicionalmente, este importante instrumento reitera que como parte del derecho de las mujeres a vivir libre de violencia, se debe garantizar el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, su libertad y seguridad personal y el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.

Como bien señalan Falú y Segovia (2007), la violencia contra las mujeres se basa en la jerarquía patriarcal imperante y se sustenta en pautas culturales profundamente arraigadas y construidas socialmente: es el ejercicio de poder de un sexo sobre el otro.

De esta manera, para Morey (2007)

La violencia contra las mujeres está íntimamente relacionada con su subordinación histórica, con su falta de acceso al poder político, religioso y económico, situación reforzada por un sistema de normas a menudo implícitas y leyes que han establecido un statu quo desfavorable a su desarrollo personal. Expresa un orden social injusto, una sociedad fragmentada y dividida por géneros, que se plasma en situaciones donde se actualiza la supuesta superioridad masculina. (2007, p. 26)

Con las transformaciones sociales vividas a mediados del siglo pasado, las mujeres pasamos del espacio privado al espacio público, y el mundo del trabajo remunerado se convirtió en parte de nuestra cotidianidad. Sin embargo, encontramos nuevos retos: la violencia sufrida al interior de nuestras casas permeó nuestros sitios de trabajo. El hostigamiento sexual en el contexto laboral o académico forma parte de un recordatorio constante de que las mujeres no pertenecemos ahí, y que ese es el precio que debemos pagar por la transgresión y el desafío a las pautas socioculturales prediseñadas.

En este contexto, la relación desigual de poderes a lo interno de las instituciones sociales ha tendido a naturalizarse, lo relacional se convierte en un elemento que se asume desde la subordinación y por tanto, se crea un terreno fértil para la invisibilización del hostigamiento sexual como una forma de violencia y por tanto, como una violación de derechos humanos.

Si las personas que están conociendo un caso de hostigamiento no están informadas sobre la dinámica del mismo, si han sido permeadas por los mitos prevalentes en nuestra sociedad patriarcal, si no han revisado sus prejuicios, el proceso terminará necesariamente en una revictimización de la persona denunciante. Entonces

aparecerán las ideas sobre las buenas y las malas víctimas, los argumentos relativos a la forma de vestirse o comportarse de la víctima, de su presunto consentimiento a la situación, para decirlo rápido: “ella se lo buscó”.

Desafíos del contexto universitario y la particularidad de la figura de la comisión instructora

En el año 1997, como ya se mencionó, el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica aprobó su primer Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual. Aunque la ley obligaba a todo patrono, público y privado, a establecer mecanismos para investigar y sancionar dicha práctica, la Universidad desarrolló de forma particular estos mecanismos.

En primer lugar, estableció un procedimiento único para todas las personas que integran la comunidad universitaria, independientemente de su investidura: docentes, personal administrativo y estudiantes; y excluyó expresamente la aplicación de otros reglamentos disciplinarios.

Esta unicidad en los procedimientos evita la revictimización, y procura una mayor agilidad en la atención y resolución de las denuncias; garantizando un trato similar a todas las personas denunciantes, independientemente del cargo que ocupen en la comunidad universitaria.

Además, dejó la tramitación de los procesos disciplinarios en manos de comisiones instructoras conformadas por personas integrantes de la comunidad universitaria, que asumen sus cargos *ad honorem*, y cuyo número depende de la cantidad de denuncias que se presenten, de tal manera que puede haber varias comisiones trabajando de forma simultánea.

Aunque podría cuestionarse que con las comisiones instructoras se le resta valor a la experiencia acumulada cuando es un mismo órgano director el que lleva a cabo la investigación de todas las denuncias presentadas, la incorporación de la figura de las comisiones instructoras tiene varias ventajas: un involucramiento directo de la comunidad universitaria, en particular de docentes y autoridades de rango medio, quienes participan directamente en la atención de los casos, un refrescamiento en la tramitación de las denuncias por la participación constante de personas con nuevas visiones, y mayor rapidez en la resolución, lo que garantiza menor revictimización de las denunciantes.

Por otro lado, el reglamento universitario le dio un carácter especial a la prevención, promoviendo la investigación, la realización de campañas de información, talleres y charlas sobre el hostigamiento sexual, lo que resulta muy importante debido a los cambios permanentes que se dan en la población estudiantil y el ingreso anual de aproximadamente seis mil estudiantes.

Mediante el proyecto de “Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual”, el equipo interdisciplinario institucional ubicado en el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, informamos qué es y qué hacer ante el hostigamiento a un aproximado de 500 estudiantes y 100 funcionarios(as) administrativos(as) y docentes anualmente.

El Equipo como acción afirmativa

El reglamento de la UCR incluye dentro de sus acciones contra el hostigamiento sexual el establecimiento de equipos interdisciplinarios para brindar asesoría y acompañamiento a las personas denunciantes. Esta es una acción afirmativa, innovadora en el ámbito del hostigamiento sexual, dado que parte de la concepción de centrar la problemática en el ejercicio del poder y la desventaja en que se encuentra la persona hostigada

sexualmente. A partir de esta garantía para las personas que denuncian, en la Universidad se ha creado el Equipo Interdisciplinario contra el Hostigamiento Sexual, el cual está conformado por dos psicólogas y dos abogadas.

Aunque el reglamento no define la ubicación funcional del Equipo, este se ha ubicado desde su creación bajo la dependencia administrativa y técnica del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Este hecho le ha permitido abordar situaciones complejas de hostigamiento sexual desde una visión feminista, con perspectiva de género y comprensión de la problemática de la violencia, lo que constituye uno de los principales aciertos en materia institucional.

Que un equipo interdisciplinario que apoye a víctimas de hostigamiento sexual se encuentre en una instancia institucional “neutra” en visión de género, desproveería la atención y el seguimiento de los casos de una perspectiva de derechos humanos y anularía el abordaje crucial en términos de violencia contra las mujeres. Esto podría ser nefasto, ya que minaría un enfoque de atención integral y facilitaría la revictimización de las denunciantes.

El amparo del CIEM ha permitido una conformación técnica especializada del Equipo, lo que ha influido no solo en el acompañamiento a las víctimas en el difícil tránsito del proceso de denuncia, sino que ha fortalecido las labores de capacitación, difusión y sensibilización institucional. Además, el Equipo se ha visto fortalecido con las posibilidades de coordinación institucionales del CIEM, lo que ha facilitado que la labor pueda permearse aun más dentro de las distintas instancias universitarias.

Prevención y atención

La UCR es la universidad más grande del país, cuenta con una comunidad universitaria formada por decenas de miles de personas ubicadas en distintas regiones. Este panorama complejiza más el conocimiento generalizado de la normativa interna sobre hostigamiento sexual. En este sentido han sido indispensables las coordinaciones establecidas con las distintas unidades académicas y sedes regionales para la capacitación, así como la puesta en práctica de campañas de información.

Uno de los elementos importantes de los procesos de capacitación es el enfoque con el cual son llevados a cabo. La capacitación al personal universitario y la difusión de información al estudiantado se enmarca dentro de una visión feminista, donde para entender los procesos institucionales establecidos, se parte del análisis del género como simbolización de la diferencia sexual que lleva a una distribución desigual del poder que facilita el hostigamiento sexual. Esta comprensión de los factores que inciden en la existencia y la reproducción del hostigamiento sexual resulta fundamental para la prevención de la problemática.

Las acciones de prevención desarrolladas por el equipo interdisciplinario no se limitan a la comunidad universitaria, sino que alcanzan diversas instituciones públicas, otras universidades y a la sociedad civil. Esta labor de extensión docente ha contribuido a ampliar la conciencia social sobre la problemática y fortalecer los mecanismos de otras instancias para su abordaje.

La ética feminista como guía en el equipo

El feminismo, como teoría centrada en el análisis de las relaciones de poder, plantea la necesidad de las relaciones horizontales en todos los ámbitos. Sin desconocer la existencia del poder como un juego de fuerzas que influyen y definen el norte de las relaciones (Foucault, 1992), el feminismo se ha planteado una

nueva forma del ejercicio del poder; desde el acompañamiento, la información compartida y la búsqueda del crecimiento propio y de las personas con quienes nos relacionamos.

La visión feminista del Equipo Interdisciplinario de la UCR no solo se enmarca a lo “externo”, que sería la atención a las víctimas, la coordinación con instancias y los procesos de capacitación. Esta visión feminista ha permitido la construcción grupal de una ética feminista en la que prima la horizontalidad entre las integrantes y cuyo motor del trabajo es el compromiso con las víctimas.

La creación de un ambiente de trabajo horizontal, armonioso y comprometido ha facilitado la construcción de un equipo donde el aporte interdisciplinario se lleve a cabo en libertad y potenciando la creatividad.

Por su parte, la ética feminista ha resultado fundamental en la atención de las víctimas, ya que a partir de esta se facilitan las relaciones de acompañamiento horizontal, empoderante y comprensivo del impacto del hostigamiento sexual. También ha posibilitado evitar cualquier forma de revictimización, desde una escucha respetuosa, en la que no se juzga, sino más bien se desculpabiliza, donde se acompaña a la persona denunciante en la identificación de la responsabilidad del hostigador.

Pero sobre todo, desde la visión feminista el equipo ha podido ir más allá de los estereotipos y prejuicios sobre lo que es una buena y una mala víctima. Partimos de la premisa que no importa cómo se vista o actúe una persona, “no” sigue siendo no y el único responsable por el hostigamiento sexual es quien hostiga.

Partir de la interdisciplinariedad para aspirar a la transdisciplinariedad

Uno de los mayores aciertos en términos del aporte del Equipo a los procesos de acompañamiento a las víctimas y capacitación, ha sido trascender el tradicional enfoque de la interdisciplinariedad para abordar las distintas situaciones desde la transdisciplinariedad.

A partir de la transdisciplinariedad se ha logrado construir un enfoque centrado en la persona denunciante, que no parte del aporte de cada disciplina, sino de las necesidades y los derechos de las personas y lo que cada disciplina pueda abordar. Esta visión constituye un reto en el mundo profesional y académico donde se asegura que el éxito profesional consiste en guardar con recelo el campo de especialización y *expertise*. La transdisciplinariedad requiere de una actitud abierta y receptiva, que permita cuestionar los abordajes profesionales que a veces se consideran inmutables y que por ello, en ocasiones no buscan nuevas formas de acompañar a una persona en un momento complejo.

Partiendo de la interdisciplinariedad y de la premisa de la no revictimización, uno de los primeros aportes del equipo ha sido asignar, desde que llega una persona denunciante hasta el fin del proceso, una psicóloga y una abogada para su acompañamiento. De esta forma, la entrevista inicial se realiza en forma conjunta, de manera de evitar las revictimizaciones que implica la repetición del relato.

Pero además, en el seno del equipo se lleva a cabo un análisis grupal de las distintas situaciones, lo que permite una retroalimentación continua de las acciones llevadas a cabo desde dos visiones diferentes, producto de dos disciplinas que se complementan.

Uno de los principios que rigen el hostigamiento sexual es la confidencialidad, que implica resguardar toda la información que se maneja en el proceso, para protección tanto de las víctimas como de las personas denunciadas. Esta obligación de confidencialidad alcanza a todas las personas involucradas en el proceso. En el caso del equipo interdisciplinario, la obligación de confidencialidad se extiende a todas sus integrantes, en

tanto funcionarias de la Universidad involucradas en un proceso de este tipo, aunado a la obligación de secreto profesional que tiene cada una de las profesionales.

En nuestra experiencia, cuando las denunciantes buscan el apoyo del Equipo requieren por igual de acompañamiento emocional y orientación legal desde un enfoque de derechos humanos, por lo que compartimentalizar las intervenciones deja en general a las denunciantes sin la posibilidad de una atención integral, que la complejidad de la problemática del hostigamiento sexual hace necesaria.

La atención psicológica

Las psicólogas del equipo no ofrecen terapia, sino que la atención que ofrecen se enfoca en lo que se conoce como intervención en crisis o intervención de primer orden. Es decir, es una intervención puntual, preferiblemente un proceso de cuatro a seis sesiones, que permite a la persona denunciante enfrentar la crisis provocada por el hostigamiento sexual.

Hablamos de crisis según la definición de Slaikeu

un estado temporal de trastorno y desorganización, caracterizado principalmente por la incapacidad del individuo para abordar situaciones particulares utilizando métodos acostumbrados para la solución de problemas, y por el potencial para obtener un resultado radicalmente positivo o negativo. (Slaikeu, 1999: 16)

De esta manera, el equipo se enfrenta con la atención en crisis del tipo circunstancial, definida de esta manera por Slaikeu (1999) por su dependencia con algún factor ambiental, ocurrido de manera accidental o inesperada.

La crisis implica un estado de desorganización y desequilibrio, de vulnerabilidad y reducción de las defensas que por lo general tiene una duración limitada en el tiempo, sin perder de vista que la forma en que una persona responda a una crisis dependerá de sus recursos materiales, personales y sociales.

La intervención es una acción que interrumpe el estado de desequilibrio, disminuye ansiedad y tensión individual y aumenta el sentido de competencia de la persona. En este proceso, se busca, en primer lugar, restablecer el enfrentamiento inmediato, mediante lo que Slaikeu llama primeros auxilios psicológicos. Estos primeros auxilios implican el establecimiento del contacto psicológico, el examen de las diferentes dimensiones del problema, el análisis de diferentes alternativas de solución y la ejecución de alguna acción concreta.

Para Claramunt (1999), una de los principales propósitos de la intervención en crisis con mujeres víctimas de violencia es el resguardo de su seguridad física y emocional. Para la autora, las siguientes acciones tienen como propósito:

- Movilizar recursos externos para aumentar la seguridad.
- Contribuir a superar el período de desequilibrio.
- Participar activamente en la solución de las necesidades inmediatas.
- Proporcionar apoyo emocional.

En el caso del hostigamiento sexual uno de los principales factores a considerar es el resguardo de la seguridad y la integridad física, sexual, emocional y patrimonial de las personas denunciantes en el ámbito del empleo o la docencia. La psicóloga no debe perder de vista que el hostigamiento sexual produce emociones intensas, como el miedo, el enojo, la vergüenza, que deben ser validadas y expresadas. Por otra parte, tal como se dijo anteriormente, la desculpabilización es imprescindible, dado que los patrones patriarcales que culpabilizan a la víctima también son internalizados por ella.

Una parte importante de la intervención psicológica es la elaboración de un informe, que sirve como prueba para el proceso. Este informe se realiza a partir de la información recabada en las sesiones con la persona denunciante y la aplicación de la escala de evaluación de funcionamiento CASIC (conductual, afectivo, somático, interpersonal y cognitivo) (Slaikeu, 1999), que permite conocer las alteraciones experimentadas por la denunciante a partir del hecho denunciado y el impacto que la conducta hostigadora puede haber tenido en cinco áreas básicas: la conductual, la afectiva, la somática, la interpersonal y la cognitiva. El informe también aporta una valoración de la credibilidad de la veracidad del relato de la víctima, para lo cual se utiliza los criterios para el análisis del contenido de la declaración, (Steller, 1989).

La intervención legal

Desde la intervención legal se procura un acompañamiento no invasivo, pues teniendo como norte a la víctima, se le brinda información y apoyo a partir de un contacto inicial que ella misma autoriza.

Ello no implica perder de vista los tiempos, plazos, acciones legales y en general el debido proceso, sino llevar a cabo la labor respetando a la persona denunciante, bajo una perspectiva de género y de protección de los derechos humanos.

A partir de que la persona denunciante manifiesta expresamente, en la denuncia, su deseo de contar con apoyo legal y brinda una dirección electrónica y/o un número telefónico, se le llama y se le propone concertar una primera reunión, procurando, si está de acuerdo, que sea en conjunto con quien asumirá su acompañamiento psicológico, a fin de escuchar de su propia voz los hechos denunciados, sus inquietudes y temores, y acto seguido, explicarle paciente y transparentemente todo lo relacionado con el funcionamiento del equipo interdisciplinario y el proceso legal, en sí mismo.

El tipo (telefónicas, presenciales y por correo electrónico) y la cantidad de citas se fijan según lo solicite la persona denunciante, considerando la dinámica universitaria que tiene períodos de exámenes y de vacaciones; y en general, se procura facilitar la tramitación del proceso, a fin de evitar que la persona renuncie al mismo.

La asesoría legal no se limita a tratar los pormenores del caso en sí mismo, sino que ante la solicitud expresa de la persona denunciante, también se le brinda acompañamiento en otros asuntos relacionados con el proceso, así por ejemplo: cuando deba solicitarse alguna reunión con jefaturas o direcciones académicas, con la Defensoría de los Habitantes, o bien, cuando se le brinde asesoría en caso de procesos disciplinarios ante otras instancias universitarias. Igualmente, se le brinda acompañamiento legal en el caso de procesos judiciales establecidos contra la Universidad de Costa Rica, en los cuales se constituya como coadyuvante.

Además, la asesoría implica reunirse con sus testigos, participar en todas las audiencias que la comisión instructora fije, y aportar la mayor cantidad de pruebas posibles. En este punto, resulta esencial el informe psicológico que brinda la psicóloga del equipo interdisciplinario, pues éste permite reforzar los hechos denunciados, dándoles credibilidad, y en ocasiones acreditar el impacto generado por el hostigamiento sexual en la víctima.

Considerando las dificultades que suelen existir para aportar pruebas testimoniales en procesos complejos de este tipo, los informes psicológicos constituyen una valiosa prueba documental, pues no son pocas las ocasiones que los casos deben defenderse valiéndose únicamente del relato de la víctima.

Retos y desafíos pendientes

Debe destacarse el papel de las universidades públicas en Costa Rica en el combate contra el hostigamiento sexual. No obstante, el reto ha sido luchar contra la tendencia de algunas autoridades de pensar que las recomendaciones de otras instancias, como la Defensoría de los Habitantes, pueden poner en riesgo su autonomía. Al día de hoy sigue siendo un reto que las universidades entiendan que para cada mujer víctima de hostigamiento, la sola aplicación de la normativa interna es insuficiente. Conviene en este sentido, recordar que las universitarias somos también ciudadanas cobijadas por el Estado de derecho y por los principales instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos.

Un segundo reto que se nos plantea es garantizar la prevención y la sanción del hostigamiento sexual en las universidades privadas. Aunque la ley tiene como ámbito de aplicación tanto el sector público como el privado, es en el primero donde se han llevado a cabo los avances más importantes. Urge entonces hacer un paréntesis y plantearnos la interrogante, ¿qué sucede con las situaciones de hostigamiento sexual que se dan en el contexto de las universidades privadas? Este sin duda es todo un eje de acción.

Desde el equipo interdisciplinario, un reto es lograr la estabilidad de las funcionarias. Se ha trabajado mucho en la especialización y formación de las mismas, que sin embargo, se encuentran en situación de interinas, lo cual significa un riesgo de pérdida de la *expertise* lograda. Otro aspecto pendiente es la formación continua, de manera de asegurar la actualización y profundización del conocimiento. Uno de los desafíos en esta materia es encontrar espacios de especialización en la problemática del hostigamiento que posibiliten este crecimiento.

Otro reto a futuro es el autocuidado del equipo. Si bien las funcionarias trabajan medio tiempo y la cantidad anual de denuncias no es muy alta, cada proceso implica un compromiso de atención y acompañamiento que muchas veces resulta en una carga emocional importante para las profesionales. Como se atiende personas en crisis, no es posible dar solamente el contacto de la oficina, sino que es necesario dar también el número del celular; lo cual implica que muchas veces se reciban mensajes de texto o correos fuera de horas hábiles. Esta situación puede llevar a que las funcionarias experimenten el síndrome de *burn out* si no se atiende a tiempo la necesidad de autocuidado.

Quizá el mayor de los desafíos es mantener y consolidar los mecanismos institucionales que protegen a las víctimas de hostigamiento sexual y tienen como propósito la prevención desde enfoques de derechos humanos y feministas. Se procura que ello vaya más allá del trabajo del Equipo Interdisciplinario, se permee la cultura institucional y se construyan ambientes universitarios seguros para todas las mujeres.

Bibliografía

- Claramunt, C. (1999). *Mujeres maltratadas: Guía de Trabajo para la Intervención en crisis*. Recuperado de: <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1220373748822&ssbinary=true>
- Falú, A., Segovia, O. (2007). *Ciudades para convivir sin violencia hacia las mujeres*. Chile: Ediciones Sur
- García y García, Blanca Elba y Patricia J. Bedolla Miranda. (1998). *Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual*. En Estudios de Género y Feminismo II. Distribuciones Fontamar, México, D.F.
- González-Suárez, Mirta y Laura Guzmán (1994). *Women's Studies in Costa Rica: Challenging the Past, Building the Future*. Women's Studies Quarterly, Vol. 22, No. 3/4, Women's Studies: A World View (Fall -Winter, 1994), pp. 146-156 Published by: The Feminist Press at the City University of New York Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/40004261>
- Morey, P. (2007). *Violencia de género: hacia una comprensión global*. En: Falú, A., Segovia, O. (2007). *Ciudades para convivir sin violencia hacia las mujeres*. Chile: Ediciones Sur
- Organización de los Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belem do Pará"*. Recuperado de: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Slaikue, K. (1996). *Intervención en crisis: Manual para práctica e investigación*. México: Editora el Manual Moderno.
- Steller, M y Könken G. (1989). *Criteria-Based Statement Analysis*. En C. Raskin (Ed.) *Psychological Methods in Criminal Investigation and Evidence* (Pág. 217-245). New York: Springer

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several pointed, triangular forms.

Panel 4

Estrategias para el impulso de
Planes de Igualdad y Género

Estrategias para el Impulso de Planes de Igualdad de Género

Lydia Pujol

Reflexión

A continuación se presentan un resumen de los aspectos más importantes de las ponencias realizadas en el Panel 4:

1. Ana Berga i Timoneda

El desarrollo y coordinación de políticas de género en el ámbito de la educación superior y la investigación: la experiencia de la Comisión "Mujer y Ciencia" del Consejo Interuniversitario de Catalunya.

La Comisión *Mujer y Ciencia* del Consejo Interuniversitario de Cataluña se puede considerar una experiencia exitosa con base a los logros obtenidos, como son:

- Impulso y seguimiento de los Planes de Igualdad de Oportunidades de todas las universidades catalanas.
- La creación de Unidades de Género en todas las universidades catalanas ha permitido a la Comisión realizar un diagnóstico en cuanto a género y la elaboración de indicadores consensuados, así como, detectar acciones exitosas adelantadas por las universidades en relación con los planes de igualdad de género. Estas *buenas prácticas* se recogen en el documento *Un decálogo para los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades* (2012).
- Asesoramiento transversal a las universidades en materia de género: Incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio y en las evaluaciones del profesorado que realiza el estudiantado.
- Impulso de acciones de sensibilización y visibilización del talento femenino: Edición del libro *Doctas, doctoras y catedráticas: Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad* (2012) y la organización de la *Jornada Interuniversitaria de Mujeres, Emprendeduría y Conocimiento*.

2. Profa. Elia Gutierrez Mozo

Campus Accesible_Campus Igualitario

La inserción de la perspectiva de género en la gestión de los espacios arquitectónicos y urbanísticos del campus universitario se ha incluido como eje de intervención en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante.

El Proyecto Campus Accesible_Campus Igualitario, que engloba funciones de gestión, docencia e investigación, articula una serie de estrategias dirigidas a gestionar los espacios del campus con perspectiva de género para que favorezca la autonomía de las personas, la participación, la relación y el encuentro, la conciliación y la corresponsabilidad. En el marco del proyecto se ha creado la Red de Investigación en Docencia Universitaria Campus Accesible_Campus Igualitario, donde se ha trabajado la dimensión pedagógica del

proyecto (materiales de soporte para explicar a la comunidad universitaria en que consiste el proyecto y poner a la disposición de la misma los resultados y herramientas).

Una de las actividades concluidas es la *ruta del campus igualitario* que constituye una propuesta práctica de aunar innovación docente y lucha contra las desigualdades de género tomando como estrategia la visibilización de la contribución de las mujeres al conocimiento, a la gestión universitaria y al desarrollo urbanístico y arquitectónico de la UA. La ruta está compuesta de varios itinerarios (Mujeres y Gestión, Mujeres y Ciencia, Mujeres y Arquitectura, Mujeres estudiantes, Mujeres y Deportes, Mujeres y Comunicación) que pueden realizarse en aproximadamente una hora, en el marco de cualquier asignatura.

El desarrollo y coordinación de políticas de género en el ámbito de la educación superior y la investigación: la experiencia de la Comisión “Mujer y Ciencia” del Consejo Interuniversitario de Cataluña.

Universidad Ramon Llull (Barcelona)

Dra. Anna Berga i Timoneda
Secretaria General de la Universitat Ramon Llull (Barcelona)
Presidenta de la Comisión Mujer y Ciencia del
Consejo Interuniversitario de Catalunya

Resumen Ejecutivo

Esta ponencia presenta la experiencia de la Comisión “Mujer y Ciencia” para el desarrollo, promoción y coordinación de las políticas de género en el ámbito de la educación superior y la investigación del Consejo Interuniversitario de Cataluña.

La Comisión, creada el año 2005, está integrada por un representante de cada una de las universidades catalanas, públicas y privadas, y por 7 personas designadas por el titular del Departamento de Universidades e Investigación del Gobierno de la Generalitat de Cataluña.

En la ponencia se presentan las principales acciones impulsadas en el marco de la Comisión (como, por ejemplo, la coordinación de las directrices, seguimiento y acompañamiento en el proceso de implantación de los Planes de Igualdad de Oportunidades -que, actualmente, todas las universidades catalanas tienen activos-; el documento de “Buenas prácticas” resultado de las evaluaciones de los diferentes Planes de Igualdad; o la organización de la Jornada Interuniversitaria “Mujeres, Emprendeduría y Conocimiento”, entre otras). Así mismo, se presenta el trabajo de esta Comisión interuniversitaria como una experiencia positiva y satisfactoria en su papel también de asesoramiento, a nivel transversal, al conjunto a las universidades catalanas en todos los temas relativos a la igualdad de género.

Palabras clave: educación superior; investigación, políticas de igualdad de género

Presentación

Desde el discurso social dominante se considera que en el mundo universitario no se producen ya situaciones de desigualdad de género. Se considera que precisamente la lucha feminista conquistó una serie de derechos en generaciones anteriores y que, actualmente, la igualdad de oportunidades es real entre hombres y mujeres, y todavía más en el ámbito universitario que se considera formado y culto.

Si duda, en las sociedades occidentales hemos conquistado la igualdad formal, que supone que, legalmente y a nivel normativo, hombres y mujeres son iguales en sus derechos. En realidad esto supone ya por si mismo un gran avance, más si consideramos que este cambio se ha producido a una velocidad vertiginosa comparado con otros cambios sociales. Cabe recordar que en España hace solo 100 años que la mujer puede acceder libremente a la universidad.

Sin embargo, conquistada la igualdad formal, nos damos cuenta que persisten enormes dificultades para generar igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres. Y estas dificultades requieren de políticas activas que puedan identificar con claridad donde se encuentran los bloqueos y discriminaciones invisibles y diseñar acciones para corregirlas.

La Comisión Mujer y Ciencia del Consejo interuniversitario de Cataluña

La Comisión Mujer y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña es la encargada de desarrollar políticas de mujeres en el ámbito de la educación superior y la investigación, todas ellas iniciativas que velan por que se cumplan el Plan de Acción y Desarrollo de las políticas de mujeres que aprobó el Gobierno de la Generalitat en 2005, así como el Plan de Investigación e Innovación (2005-2008).

Entre algunas de las funciones de la Comisión destacan la de asesorar a las universidades integrantes del sistema universitario catalán sobre el tema de la igualdad de género, asegurar que las perspectivas de acción y promoción de las mujeres en el ámbito de la educación superior y la investigación estén al mismo nivel que las de los hombres, o velar por la participación de las mujeres en las comisiones de evaluación en unas condiciones de igualdad, entre otros.

La Comisión Mujer y Ciencia está compuesta por una representación de cada universidad catalana y 7 personas designadas por el titular del departamento competente en materia de universidades. Bajo este mandato y con las funciones que la Comisión tiene asignadas se ha hecho un importante recorrido desde su creación, en 2005.

Un primer impulso que fue coordinado desde esta comisión fueron las directrices, el seguimiento, y el acompañamiento en el proceso de implantación y evaluación de los Planes de igualdad de oportunidades que, por ahora, todas las Universidades catalanas tenemos activos. El hecho de crear unidades de igualdad en todas las universidades, u observatorios de igualdad, nos han permitido de entrada, una recogida de datos para hacer un diagnóstico de cómo estamos.

Y ciertamente los datos que hemos podido compartir, a partir de algunos indicadores consensuados, como la distribución por sexo del alumnado en los estudios, en función de áreas de conocimiento, la distribución por sexo del profesorado en función de las categorías académicas, o la representatividad de mujeres en los órganos de gobierno de las universidades -por poner sólo algunos ejemplos-, demuestran que el discurso que demasiado a menudo oímos de que „ya está todo hecho, hoy en día las situaciones de desigualdad son residuales en la universidad ...“ es una falacia.

Veamos: en la universidad catalana la mayoría de estudiantes son chicas (55%), y representan el 59% del estudiantado que se gradúa. Es decir: son mayoría y, además, tienen mayor éxito académico. Este dato, en realidad, viene de los niveles formativos anteriores: el fracaso escolar en educación obligatoria es claramente masculino y, además, las mejores de las promociones en bachillerato suelen ser chicas.

Pero a medida que vamos subiendo el nivel académico, la dinámica se va invirtiendo y se produce el famoso „efecto tijeras“ de los gráficos, donde podemos observar claramente que, en un momento dado que a menudo se cruza en un momento de la trayectoria vital de la mujer que suele coincidir con la maternidad, la dinámica se comienza a invertir; y comienza a descender la posición de las mujeres respecto a los hombres. Por ejemplo, cada vez tenemos más doctoras, pero son poquísimas las que llegan a catedráticas. Sólo el 19%, mientras que el 81% son hombres. Es una diferencia abismal.

Pero si miramos profesores titulares en universidades, nos encontramos también que hay diferencias considerables: 38% son mujeres y el 62% son hombres.

La situación de las catedráticas la podemos equiparar con mujeres que ocupan altos cargos políticos o en el mundo de la empresa, que implican una sobre demanda de esfuerzo y dedicación, a menudo difícilmente compatible en el contexto social actual, con el hecho de poder tener una vida personal y familiar. O sea: para el hombre tener hijos y una familia no sólo no le son incompatibles para poder llegar a estos altos cargos, sino que pasa el efecto contrario: los datos demuestran que los hombres que están casados y tienen familia lo tienen más fácil para llegar a estos cargos, que los hombres que están solteros, o sin pareja. Aquí seguro que podríamos aplicar el efecto conocido del „techo de cristal“ que, en el caso de las trayectorias femeninas, se hace claramente patente.

En el último estudio de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) sobre el nivel de inserción de los estudiantes universitarios ponía de manifiesto que en el caso de las chicas, normalmente las que podían progresar más en su carrera profesional, si tenían una pareja, era porque ésta se ocupaba de las tareas domésticas. Lo compensaban así asumiendo los chicos las tareas familiares en favor de la carrera de la mujer. Y esto todavía era una minoría de los casos.

Algunas acciones significativas impulsadas

A lo largo de estos años la Comisión ha trabajado fomentando la coordinación interuniversitaria en materia de políticas de género. En este apartado haremos referencia a algunas de las acciones más relevantes impulsadas desde la Comisión.

Planes de igualdad de oportunidades

Una de sus primeras acciones, como se ha mencionado, fue el impulso, coordinación y seguimiento de los Planes de igualdad de oportunidades en las universidades. A partir de la Ley de Igualdad (2007) es obligatorio para las empresas de más de 25 trabajadores el desarrollo de un Plan de igualdad. Las universidades catalanas, bajo el seguimiento y coordinación de la Comisión, siempre desde el respeto a la autonomía universitaria, impulsaron sus planes y, actualmente, la mayoría de las universidades catalanas han implantado ya su segundo Plan, o están en fase de ejecución del tercero.

Esto ha permitido compartir a nivel de la Comisión también la evaluación de los planes, de la cual se destilaron las “buenas prácticas” detectadas por cada una de las universidades en relación a las acciones impulsadas, que han servido para visibilizar las acciones exitosas y, a su vez, para generar sinergias y ejemplos a tener en cuenta para las otras universidades en el proceso de evaluación y diseño de los nuevos planes. Estas buenas prácticas se recogen en el documento “Un decálogo para los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades” (2012).

Asesoramiento transversal a las universidades en materia de género

En esta línea se ha promovido diferentes actuaciones, algunas de ellas actualmente en curso.

- a) La primera a destacar es el papel de la Comisión en el proceso de adaptación al Plan Bolonia de asesoramiento al sistema universitario en relación a la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio. Esto se ha desarrollado de modo diverso en función de las universidades, desde la incorporación de asignaturas concretas y/o seminarios específicos de carácter transversal, a promover la perspectiva de género como competencia transversal en los estudios universitarios.

Impulso de acciones de sensibilización y visibilización del talento femenino

Uno de los objetivos comunes de los planes de igualdad es el fomento de acciones de promoción y visibilización, así como la sensibilización de las comunidades universitarias, y del entorno social, en relación a la igualdad.

En esta línea destacar dos acciones promovidas desde la Comisión como son:

- Edición del libro “Doctas, doctoras y catedráticas. Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad” (2012). El libro contó con la participación de diferentes expertos/as abordando las temáticas relativas al papel de la mujer en el ámbito científico y universitario, y se presentó en un acto público abierto a toda la comunidad universitaria de las doce universidades catalanas.
- La otra acción, que se ha impulsado este curso académico ha sido la organización de la “I Jornada Interuniversitaria de Mujeres, Emprendeduría y Conocimiento”, celebrada en Barcelona en mayo de 2014 con la participación de diferentes experiencias de emprendeduría femenina seleccionadas entre las diferentes universidades catalanas.

Conclusiones y líneas de futuro

El plan de trabajo de la Comisión para los próximos meses contempla diferentes proyectos que han sido presentados y aprobados entre los representantes de las diferentes universidades. Destacaremos en este sentido dos acciones concretas como son:

- promover un grupo de trabajo para formular una propuesta consensuada de indicadores que servirían para hacer evaluaciones comparables dentro del sistema universitario catalán sobre la evolución y monitoraje de las desigualdades, así como los efectos de la implantación de los planes de igualdad.

- promover y velar por la incorporación de la perspectiva de género en los planes docentes de los estudios de Grado en educación infantil y primaria y del Máster de formación de profesorado de secundaria. Consideramos que es especialmente relevante que los y las profesionales de la enseñanza tengan una buena formación de base en materia de igualdad, no sólo a nivel teórico sino como formación integral y en valores.

Finalmente decir que la valoración del trabajo realizado a lo largo de estos años es positiva, y que la Comisión es un ejemplo de buena práctica que puede aplicarse, con las adaptaciones necesarias, a otros entornos. Creemos que quedan muchos retos por afrontar y camino para recorrer para llegar a conseguir que las universidades sean, de facto, espacios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las barreras son muchas todavía y se esconden bajo discriminaciones invisibles que es necesario romper con políticas reales

de acción positiva, promoción y sensibilización. Y con el horizonte de superar la meta de la “igualdad de oportunidades” para llegar a una verdadera “equidad de género” que valore la diversidad y diferencia entre hombres y mujeres, y en consecuencia repiense los valores, modelos y estructuras que excluyen a las mujeres, construyendo otros nuevos que visibilicen el talento femenino.

Bibliografía

- AQU CATALUNYA (2012) Gènere i inserció laboral. Dones i homes deu anys després de graduar-se, iguals o diferents?. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. http://www.aqu.cat/doc/doc_36289082_1.pdf
- BERGA, A. (2005) “La perspectiva de género: una nueva mirada a la realidad social”, Educación Social, 31: 15-24 <http://www.raco.cat/index.php/EducacionSocial/article/view/179217/242087>
- CIC (2012) Un decálogo para los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades“. Barcelona: Consejo Interuniversitario de Catalunya (documento interno)
- VVAA (2012): *Doctas, doctoras y catedráticas. Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad*. Barcelona: Consejo Interuniversitario de Catalunya. http://www.universia.net/nosotros/files/Doctas_doctoras_Castellano_Completo.pdf



Campus Accesible Campus Igualitario

Universidad de Alicante

M^a Elia Gutiérrez Mozo

Directora del Secretariado de Desarrollo de Campus

Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad

M^a José Rodríguez Jaume

Directora de la Unidad de Igualdad

Universidad de Alicante

Resumen ejecutivo

Campus Accesible_Campus Igualitario es un proyecto institucional de la Universidad de Alicante (aglutina y encauza las experiencias del Vicerrectorado de Estudiantes, de la Unidad de Igualdad y del Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad) que busca la consecución de un Campus aún más amable e integrador.

Palabras clave: perspectiva de género, gestión campus, planificación campus, campus igualitario, campus inclusivo.

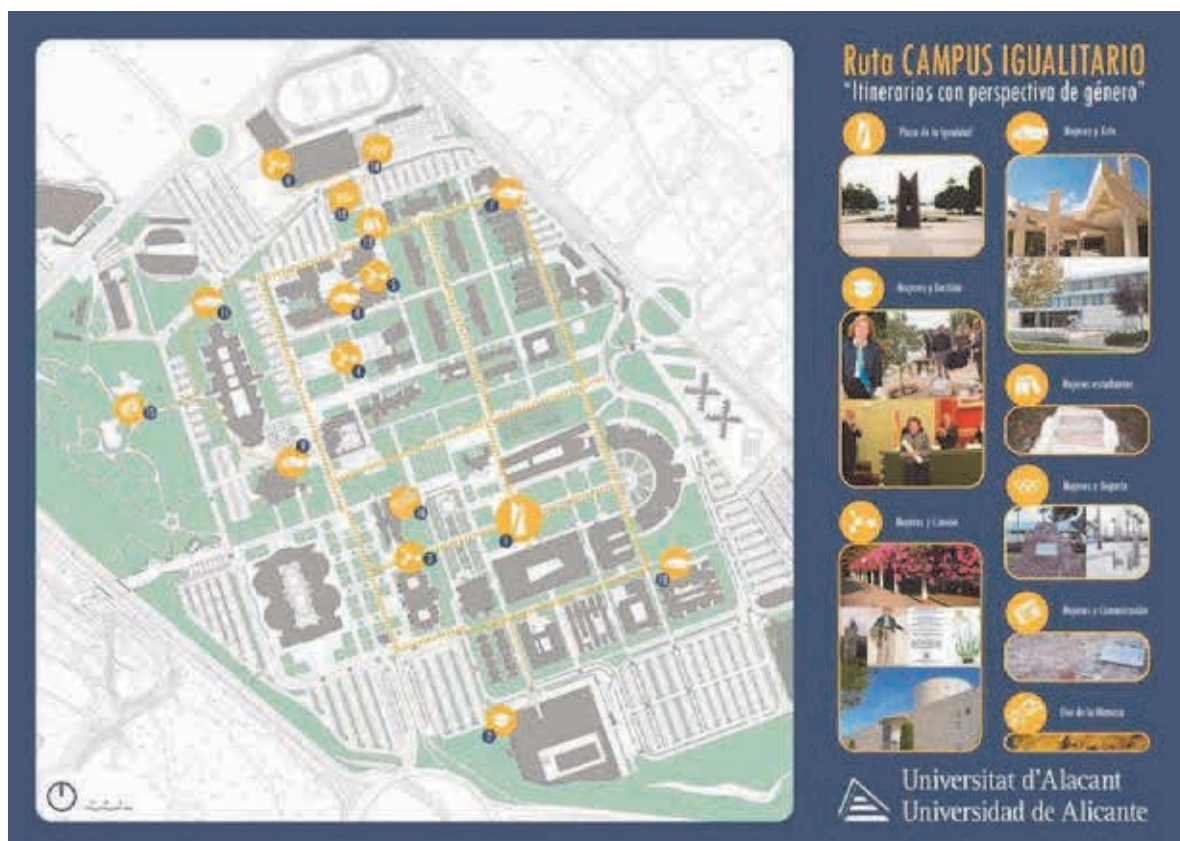
Políticas de igualdad e inclusión de la perspectiva de género en la gestión de los espacios universitarios de la UA

La inserción de la perspectiva de género en la gestión de los espacios arquitectónicos y urbanísticos del campus universitario se ha incluido como eje de intervención en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA en una apuesta clara por la transversalización del enfoque del género en todas sus políticas universitarias. Desde la perspectiva de género, se gestionan los espacios de la UA para que favorezcan la autonomía de las personas, la participación, la relación y el encuentro además de la conciliación y la corresponsabilidad.

Esta asunción y compromiso ha dado lugar al proyecto "Campus Accesible_Campus Igualitario" (ver figura 1) en el que se engloban tanto funciones de gestión como de docencia e investigación. Esto es, gestión, docencia e investigación (aspectos centrales de la actividad universitaria) se entrelazan para servirse de sus sinergias. Así, en el marco del citado proyecto se están articulando una serie de estrategias dirigidas a mirar y gestionar nuestro campus con perspectiva de género sin desatender que nuestro campus es el soporte en donde se desarrolla nuestra docencia e investigación, de ahí que integre actividades dirigidas al alumnado, al profesorado y al personal de administración y servicios. Al amparo del proyecto "Campus accesible_Campus Igualitario", en el curso 2013-2014 se ha creado la Red de Investigación en Docencia Universitaria "*Campus Accesible, Campus igualitario*". En ella, y durante este curso, se ha trabajado la dimensión pedagógica del proyecto institucional en una doble dirección que, además, se retroalimenta: confeccionar el discurso y los materiales de soporte

para explicar a la comunidad universitaria en qué consiste el proyecto y poner a disposición de la misma, con finalidad docente, sus resultados y herramientas de participación. Uno de las actividades concluidas es la ruta “Campus igualitario” y que ahora presentamos.

Figura 1 Ruta Campus igualitario



Ruta campus igualitario de la Universidad de Alicante.

El Campus es un activo extraordinario de la Universidad de Alicante. Además del alumnado, del PAS y del PDI, son numerosos los colectivos que pasan por él. Desde hace unos años se han implementado diferentes rutas para conocerlo desde diversas perspectivas a las que ahora sumamos la ruta “Campus Igualitario” (dirigida por el Secretariado de Desarrollo de Campus)¹.

La ruta se presenta como una propuesta práctica de aunar innovación docente y lucha contra las desigualdades de género tomando como estrategia la visibilización de la contribución de las mujeres al conocimiento, a la gestión universitaria y también al desarrollo urbanístico y arquitectónico de la UA.

¹ Cabe señalar que la iniciativa surgió con el encuentro del proyecto Equality en la Universidad de Alicante en mayo de 2013.

La ruta “Campus Igualitario” propone diversos itinerarios (Mujeres y gestión, Mujeres y Ciencia, Mujeres y Arquitectura, Mujeres estudiantes, Mujeres y deporte y Mujeres y comunicación) que puede realizarse en aproximadamente una hora en el marco de cualquier asignatura que se imparte en la universidad. Aunque mi presentación oral seguirá un hilo discursivo, el principio de los itinerarios es, tal y como sugiere el plano, proponer una red de hitos en la que cada persona pueda confeccionar su propia ruta hilvanando en ella los lugares que más le interesen. El lugar de inicio puede ser la Plaza de la Igualdad que separa el Rectorado y la Biblioteca General. Frente a esta última, se ubica “Armonía”: una obra del escultor de Jaén, José Ángel Merino López, inaugurada el Día Internacional de la Mujer de 2012. Para terminar los itinerarios, se regresa a la zona central del Campus, junto a la mimosa situada a oriente de la Facultad de Ciencias de la Salud. Desde 1946, por una iniciativa de la Unión de Mujeres Italianas, las flores amarillas de la mimosa han pasado a formar parte, al igual que el color violeta, del acervo simbólico del ocho de marzo, Día Internacional de la Mujer.

Bibliografía

- Falú, A. (2009). Mujeres en la ciudad: de violencia y derechos. Santiago de Chile, Red Mujer y Hábitat de América Latina: Ediciones SUR.
- Noguera, M^a R. (2013). Planificación y gestión con perspectiva de género. [en línea]. Revista Planeo, (13). Disponible en: <http://revistaplaneo.uc.cl/2013/11/01/planificacion-y-gestion-con-perspectiva-de-genero/>
- Núñez, J., Durán, M^a J., Escudero, A. M^a y Regodón, E. (2011, Junio). La Arquitectura, un lugar para las mujeres. [en línea]. Comunicación presentada en el III Congreso Universitario Nacional “Investigación y Género”. Universidad de Sevilla: Unidad de Igualdad, 1381-1396. Disponible en: http://wdb.ugr.es/~esmujer/Agatalnaciuk/en/wp-content/uploads/pdf/Investigacion_Genero_11.pdf.



Panel 5

Estrategias para la creación y fortalecimiento de unidades de género



Creación de unidades de género

Equality como factor dinamizante de la creación de unidades de género

Mg. Sabrina Benedetto

Reflexiones

El Proyecto Equality reunió a 18 IES latinoamericanas y 5 europeas para trabajar cuestiones de género con el objetivo de reforzar el liderazgo femenino. Entre estas IES algunas ya contaban con espacios institucionales que venían trabajando las cuestiones de género, sin embargo una gran mayoría al inicio del proyecto sólo contaban con personal involucrado en la temática sin haber alcanzado conformar espacios de gestión en los cuales la perspectiva de género apareciera como el eje central de trabajo.

La **Universidad Simón Bolívar de Venezuela y el Instituto Tecnológico de Monterrey, México**, son dos ejemplos de las instituciones de educación superior que durante el desarrollo del Equality han logrado generar espacios de gestión institucional abocados a disminuir las brechas de género.

En las exposiciones presentadas por las compañeras de la **Universidad Simón Bolívar** nos proporcionan un panorama de la dimensión que tuvo y tiene la tarea de gestionar la institucionalización del género a través de la creación de unidades de género. Sin embargo, se puede observar como a partir de la creación del Centro de Estudios de Género (como adscripto al Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL) el objetivo de institucionalización se ha concretado y ha permitido la aparición de nuevas instancias de trabajo que buscan consolidar a la perspectiva de género como una necesidad frente a la búsqueda de sociedades e instituciones más justas y equitativas.

Dicho Centro tiene como misión contribuir a la transformación y desarrollo de la sociedad para hacerla más equitativa, mediante la generación y difusión de conocimiento en el área de género, y facilitando espacios para la reflexión, sensibilización, formación, promoción, asesoramiento e intervención en materia de igualdad de género, en estrecha vinculación con la comunidad.

En consonancia con la misión del Centro de Estudios de Género es que en estos momentos en la Universidad Simón Bolívar se está dictando en nivel de posgrado el Programa de Perfeccionamiento Profesional (PPP) sobre Estudios de Género, dirigido a la formación teórica y metodológica de personas que trabajan en el diseño de proyectos de intervención social. Al mismo tiempo se ha creado la Especialización en género y políticas de Equidad. Esta última, destaca ya que ha implementado cursos para el desarrollo de políticas públicas y proyectos de intervención educativa.

Estas experiencias académicas con perspectiva de género deben ser vistas como los ámbitos en los cuales se forma e incrementa una masa crítica que a futuro consolidará la gestión del Centro de Estudios de Género y permitirán la aparición de nuevas propuestas y proyectos con perspectiva de género que tengan impacto en la vida institucional de universidad y en la sociedad en su conjunto.

De lo compartido por nuestras compañeras del **Instituto Tecnológico de Monterrey** podemos inferir que estamos en presencia de una institución en la cual las cuestiones de igualdad venían siendo una preocupación pero que la perspectiva de género encontraba limitaciones a la hora de su incorporación a nivel reglamentario y de gestión institucional. Equality ha permitido dar impulso a las iniciativas con perspectiva de género que se venían manifestando en tanto proveyó de recursos y permitió establecer objetivos concretos como entre otros fue institucionalizar un espacio de trabajo sobre la temática. Así fue que apareció el Comité de Género en el TEC a mediados del año 2013. Las personas que impulsaron la creación del Comité vienen trabajando para que la institución incorpore en su Reglamento la perspectiva de género. La asociación con el Comité de Inclusión TEC le permitió al Comité de Género legitimar su trabajo como una variante de trabajo específicamente dirigida a las mujeres identificadas como grupo vulnerable. Dentro del trabajo conjunto que vienen desarrollando ambos Comités destacan dos iniciativas como son el desarrollo de un Protocolo de Acoso y una Guía para la incorporación del lenguaje incluyente.

El desafío futuro para el TEC parece ser la consolidación del Comité de Género ya que aún no ha logrado ser incorporado al presupuesto de la Institución, sin embargo los fuertes lazos creados con el Comité de Igualdad y con otras IES presagian un futuro en el cual lograrán transformarlo en una Oficina de Género y así alcanzar uno de los grados más altos de institucionalización que se definieron en el marco de Equality.

Para cerrar quisiera citar a la primera mujer presidente de Harvard, Drew Gilpin Faust, quien sostiene que para ejercer el liderazgo se necesita repetir las mismas cosas una y otra vez. En cierta medida quienes trabajan en el Equality han ejercido roles de liderazgo para dinamizar las acciones implementadas para consolidar la perspectiva de género hacia el interior de cada una de las instituciones socias. En este sentido, debemos retomar lo citado de Gilpin Faust, ya que debemos internalizar que quienes hoy trabajan las cuestiones de género en instituciones de educación superior con el objetivo de alcanzar mayores niveles de equidad deberemos seguir repitiendo (o lo que es lo mismo, insistiendo) sobre cuales son los objetivos de la incorporación de esta la perspectiva de trabajo a modo que en nuestras instituciones cale bien profundo la necesidad de garantizar mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres.

Creación del Comité de Inclusión Tec en apoyo a las personas que pertenecen a los grupos vulnerables entre ellas las mujeres

Master Belinda Jiménez Salinas

Profesora

Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey

Resumen

El presente trabajo presenta como una Buena práctica dentro de la Universidad, la creación de un comité de Inclusión que atienda las problemáticas de exclusión hacia las personas consideradas dentro de los llamados grupos vulnerables, esto ha servido de plataforma para el impulso de la igualdad y equidad de género. Se presentarán brevemente el caso del *Comité de Inclusión Tec* y algunos de sus avances, así como la propuesta metodológica de inicio. Cabe aclarar que esto es sólo una pequeña muestra de las inquietudes de la autora y del trabajo realizado en dicho comité desde su creación.

Palabras clave: Inclusión, equidad, lenguaje incluyente

Introducción

A raíz de la problemática de la exclusión de las mujeres y hombres con discapacidad y de la no total equidad de género se propuso implantar medidas tendientes a satisfacer las demandas existentes y de esa manera impulsar la inclusión plena de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables en nuestro país.

La mayoría de los países medianamente tienen políticas claras para el empleo e inclusión las mujeres y de personas con discapacidad, sin embargo, los países más desarrollados ni siquiera necesitan tenerlas pues están a tan grado de justicia que consideran que cualquier persona aporta independientemente de su sexo o si presenta o no una discapacidad visible.

¿Cómo estamos en México?

La exclusión se da en gran parte por falta de cultura en una sociedad y promueve las burlas, el rechazo y la violencia física y verbal, la magnitud del problema en México se puede percibir en la Encuesta Nacional de Discriminación (Enadis 2010), realizada en nuestro país por parte del Consejo Nacional para prevenir la discriminación del 2010 (CONPRED) sobre el tema de la exclusión, ahí se refleja, entre otras cosas, la realidad que viven las mujeres y más si son personas con discapacidad. Por ejemplo, aunque a la respuesta si se justifica

que se les pegue a las mujeres sólo el 11.55 % contestó que sí, cuando se preguntó sobre la percepción de que si creen que en México se golpea a la mujer un 62.8 % contestó que *mucho* y sólo un 4.3 contestó que *nada*. Se hicieron otras preguntas, por ejemplo en lo que respecta a las **mujeres** que son *víctimas de violación*, la pregunta fue si están de acuerdo con la afirmación de que “*muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres*”, los resultados son preocupantes, como muestra, en la ciudad de Monterrey, una de las tres más pobladas de la República mexicana resultó con el 17 por ciento de los encuestados a favor, encabezando la lista. Guadalajara resultó con el 11 por ciento, mientras que en la Ciudad de México solo uno de cada diez encuestados de acuerdo con el planteamiento, es decir, la ciudad de Monterrey, que integra una de las tres principales zona conurbadas del país, destaca a nivel nacional como una urbe en donde existe mayor discriminación (CONAPRED, 2010), esto nos llevó a pensar que era urgente la creación de un Comité de Inclusión en el Tecnológico de Monterrey que sensibilizara, atendiera y promoviera la equidad y la inclusión social entre estudiantes, así como entre colaboradores y colaboradoras, ya que es en las universidades donde se pueden reforzar o modificar los verdaderos valores humanos y cívicos y aunque esto no se logre al cien por ciento de manera positiva de la noche a la mañana no debemos eludir ese compromiso moral. “La ética la realizan en última instancia las personas, en quienes radica propiamente la responsabilidad. Pero la realizan, en una medida cada vez más relevante y compleja, por mediación de las instituciones...” (Xavier Etcheverría, Dora Esthela Rodríguez, 2009).

La exclusión y la inequidad hacia la mujer y hacia los grupos vulnerables en general retrasa el desarrollo pues aletarga la construcción social, la cual sólo es posible y real si la gente se pone de acuerdo en que lo es (Kenneth J. Gergen, Mary Gergen, 2011), por el lado contrario la inclusión refuerza los vínculos sociales y envía un mensaje de solidaridad y de justicia social, sin embargo, como dice Fernando Fantova, aunque los procesos de inclusión aumentan cada día, también se incrementan los mecanismos de exclusión y ambos están interactuando constantemente (Fantova, 2006).

El caso de Tecnológico de Monterrey en cuanto a la inclusión social

En agosto del 2013 se plantea la problemática a las autoridades sobre la falta de adecuaciones para las personas con discapacidad ya sea permanente o temporal y en septiembre del mismo año se crea oficialmente el “Comité de Inclusión Tec” con el apoyo total del rector del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, David Noel Ramírez Padilla, dando preferencia al tema de las personas con discapacidad; sobre todo en cuanto a la atención a alumnos y alumnas; la contratación de personal administrativo; y a la adaptación de espacios físicos.

Pensando en que el tema de equidad de género y de empoderamiento femenino es un punto relevante para el comité recién creado se incluyó este rubro con representación de la Dra. Luz María Velázquez, experta en Conciliación femenina, ya que como ella misma menciona en su libro: Carrera y desarrollo profesional de la mujer; en ocasiones hay complicaciones a la hora de tratar de equilibrar la vida profesional y personal (Velázquez, 2012) y es ahí en donde las universidades debemos apoyar y enviar el mensaje de conciliación.

Dentro de las acciones que se han propuesto al *Comité de inclusión Tec* relativas al tema de la mujer destacan las siguientes:

1. Se sugirió el análisis de sueldos proporcionados,
2. se promocionó el comité Equality Tec entre quienes formamos el comité de inclusión.
3. Actualmente está trabajando en un protocolo de acoso y en
4. una guía de lenguaje incluyente.

Conclusiones

Las políticas públicas claras ayudan a que los pasos que se avanzan en el camino de la equidad y la justicia social sean pasos firmes y los comités son una palanca de apoyo para crear estos lineamientos pues pueden servir entonces como una plataforma de propuestas pensadas y consensuadas por quienes los conforman sobre todo si tienen un apoyo institucional, sin embargo reconocemos que el camino es largo y tortuoso y que esto es sólo el inicio, consideramos que la primera parte es la sensibilización sobre estos temas, porque como menciona Adela Cortina en su libro Justicia Cordial, la ética de mínimos que es la de los valores compartidos, se alimenta de una ética de máximos, la de un ideal de plenitud, de vida lograda, así es que el trabajo primero es plantear que la propuesta “felicitante” es una propuesta de que todos y todas merecemos las mismas oportunidades independientemente de nuestro género, condición social grado de discapacidad, etcétera, porque como ella misma cita más adelante, una actividad está de verdad socialmente legitimada si quienes pertenecen a ella aceptan los bienes que se quieren alcanzar como buenos (Cortina, 2010).

Bibliografía

- CONAPRED. (2010). CONAPRED. Recuperado el 5 de junio de 2014, de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- Cortina, A. (2010). Justicia Cordial. Madrid: Trotta.
- Fantova, F. (2006). Exclusión e inclusión social: una aproximación desde el ámbito de la discapacidad. Tercer Congreso Internacional de Discapacidad. Inclusión: oportunidades para todos. Medellín: Instituto Los Álamos. Fundación Integrar.
- Kenneth J. Gergen, Mary Gergen. (2011). Reflexiones sobre la construcción social. Madrid: Paidós.
- Velázquez, L. M. (2012). Carrera y desarrollo profesional de la mujer. Monterrey: Grupo Fractal editores.
- Xavier Etcheverría, Dora Esthela Rodríguez. (2009). La Orientación ética en la universidad. El caso del Tecnológico de Monterrey. México: Porrúa.

Comité de Género como preámbulo a la gestión de una oficina de género

Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey

Luz María Velázquez Sánchez

Profesora de Planta departamento de Filosofía y Ética

Resumen Ejecutivo

La siguiente ponencia tiene el objetivo de explicar y compartir la buena práctica acerca de la creación y avances del Comité de igualdad de género: Comité Equality Tec de Monterrey, el cual es un grupo de participación, acción y consulta en materia igualdad, equidad y liderazgo femenino en nuestra Institución. Tiene carácter de grupo colegiado compuesto por personal administrativo y docente, asociaciones estudiantiles y personas externas del sector público y privado.

Palabras clave: Unidad de género, igualdad, comité

Introducción

Como parte de los objetivos de Equality y como universidad socia, el Tecnológico de Monterrey a través de un grupo de docentes, personal administrativo, directivos/as, estudiantes, empresarios/as exalumnos/as están trabajando por lograr intervenir en la política y líneas de acción a favor de la igualdad de género en la institución a través de un comité que tiene como propósito convertirse en una oficina de género.

¿Por qué un **Comité de Género en el Tecnológico de Monterrey?**

A partir de que la Institución es socia de Equality, se ha fortalecido la reflexión acerca de que el acceso a la educación superior debería implicar **más y mejores oportunidades** con el fin de que las mujeres en la Universidad tengan un impacto positivo en sus vidas.

De igual manera los principios del Tecnológico de Monterrey son congruentes con la creación y función del comité (ITESM, 2014a):

- Principio 6 Igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia de los estudiantes.
- Principio 8 Igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los profesores y empleados
- Principio 9 Libertad académica.

Y a partir del Plan de Igualdad donde se identifican a través de un **diagnóstico** las desigualdades de género en el Campus Monterrey y **se plantean acciones** para mejorar esta situación inicial.

La creación del Comité de Género no responde a ninguna iniciativa de Normativa, ni ley especial, es un esfuerzo de un grupo colegiado que ha trabajado para que en el Reglamento general de la institución se

considere el tema de género. El Comité no recibe fondos de la institución ni de ningún organismo externo, y se desenvuelve dentro del proyecto de Equality.

¿Cómo inició el comité? (ITESM, 2014b)

El comité inició en Junio de 2013 fue la primera reunión. Las personas que recibieron la invitación de manera directa han estado involucradas o sensibilizadas de alguna manera con su especialidad docente o con su práctica laboral en el tema de género. De manera voluntaria aceptaron colaborar en actividades diferentes a lo largo de 1 año y medio.

La primera presentación fue referente a Equality Network y los compromisos generales fueron los siguientes:

- Conocer el alcance del Proyecto EQUALITY y difundir entre la comunidad ITESM.
- Difundir entre la Comunidad ITESM una la importancia de la Equidad de Género.
- Colaborar en el diseño y actividades del Proyecto EQUALITY.
- Difundir las actividades del Proyecto EQUALITY.
- Mecanismo de comunicación de Comité de Genero EQUALITY-ITESM mensualmente.
- Usar y difundir lenguaje incluyente.

Las funciones que se definieron son: comprender el status quo de la equidad y el liderazgo femenino; promover la inclusión de la mujer a puestos de liderazgo; sensibilizar a través de proyectos, acciones y prácticas hacia la igualdad 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 no violencia. Y los valores que se promueven son: igualdad de género, no violencia, respeto, lenguaje incluyente y equidad.

La forma de organización es basado en reuniones presenciales cada mes; comunicación por correo electrónico; creación de subcomités por proyecto; y grupo de interacción en Facebook.

Avances y proyectos 2013 y 2014

Los proyectos en los que se trabajó en subcomités de manera voluntaria y comprometida fueron:

- Talleres Liderazgo femenino en equipo con Centro de Vida y Carrera campus Monterrey y comunidad en general sept. 2013.
- Mesa redonda martes 1 octubre Auditorio EGADE: Los retos que de las mujeres en la toma de decisiones (academia, política y empresa).
- Concurso Arte y Equidad nov. 2013
- Curso de actualización Género y Derechos humanos Comité de Equality Dic 2013.
- Reuniones con grupos de tomadore/as de decisiones en Campus Monterrey y Rectoría:
- Escuela de Negocios Ciencias Sociales y Humanidades Diseño (directores/as de carrera y departamento)
- Escuela de Arquitectura Arte y Diseño (directores/as de carrera y departamento)
- Rector del Tecnológico de Monterrey

- Rector de Tecnológico Monterrey Campus Monterrey
- Director@s de Talento y cultura
- Estudio sobre status quo de la mujer en el Tec de Monterrey (diagnóstico de género)
- Eventos de difusión de equidad de Género
- Programa Opción Múltiple canal 2 Monterrey: Igualdad de Género y liderazgo femenino
- Premio Mujer Tec 7 de marzo/ Convocatoria Feb 7 2014.
- Curso para extern@s nov 2013 y feb. 2014 (Networking y liderazgo femenino)
- Programa de Womentoring Jun. 2014
- Plan de Igualdad Jul 2014.

Cada una de las actividades y estudios realizados se ha llevado a cabo por miembros el Comité Equality Tec de Monterrey integrado por 36 personas que han colaborado en diferentes actividades en relación a su área de especialidad y disponibilidad de tiempo, siempre con compromiso e implicación.

Comités de género en IE'S y Tecnológico de Monterrey

Con el fin de presentar el valor que generan las acciones a través de comités de género en las universidades se presenta el siguiente estudio comparativo por parte de la Universidad John Hopkins, realizó una investigación dentro del curso "Contemporary Approaches to Educational Problems" de esta misma universidad donde se consideró como caso de estudio al programa *Equality* dentro del Campus Monterrey.

Dentro del trabajo de investigación "*Gender Equity in Higher Education*". En este trabajo analizan la situación de género en cinco universidades diferentes: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad de California, Universidad de Minnesota, Universidad de Texas - Austin y la Universidad de Harvard. Los resultados en materia de género de cada una de estas universidades fueron:

- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM): "Las preocupaciones de las desigualdades de género en los campus del ITESM, han creado un ambiente que ha impactado negativamente en la cultura de la escuela, los estudiantes y miembros de la facultad" (Green, Magarelli, Velasco, & Woerner, 2014).
- "El Comité de Igualdad del Instituto Tecnológico de Monterrey está trabajando no sólo para ganar visibilidad dentro de la población estudiantil y la enseñanza, sino también la aprobación crucial de los equipos y el presidente de asesoramiento del Instituto" (Green, Magarelli, Velasco, & Woerner, 2014).
- "Hay una falta de liderazgo de las mujeres dentro de los grupos de estudiantes debido a falta de capacidades de las alumnas a la altura de una posición de poder" (Green, Magarelli, Velasco, & Woerner, 2014).
- **Universidad de California (UC):** la administración esta institución reconoce en 1999 que las mujeres no están representadas en el mundo académico y se hace un esfuerzo de reclutamiento de 1999-2002. Se incrementaron las contrataciones a mujeres en 5% y 7% en profesoras asistentes de 2000 a 2002. Se constituyó un comité para poder representar mejor a la mujer, este es encargado de monitorear el proceso de contratación y revisar las brechas salariales.

- **Universidad de Minnesota:** se encontró que contaba con un porcentaje mayor de hombres empleados, pero los salarios presentaban poca disparidad del 2.2% al 2.4%.
- **Universidad de Texas en Austin:** se encontró que esta universidad mantiene una brecha salarial importante las profesoras ganan en promedio \$9,028 menos al año que los profesores y 1 de cada 5 departamentos están dirigidos por una mujer; lo cual puede representar barreras de liderazgo femenino y a nivel académico.
- **Universidad de Harvard:** comienza sus esfuerzos por equidad de género desde 1984, sin embargo en 2005 se comenzó a aplicar mayormente un enfoque de género debido al discurso en la conferencia de "National Bureau of Economic Research Conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce" en el cual el presidente de dicha universidad en el momento Lawrence Summers habló acerca del rol de la discriminación, argumentando que hay "asuntos intrínsecos de aptitud, y particularmente de la variabilidad de aptitud" (President and Fellows of Harvard College, 2005). Al causar polémica, se justificó diciendo "estaba tratando de provocar discusión, y ciertamente creo que ha habido un avance en la investigación lejos de creer que todas estas cosas tienen una forma única por la socialización" (Dillon, 2005). Cabe destacar que el Dr. Summers renunció en 2006 a su puesto y a partir de 2005 Harvard comenzó a proveer de programas más amigables en relación a la familia. "Al igual que en TEC, el liderazgo de Harvard creó un comité para supervisar estos cambios y nombró a un funcionario de alto nivel, Judith D. Singer para supervisar cómo las mujeres y las minorías progresan a través de la escalera de los lugares de trabajo de oficina" (Green, Magarelli, Velasco, & Woerner, 2014). Después de analizar asuntos de género en las universidades anteriormente mencionadas se confirma la necesidad de avanzar hacia el trabajo y la institucionalización de una oficina de género en el Tecnológico de Monterrey.

Conclusiones

El Comité de Equality Tec de Monterrey como grupo colegiado que representa diferentes áreas administrativas y docentes de la Institución reconoce los avances a través de retroalimentación cualitativa de grupos de interés beneficiados como son alumnos/as, docentes, investigadores/as, directivos/as, exalumnos/as y otras personas de instituciones. El seguimiento al Plan de Igualdad a través de los ejes y acciones pretende consolidar las acciones del comité hacia una oficina de género y midiendo el impacto de acuerdo al tipo de acciones tales como:

- Elaborar directrices sobre la manera de corregir la discriminación (políticas y procedimientos claros).
- Redefinir el éxito; permitir caminos alternos al profesorado.
- Ampliar las oportunidades para la contratación del cónyuge y de guardería.
- Ampliar las oportunidades de las mujeres para acceder a becas y programas de tutoría.
- Crear programas específicos para involucrar a las mujeres en los campos que están insuficientemente representadas a través de la contratación y el conocimiento de la tutoría exitosa femenina.
- Reestructurar los comités de búsqueda para incluir la representación y equidad asesores más femeninos (Green, Magarelli, Velasco, & Woerner, 2014).

Bibliografía

Green, L., Magarelli, R., Velasco, D., & Woerner, G. (2014). *Gender Equity in Higher Education*, Equality Committee of the Monterrey Institute of Technology and Higher Education. Maryland, Estados Unidos: John Hopkins School of Education.

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

ITESM. (2014)b. *Comité Equality Tec de Monterrey*.

Creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar: Diseño, Implementación y Evaluación de la Factibilidad.

Profa. Dra. Lydia Pujol

Coordinadora de los Postgrados en Educación-
Directora del Centro de Estudios de Género CEG-USB.

Resumen Ejecutivo

El estudio describe la elaboración e implementación de una propuesta para la creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar (CEG-USB), como producto de la participación de la Universidad Simón Bolívar en el Proyecto *Equality* financiado por la Unión Europea. Tiene como objetivo fomentar la investigación, docencia y extensión sobre igualdad de género, con el fin de contribuir a la comprensión de los principales factores involucrados en este fenómeno y propiciar acciones para el logro de una sociedad más equitativa.

Se cumplió con los procesos de elaboración de un proyecto factible: a) Fase de investigación evaluativa o diagnóstica, ya que se documentaron tanto los antecedentes en la institución vinculados con iniciativas en investigación, docencia y extensión en el área de igualdad y equidad de género, como la actual situación en relación con el **género** a nivel del sector estudiantil, académico, administrativo y obrero; b) planteamiento, justificación y fundamentación filosófica, jurídica y teórica de la propuesta del CEG-USB; c) procedimientos metodológicos y actividades realizadas asociadas a su planificación estratégica; d) infraestructura física, tecnológica y recursos humanos necesarios para su ejecución; e) evaluación de la factibilidad y pertinencia de la propuesta (política, económica, sociocultural y organizacional). Asimismo, se indican y evalúan las actividades realizadas por el CEG-USB en sus 8 meses de actividad.

Palabras Claves: Igualdad y equidad de género, buenas prácticas, educación superior

Introducción

La Universidad Simón Bolívar se distingue por una “actividad académica innovadora en permanente aprendizaje y desarrollo que contribuye activamente en el logro de una sociedad más justa, que promueve el desarrollo armónico y sustentable de sus dimensiones sociales, políticas, culturales y económicas” (USB, 2013). Siendo uno de sus valores fundamentales la equidad y atendiendo al espíritu democrático de su misión, se considera de suma importancia y pertinencia social, promover y profundizar acciones desde los procesos que contribuyan a la búsqueda de la igualdad y equidad de género. Este propósito está en concordancia con lo

estipulado en el informe del PNUD-OTI (2009) donde se afirma que “solo en la medida que se contemplen las necesidades y realidades diferenciales de hombres y mujeres, será posible avanzar en la disminución de las situaciones de desigualdad” pag.31.

En este contexto es importante aclarar el significado de los términos *género*, *equidad de género*, *igualdad de género* y *perspectiva de género*. Se define **género** como aquellas características y rasgos socioculturales considerados apropiados para las mujeres y los hombres (Unger, 1979, citado por Marecek, Crawford y Popp, 2004); el término distingue entre los mecanismos biológicos y los aspectos sociales de la *feminidad* y *masculinidad*. En consecuencia, la identidad de género es una construcción social que se configura durante el proceso de socialización. Por **equidad de género** se entiende el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (IFAD, 2013). Asimismo, se concibe la **igualdad de género** como una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos (IFAD, 2013). Conforme con esta visión, se acoge la definición de **trato igualitario** expuesta por EUROFOUND (2011), como el principio que sostiene que toda persona, y en el contexto laboral todos los trabajadores, tienen el derecho a recibir el mismo tratamiento y no ser discriminados sobre la base de criterios tales como edad, discapacidad, nacionalidad, raza, religión y género.

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

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

A continuación se especifican las fases de la elaboración del proyecto de creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar CEG-USB.

Fase I: Investigación del contexto, antecedentes y diagnóstico de la situación de género.

Contexto

El estudio se realizó en la Universidad Simón Bolívar (USB) de Venezuela en sus dos sedes (Caracas y Camurí) y abarca el período 2008-2012. La USB es una institución de educación superior pública, eminentemente de corte tecnológico. Se dictan 18 carreras largas de pregrado con un tiempo de duración de cinco años: 10

en el área de ingeniería (Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química, Ingeniería Electrónica, Ingeniería de Materiales, Ingeniería de Computación, Ingeniería Geofísica, Ingeniería de Producción, Ingeniería de Mantenimiento e Ingeniería de Telecomunicaciones), 4 en el área de ciencias naturales (Licenciatura en Biología, Licenciatura en Física, Licenciatura en Química y Licenciatura en Matemáticas), 1 en el área de ciencias sociales (Licenciatura en Estudios Internacionales), 1 en el área de ciencias administrativas (Licenciatura en Gestión de la Hospitalidad) y 2 en arquitectura y urbanismo (Arquitectura y Urbanismo). Ofrece diez programas de carreras cortas de tres años de duración: 4 en el área industrial (Tecnología Eléctrica, Tecnología Electrónica, Tecnología Mecánica y Mantenimiento Aeronáutico) y 6 en el área administrativa (Administración de Turismo, Administración Hotelera, Administración de Transporte, Organización Empresarial, Comercio Exterior y Administración Aduanera). A nivel de postgrado se dictan un total de 73 programas: 34 Especializaciones, 25 Maestrías y 14 Doctorados. En el área de Ciencias Sociales y Humanidades se ofertan 31 programas, en Ciencias Básicas y Aplicadas 17 programas y en Ingeniería y Tecnología 25 programas. Igualmente, se ofrecen Programas de Perfeccionamiento Profesional en diversas áreas.

Antecedentes

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

En la actualidad, se adelantan en la Universidad Simón Bolívar las siguientes líneas de investigación relativas a la temática de género, lideradas en su mayoría por profesoras de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH):

- **Violencia urbana, subjetividades y género.** (Profa. Verónica Zubillaga, Dpto. Ciencia y Tecnología del Comportamiento).
- **Redes sociales, factores psicosociales y salud en mujeres trabajadoras.** (Profa. Lya Feldman, Dpto. Ciencia y Tecnología del Comportamiento).
- **Género y subjetividad** (Profa. Mariana Suarez, Dpto. Lengua y Literatura)..
- **Género, discurso y violencia.** (Profa. Carolina Gutiérrez, Dpto. Lengua y Literatura).
- **Violencia de género y violencia política: Vínculos y representaciones.** (Profa. Dariuska González, Dpto. Lengua y Literatura).
- **Participación política de la mujer en Venezuela y América Latina** (Profa. Zaira Reverón, Dpto. Ciencias Sociales).

- **Participación y liderazgo de la mujer venezolana en la educación universitaria y la sociedad.** (Profa. Lydia Pujol Dpto. de Ciencia y Tecnología del Comportamiento, Profa. Ana Rivas Dpto. Ciencias de los Materiales, Profa. María Antonia Cervilla Dpto. de Ciencias Económicas y Administrativas, Profa. Elia García Dpto. de Biología de Organismos y Profa. Mariana Suarez Dpto. de Lengua y Literatura).
- **Emprendimiento y género** (Profa. María Antonia Cervilla, Dpto. de Ciencias Económicas y Administrativas).

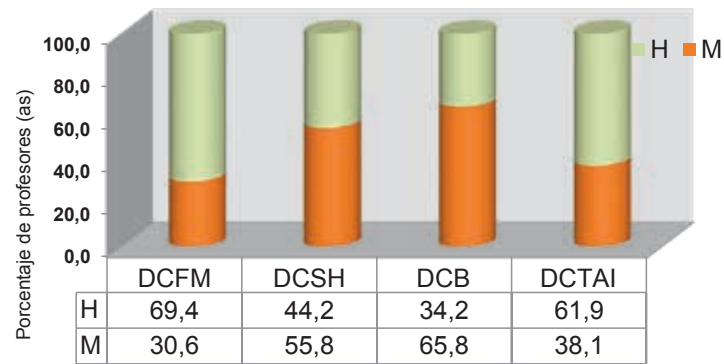
Como puede constatarse, el tema de género y la problemática relacionadas con él, hoy día cobran fuerza en la institución al gestarse varias iniciativas tendientes a abordar la perspectiva sobre igualdad y equidad de género de forma más articulada e interdisciplinaria. A nivel de estudios de postgrado, se está ofertando un Programa de Perfeccionamiento Profesional (PPP) sobre Estudios de Género, dirigido a la formación teórica y metodológica de personas que laboran en el diseño de proyectos de intervención social en pro de la igualdad de género. Por otra parte, se ha creado una Especialización en Género y Políticas de Equidad que incorpora cursos para el desarrollo de políticas públicas y proyectos de intervención educativa. Paralelamente, la universidad en conjunto con 22 países de América Latina y 4 países de Europa, integra la red *Equality*, cofinanciada por el Programa Alfa III de la Comisión Europea, a fin de promover la igualdad de género y el liderazgo de la mujer en la educación universitaria y la sociedad en general.

Diagnóstico de la situación de género en la Universidad Simón Bolívar

Con el propósito de constatar la necesidad de la creación en la estructura organizativa de la institución de una unidad que se encargara de los aspectos relativos a la igualdad y equidad de género, se realizó un diagnóstico institucional relativo a género a nivel del personal académico, estudiantes, personal administrativo y obrero. Sus principales resultados fueron:

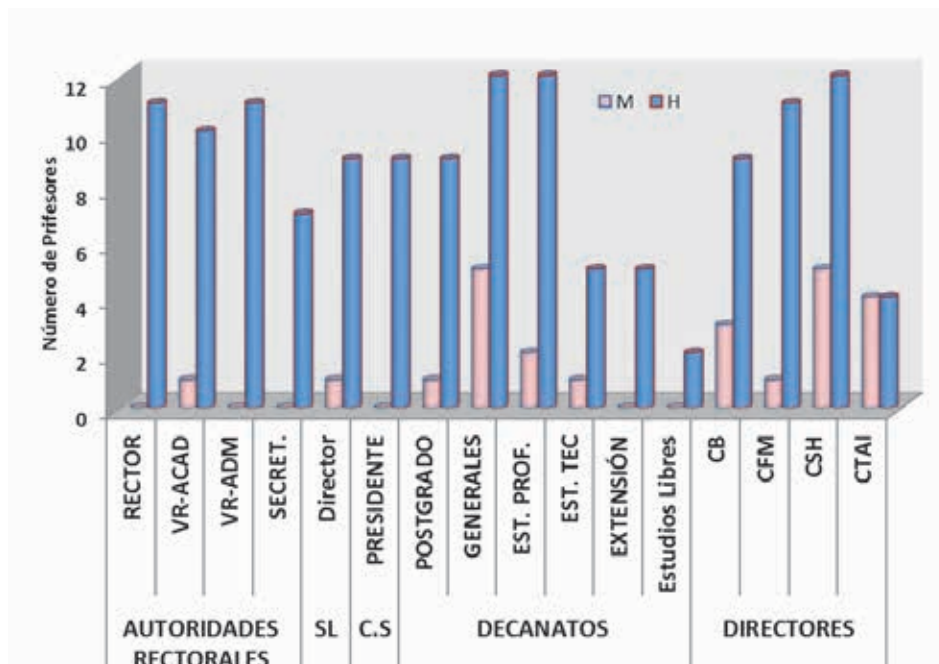
- Se aprecia una tendencia que podría sugerir una relación entre el área de conocimiento al cual se dedican los profesores y el género. En este sentido, se evidencia un predominio de hombres en las Divisiones cuyos académicos adscritos desarrollan su carrera en áreas tecnológicas y ciencias básicas, como ingeniería, física, química y matemáticas; este es el caso de la División de Física y Matemáticas (DCFM), donde los hombres superan a las mujeres en un 38,8%. Igualmente, en la División de Ciencias y Tecnologías, Administrativas e Industriales (DCTAI), se observa una diferencia a favor de los hombres de 23,8%. Por otra parte, en la División de Ciencias Sociales y Humanidades, las mujeres superan a los hombres en un 14,6%. Una excepción la constituye la División de Ciencias Biológicas (DCB) que acoge a profesores(as) de ciencias básicas y sin embargo, las mujeres superan a los hombres en un 31,6% (Ver Figura 1 y 2).
- Es notoria la poca participación de la mujer a lo largo de la historia de la institución en el desempeño de cargos de gerencia académica alta y media, es decir, en los niveles estratégicos y tácticos de toma de decisiones y diseño de políticas académicas (Equipo Rectoral, Directores(as) de División, Decanos(as) y Directores Administrativos(as)). Estos resultados podrían indicar una falta de liderazgo en el contexto académico de la mayoría de las profesoras que hacen vida en la USB.
- A nivel de desempeño de cargos de gerencia académica más operativos, como son los de Jefe de Departamento, Jefe de Laboratorio y Miembro de la Comisión Clasificadora, igualmente los hombres siguen siendo mayoría. La excepción la constituyen las Coordinaciones Académicas, cargo que muestra el mismo porcentaje de hombres y mujeres en su ejercicio.

Figura 1 Porcentaje de profesoras(es) por división y sexo.



Fuente: Elaboración Propia

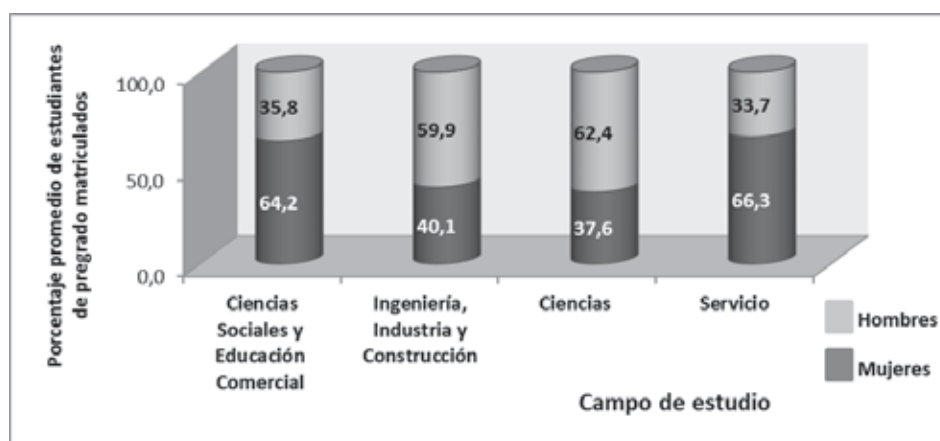
Figura 2 Número de autoridades Rectorales, Decanos y Directores de División discriminados por sexo.



Fuente: Elaboración propia

- En cuanto a las labores de extensión universitaria, las cifras indican que una proporción mayor de hombres realizan este tipo de labores en todas las Divisiones, sólo en la DCTAI las cifras sugieren que en proporción las mujeres reportan más actividades de extensión que los hombres.
- En el sector estudiantil, a nivel de pregrado y postgrado predomina levemente el porcentaje de mujeres en relación con los hombres.
- En las carreras largas y cortas del área de ciencias básicas y tecnológicas, existe un predominio de hombres. La excepción la constituye la Licenciatura en Química, Licenciatura en Biología, Ingeniería Química, Ingeniería de Producción e Ingeniería de Materiales (Ver Figura 3).

Figura 3. Porcentaje promedio de estudiantes de pregrado matriculados por campo de estudio, según sexo en el período 2008-2012.



Fuente: Elaboración Propia

- En las carreras largas y cortas del área de Ciencias Sociales y Humanidades se observa un predominio de mujeres con respecto a los hombres.
- En general, a nivel de postgrado el número de mujeres supera levemente al de hombres. Al discriminar por área de conocimiento, se evidencia que en los programas del área de ciencias básicas y ciencias sociales y humanidades, el porcentaje de mujeres es superior en todos los niveles de programas conducentes a título (especializaciones, maestrías y doctorados). En el área de ingeniería y tecnología, el porcentaje de hombres es mayor en los programas de especialización y maestría, superando las mujeres a los hombres en los programas de doctorado. (Ver Tabla 1)
- En relación con el personal administrativo y técnico, las mujeres representan más de la mitad del personal en esta categoría.
- En el renglón de ayudantes académicos y de investigación, los hombres representan casi el 60%.
- Los auxiliares docentes están conformados en un 81% por hombres.
- El personal obrero está constituido en un 80% por hombres.

Tabla 1. Número y porcentaje de estudiantes matriculados en Programas de Especialización, Maestría y Doctorado, desagregado por sexo

Tipo de Programa	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Especialización	385	50.1	379	49.9	764	37.9
Maestría	475	49.6	483	50.4	958	47.6
Doctorado	155	52.9	138	47.1	293	14.5
TOTAL	1015		1000		2015	100

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del diagnóstico reflejan por una parte, la necesidad de plantear estudios que profundicen sobre las posibles causas que podrían condicionar la preferencia de la mujer a desempeñarse en el ámbito académico en determinadas áreas del conocimiento. Igualmente, sugieren la importancia de investigar las variables o condiciones que determinan la escasa visibilidad y falta de liderazgo de la mujer en el contexto universitario; situación que se hace patente a través de las cifras que dan cuenta del número de cargos desempeñados por profesoras correspondientes a los niveles altos y medios de gerencia académica.

Fase II: Elaboración del Proyecto de Creación del Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar (CEG-USB)

Justificación

Con base en los antecedentes que existen en la institución que dan cuenta del interés en el estudio de la igualdad y equidad de género y los resultados del diagnóstico sobre este tópico, se propuso a las Autoridades Rectorales la creación del Centro de Estudios de Género (CEG-USB) adscrito al Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL), como estrategia para fomentar una cultura que promueva la equidad entre hombres y mujeres. Se busca propiciar la creación de políticas institucionales integrales de impacto estructural que contribuyan a la transversalización de la perspectiva de género en la USB, a fin de incentivar la participación plena de la mujer en la toma de decisiones institucionales, nacionales y regionales, favoreciendo un desarrollo humano más equilibrado y justo.

Fundamentos

Fundamentos legales en materia de igualdad de género en Venezuela:

- Sustentada en los principios fundamentales de Derechos Humanos, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela vigente, expresa en su Título III artículo 21, numeral 1 (Constitución Nacional, 1999), la igualdad de derechos ante la ley “sin discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona”.
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT, aprobada en el Congreso Nacional en 1990 y que entró en vigencia en 1992). Título VI De la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia.

- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario, 26 de octubre, 1999).
- Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia (1999).
- Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Gaceta Oficial No 38.668 de 23 de abril de 2007).
- Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Gaceta Oficial del Estado Monagas, junio de 2005).

Convenios y tratados internacionales

En el ámbito internacional, la República Bolivariana de Venezuela ha suscrito y ratificado convenios, protocolos y tratados internacionales a los cuales se les ha dado cumplimiento y fortalecimiento; los más relevantes son:

- CEDAW, ONU (1979). Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.
- CEDAW (1983). Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, sancionada como Ley Nacional por el Congreso de la República de Venezuela.
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1993). Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.
- Organización de los Estados Americanos (OEA, 1994). Convención Belem Do Pará, Brasil. (1994).
- Plataforma de Acción Mundial de la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2000). Cumbre del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas, donde se acordó alcanzar para el año 2015 las 8 Metas del Milenio, siendo la cuarta: *Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer*.

Organismos gubernamentales

En Venezuela los gobiernos democráticos de las últimas décadas, se han abocado a la creación de varios organismos gubernamentales cuyo propósito ha sido la protección y promoción de la mujer y la familia, la búsqueda de la igualdad y la eliminación de la discriminación por género; entre ellos se encuentran:

- Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer, 1979.
- Oficina Nacional de la Mujer y la Familia, en sustitución del Ministerio de Estado para la Incorporación de la Mujer; adscrita al Ministerio de la Juventud (1985).
- Ministerio de la Familia en sustitución de la Oficina Nacional de la Mujer (1986).
- COFEAPRE, para la Promoción de la Mujer (1989).
- Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER, 1999). Se establece la creación del Instituto con fundamento en la Ley Aprobatoria de la CEDAW y como parte de esta legislación.
- En el ámbito académico, se crea en la Universidad Central de Venezuela (UCV) el Centro de Estudios de la Mujer (CEM, 1992), con la finalidad de promover y fomentar la investigación, docencia y extensión sobre la problemática de la mujer (CEM-UCV, 2012).

Fundamentos Filosóficos

Misión

El Centro de Estudios de Género de la Universidad Simón Bolívar (CEG USB) contribuye a la transformación y desarrollo de la sociedad para hacerla más equitativa, mediante la generación y difusión de conocimiento en el área de género, y facilitando espacios para la reflexión, sensibilización, formación, promoción, asesoramiento e intervención en materia de igualdad de género, en estrecha vinculación con la comunidad.

Visión

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

Valores

El Centro de Estudios de Género USB (CEG USB) desarrollará sus actividades en consonancia con los valores que caracterizan la cultura organizacional de la Universidad Simón Bolívar (USB, 2005).

Objetivos

Objetivo general

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

Objetivos específicos

1. Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con el tema de género para facilitar el establecimiento de políticas institucionales sobre la materia.
2. Promover en la universidad la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación, control y evaluación de las políticas y programas de la institución, como un medio dinamizador de la equidad entre hombres y mujeres.
3. Establecer líneas de investigación interdisciplinarias para la generación de conocimiento en el área, en colaboración con otras instituciones nacionales e internacionales y divulgar los resultados a través de publicaciones, eventos y otros medios.
4. Desarrollar proyectos de intervención social y asesorías en la temática de género, en el ámbito nacional e internacional, a fin de aportar soluciones a problemas comunitarios derivados de inequidades entre hombres y mujeres.
5. Desarrollar programas de formación y capacitación sobre la perspectiva de género, con el fin de contar con profesionales sensibilizados y competentes para la gestión de programas sociales que contribuyan a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.
6. Constituir redes con organismos nacionales e internacionales para fomentar de manera colaborativa la investigación y desarrollo de programas tendientes a promover la igualdad de género.
7. Promover en nuestra institución la recolección de datos y reportes estadísticos desagregados por género, para facilitar la toma de decisiones y la formulación de políticas y programas con perspectiva de género como un eje transversal al quehacer universitario.

Estructura y Organización

Considerando la cultura de la institución se acordó que la estructura organizativa más apropiada para los fines propuestos era la anexar el Centro de Estudios de Género de la USB (CEG USB) al Instituto de Altos Estudios de América Latina (IAEAL), adscrito a la División de Ciencias Sociales y Humanidades. (Ver Figura 4)

Figura 4: Organigrama



Fuente: Elaboración Propia

La coordinación y supervisión del CEG-USB deberá estar bajo la responsabilidad de un profesor ordinario a tiempo integral o dedicación exclusiva, preferiblemente perteneciente a los más altos niveles del escalafón universitario (Titular o Asociado), o en su defecto, un profesor jubilado activo con el mismo nivel para el momento de su jubilación.

Las funciones del responsable del Centro de Estudios de Género (CEG USB) son:

- Planificar, coordinar, supervisar, controlar y evaluar las actividades de investigación y desarrollo, extensión y docencia que se desarrollen en el Centro.
- Elaborar el plan de desarrollo del Centro y presentarlo para su aprobación a la consideración del Jefe del Instituto y su Consejo Asesor.
- Elaborar el plan operativo anual (POA) del Centro.
- Elaborar un informe anual de rendición de cuentas con base en el plan de desarrollo del Centro.

Presupuesto: Infraestructura física, tecnológica y recursos humanos

Se solicitó la infraestructura física y tecnológica mínima para iniciar sus funciones, como una oficina dotada de mobiliario básico (escritorio, silla secretarial, dos sillas de visitante, mesa redonda de reuniones y cuatro sillas, un archivo y un estante), una computadora, teléfono y conexión a Internet. En cuanto a los recursos humanos, igualmente se requirió lo indispensable para iniciar las actividades (un profesor ordinario Asociado o Titular, con una dedicación a tiempo integral o exclusiva o un profesor jubilado activo con igual nivel en el escalafón, un ayudante de investigación, un preparador)

Fase III: Evaluación de la factibilidad de la propuesta de creación del Centro de Estudios de Género CEG-USB

Se realizó un análisis del medio ambiente a nivel macro y micro (amenazas y oportunidades, fortalezas y debilidades) que permitió detectar las condiciones y los factores internos y externo a la institución que podrían afectar de forma positiva o negativa la viabilidad de la propuesta. Se concluyó que el proyecto era factible desde el punto de vista sociocultural, político y económico. Esto se debe en parte a que la propuesta estaba alineada con la misión, los valores y principios que rigen la institución, inherentes a la equidad, responsabilidad, pertinencia y justicia social; además **de estar en sintonía** con la preocupación y metas de importantes organismos internacionales en relación con la igualdad de género. Del mismo modo, los objetivos del CEG-USB coinciden con una serie de políticas, planes y programas que ha formulado el gobierno nacional en relación con esta problemática. Por otra parte, se cuenta con el apoyo a esta iniciativa de las autoridades Rectorales y el Consejo Directivo. Un factor primordial en este sentido, ha sido el hecho de que el grupo proponente del proyecto se desempeña en cargos de gerencia académica de jerarquía media y alta, lo cual ha facilitado la aprobación y puesta en marcha del Centro. Otro elemento clave en el proceso lo constituyó el alto nivel de compromiso con la institución tanto del equipo de profesores que participa en la *Red Equality-Venezuela* como de varios aliados estratégicos dentro y fuera de la universidad, los cuales han asesorando la forma de enfrentar las diferentes dificultades del proceso de aprobación e implantación del Centro. Entre estas trabas se incluye la precaria situación presupuestaria por la que atraviesan las universidades públicas venezolanas que dificulta la ejecución de este tipo de iniciativas.

Estrategias implementadas para la aprobación del Centro de Estudios de Género

CEG-USB

Durante un lapso de nueve (9) meses, las cinco (5) profesoras(es) integrantes del *Proyecto Equality-Venezuela*, emprendieron diversas campañas de información, sensibilización y concienciación en la comunidad sobre la materia de igualdad y equidad de género en educación superior y la sociedad en general. El equipo de profesoras(es) presentaron el proyecto *Equality* (objetivos, metas, actividades y productos esperados), acompañado de los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional sobre género, a las autoridades Rectorales, Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejos de División y Consejos de Decanato, eventos estudiantiles y gremiales, personal administrativo y posibles aliados estratégicos. A la par, se divulgó la información sobre el proyecto y la creación del CEG-USB a través de la prensa interna y externa, programas de televisión y radio, **página Web** institucional, redes sociales y diferentes eventos organizados dentro y fuera de la universidad como foros, conversatorios y congresos.

Finalmente, la propuesta de creación del Centro de Estudios de Género CEG-USB fue aprobada por las autoridades de la Universidad el 10 de junio de 2013 e inició sus actividades en noviembre de 2013.

Fase IV: Ejecución.

Actividades realizadas por el CEG-USB desde su creación.

Con base en el Plan de Desarrollo y el Plan Operativo Anual, el equipo que labora en el Centro ha realizado las siguientes actividades en los 8 meses que lleva funcionando:

- Realizar una campaña de promoción a través de los medios masivos de comunicación para dar a conocer los objetivos y actividades del CEG-USB dentro y fuera de la institución, consolidar una red de relaciones y efectuar alianzas estratégicas con otras universidades nacionales e internacionales, organizaciones de la comunidad, ONGs, investigadores nacionales e internacionales y la colectividad en general.
- Organizar un Foro Nacional sobre Igualdad y Equidad de Género en América Latina, con la participación de destacadas personalidades expertas en el área.
- Participar como integrante del Comité Nacional Organizador de los eventos para conmemorar los XX años de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Pará, Brasil, 1994).
- Diseñar la página Web del CEG-USB.
- Presentar el Centro de Estudios de Género CEG-USB en tres eventos nacionales y uno internacional.
- Coordinar la elaboración de un número monográfico de la Revista Mundo Nuevo sobre Perspectiva de Género: Políticas Públicas, Derechos Humanos, Educación, **Salud**, Participación Política y Liderazgo, Economía y Trabajo.
- Dictar dos talleres internos sobre los Fundamentos Teóricos de la Perspectiva de Género y Lenguaje Sexista, dirigidos a la comunidad de estudiantes, profesores y personal administrativo y obrero de la institución.
- Organizar una mesa de trabajo sobre Programas de Emprendimiento y Empoderamiento de las mujeres de bajos recursos en situación vulnerable, con asistencia de representantes del gobierno del Estado Miranda, de la Alcaldía de Baruta, representantes de ONGs, Consejos Comunales de las zonas aledañas a la Universidad y Jefes de Unidades de Género de las Policías Municipales y personal administrativo de la USB.
- Dictar dos talleres sobre Perspectiva de Género: Fundamentos Teóricos y Lenguaje Sexista, dirigidos a funcionarios de las policías municipales de Caracas y de la Policía del Estado Carabobo, incluidas(os) los supervisores de las Unidades de Género de estos cuerpos policiales.
- Motivar a los profesores(as)-investigadores(as) y las(os) estudiantes de postgrado de la Universidad Simón Bolívar y de otras instituciones nacionales e internacionales, a participar en la programación del CEG-USB.
- Definir y articular las líneas de investigación ya existentes y promover otras de acuerdo a las necesidades e intereses de la colectividad.

- Precisar las competencias de los profesores-investigadores adscritos al Centro, en relación con la perspectiva de género, con el propósito es dar a conocer a la colectividad las fortalezas y perfiles en investigación, docencia y extensión de los integrantes del CEG-USB.
- Inscribir el CEG-USB en el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) con el fin de formar parte de su red.
- Organizar el II Foro Nacional sobre Violencia de Género en el marco de la conmemoración de los XX años de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem Do Pará, Brasil, 1994), a efectuarse el 24 de octubre de 2014 en la sede de la USB)

Fase V: Evaluación

Se tiene prevista la valoración de la ejecución y prueba de la propuesta, mediante una evaluación de proceso (formativa) y de producto (sumativa), con base en los objetivos y metas establecidos en el Plan de Desarrollo. La retroalimentación proporcionada por este proceso permitirá realizar los ajustes necesarios. Los resultados se presentaran a las autoridades respectivas a finales del primer año de su puesta en marcha.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez G. (1998). *El proyecto Factible: Una Proposición Metodológica*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, Subdirección de Investigación y Postgrado. Caracas: Documento Mimeografiado.
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM-UCV, 2012). *La Situación de Género en Venezuela*. Universidad Central de Venezuela-Vicerrectorado Académico. Recuperado el 11 de septiembre de 2012 desde: <http://cem.ve.tripod.com>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Artículo 21 de fecha 24 de marzo de 2000. Recuperado el 20 de septiembre de 2012 de: http://www.ciemi.org.ve/pdf/constitucion_venezuela.pdf
- Enabling Poor Rural People to Overcome Poverty (IFAD). *Glosary*. Recuperado el 28 de abril de 2013 desde: http://www.ifad.org/gender/glosary_s.htm.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND, 2011). *Equality Treatment*. Recuperado el 14 de junio de 2013 desde: <http://www.eurofound.europa.eu>
- FONGDCAM, (2013). *Manual Digital de Género*. Recuperado el 18 de enero de 2013 desde: http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/3_PROYECTOS_ACTIVIDADES_Y_RECursos/ANALISIS_DE_GENERO/MATERIALES_ANALISIS_DE_GENERO/Hacer_los_derechos_realidad.pdf
- Ley de igualdad de Oportunidades de la Mujer (26 de octubre de 1999). Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario. Recuperado el 6 de enero de 2013 desde: <http://legal.com.ve/leyes/C122.pdf>
- Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (23 de abril de 2007, Gaceta N° 38.668).
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del Estado Monagas (Junio de 2005, Gaceta Oficial del Estado Monagas). Recuperado el 10 de octubre de 2012 desde:

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

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

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

Programa Alfa III Comisión Europea (2012). *Proyecto Equality: Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en la IES Latinoamericanas y en la Sociedad*. Recuperado el 15 de octubre de 2012 de:

<http://www.equality-network.net/node/2>

Reglamento de la ley del Trabajo. Reforma parcial (2006). Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006, Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006. Recuperado el 6 de septiembre de 2012 desde: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/asesoria_juridica/reg_organizacion_trabajo.pdf

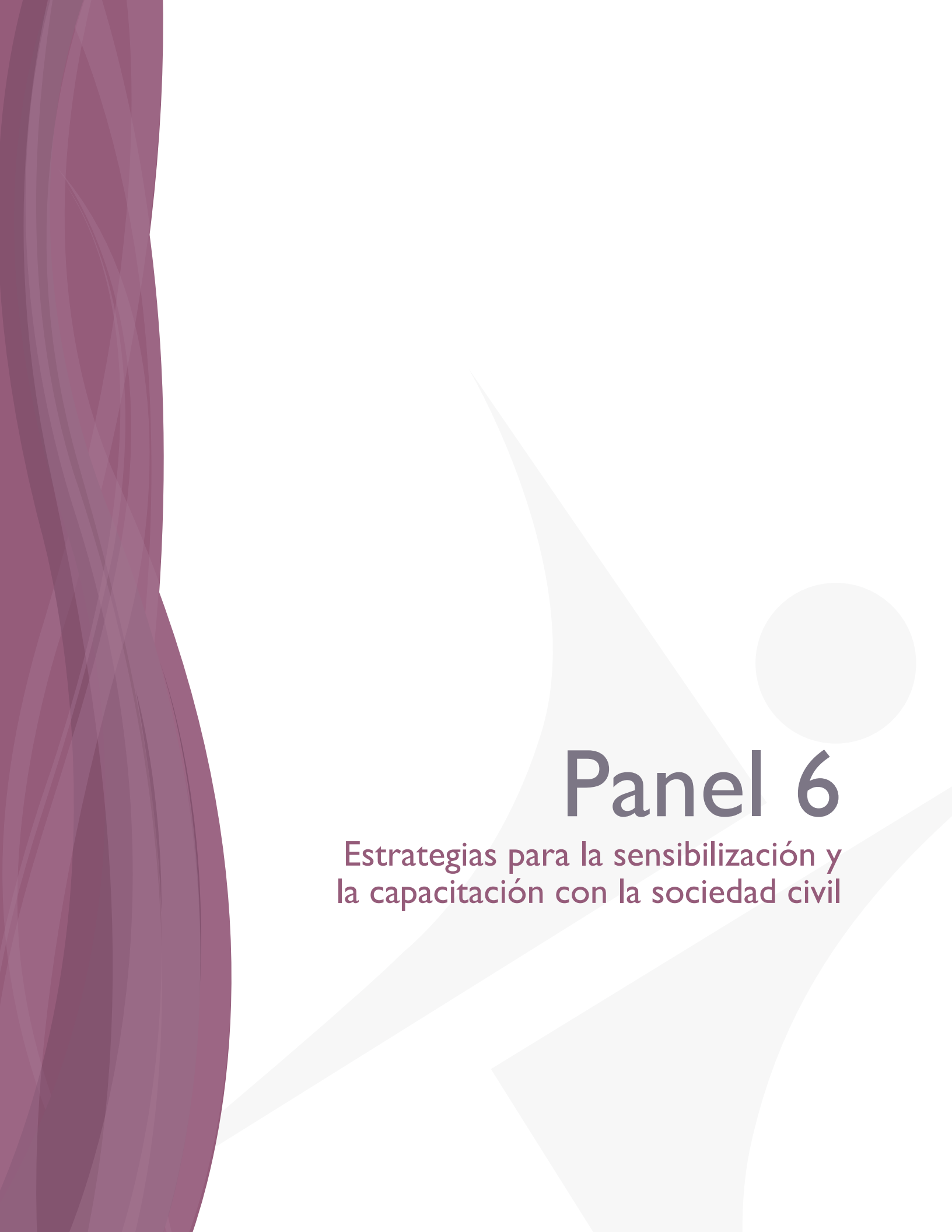
Rojas Paz, I (1999). *La Mujer y la Constituyente. La Visión de Género y el Proceso de Cambios en Venezuela*. Publicación de la Secretaría Femenina de Acción Democrática.

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

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

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Campaña para sensibilizar a hombres para reducir la violencia hacia mujeres y niñas en Venezuela*. Recuperado el 23 de mayo de 2013 desde: http://www.pnud.org.ve/content/view/47/Campaña_sensibiliza_a_hombres_para_reducir_la_violencia_hacia_mujeres_y_niñas_en_Venezuela

González, Daniel (2013). *Venezuela es líder en mortalidad materna y embarazo adolescente*. Recuperado el 20 de mayo del 2013 desde: (<http://www.eluniversal.com/vida/130520/venezuela-es-lider-en-mortalidad-materna-y-embarazo-adolescente>).



Panel 6

Estrategias para la sensibilización y
la capacitación con la sociedad civil

Estrategias para la sensibilización y la capacitación con la sociedad civil

Juan Antonio Enciso González

Reflexiones

A lo largo de este panel se verá como el tema de género puede ser observado y analizado desde una perspectiva transversal y holística. En el tema que nos ocupa en este panel se tuvo la oportunidad de aprender de tres casos específicos que desde diferentes trincheras, se pretende vincular y mejorar desde la universidad el tema de género diversos aspectos de la sociedad.

Presenciamos como en nuestras sociedades existen muy diversos, amplios y profundos vacíos institucionales, refiriéndome no solo a las posibles lagunas legales, sino más bien a esos espacios de la norma y cotidianidad en donde existe espacio para la intervención, en este caso desde la universidad, y que ni la sociedad, ni los gobiernos ha terminado de actuar, es decir donde tenemos margen amplio de maniobra.

Hemos sido testigos de tres casos, en los cuales desde una perspectiva de género, y con acciones muy concretas de intervención y por medio de buenas prácticas, tanto de investigación, colaboración con la autoridad y académicas, se busca llenar esos espacios vacíos que mencionaba, ya sea en derechos humanos, del posicionamiento femenino en la investigación y academia, así como las condiciones de vida de los jóvenes.

Todos los que estamos trabajando en pro de la equidad de género, sabemos que estas intervenciones si bien tienen un impacto directo e indirecto, multiplicador, también requieren de tiempo, enfoque paciencia y determinación para que éste impacto sea a largo plazo y se tenga un verdadero proceso de cambio.

Y después del bachiller

Esta ponencia llama la atención de la necesidad de incorporar la categoría género en el posicionamiento social de las personas, en el uso de recursos disponibles, y en los niveles de calidad de vida de la población general. Es decir, estudiar la relación entre educación-ingreso-género y entre nivel educativo-calidad de vida-crecimiento económico

La ponencia señala que las instituciones de educación superior pueden influir en dos direcciones:

- Cambiar los patrones sociales, a favor de una igualdad, o por el contrario
- legitima jerarquías sociales y diferencias, que incrementen las desiguales

Por ello, la ponencia explora la relación de la universidad con un Municipio. Un Gobierno local que enfrenta una problemática y una universidad puede ayudar en cómo diagnosticar las barreras de género que tienen los y las jóvenes para continuar una carrera y no emigrar a la capital, en condiciones de desventaja. En el caso de las mujeres, mucho más grave, porque sus opciones se reducen a ámbitos de prostitución, trabajo doméstico mal pagado, es decir, a opciones de empleo que disminuye su calidad de vida.

Formación en derechos humanos con perspectiva de género a personas que se dedican a la prostitución en Bogotá

Esta ponencia resalta un ámbito fundamental que es la defensa de los derechos humano. Solo este aspecto es un gran reto en todas las naciones pero su alcance se ve limitado cuando se agrega el componente de igualdad de género. Estos son los grandes vacíos en la formación e incrementado cuando está en un ámbito de conflictos armados donde se violentan además, la seguridad de los defensores de los DDHH.

La ponencia se centra en un sector que ha estado estigmatizado, las mujeres que ejercen la prostitución. Aquí pareciera que los derechos humanos no existen. Una concepción que le corresponde al sector de educación cambiar y en especial, IES. Estas están formando y deben colaborar en crear estrategias de seguridad y reconocimiento de los derechos de todas las personas.

Premio Mujer Tec como estrategia de empoderamiento femenino futuro

Presenta una buena práctica de estrategia para la transversalidad de género en el área curricular pues constituye un paso más hacia el empoderamiento femenino por medio del otorgamiento público del *Premio Mujer Tec*.

Hace alusión a los fundamentos y los pasos que se siguieron en los dos años de otorgamiento de dicho reconocimiento, así como los resultados obtenidos por parte de las autoridades y de la comunidad dentro de la Universidad mexicana: Tecnológico de Monterrey.

Y después del bachillerato qué... Adolescencia, política y género: cambiando realidades desde la incorporación de la perspectiva de género Universidad Del Rosario – Bogota, Colombia

Claudia Margarita Cortes Garcia
Docente - Investigadora

Resumen ejecutivo

Se propuso detectar las necesidades sociales relacionadas con el acceso de las mujeres jóvenes a mejores condiciones de vida en el municipio de Nemocón y generar un espacio de acompañamiento a los tomadores de decisión local con el fin de generar una proyecto de intervención que permita acciones enfocadas en mejorar las condiciones de vida de las mujeres jóvenes del municipio.

Palabras clave: Género, Enfoque de género, Educación, adolescencia

Desde hace al menos tres décadas existe gran interés entre la comunidad científica y los tomadores de decisión por estudiar los alcances que tienen las diferencias por sexo en el posicionamiento social de las personas, en el uso de recursos disponibles, y en los niveles de calidad de vida de la población general. En los últimos años esta preocupación se ha nutrido con un enfoque de género que ha resaltado la importancia de considerar como elementos del desarrollo de toda nación a la igualdad de oportunidades y participación del hombre y la mujer en diferentes sectores, el acceso a servicio educativos, la división social del trabajo y los papeles que la sociedad asigna a los individuos. Así, se considera que existe una relación entre educación-ingreso-género y entre nivel educativo-calidad de vida-crecimiento económico (Papadópulos y Radakovich, 2006; Ocampo, 2002).

En este contexto, la educación universitaria es una herramienta que permite dotar de saberes a un grupo de personas y capacitarlas para que puedan “saber hacer” a la hora de integrarse a los procesos productivos, económicos y sociales. Sin embargo, debe reconocerse que la universidad es un espacio formador pero también es un espacio que reproduce y legitima jerarquías sociales y diferencias. Como afirma Bourdieu (2008), el mundo universitario es un campo en el que se enfrentan diversos poderes específicos, que corresponden a trayectorias sociales y escolares diferentes. Es así como la educación, y especialmente la educación universitaria, es uno de los espacios más desiguales.

Por un lado, la educación es uno de los pilares más importantes del desarrollo en cualquier país que si bien, permite mejores condiciones de vida, éstas quedan reducidas a un grupo privilegiado de persona. En Colombia por ejemplo, según datos del Ministerio de Educación Nacional sólo el 34% de jóvenes logran acceder a una

institución de educación superior (Díaz y Celis, 2010). Si bien, Colombia al igual que Chile y Brasil tienen los porcentajes más altos de cobertura frente al nivel de acceso a la educación universitaria en Latinoamérica que es del 32% (García, 2007), este porcentaje está muy por debajo del 82% de Europa, 67% de Asia y el 62% en Estados Unidos.

¿Qué pasa entonces con las personas que no puede entrar a la Universidad? Generalmente quienes no acceden a la educación universitaria son jóvenes de escasos recursos, de comunidades pobres y olvidadas. Estos jóvenes tienen, generalmente un camino al salir del colegio: buscar empleo en lo que “les salga”. Un bajísimo porcentaje de ellos piensa en la posibilidad de estudiar debido a los altos costos de las matrículas.

Así pues, un joven de bajos recursos tiene cuatro opciones: estudiar en una universidad pública, estudiar en un instituto, corporación o fundación de educación superior; estudiar en el SENA ó buscar trabajo en lo que salga.

Por otro lado, la Universidad genera desigualdades por género. Debe reconocerse que si bien en la actualidad se habla de la feminización de la Universidad (Papadópulos y Radakovich, 2006) para describir los avances realizados por las mujeres en el acceso y egreso en la educación superior; aún existe una gran estigmatización sobre el acceso a campos de saber y futuro laboral.

Se encuentra que algunas profesiones son mayoritariamente desempeñadas por hombres y profesiones mayoritariamente realizadas por mujeres. En definitiva, trabajos como la confección textil, la enseñanza, la administración, la psicología, la enfermería o las profesiones del cuidado son realizadas principalmente por mujeres. En tanto que trabajos como las ingenierías, la informática y las ciencias se definen socialmente como masculinas. A esta construcción social de las profesiones se une el hecho que devela como la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de los hombres.

Frente a esta realidad se han impulsado varias acciones que permitan el ingreso a la educación a la población joven en Colombia. Sin embargo, no hay políticas diferenciales o situaciones de privilegio para mujeres pobres. Con esta situación en mente, se propuso detectar las necesidades sociales relacionadas con el acceso de las mujeres jóvenes a mejores condiciones de vida en el municipio de Nemocón y generar un espacio de acompañamiento a los tomadores de decisión local con el fin de generar una proyecto de intervención que permita acciones enfocadas en mejorar las condiciones de vida de las mujeres jóvenes del municipio.

Nemocón es un municipio de Cundinamarca, ubicado a unos 70 km de la Capital de la República (Bogotá). Cuenta en la actualidad con una población de 11.154 habitantes, 5571 hombres equivalente al 49,95% y 5583 mujeres las cuales corresponden al 50,05%, además, el 47,8% del total de habitantes del municipio habita en el sector urbano mientras que el 52,19% habita en la zona rural. Por ser un municipio cercano a una ciudad de gran influencia departamental (Zipaquirá) y de la Capital, no ha existido interés por parte de las administraciones locales y departamentales de liderar procesos de cualificación una vez la población joven termina el bachillerato. Por tanto, la población pobre y rural tiene que introducirse rápidamente al mercado laboral.

Con la idea de mejorar las condiciones de vida de la población femenina joven de Nemocón, se puso en marcha un plan de trabajo que vinculó a las autoridades locales con el fin de buscar salidas que permitieran mejores condiciones de vida. Por un lado se propuso fortalecer y masificar el programa de apoyo económico y de movilidad en manos de la Alcaldía. Así, se estudiaron diferentes posibilidades que permitieran establecer subsidios de sostenimiento con el fin de ofrecerles a los beneficiarios un apoyo financiero para los costos que implica adelantar estudios superiores. Además, en el momento se estudian alternativas que permitan pensar en cómo apoyar al estudiante que se enfrenta a un cúmulo de necesidades de vivienda, insuficiencia de fondos para cubrir gastos de alimentación. Las becas por excelencia, el apoyo a deportistas y la apertura de plazas de trabajo en la rama oficial se están estudiando como posibles salidas para apoyarlos en su proceso formativo.

Sin embargo, esta alternativa no soluciona del todo el problema, pues el escenario en que se ubica es en el de salir hacia Bogotá, situación que trae conflictos emocionales y económicos adicionales. Por tanto, se planteó la posibilidad de llevar la Universidad al municipio. En este momento se está estudiando y concertando con múltiples actores la viabilidad de esta estrategia. Aun no se tiene resultados concretos de esta apuesta. Lo que es claro de este proceso y queda como aprendizaje para mostrar como resultado del proyecto Equality son las negociaciones y reconfiguraciones que el gobierno local ha comenzado a hacer en un esfuerzo para proponer una educación incluyente, en las mismas condiciones para todos. La inscripción en la agenda pública de un proyecto que busca fortalecer la formación en educación media al máximo para que cada vez más haya estudiantes capaces de terminar sus estudios superiores y así minimizar la deserción, llevó a ver la función social de la educación y la reconfiguración de lo público.

La función social de la educación tiende a minimizar las desigualdades existentes tanto por género como por clase, buscando programas académicos que incluyan una postura de derechos humanos, que velen por la equidad y que tiendan hacia la reducción de estereotipos de género. De igual manera, es una educación centrada en el desarrollo del municipio y de explotar las posibilidades económicas con las que cuenta el municipio (minería, agricultura, comercio y turismo). Este punto ha implicado trabajar desde una transversalización del género y apuesta que intenta neutralizar las relaciones de poder entre el mundo de lo masculino y lo femenino.

La reconfiguración de lo público se ha dirigido a que el gobierno, como escenario de acción de los actores sociales y políticos y como punto de referencia socio-territorial, asume su función como garante de la articulación social y de producción de lo social, como constructor de ciudadanías y nuevas formas de abogacía y agencia.

De este manera desde este proyecto se considera que al trabajar acciones para mejorar la calidad de vida de las mujeres jóvenes desde la educación paralelamente se está reflexionando y trabajando sobre la sociedad. Por tanto este plan contempla dos premisas de trabajo. Por un lado, considera que es necesaria una aproximación multidisciplinaria que permita impulsar estrategias contextualizadas. Para lograr esto es necesario trabajar de la mano con otros sectores de municipio, posibilitando resultados transversales y metas comunes. La transversalidad, será una de las premisas a buscar en el desarrollo de este plan.

Por otro lado, se busca movilizar una estrategia que permita vincular el tema de la educación universitaria y a los espacios vinculares de las personas. Esto solo se logra en la medida en que las actividades ligadas a este plan se convierten en procesos que fomentan capacidades para la toma de decisiones autónomas respecto a los proyectos colectivos. Así, el plan será una iniciativa para construir procesos de transformación a largo plazo, que se puedan desarrollar en la cotidianidad de las personas, las comunidades y las instituciones.

Bibliografía

- Ocampo, José Antonio. (2002) La educación en la actual inflexión del desarrollo de América Latina y el Caribe. Revista Iberoamericana de Educación.
- Bourdieu, Pierre. (2008) Homo Academicus. España: Siglo XXI.
- Díaz, Claudia; Celis, Jorge. (2010) Efectos no deseados de la formación para el trabajo en la educación media colombiana. Educación y Educadores, Disponible en: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1695/2254>
- García, Carmén. (2007) Financiamiento de la educación superior en América Latina. Sociológicas,

Igualdad de Género en la Formadora de Formadores: Retos a profundizar

Universidad Pedagógica Nacional

Bogotá – Colombia

Sonia Mireya Torres Rincón

Coordinadora de Práctica Pedagógica Investigativa

Licenciatura en Educación Comunitaria con Énfasis en Derechos Humanos

Universidad Pedagógica Nacional

Resumen Ejecutivo

La formación académica en instituciones de educación superior ha venido construyéndose a lo largo del tiempo como espacio de socialización y construcción de conocimiento, presentándose cada vez más como una institución integradora, aunque con ella las formas de segregación también se vienen transformando. Sin embargo, pese a los avances en los discursos científicos y pedagógicos sobre la implementación de didácticas, el relacionamiento de la comunidad académica y la construcción principios éticos, la formación universitaria conserva al interior de sus prácticas elementos de carácter androcéntrico, que promueven formas de exclusión producto de los diferentes sistema de dominación como sexo/género, la clase social, el racismo, la homolesbotransfobia, entre otros.

En Colombia los estudios de género y educación son muy recientes y han hecho énfasis en las dinámicas que se presentan en la básica primaria y secundaria. Particularmente, han ahondado en analizar el número de matriculados por género, identificar otras violencias de género en la escuela, que van más allá de la cobertura o el acceso y el cuestionamiento a la masculinidad hegemónica, debido a las condiciones que impuso el modelo neoliberal, transformado entre otras, el rol proveedor de los hombres (Domínguez, 2005).

La Universidad Pedagógica Nacional enfrenta el reto importante de favorecer escenarios de reflexión donde maestros y maestras en formación, accedan al debate que introduce la perspectiva de género en la educación. Por esta razón desde el año 2009 se inició un proceso de estrategia de sensibilización a la comunidad académica de la institución, a través de la implementación de varias acciones públicas de reflexión sobre género y educación superior. Lo anterior viene constituyéndose en una buena práctica que propende por la igualdad de género en la principal institución formadora de maestros y maestras del país.

La estrategia de sensibilización ha incluido desde el 2009, cursos de profundización de género en varias licenciaturas, un seminario internacional, foros, alianzas institucionales etc, que se exponen en el marco de análisis de la necesidad de transversalizar el enfoque de género en el currículo contando con las características

de un contexto adverso de privatización de la educación superior; una cultura política profundamente clientelar y patriarcal y la subvaloración social de la labor docente.

En este sentido, el propósito de la exposición no es sólo presentar las acciones del proceso, sino también evidenciar los obstáculos que se convierten en retos de orden socio-cultural y políticos que hacen de la igualdad de género una deuda social con las mujeres del proyecto de modernidad vigente.

Palabras Claves: Transversalización de género, educación superior, derechos de las mujeres,

Estudios de Género y Educación Superior en Colombia

A partir de 1970 los estudios de género y educación en el país ahondaron en el propósito de analizar el número de matriculados por género, constatando que el sistema educativo no ofrecía las mismas oportunidades para mujeres y varones, debido a elementos del sistema patriarcal que prevalecen en la cultura colombiana. Una década después, el interés de los estudios circuló alrededor de identificar otras violencias de género en la escuela, que van más allá de la cobertura o el acceso, y que se expresan en la cotidianidad del aula desde los contenidos y las metodologías, propiciando espacios sexistas y discriminatorios por medio del currículo, la didáctica, el lenguaje. Para la década del noventa, se reconocen los aportes que desde los estudios de las masculinidades nutren la reflexión en el ámbito educativo, evidenciando la crisis de la masculinidad hegemónica en términos burgueses, debido al aumento del desempleo masculino, falta de identidad con el rol de proveedores, las difíciles condiciones que impuso el modelo neoliberal. Dentro de este panorama, los estudios de género y educación superior –hasta el momento encontrado¹ –se pueden agrupar en tres líneas de acción específicas.

Una línea de trabajo está relacionada con el análisis diferencial del rendimiento académico de mujeres y hombres en el ámbito universitario. Se ha considerado como categorías a tener en cuenta el sexo/género, la clase social, la influencia de los padres y la reproducción cultural y simbólica del entorno. Los estudios han identificado cómo la relación y dinámica de estos elementos inciden de manera positiva o negativa en el rendimiento y logros académicos de quienes ingresan a la educación superior:

Otra línea de trabajo, se encamina a analizar el proceso de coberturas y acceso a la educación superior en América Latina. En la región la dinámica de acceso de las mujeres al ámbito universitario fue más acelerado en países como México, Argentina y Brasil a partir de la segunda mitad del siglo XIX, mientras que en Colombia apenas en 1933 se empezó a plantear el debate. En lo que coincidieron sin importar el momento histórico, fue en la participación de matrícula femenina exclusivamente para un sector de mujeres de las élites republicanas y modernas, y en los fuertes debates que uno y otro lado se dieron pensando en los temores y riesgos que traería para la sociedad que las mujeres accedieran a la universidad. En este sentido, una de las alternativas que utilizaron las colombianas y latinoamericanas fue estudiar en el exterior, para luego regresar y enfrentar los obstáculos para el ejercicio de su profesión.

El análisis de la construcción androcéntrica del conocimiento, ocupa otra línea de investigación en el ámbito de género y educación superior. Dado que el androcentrismo ha ubicado en el centro hegemónico del poder y del saber, un sujeto masculino blanco, urbano y de élite intelectual, llama la atención por qué la tradición científica

¹ Se aclaró que este es un proceso investigativo que se adelanta actualmente.

occidental (ciencias fácticas, sociales y humanas) ha excluido los aportes de las mujeres, debido en parte, por la ausencia en las aulas o su reciente incorporación, fortaleciendo la tradición masculina en la academia.

Lo anterior explica la exclusión de lo NO masculino hegemónico de las aulas universitarias. Bajo esta perspectiva hay una orientación de especialización de las áreas de estudio específicas por género, clase, etnia, ubicación geográfica, etc., que deriva la centralidad y validez de unas áreas de conocimiento y temáticas sobre otras, por lo que los estudios de género se encuentran en la periferia de esta relación de poder-saber.

Estas líneas de trabajos vienen siendo alimentadas por estudios adelantados principalmente por maestras vinculadas a universidades o institutos especializados. El terreno es bastante fértil para continuar cultivando la reflexión especialmente en la perspectiva de transformación que tiene como fin la educación. En el texto *“Las Brechas Invisibles: desafíos para una Equidad de Género en la educación”* se plantean algunos retos para incorporar el enfoque de género en la educación superior.

En primer lugar, hablar de género y educación superior es en la actualidad hablar de la universidad que deseamos, una realidad que debe ser construida desde el trabajo mismo. Segundo, considerar que la formación universitaria puede generar cambios positivos en las relaciones de género, es una apuesta que en ocasiones puede sonar fuera de lugar, pero el convencimiento de que allí se siguen formando las/os ciudadanas/os, convierten el ámbito universitario en un escenario propicio para generar procesos de transformación.

Se considera como tercer reto, superar la visión de los guetos académicos de estudios de género. Puede ocurrir que dada la especialización de la temática y de quienes la realizan, el conocimiento y el impacto de los análisis adelantados no se extiendan a los diferentes sectores de la comunidad académica y de la población en general. Como cuarto, se hace urgente valorar la perspectiva de género incluyente de procesos feministas, de nuevas masculinidades, de diversidad sexual, de interculturalidad e intergeneracional, para avanzar en la construcción de una sociedad más justa para todas y todos.

Un mayor compromiso de la institucionalidad en el desarrollo de este enfoque, no sólo de manera instrumental, constituye el quinto reto. Los estudios, observatorios, políticas y acciones en general sobre género y educación superior, requieren de todo una arquitectura institucional, designación de recursos y cuerpo docente e investigadores/as que puedan dar la centralidad que corresponde a los estudios de género, para que no continúen estando en la periferia del conocimiento académico.

La Universidad Pedagógica Nacional y la Formación de Maestros

Plantear el debate sobre los retos que tiene la universidad formadora de formadores en el país desde la perspectiva de la transformación de las desigualdades de género en el ámbito educativo, nos remite a mirar cómo ha sido el proceso de la formación de maestros en el país. Sin pretender hacer una exégesis del proceso, brevemente se pueden mencionar algunos elementos de contexto que dan origen a esta institución.

La formación de maestros fue una preocupación de los gobiernos desde los primeros años de constitución de la República, al considerar la instrucción pública como elemento central de una nación articulada a los procesos de modernización. Por esta razón desde 1821 en el Congreso de Cúcuta y a lo largo del siglo XIX se promovió la creación de Escuelas Normales que prepararan a los maestros encargados de la instrucción primaria y secundaria, sostenida por el Estado pero direccionada profundamente por la iglesia católica. Las primeras décadas del siglo XX constituyeron en el país un período de amplias movilizaciones sociales, provenientes en especial de las ideas socialistas que empezaron a tener asidero en un contexto político profundamente conservador, tradicional y religioso, en que constitucionalmente se consagraba la soberanía política al sagrado corazón de Jesús.

Ante los impulsos de una modernización incipiente que consideró la educación desde una mirada eugenésica como motor de progreso, en 1917 en el Primer Congreso Pedagógico Nacional, el gobierno ordenó la creación del Instituto Pedagógico Nacional para Señoritas que abrió sus puertas diez años después, en la perspectiva de ampliar la cobertura de formación específica del campo educativo, dirigida fundamentalmente a las maestras.

Al iniciar el período radical de los gobiernos provenientes del partido liberal, se creó la Escuela Normal Superior con el ánimo de masificar la ideología liberar a través de la formación de maestros. *“La creación de esta institución se logró bajo el corto periodo ministerial de Luis López de Mesa, quien, como Ministro de Educación, centralizó las tres facultades de Educación en una sola, la masculina y femenina, adscritas a la Universidad Nacional, y la de Tunja, también masculina. Mediante el Decreto 1917 del 23 de octubre de 1935, se unificaron las tres facultades y se ordenó que los (...) [estudiantes] que anteriormente estudiaban en ellas, para el año lectivo de 1936 solicitaran formalmente su ingreso a la nueva facultad de Educación (...) con el nombre de Escuela Normal Superior”* (Jiménez y Figueroa, 2002: 44 Citado por Cuervo Et. al. 2014, p. 15).

Sin embargo, ante los embates políticos partidistas, en 1952 el partido conservador nuevamente en el poder, por orden del Presidente Laureano Gómez se dividió nuevamente la formación de maestros en dos instituciones. De un lado la Universidad Pedagógica Nacional Femenina (en las instalaciones del IPN) y la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja adscrita a la Normal de Varones de Tunja, *“instituciones que pretendieron volver a los antiguos postulados eclesiásticos y conservadores; de ahí, su carácter de universidades, femenina y masculina”* (Absalón y Figueroa, 2002, citado en Cuervo, Et. al, 2014, p. 16).

Sólo hasta en 1962, la Universidad Pedagógica Nacional adquiere un carácter mixto e inicia otra etapa en su tarea de formación de maestros y maestras, que lentamente fue ampliando el número de matriculados varones, incorporando maestros y maestras con pensamiento crítico, aunado a un movimiento estudiantil que fue ganando espacios de acción y debate en medio del contexto bipartidista.

En las últimas décadas enfrentando las dificultades de desfinanciación paulatina que ha sufrido la educación pública en el marco de la desregulación de las funciones del Estado, en el marco del proceso ideológico neoliberal y de la globalización de la producción capitalista, la UPN continúa siendo el principal referente de la formación de maestros y maestras en el país. En este contexto la preocupación alrededor de la incorporación del enfoque de género en la educación, ha seguido el ritmo que han tenido los estudios de género en el país. Es decir, como se mencionó en el apartado anterior se viene abordando el debate en el campo educativo, principalmente en los niveles de formación de básica primaria y secundaria, mientras que en la educación superior la reflexión es más reciente.

En la Universidad Pedagógica Nacional han prevalecido iniciativas individuales de maestros, maestras y estudiantes, en el desarrollo de trabajos académicos que abordan la temática de género desde diferentes perspectivas. Sin embargo, en los últimos cinco años, se viene fortaleciendo una serie de actividades que pueden considerarse como buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en la institución.

Apelando a la memoria, vale decir que se ha realizado un esfuerzo importante en la implementación de una *estrategia de sensibilización* desde el año 2009, en medio de las dificultades propias de un contexto adverso de privatización de la educación superior; una cultura política profundamente clientelar y patriarcal y la subvaloración social de la labor docente.

Las acciones de esta estrategia de sensibilización se pueden clasificar en tres componentes. El primero, hace referencia a la **afectación del currículo**, posicionando una cátedra específica sobre el tema de género y educación, en el programa académico de la Licenciatura en Deporte, aprovechando la oportunidad del ciclo de énfasis en *Deporte Social*. Un año más tarde estableció una cátedra en la Licenciatura de Educación Comunitaria con Énfasis en Derechos Humanos, como seminario de profundización alrededor de *Género y Educación*.

Paulatinamente en otros programas de la Universidad se vienen fortaleciendo espacios académicos, principalmente de carácter electivo, no obligatorio en el pensum de los maestros y maestras en formación, alrededor de temas específicos como atención psicosocial para mujeres víctimas de violencia; género y ciencia; género e interculturalidad, género y familia, amor, género y sexualidad, y en las prácticas pedagógicas entre otros. Cada uno de estos espacios va surgiendo por iniciativas individuales o responden a intereses académicos particulares de los y las docentes.

El segundo componente de trabajo que se desarrolló en esta estrategia, fue el **diálogo y alianza con otras instituciones** con mayores avances en el tema. En el 2011 se realizó un Seminario Internacional sobre *Género, Educación Superior y Desarrollo*, que contó con el apoyo de la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad Pedagógica Nacional y la facultad de sociología de la Universidad Santo Tomás. En ese momento, en medio de la coyuntura de anormalidad académica en el marco de la Movilización contra la Reforma a la Ley 30, logramos abordar la temática con desarrollos y experiencias académicas nacionales e internacionales y la interpelación a la temática de género desde lugares no universitarios en un acercamiento a experiencias desde el proceso indígena de la ACIN del Cauca, de las mujeres afrodescendientes y las reflexiones sobre las nuevas masculinidades y los aportes desde el pensamiento feminista.

Una de las participantes del seminario reclamaba en su presentación que faltaba ubicar conceptualmente ¿qué es eso del género?, un buen aporte para las acciones que adelantamos posteriormente, pues sin descanso en el 2012 realizamos un ciclo de conferencias alrededor de la *pedagogía y género; el Boolling y diversidad sexual en la Escuela*, con aportes de especialistas en el tema, pero nuevamente en su mayoría externas a la universidad.

Recogiendo la inquietud sobre la perspectiva de género, se presenta una definición que contribuye a mirar este tema desde la educación.

Un enfoque y perspectiva de género no hace referencia solamente a “asuntos de mujeres” ni a un problema de mera igualdad formal entre hombres y mujeres, sino que considere los siguientes aspectos: 1. Que las relaciones de género no se dan sólo entre hombres y mujeres, sino que tienen un lugar entre una serie de sujetos marcados tanto por su identidad sexual como de género, tales como los hombres heterosexuales, gais, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros. 2. Que estas relaciones de poder están signadas por una serie de instituciones sociales y tecnologías que gobiernan el género (heterosexualidad obligatoria, heteronormatividad, homonormatividad, cisgenerismo, la matriz heterosexual, el pensamiento hetero). 3. Que estas relaciones siempre son relaciones de poder y que ubicarse en alguna de las identidades sexuales y de género referidas en el punto 1, implica una situación específica dentro del poder. 4. Que no obstante lo anterior, esa situación específica dentro del poder marcadas por el género es dinámica, es decir, puede cambiar circunstancialmente, aunque las instituciones que gobiernan el género dispongan lugares de ordinación y subordinación estructural para cada una. 5. Que el sistema sexo-género está siempre afectado por otras matrices de opresión como la clase, la raza (racialización-racismo), la edad, la discapacidad, el origen, la etnicidad, entre otras, y que por lo tanto ninguno de los sujetos-hombres heterosexuales, gais, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros- son sujetos estables, homogéneos, ni universales y que de hecho estas designaciones surgen de un “sistema género moderno colonial” (Lugones:2010) reproducido principalmente desde lógicas institucionales asentadas en urbes centralistas. (Esguerra y Bello, 2013).

Por esta razón, para el 2013, el esfuerzo se concentró en **mirar hacia adentro** y visibilizar los esfuerzos que se venían desarrollando desde la universidad, constituye el tercer componente. Realizamos entonces el

Coloquio sobre estudios de género en la UPN que tuvo una acogida importante y superó las expectativas. De 16 trabajos inscritos finalmente se presentaron 12 (8 de estudiantes y 4 de egresados/as), desde diferentes programas como (Lic. psicopedagogía, Lic. Artes Visuales, Lic. Química, Lic. Deporte, Lic. Sociales, Lic. Educación comunitaria, Lic. Educación Infantil y Lic. En Música). Se mencionan una a una como un acto de reconocimiento, apelando a la idea de: *“lo que no se menciona no existe”*; lección aprendida del feminismo.

Lo interesante es que el eje de **Género y Educación** del coloquio, contó con una producción importante de ponencias con reflexiones alrededor de las pedagogías feministas, la memoria para ser visibles, el cuestionamiento a los parámetros de feminidad que se inculcan en la escuela y se abrió paso a una serie de trabajos sobre didácticas de lo *queer*, las identidades de género no normativas en la escuela y el cuestionamiento a las identidades hegemónicas masculinas en diferentes escenarios. Una perspectiva crítica al binarismo de género que ronda nuestros análisis y relaciones. En el eje denominado **Mujeres, género y sociedad**, se hizo referencia al ámbito específico de experiencias e investigaciones que tienen como eje central las mujeres en su relacionamiento de género en procesos sociales de educación de adultas en sectores urbano populares, de alfabetización en Tics, experiencias identitarias desde lo étnico y de acciones de empoderamiento. Una vez más al cierre del Coloquio los y las participantes en su mayoría estudiantes y egresados/as, demandaron la continuidad de este tipo de actividades para ir generando grietas en las estructuras curriculares - algunas de ellas muy rígidas- de los programas, donde aún la perspectiva de género en los trabajos académicos es subvalorada. De allí surgieron iniciativas por parte de estudiantes, quienes adelantaron posteriormente encuentros académicos sobre el tema en los programas de Deporte y Química.

En esta misma línea se desarrolló el curso ABC de Género en el marco del Proyecto Equality – Universidad del Rosario–UPN, el cual fue certificado y permitió dar continuidad a las expectativas de formación generadas en el coloquio.

Vale decir, que los tres componentes de la estrategia de sensibilización: la afectación del currículo, el diálogo y alianzas con otras instituciones y mirar hacia adentro lograron posicionar en la agenda de la universidad, la necesidad de abordar de manera más sistemática la reflexión sobre género y educación alrededor de la misionalidad de la UPN como formadora de maestros y maestras, con un potencial que igualmente puede convertirse en falencia y es que responde más al esfuerzo y agenciamiento individual de algunas personas.

De ahí, que como tercer apartado se presenta a manera de retos y como una tarea pendiente, una apuesta por la institucionalización de la transversalidad de género que convoque la voluntad política de los entes directivos y administrativos de la universidad, a pesar de la recesión económica que nos sigue atravesando.

La transversalización de la igualdad de género: una tarea pendiente

Con el camino andado en esta buena práctica en la UPN se hace necesario plantear las tareas pendientes, para seguir avanzando. Sin duda, el paso a seguir es la consolidación de la transversalización de la igualdad de género a través del proceso de institucionalización, es decir, la materialización de la incorporación progresiva del enfoque en todos los planes, proyectos y programas de la universidad.

La transversalización de la igualdad de género es a la vez un concepto, una metodología que tiene como propósito actuar sobre la realidad de desigualdad entre hombres y mujeres, producto de las relaciones de poder que subyacen en las relaciones sociales. Desde la IV Conferencia de Beijing en 1995, estableció como una *“estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas*

en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros" (ONU, 1999).

Adoptar o incorporar la perspectiva de género dentro de los procesos de educación superior; implica todo un compromiso por contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa, además se presenta como imperativo que la universidad responda a los retos establecidos en la **Declaración Mundial de la Educación Superior para el siglo XXI**, que contempla dentro de sus prioridades la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos formativos, administrativos, académicos y de investigación.

En este sentido, para avanzar en la resolución de la tarea pendiente se proponen los siguientes elementos:

a. Enfoques

Dentro de los enfoques desde donde plantea este proceso está el tejido entre derechos humanos, derechos de las mujeres y enfoque de género, en el marco de la interseccionalidad.

Incorporar el enfoque de *derechos humanos* que ubica a los individuos como sujeto de derechos transformando la idea de necesidad y vulnerabilidad, potenciando la exigibilidad de los derechos como fundamentales, inalienables e irrenunciables.

El reconocimiento de este enfoque de derechos implica también identificar que los sujetos son los titulares de derechos y es el Estado el garante de los mismos. Lo anterior conlleva a modificar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas.

Igualmente, la opción ético-política por los derechos humanos, constituye una vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento

Sin embargo, como el discurso y la práctica de los DDHH no es neutral, sino que responde a su construcción históricamente masculina, le apellidamos *derechos humanos de las mujeres*, en cuanto que se hace necesario visibilizar el sujeto de mayor subordinación y discriminación.. "*Entre los parámetros de los derechos humanos se encuentra el de la igualdad, el cual no se define a partir de un criterio de semejanza, sino de justicia. La igualdad significa, entonces, tener los mismos derechos y la misma posibilidad de ejercerlos. Los derechos de las mujeres no pueden ser excluidos de la perspectiva de la integralidad de los derechos humanos*" (Red TDT, 2006:19. Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 15).

En este sentido, se requiere cambiar la perspectiva: dejar de ver a las mujeres como un grupo aislado y "vulnerable" para entender; para empezar a reconocer y modificar las causas estructurales que reproducen la subordinación (Posada, 2007).

Paulatinamente se ha incorporado los derechos humanos de las mujeres en diferentes instrumentos y tratados internacionales, que entran a formar parte del bloque constitucional de los países, una vez estos ratifican su adhesión a los mismos. Uno de los hitos importantes se encuentra en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos realizada en Viena en 1993, reconoce los derechos humanos de las mujeres y de la niña como parte de los derechos humanos:

El principio 18 marca la inclusión de los derechos de las mujeres y la niña como parte de los derechos humanos, la necesidad de erradicar la discriminación por sexo y la necesidad de "la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica,

social y cultural en los planos nacional, regional e internacional; declara también que la violencia al ser incompatible con la dignidad de la persona debe ser erradicada “con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social” (*idem*); con relación a las políticas públicas de género insta a los gobiernos y a las instituciones intergubernamentales a “que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña” y a que adopten “las medidas apropiadas para hacer frente a la intolerancia y otras formas análogas de violencia fundadas en la religión o las convicciones, en particular las prácticas de discriminación contra la mujer (*idem*). (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p.23).

De otro lado, el enfoque de género, es vital en este proceso de transversalización, ampliando la mirada para incluir la perspectiva de mujer, diversidad sexual y la posibilidad real de la construcción de masculinidades no hegemónicas. *“La perspectiva de género por lo tanto, como aporte de la teoría feminista que parte de una realidad de opresión hacia las mujeres, es entonces un concepción distinta que deja de lado los argumentos biologicistas para explicar la realidad a la vez que integra un modelo nuevo que implica no colocar al hombre como paradigma de lo humano e incorpora y visibiliza a la mujer, lo cual refleja una construcción de una sociedad incluyente con posibilidades equitativas para ambos géneros”* (Fernández Aguilera, 2011, p. 44).

Al respecto vale retomar tres ejes de análisis fundamentales para develar las desigualdades de género. El primero hace referencia a reconocer las asimetrías propias que genera el sistema sexo/género, internalizadas y aprendidas y reforzadas por procesos educativos. El segundo eje se refiere al uso y la división de los espacios público y privado, donde ocurren *“los reconocimientos, valoración y la jerarquización, donde se da la mayor integración de la identidad y se realiza la producción tanto de bienes y servicios como de subjetividad y comunicación de sentido, en tanto que en el ámbito privado se goza de la intimidad y el descanso, también se produce la subjetividad, la función más importante es la de reproducirla subjetividad que se produce afuera. En este espacio se construye día a día la familia o al grupo de convivencia que se desea, tiene lugar la reproducción* (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 49). Y por último, las dinámicas de la opresión, dado que el enfoque de género, parte de la consideración de que a las relaciones sociales subyace el poder que se materializa en la explotación y dominio inter o intragéneras.

Finalmente cada una de estas perspectivas se articula en la concepción de la interseccionalidad.

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

(...). Comienza con la premisa de que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea (por ejemplo, una mujer puede ser una médica respetada pero sufrir violencia doméstica en casa). El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.

(...) El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. En otras palabras, el objetivo no es mostrar cómo un grupo está más victimizado o privilegiado que otro, sino descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todo el mundo pueda disfrutar sus derechos humanos. (AWID, 2004).

El esfuerzo por complejizar las lecturas que se hacen de la realidad, permite el reconocimiento de la multiplicidad de sujetos, condiciones y situaciones, que amplían el horizonte frente a los retos pendientes en la incorporación de la transversalización de género en educación superior.

b. Componentes

La institucionalización de la transversalización de la igualdad de género en la UPN, implica la praxis en los siguientes componentes:

- Gestión del conocimiento no Androcéntrico: cuestionamiento del saber disciplinar y modelos pedagógicos, que reproducen la orientación profesional a partir de unos estereotipos de género, y así mismo la subvaloración de las labores académicas realizadas por las mujeres.
- Prevención de violencias basadas en género: desnaturalización de las violencias para transformar estereotipos desde diferentes sistemas de opresión.
- Participación y Representación con equidad: alcanzar la paridad en la toma de decisiones y el ejercicio pleno de la ciudadanía continúa siendo una tarea pendiente de la modernidad.
- Cultura libre de Sexismo: Libre expresión de manifestaciones culturales desde la perspectiva interseccional.
- Comunicación no sexista: lenguaje verbal y visual no sexista en todos los procesos y procedimientos de información de la entidad.

c. Escenarios

Institucionalizar la transversalización de la igualdad de género en la educación superior aunque es un proceso progresivo, debe contemplar todos los escenarios de la vida universitaria. Por esta razón, se proponen los siguientes elementos:

- Formación: análisis de currículo explícito y oculto, material didáctico, material de consulta y práctica pedagógica.
- Investigación: producir conocimiento incluyendo el enfoque de género implica la consideración de variables diferenciales en el ejercicio de lectura de la realidad, modificando el androcentrismo, colonialismo y eurocentrismo del conocimiento que actualmente se produce y transmite en las instituciones de educación superior.
- Extensión: Potenciar los ejercicios de proyección social con una mirada desde la interseccionalidad, asumiendo la responsabilidad ético-política de las universidades en la construcción de país, superando la mirada intervencionista.

- Bienestar Universitario: Desarrollar programas de bienestar desde las potencialidades de la comunidad y no desde la necesidad, para fortalecer la construcción de sujetos autónomos con condiciones de vida digna.
- Institucional: Inclusión del enfoque de derechos de género en todas las reglas y prácticas de una organización, transformar la cultura y arquitectura institucional.

d. Requerimientos

El compromiso institucional con la transversalización de igualdad de género, además de la voluntad política debe materializarse en la designación de presupuestos directos o etiquetados sensibles al género. En este sentido se propone como mínimo:

- Comité de Género: constitución de un equipo de trabajo, con participación de las oficinas de planeación, área académica, bienestar universitario, extensión, comunicaciones.
- Presupuesto: asignación de presupuestos directos o etiquetados.
- Instrumentos de planeación y seguimiento: revisión, construcción de instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación desde el enfoque de género.

A manera de conclusión, se puede decir que de acuerdo a la teoría sobre los procesos de transversalización, son indispensables dos elementos: la **voluntad política** y la **sensibilización**. En el proceso que se ha desarrollado en la UPN se implementó una estrategia de sensibilización, por un período amplio de tiempo, que permitió visibilizar y posicionar el tema en la agenda institucional, aunque de manera marginal. Sin embargo, las apuestas ahora con el cambio de administración se orientan a canalizar y fortalecer la *voluntad política*, para materializar la institucionalización de la transversalización de la igualdad de género, de manera simultánea en todos los ámbitos de la vida universitaria para lograr permear desde diferentes puntos la parte curricular.

Bibliografía

- Ames Patricia, (Comp.) Las brechas invisibles: desafíos para una Equidad de Género en la educación. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Arango, Luz Gabriela (2006) Jóvenes en la Universidad. Género, Clase e Identidad Profesional. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia- Siglo del Hombre Editores.
- Awid, (2004) "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica" Derechos de las Mujeres y Cambio Económico No. 9, agosto 2004.
- Correa Olarte, María Eugenia, (2005) La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política. Bogotá, Grupo TM Editores -Universidad La Gran Colombia.
- Cosentino María del Carmen (coordinadora) (2010) Reflexionando en la Escuela sobre Violencia de Género, Cartilla Punto y Coma. Buenos Aires, Universidad de la Plata.
- Díaz-Aguado Jalón, María José (2005) La violencia entre iguales en la adolescencia y su prevención desde la escuela. Universidad complutense de Madrid,
- Domínguez, María Elvira (2005) "Equidad De Género Y Diversidad En La Educación" en Cuadernos del CES, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2005.

- Fernández Aguilera, Ma. Guadalupe, (2011), "Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. Análisis del Instituto Municipal de la Mujer de León. 1997-2006. Universidad Iberoamericana, León, Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato.
- Mingo Aracely, (2006) ¿Quién Mordió la Manzana? Sexo, origen social y desempeño en la universidad. México, Fondo de Cultura Económica.
- Santos G, Miguel Ángel (2011) "Curriculum Oculto y Construcción del Género en la escuela", www.campanaderechoeducacion.org/2011
- Silva, Rogério Goulart y COSTA, Maria Regina Ferreira (2011) "Violencia de género en las escuelas Universidade Federal do Paraná - Brasil http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11_SilvaR.pdf
- Wills, María Emma (2007) "Inclusión sin Representación. La irrupción política de las mujeres en Colombia 1970-2000". Bogotá, Grupo Editorial Norma.
- Yarce Jorge y Carlos Mario Lopera, (2002) La Educación Superior en Colombia. Bogotá, IESALC, MEN- ICFES y Santillana.

Premio Mujer Tec como estrategia de empoderamiento femenino futuro

Master Belinda Jiménez Salinas

Profesora

Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey

Resumen

El presente trabajo presenta una buena práctica de estrategia para la transversalidad de género en el área curricular pues constituye un paso más hacia el empoderamiento femenino por medio del otorgamiento público del *Premio Mujer Tec*.

Se presentan los fundamentos y los pasos que se siguieron en los dos años de otorgamiento de dicho reconocimiento, así como los resultados obtenidos por parte de las autoridades y de la comunidad dentro de la Universidad mexicana: Tecnológico de Monterrey.

Palabras clave: Empoderamiento femenino, mentoreo, visibilidad femenina.

Introducción

El sentido de trascendencia es inherente al ser humano, es parte de su esencia (Lévinas, 1994) y se puede manifestar en diversos sentidos, sin embargo a veces las mujeres no le damos la misma connotación que los hombres y por lo tanto no hacemos pública nuestra notoriedad. Sin embargo en el ámbito universitario, tanto como en el empresarial el hacernos presentes ante otras personas nos puede llevar a un posicionamiento dentro de la institución.

¿Por qué el “Premio Mujer Tec”?

La Dra. Luz María Velázquez citando a Olivas y Ramos escribe que el éxito de la mujer en nuestro país se debe en parte a los y las mentores(as) que les ayudan a alcanzar sus metas (Velázquez Sánchez, 2012), es así como el comité Equality, viendo la necesidad de impulsar la carrera y las actividades de las mujeres exitosas que colaboran en el Tecnológico de Monterrey ya sea como profesoras, empleadas, alumnas o ex alumnas crea el Premio “Mujer Tec” en enero del 2013, recibiendo 100 candidaturas en total, superando así las expectativas que se tenían debido al corto tiempo en que se dio a conocer y por ser la primera vez en la historia de la Institución que se reconocía de esta manera a las colaboradoras de manera pública. Para el premio “Mujer Tec 2014” se planeó con mayor anticipación la convocatoria y se establecieron mucho más claras las bases del reconocimiento, obteniendo como resultado 160 propuestas muy valiosas e invitando así mismo a quienes en el 2013 obtuvimos el “Premio Mujer Tec” a fungir como jurado calificador. Cabe señalar que este premio llegó a ser internacional al resultar ganadora ese año una ex alumna de la Institución que reside en Miami.

Cuál y cómo se envía el mensaje de empoderamiento mediante el Premio Mujer Tec

Se tomaron en cuenta varios factores que facilitan que el mensaje hacia la sociedad sea claro.

- 1o. Otorgar el premio dentro de 8 categorías para relacionarlo “numerísticamente” con el día en que se celebra en muchas partes del mundo el día Internacional de la mujer.
- 2o. Que dentro de cada una de las 8 categorías se otorguen el premio a 1 o dos mujeres de las cuales pudiera ser una con una trayectoria de muchos años y otra de talento joven.
- 3o. El evento deberá ser lo más visible posible con una promoción Nacional y una proyección de ser posible internacional.
- 4o. Las 8 categorías envían un mensaje claro: Las mujeres podemos incursionar en todas las áreas de la sociedad e impactamos en cada una de ellas.
- 5o. El respaldo de la Institución es importante porque valida el trabajo del comité *Premio Mujer Tec* y a las ganadoras. El primer año se contó en el evento con la presencia del director de la Escuela de Negocios, ciencias sociales y humanidades, que es una de las 4 que conformaban la academia en el campus Monterrey del Tecnológico de Monterrey; y el segundo año quien entregó los premios fue el rector de la zona norte.
- 6o. El premio no incluirá una aportación económica ni para las candidatas ganadoras ni para quienes formen parte del jurado, ya que lo que se quiere es congruencia en el mensaje y con el objetivo.
- 7o. Se llevará un registro y bitácora de cada una de las ganadoras desde la creación del *Premio mujer Tec*.
- 8o. Se otorgará un premio adicional con categoría especial a una mujer con presencia muy visible en la Institución y en la sociedad.

Plataforma de impulso a la mujer

Los reconocimientos públicos son importantes, sobre todo para las mujeres para mostrar otra faceta de la equidad de género, en el trabajo sobre *Liderazgo femenino e Innovación social* se menciona que históricamente se ha visto a la mujer en su aportación pública a la sociedad solamente en el plano de la maternidad, y aunque ciertamente eso fue y es importante para la contribución ciudadana en cuanto a la educación familiar, esto no debe ser exclusivo de la mujer; ni tampoco la debe marginar a lo privado (Florina Arredondo Trapero, Verónica Maldonado Lozada, Luz María Velázquez Sánchez, 2014) .

Por todo lo expuesto anteriormente se considera que el “Premio Mujer Tec” es un ejemplo de éxito y de buena práctica para caminar hacia el empoderamiento femenino, ya que es un escaparate para reflejar la otra realidad femenina de logros y esfuerzos en los que se ha avanzado a lo largo de los años y de esa manera otras continúen con ese avance, pues según Rosario Hernandez Catalán aunque se hace mucho por lograr la equidad, aún falta mucho más por hacer (Hernández, 2011).

Bibliografía

Florina Arredondo Trapero, Verónica Maldonado Lozada, Luz María Velázquez Sánchez. (2014). Liderazgo femenino e Innovación social. *Mundo Nuevo, Revista de Estudios Latinoamericanos*. ISSN 0379-6922.

Hernández, R. (Septiembre de 2011). Feminismo para no feministas. *Feminismo para no feministas*. España: DEF: Maquetación.

Lévinas, E. (1994). *La réalité et son ombre. Liberté et commandement*. Paris: Editions Fata Morgana .

Velázquez Sánchez, L. M. (Octubre de 2012). *Carrera y desarrollo profesional de la mujer*. Monterrey: Liblio.

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several pointed, triangular forms.

Panel 7

Estrategias para la creación
y fortalecimiento de
unidades de género

Estrategias para la creación y fortalecimiento de unidades de género

Magdalena Petrona Mazón Hernández

Reflexiones

La creación de unidades o instancias de género fue un área fundamental de trabajo de EQUALITY. Aquí tenemos tres ejemplos de cuáles fueron algunas de las estrategias utilizadas para que en un corto plazo se pudieran crear. Un aspecto relevante de cada una de estas experiencias fue potenciar su entorno. Identificar qué camino seguir con éxito.

El trabajo Núcleo de Investigación Mujer Trabajo y Ciudadanía, como estrategia para el fortalecimiento en materia de género en la Universidad Nacional del Este (UNE) de la República del Paraguay, Presentado por la Dra. Liz Antonia Ovelar Flores, es una iniciativa que tomó vida a partir de los espacios de reflexión y debate en torno a la importancia de la incorporación del enfoque de género en el ámbito universitario propiciados por el Proyecto de Equidad de Género “Equality”, del que la UNE forma parte.

Este Núcleo, conformado por profesionales de diferentes áreas del conocimiento, tales como psicología, derecho y educación se planteó como Misión la producción de conocimiento desde un enfoque de género en el ámbito universitario para contribuir al desarrollo sustentable del país y la mejora de la calidad de vida; e identifica como su objetivo general promover la producción y difusión del conocimiento sobre equidad de género, derechos de la mujer, inserción laboral, emprendedurismo y ciudadanía.

En su exposición la Dra. Ovelar comparte con el auditorio los Objetivos Específicos, los Ejes Principales de trabajo, las Líneas de Investigación y las Alianzas Estratégicas definidas que sobre documentos oficiales paraguayos y el Código de Ética de su universidad sustentan al Núcleo de Investigación “Mujer, Trabajo y Ciudadanía” en el marco del proyecto EQUALITY lo que permite asegurar que ha sido una decisión institucional de gran importancia para articular y potenciar los conocimientos, la experiencia y el interés de la Universidad en la equidad de género e influir desde esta perspectiva en los campos de la docencia, investigación y extensión paraguayos.

El núcleo de Investigación Mujer Trabajo y Ciudadanía es un ejemplo de los ámbitos creados por EQUALITY. La creación de una instancia en género requiere atender varios frentes, como vimos a nivel del Núcleo:

1. Una concepción de unidad aglomerando instancias que se retroalimentan.
2. Alianzas con profesionales de diferentes áreas del conocimiento
3. Procesos de capacitación para comprender la concepción de género
4. Elaborar contenidos con enfoque de género para transversalizar en todos los niveles
5. Influir en diferentes áreas donde el género debe estar presente: derechos de las mujeres, inserción laboral, emprendimiento y ciudadanía

Estos fueron principalmente los pasos estratégicos que siguió el Núcleo y es una de las estrategias para impulsar una instancia de género.

La ponencia: Género, investigación y acción. Una línea de estudios de género de la Universidad del Rosario de la República de Colombia, Presentada por la Magíster Claudia Cortés y la Socióloga Beatriz Muñoz, como resultado del Proyecto “Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas y la Sociedad- EQUALITY”, tres grupos de investigación de la Escuela de Ciencias Humanas de la Universidad del Rosario: Grupo de Estudios sobre identidad; Grupo de Estudios Sociales de las Ciencias, las Tecnologías y las Profesiones; y, el Grupo de Ética Aplicada, Trabajo y Responsabilidad Social, proponen la creación de la Línea de Estudios de Género.

Como evidencia del trabajo colaborativo desarrollado se reconoce el trabajo adelantado por docentes de las Facultades de Medicina, Jurisprudencia, Economía, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales y de la Escuela de Ciencias Humanas, por cotidianizar el enfoque de género en los procesos sustantivos de esta universidad colombiana.

En su intervención las ponentes detallan las acciones previstas dentro de los cuatro ejes temáticos previstos: Visibilidad, sensibilización y comunicación; Docencia y Formación; Investigación; y, Representación en órganos del gobierno y participación política con el macro objetivo de visibilizar el tema del género dentro y fuera de la Universidad.

Expusieron las principales vías para la consecución de las metas previstas en la docencia y la investigación además de la creación de un observatorio de género y extramuros, se prevé diseño de planes de acción, formulación e implementación de Políticas Públicas nacionales para promover la participación de las mujeres, de diferentes sectores de la población, en diversos espacios públicos.

Otra modalidad de instancias de género dentro de una universidad, es en el plano de la docencia y la investigación, como es la experiencia de la universidad del Rosario de Colombia, Género, investigación y acción. Esta experiencia nos permite ver otros ámbitos de acción para poner atención:

1. El convocar grupos de investigación, los cuales, por su interdisciplinariedad potencian la posibilidad de crear proyectos en conjunto.
2. El trabajo colaborativo en docentes de las Facultades de Medicina, Jurisprudencia, Economía, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales y de la Escuela de Ciencias Humanas. Todas estas áreas tratando de integrar el enfoque de género en los procesos sustantivos de esta universidad colombiana
3. La posibilidad de crear ejes temáticos que en este caso son: Visibilidad, sensibilización y comunicación; Docencia y Formación; Investigación; y, Representación en órganos del gobierno y participación política con el macro objetivo de visibilizar el tema del género dentro y fuera de la Universidad.
4. Trabajar en forma integrada la docencia y la investigación. Esta integración posibilitó la idea de un observatorio, donde no es solo crear información de género sino también transferirlo a los y las estudiantes y al profesorado.
5. Una modalidad ligada a la formulación e implementación de Políticas Públicas nacionales para promover la participación de las mujeres, de diferentes sectores de la población, en diversos espacios públicos.

Finalmente, La buena práctica “Concurso “Arte y Equidad Tec 21”, presentada por la Magíster Marcela Sada González. Resulta una experiencia ingeniosa y atractiva desarrollada dentro de los objetivos del Proyecto EQUALITY Tecnológico de Monterrey (TEC), Campus Monterrey durante el mes de Octubre del 2013 dentro de las actividades del 70 aniversario de la institución para promover la Igualdad de Género en la Universidad y

contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres con su participación en la ciencia, las artes, la academia y como fuerza laboral.

La experiencia tuvo como antecedente la convocatoria lanzada por la Dra. Lumi Velázquez, Coordinadora del Proyecto en el TEC a desarrollar iniciativas que promovieran y sensibilizaran a la comunidad universitaria acerca del tema de igualdad de género y generar mayor visibilidad de las mujeres.

Ante este reclamo tres docentes de dos de las escuelas del TEC de Monterrey; la Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades, y la de Arquitectura, Arte y Diseño, propusieron el desarrollo de un concurso en dos categorías: Artes Plásticas y Poster que expresara y transmitiera a través del arte un mensaje relacionado con el tema "Igualdad de Género" contextualizándolo en diferentes ámbitos.

La expositora describió el cuidadoso trabajo realizado sobre dos componentes: artísticos y éticos en la preparación, ejecución y logística del Concurso así como sus resultados, concluyendo que facilitó la promoción del tema de Igualdad de Género de forma efectiva con útiles experiencias obtenidas de esta primera versión que demostró la necesidad de expresión del ser humano y la facilidad de hacerlo a través de una manifestación artística.

Otra modalidad, es la sensibilización como proceso previo o paralelo a la creación de instancias de género. El caso del "Concurso "Arte y Equidad Tec 21" Proyecto EQUALITY Tecnológico de Monterrey (TEC), Campus Monterrey durante el mes de Octubre del 2013 dentro de las actividades del 70 aniversario de la institución para promover la Igualdad de Género en la Universidad y contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres con su participación en la ciencia, las artes, la academia y como fuerza laboral.

Este evento tiene aspectos relevantes a resaltar:

1. Es promovida por el área académica del TEC de Monterrey, donde participa: la Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades, y la de Arquitectura, Arte y Diseño, Esto es de resaltar, porque compromete a participar instancias académicas liderando el tema de género.
2. Integrar el arte con el tema de género. Esto permite despertar otras áreas en el tema de género. Aquí fue: dos categorías: Artes Plásticas y Poster que expresara y transmitiera a través del arte un mensaje relacionado con el tema "Igualdad de Género" contextualizándolo en diferentes ámbitos.
3. Las estrategias para posicionar el concurso. Según la organizadora fue: "el cuidadoso trabajo realizado sobre dos componentes: artísticos y éticos en la preparación, ejecución y logística del Concurso así como sus resultados, concluyendo que facilitó la promoción del tema de Igualdad de Género de forma efectiva"

Género, investigación y acción.

Una línea de estudios de género

Universidad del Rosario

Claudia Cortés

Antropóloga de la Universidad de los Andes

Magíster en Salud Pública

Candidata a doctorado en Salud Pública

Universidad Nacional de Colombia

Beatriz Muñoz

Socióloga (Universidad del Rosario)

Estudiante de Maestría en Salud Pública (Universidad de los Andes)

Resumen Ejecutivo

Como resultado del Proyecto “Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas y la Sociedad- Equality”, tres grupos de investigación de la Escuela de Ciencias Humanas de la Universidad del Rosario: Grupo de Estudios sobre identidad; Grupo de Estudios Sociales de las Ciencias, las Tecnologías y las Profesiones; y, el Grupo de Ética Aplicada, Trabajo y Responsabilidad Social, proponen la creación de la Línea de Estudios de Género. Se espera que ésta aporte, por medio del conocimiento de la realidad colombiana, elementos teóricos y prácticos que contribuyan al proceso de construcción de una sociedad justa y libre.

Dicha línea de estudio se enfocará en cuatro ejes temáticos: Visibilidad, sensibilización y comunicación; Docencia y Formación; Investigación; y, Representación en órganos del gobierno y participación política. En términos generales los objetivos de estos ejes son visibilizar el tema del género dentro y fuera de la Universidad. Al interior de ésta se hará a través de la docencia y la investigación; por medio de clases y seminarios; y por la divulgación de información cuantitativa y cualitativa, en el marco de la creación de un observatorio, alusiva a la relación entre el género y diversos campos: económico, político, social, cultural etc. Por fuera de la institución, se espera que quienes integren esta línea de estudio, aporten al diseño de planes de acción, formulación e implementación de Políticas Públicas en el ámbito nacional para promover la participación de las mujeres, de diferentes sectores de la población, en diversos espacios públicos.

Palabras clave: Línea de estudio, investigación, políticas de educación, docencia

Detalle de la buena práctica

Desde los años noventa, las Instituciones educativas se han enfocado en adelantar estudios e investigaciones en los que se posicione el género y la noción de equidad de género como elementos que merecen ser entendidos y analizados para comprender las dinámicas de las sociedades. La Universidad del Rosario (Colombia) no ha sido ajena a este proceso. En los últimos años, se han adelantado investigaciones, se han abierto cátedras enfocadas en el tema del género, se han emprendido y liderado proyectos de intervención e investigación que estudia la situación de hombres y mujeres desde una perspectiva multidisciplinaria, se ha participado de convocatorias en las que se hace alusión al tema de equidad y género y se han buscado mecanismos para intervenir sobre las condiciones de vida de los individuos y grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad para mejorarlas y maximizar su bienestar. En este sentido se hace importante reconocer el trabajo adelantado por los docentes de las Facultades de Medicina, Jurisprudencia, Economía, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales y de la Escuela de Ciencias Humanas, quienes han hecho una apuesta por cotidianizar el género.

A partir de estos trabajos e iniciativas, tres grupos de investigación de la Escuela de Ciencias Humanas de la Universidad del Rosario: Grupo de Estudios sobre identidad; Grupo de Estudios Sociales de las Ciencias, las Tecnologías y las Profesiones; y, el Grupo de Ética Aplicada, Trabajo y Responsabilidad Social, proponen la creación de una línea de investigación en estudios de género que busca generar espacios de reflexión dentro y fuera de la Universidad del Rosario sobre las cuestiones de género y continuar contribuyendo, desde la academia, a los diferentes espacios en los que se hace visible y toma fuerza el género. Para esto, la línea de estudio centrará su atención en cuatro ejes temáticos:

1. Docencia y formación
2. Sensibilización y comunicación
3. Investigación
4. Representación en órganos del gobierno y participación política.

Docencia y formación

Este eje tendrá como objetivo central visibilizar las relaciones de género que se dan al interior de las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Se trabajará en dos niveles: al interior de la Universidad del Rosario y por fuera de esta.

A nivel interno de la institución se buscará fortalecer los procesos formativos a partir de la programación de clases dirigidas y espacios de reflexión y práctica que vinculen a estudiantes de pregrado y posgrados (maestrías y doctorados) sobre género. Se programaran seminarios dirigidos a profesores e investigadores. A nivel externo, se buscará la formación de alianzas con algunas instituciones de carácter político y educativo para mejorar la situación del género en diferentes sectores de la población colombiana. Esta articulación de propuestas hará más cercana a la academia con los espacios de toma de decisión e intervención, lo que podría dar como resultado diversos productos tales como proyectos de investigación, propuestas para programas y acciones, espacios para la formación de estudiantes (pasantías y prácticas), publicación de información cuantitativa y cualitativa sobre algunos aspectos como demografía, economía y empleo, educación formal, participación política y administrativa, salud y violencia en relación con el género.

De esta manera se logrará potencializar la discusión y la inclusión de temas, clases, materias y espacios de intercambio académico en las diferentes facultades y escuelas de las Universidad del Rosario en las que el tema

de género y equidad se integran como elementos de formación. En este contexto, el género será entendido como una habilidad de aprendizaje, como un tema recurrente en las clases y se espera que sea concebido como una posibilidad de aprender haciendo (semilleros de investigación, pasantías, prácticas de investigación, etc).

Sensibilización y comunicación

Mediante este eje, la línea de investigación busca fomentar la participación de diferentes actores en las reflexiones sobre el género. Para esto se realizarán diferentes actividades que promuevan la reflexión en torno a las realidades cotidianas que involucran el tema del género. Estas actividades harán uso de la educación y la comunicación como herramientas que posibilitan la auto reflexión, el pensamiento crítico y la posibilidad del cambio social por parte de la comunidad académica Rosarista. Se difundirá información por medio de la presentación de estadísticas, píldoras informativas y artículos en medios internos de la Universidad relacionados con el género. Para cumplir con las actividades vinculadas a este eje se utilizarán los diferentes canales y medios de comunicación con los que cuenta la Universidad, como: el periódico interno Nova Et Vetera; el canal universitario Plaza Capital; las actividades desarrolladas por el Medio Universitario; y, otros canales como SecondLife y el canal de Youtube URosario. Dentro de este eje también se incluye la difusión de actividades realizadas, actualmente, por grupos interesados en el tema de género como la Clínica de Violencia Intrafamiliar y de Género (VIG), el Grupo Griis y el Grupo Rosario sin Bragas.

Investigación

Por medio de este eje se busca consolidar los estudios de género en las discusiones académicas que se desarrollan al interior y por fuera de la Universidad. A partir de la inclusión del género como un tema transversal se espera generar nuevos conocimientos relacionados con el género y la equidad de género en el escenario nacional. Se pretende que los conocimientos producidos por la investigación lleguen a incidir en los procesos de toma de decisiones, a la solución de las problemáticas relacionadas con el género y el cambio social.

Representación en órganos del gobierno y participación política

Este eje se enfocará en proponer acciones encaminadas a solucionar problemáticas sociales, culturales, económicas y políticas que aquejan a la población femenina y en trabajar por fortalecer los espacios de toma de decisión para integrar a las mujeres al espacio político y generar puentes entre la academia y la política colombiana. Se espera participar en los procesos de construcción de las Políticas Públicas enfocadas en los temas de género y equidad reconociendo las necesidades de los grupos sociales. Además, se propone evaluar la implementación de las Políticas Públicas conociendo el impacto real de la puesta en marcha de los planes y programas en la calidad de vida de las poblaciones beneficiarias e identificar aciertos y vacíos para mejorar las futuras propuestas estatales.

Este eje, además, trabajará por prevenir las manifestaciones de violencia de género e inequidad de género por medio de acciones dirigidas a la comunidad, lo cual implicaría la realización de talleres de capacitación y sensibilización para generar una reflexión individual y colectiva sobre la importancia de conocer el comportamiento de la equidad en Colombia. Finalmente, se buscará acompañar procesos en curso llevados a cabo por otras Instituciones u Organizaciones de base comunitaria, aportando conocimientos y trayectorias relacionadas con la gestión de conocimiento y la experiencia investigativa.

A través de estos cuatro ejes se espera redistribuir equitativamente las actividades entre los géneros y en ese sentido revalorar las diferentes formas de trabajo que existen y las actividades que realizan, de forma diferenciada, hombres y mujeres. Además, en términos generales, se espera impactar positivamente sobre la sociedad generando procesos de reflexión sobre las estructuras sociales, mecanismos, reglas, prácticas, conductas, comportamientos y valores que acentúan la inequidad y reproducen la desigualdad.

Bibliografía

- Universidad del Rosario (2010) Proyecto Educativo Institucional. Bogotá, Universidad del Rosario. Recurso disponible en: <http://www.urosario.edu.co/La-Universidad/documentos/PEI/>
- Universidad del Rosario (2011) Política de Investigación y fomento en la Universidad del Rosario: hacía una universidad de investigación. Bogotá, Universidad del Rosario. Recurso disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Investigacion/Documentos/Pol--Investigacion-Febr-2011.pdf>
- Universidad del Rosario (2011) Política de Investigación y Fomento a la Innovación. Política de Publicaciones Científicas y Visibilidad Internacional de la Investigación de la Universidad del Rosario. Bogotá, Universidad del Rosario. Recurso disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Investigacion/Documentos/Politica-Public-Cientificas-Oct2011.pdf>
- Universidad del Rosario (2012) Política de fomento a los Semilleros de Investigación. Bogotá, Universidad del Rosario. Recurso disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Investigacion/Documentos/3PoliticaSemilleros2012.pdf>
- Universidad del Rosario (2011) Política de fomento al programa de Jóvenes Investigadores. Bogotá, Universidad del Rosario. Recurso disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Investigacion/Documentos/4-PoliticaJovenes2011.pdf>
- Chaparro, Fernando (2012). Desafíos que se confrontan en el fortalecimiento de la Investigación en la Universidad del Rosario. Conclusiones y recomendaciones que están surgiendo de diversos Foros internos sobre este tema. Bogotá, Universidad del Rosario. Recurso disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Investigacion/Documentos/b--DesafiosInvestigacion-General.pdf>

Núcleo de Investigación Mujer Trabajo y Ciudadanía, como estrategia para el fortalecimiento en materia de género en la Universidad Nacional del Este (UNE)

Dra. Liz Antonia Ovelar Flores

Directora General de la Escuela de Posgrado de la UNE

Coordinadora Institucional de la UNE ante el Proyecto Equality

Resumen Ejecutivo

El Núcleo de Investigación: Mujer, Trabajo y Ciudadanía, fue creado por Resolución N° 777/2013 del Rectorado de la UNE, el 22 de julio de 2013. Es un núcleo de investigación dependiente de la Escuela de Posgrado del Rectorado de la UNE. Está conformado por profesionales de diferentes áreas del conocimiento, tales como psicología, derecho y educación.

Este núcleo surge como una iniciativa que toma vida a partir de los espacios de reflexión y debate en torno a la importancia de la incorporación del enfoque de género en el ámbito universitario propiciados por el Proyecto de Equidad de Género “Equality”, del que la UNE forma parte.

Asimismo, es una de las acciones de la Escuela de Posgrado en respuesta a su misión de promover el desarrollo del Paraguay, en un ambiente multicultural y multidisciplinario, fomentando la labor creativa, la generación y divulgación de nuevos conocimientos, con responsabilidad social.

Palabras claves: Núcleo de investigación, igualdad de género, investigación, formación, política de género.

Detalle de la buena práctica

Las actividades del núcleo están dirigidas a la comunidad universitaria, así como al entorno próximo a la universidad y al Departamento del Alto Paraná, donde está asentada la universidad.

La Misión de este núcleo es la producción de conocimiento desde un enfoque de género en el ámbito universitario para contribuir al desarrollo sustentable del país y la mejora de la calidad de vida; y su objetivo general es promover la producción y difusión del conocimiento sobre equidad de género, derechos de la mujer, inserción laboral, emprendedurismo y ciudadanía.

El Núcleo tiene como objetivos específicos: a) Desarrollar investigaciones desde la perspectiva de género en el ámbito universitario y sobre brechas de género en el campo laboral y en la participación ciudadana; b) Generar datos que faciliten el desarrollo de nuevos conocimientos, la planificación de políticas institucionales y/o públicas con perspectiva de género; c) Promover la formación y capacitación en materia de igualdad de

género y liderazgo femenino; D) Proponer y promover la implementación de proyectos de intervención para la mejora de la calidad de vida de las personas, desde la perspectiva de género.

Sustenta sus actividades en cuatro ejes estratégicos que son: Investigación, formación y capacitación, responsabilidad social, y visibilidad y sensibilización, cada uno de ellos con sus objetivos específicos y sus acciones bien definidos.

Sus líneas de investigación son: a) Equidad de género (Inserción laboral, igualdad de oportunidades, ciudadanía, cuidados, otros); b) Liderazgo femenino; c) Derechos de la Mujer; d) Calidad de vida; e) Violencia de género; y f) Género y Educación Superior.

Son destacables las alianzas estratégicas realizadas mediante convenios de la Universidad con organizaciones públicas y privadas, a los que se da operatividad a través del Núcleo. A menos de un año de su creación, el núcleo logró establecer alianzas interinstitucionales con el Ministerio de la Mujer, con la Municipalidad de Minga Guazú, con la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNE, con la Gobernación del Alto Paraná, con la Empresa Fujikura, y con la Asociación Paraguaya de Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (APEP). Cuenta con un local de trabajo, mobiliario y equipamiento informático, así como insumos para su funcionamiento. Todos los miembros tienen un salario mensual por las tareas específicas que desarrollan para el cumplimiento de los objetivos del Núcleo. Tiene en desarrollo investigaciones, implementa cursos de formación y capacitación y lidera en forma conjunta con los miembros del Proyecto Equality-UNE el proceso de consulta al interior de la universidad para la elaboración de la propuesta del Plan de Género de la UNE.

Enfoque teórico y metodológico

Los programas de acción del Núcleo de investigación tienen un enfoque participativo, dinámico y basado en documentos oficiales que orientan las acciones en un marco general así como en documentos institucionales que orientan las acciones específicas. La Constitución Nacional de 1992, consagra explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres: “el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando el ejercicio de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”.

Esta y otras disposiciones constitucionales, como las que hacen referencia a los derechos y obligaciones familiares, el derecho a la educación, los derechos laborales, la reforma agraria y los derechos políticos, así como las que establecen protecciones especiales para la maternidad en relación al trabajo, la ayuda a las mujeres cabezas de familia y la regulación de la publicidad para resguardar los derechos de la mujer, han dado paso a importantes avances a nivel nacional, tanto en el ámbito legislativo como en la institucionalización de la perspectiva de género.

En el mismo sentido, está vigente actualmente el III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, promovido por el Ministerio de la Mujer y el Plan de Igualdad y no discriminación en la función pública de Paraguay, impulsado desde la Secretaría de la Función Pública.

La incorporación de la perspectiva de género es responsabilidad de los actores de todos los ámbitos; y la Universidad en particular, por su rol como Institución transmisora de valores y su capacidad para la transformación de la sociedad, no está ajena a esta dinámica. Conforme a su Código de Ética, la UNE reconoce la equidad como uno de los valores orientadores de las interrelaciones, decisiones y prácticas de sus servidores públicos. El mismo Código señala: ... “3.1. NUESTROS VALORES ÉTICOS SON: ... 3.1.2.EQUIDAD:

Posibilitamos la igualdad de acceso al trabajo de acuerdo a la naturaleza del mismo y las oportunidades acceso a la educación, información, conocimiento”.

A más de esto, la UNE viene impulsando una serie de acciones para la incorporación del enfoque de género en el ámbito universitario, en especial desde su participación como socia del “Proyecto Equality”. Por lo que la creación de un Núcleo de Investigación “Mujer, Trabajo y Ciudadanía” constituye una decisión institucional de gran importancia para articular y potenciar los conocimientos, la experiencia y el interés de la Universidad en la equidad de género e influir desde esta perspectiva en los campos de la docencia, investigación y extensión.

Referencias:

- Congreso Nacional. (1992). Constitución Nacional del Paraguay. Recuperado el 21 de abril de 2014, de <http://www.bacn.gov.py/constitucion-nacional-de-la-republica-del-paraguay.php>
- Ministerio de la Mujer. (2008). III Plan Nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2008 – 2017. Recuperado el 21 de abril del 2014, de <http://www.mujer.gov.py/userfiles/file/IIIPNIO.pdf>
- Secretaría de la Función Pública, Presidencia de la República del Paraguay (2011). Primer Plan de igualdad y no discriminación de la función pública del Paraguay 2011/2014. Recuperado el 21 de abril del 2014, de <http://es.scribd.com/doc/184678660/Plan-de-Igualdad-y-No-Discriminacio-n-en-la-Funcio-n-Pu-blica-del-Paraguay>
- Universidad Nacional del Este. (2010). Código de Ética de la UNE. Recuperado el 21 de abril del 2014, de http://www.une.edu.py/v2/uneresoluciones2010/unecsresolucion376_2010csu.pdf
- Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Este. (2014). Plan del Núcleo de Investigación “Mujer, Trabajo y Ciudadanía. Recuperado el 21 de abril del 2014, de <http://www.posgradoune.edu.py/nucleomujer/inicio.html>

Concurso Arte y Equidad Tec 21 Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey

Marcela Sada González

Profesora de Planta

Departamento Diseño Básico,
Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño

Resumen Ejecutivo

Como parte de los objetivos del Proyecto EQUALITY Tec de Monterrey, y con el fin de promover la Igualdad de Género en la Universidad, contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres con su participación en la ciencia, las artes, la academia y en la fuerza laboral, se llevó a cabo la iniciativa innovadora “Arte y Equidad Tec 21”, durante el mes de Octubre del 2013.

Arte y Equidad Tec 21 en su primera edición, es un concurso de arte que se celebró en el marco de las actividades del 70 aniversario del Tecnológico de Monterrey. El concurso se abrió a toda la comunidad Tec de Monterrey, Campus Monterrey en dos categorías: Artes Plásticas, la cual incluía diversos medios y la categoría Poster. El objetivo del concurso fue que se expresara y transmitiera a través del arte un mensaje relacionado con el tema “Igualdad de Género”, pudiendo contextualizarlo en el ámbito personal, laboral-profesional, estudiantil, social, deportivo, económico, empresarial, científico-tecnológico, cultural o político.

La iniciativa demostró facilitar la promoción del tema de Igualdad de Género de forma efectiva. Demostró también la necesidad de expresión del ser humano y la facilidad de hacerlo a través de una manifestación artística.

En esta primera edición se recopilaron 195 propuestas provenientes de 90 participantes en total. Se eligieron 3 ganadores así como a las 3 menciones honoríficas para cada categoría. El desarrollo del concurso así como resultados de la iniciativa e imágenes del evento se presentarán a continuación.

Palabras clave: concurso, artes plásticas, poster, igualdad de género, difusión, igualdad de oportunidades.

Detalle de la Buena Práctica:

Concurso “Arte y Equidad Tec 21”

¿Cómo podríamos difundir el tema de Igualdad de Género? Así fue como inició la experiencia y generación de ideas para el desarrollo de la Buena Práctica que como parte del Comité Equality Tec de Monterrey vengo a presentar:

Al inicio de las actividades de este Comité, y durante el mes de Julio del pasado 2013, la Dra. Lumi Velázquez, Coordinadora del Proyecto, nos convocó a desarrollar iniciativas que pudieran promover y sensibilizar a la comunidad del Tecnológico de Monterrey; estudiantes, personal, docentes y ex alumnas y ex alumnos, acerca del tema de igualdad de género, del cómo contribuir para generar mayor visibilidad de las mujeres con su participación en la ciencia, las artes, la academia y en la fuerza laboral. Esta propuesta la generaríamos desde el área de trabajo y expertise de cada una y uno de los miembros del comité. Al terminar el ejercicio, el grupo presentó diversas propuestas.

3 docentes pertenecientes a dos de las escuelas que forman la Academia del Tecnológico de Monterrey; la Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades, así como la Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño, propusieron el desarrollo de un concurso para su promoción.

A partir de ese momento y en forma colegiada, las 3 docentes de las dos escuelas trabajaron arduamente para organizar sus ideas, las cuales tenían un mismo propósito; la sensibilización del tema de igualdad de género a la Comunidad del Tecnológico de Monterrey. El grupo estuvo trabajando y organizando los detalles para la realización de la iniciativa, durante aproximadamente 3 meses. Algunas sesiones se llevaron a cabo de forma presencial y otras de forma virtual. Para la primera sesión, se pidió llegar con ideas previas a cerca de qué hacer y cómo hacerlo posible. Se generaron ideas del cómo difundir el tema de igualdad de género, de cómo y a través de que atraer y motivar a la comunidad para dar a conocer el tema, de trabajar utilizando la sensibilidad y el lado artístico de las personas a través de técnicas pictóricas que expresaran un mensaje así como utilizar los recursos tecnológicos para la generación de posters que trataran el tema. Después de evaluar las ideas generadas, se decidió trabajar con las que fomentaran la creatividad y el lado derecho de las personas; la expresión, y la sensibilidad a través del arte y el diseño.

Una vez definida la forma en la que se transmitiría el tema, se buscó un nombre para el concurso que fuera claro y sencillo pero a la vez interesante y se decidió nombrarlo "Arte y Equidad Tec 21". La cual, aparte de generarse como una iniciativa del Comité de Equidad Tec de Monterrey, formaría parte de los festejos de los 70 años del inicio del Tecnológico de Monterrey.

Para dar a conocer el concurso, se desarrolló una convocatoria, con los siguientes puntos:

El **objetivo** que era el expresar y transmitir un mensaje relacionado con el tema "Igualdad de Género". Como parte del texto de la convocatoria, se mencionó que el tema podía ser contextualizado en cualquiera de los siguientes ámbitos: personal, laboral-profesional, estudiantil, social, deportivo, económico, empresarial, científico-tecnológico, cultural o político. Otro punto fueron **las categorías**:

a) Pintura utilizando alguno de los siguientes medios: acuarela, óleo, acrílico y dibujo y b) Poster.

Los premios que se ofrecieron fueron 3 para cada categoría y 5 Menciones Honoríficas si se daba el caso. Claramente se tuvieron que establecer **los requisitos para participar** en el concurso; por ejemplo: Todas las personas que deseen concursar deben ser parte de la comunidad del Tecnológico de Monterrey (estudiantil, académica o administrativa); el número de obras permitidas por concursante (podrían ser hasta 3); y la forma en la que debían ser identificadas y entregadas las obras. La convocatoria mencionaba de igual modo **el proceso de recepción**- la fecha de inicio y apertura del concurso, la fecha límite de entrega así como el lugar y la hora de recepción. **La selección de obras** mencionaba que de ser elegida cualesquiera de las obras entregadas, se mandaría una notificación personal por medio de un correo electrónico a autoras y autores de ellas, mencionando que podrían ser posibles ganadoras del concurso y por último, la convocatoria incluía también los datos referentes a **la Premiación**, mencionando que el jurado estaba formado por personas que integran la comunidad TEC y eran expertas en los temas.

Para invitar a la comunidad del Tecnológico de Monterrey y divulgar el concurso, se diseñó un poster con la información básica, incluyendo ligas y un código QR (matriz de escaneo rápido de información) que a través de dispositivos móviles se podía directamente llegar a la información completa de la convocatoria así como la forma de registrarse al concurso. De igual modo, se difundió el concurso en Frecuencia Tec, (estación de Radio del Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey) en las redes sociales, en pantallas digitales dentro del Campus, así como de voz propia de los docentes al estudiantado.

Al terminar la fecha de recepción de las obras y para la satisfacción del Comité, se contó con un total de 195 propuestas provenientes de 90 participantes en total. Las propuestas fueron muy variadas, así como los medios utilizados, los cuales incluyeron una gran cantidad de posters, cuadros pintados en lienzo y trabajados al óleo, así como en acrílico, obras trabajadas con acuarela y pintadas sobre papel, así como varios dibujos.

Aunque la mayoría de las obras que se recibieron pertenecieron a mujeres (estudiantes, docentes y ex-alumnas) fue interesante el hecho de recibir obras de algunos jóvenes varones interesados en el tema y su promoción. Cabe notar que una de las obras ganadoras así como una mención honorífica provenía de estos jóvenes varones.

La selección y evaluación de las obras se llevó a cabo en dos diferentes sesiones. Un grupo de evaluadores formado por 10 personas miembros del Comité y dos evaluadores invitados y especialistas en las áreas realizaron la evaluación de las obras una por una. Para ello, se creó una rúbrica que abarcara los siguientes puntos: Los componentes artísticos y los componentes éticos. En los componentes artísticos se evaluó la calidad artística y elementos compositivos: línea, forma, color; tono, volumen, perspectiva, espacio; la originalidad: si la obra incluía ideas nuevas, diferentes y presentadas de forma creativa; el nivel de dificultad y de elaboración: el manejo de la técnica, y la unidad entre forma y contenido: la coherencia entre la realización de la técnica y el mensaje. En los componentes éticos se evaluaron los puntos siguientes: si la obra expresaba el tema de la visión de género en forma amplia en cualquiera de sus perspectivas y contextos sociales, si el mensaje reflejaba de forma evidente alguna situación relacionada con el género, si había claridad identificable por el espectador del mensaje y si se tocaba alguno de los temas de género tales como DDHH, igualdad, equidad, trabajo, y empresa, arte, política, acceso a la información, mínimos morales, violencia, empoderamiento, etc.

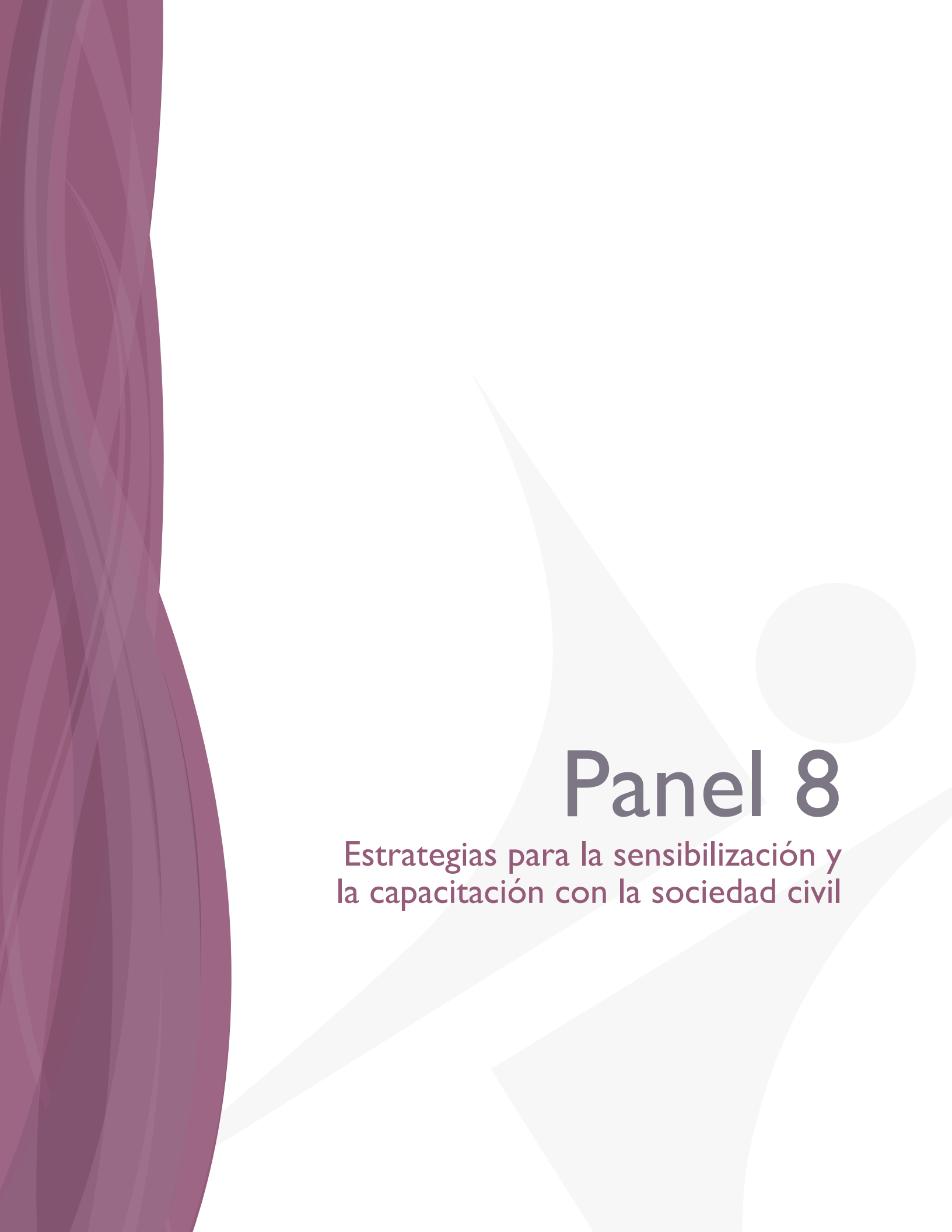
Toda la gestación del proyecto finalizó el 26 de noviembre del 2013, con la ceremonia de premiación que se llevó a cabo en la Sala Mayor de Rectoría, lo cual vistió de gala el evento dándole gran visibilidad, importancia y presencia al tema así como al Comité Equality Tec de Monterrey. El Director de la Escuela de Arquitectura Arte y Diseño y el Director de la Escuela de Negocios y Ciencias Sociales fueron los Invitados especiales al evento. Docentes y directivos de diversas áreas, estudiantes y personal del Tec asistieron para acompañar a las personas ganadoras, llenando por completo la sala.

Los directivos compartieron su mensaje de inauguración de la ceremonia con la comunidad. Mencionaron la importancia de apoyar y difundir el tema de igualdad de género, dando a las mujeres los mismos derechos y oportunidades que a los hombres. También señalaron la perspectiva diferente que se presentaba a través del concurso: el utilizar la ética y la estética, dónde el arte trasciende en relación con el mundo de los seres y las cosas, atendiendo lo desatendido y prefiriendo lo preterido. El Dr. Barragán, directivo de la EAAD termina su mensaje con la frase del poeta ruso Vladimir Malakouski (1893-1930) "El arte no es un espejo para reflejar el mundo, sino un martillo para golpearlo". Posteriormente, se mencionaron las 3 obras seleccionadas como ganadoras para las dos categorías así como las menciones honoríficas. A cada participante ganador se le entregó su premio (una tarjeta de regalo de una tienda de equipos electrónicos) y un Diploma, así como a todos los participantes del concurso.

Como conclusión se puede decir que por medio del concurso “Arte y Equidad Tec 21” se consiguió difundir de forma positiva y exitosa el tema de Igualdad de Género y de oportunidades dentro de la comunidad Tec. Algunos de los aprendizajes que se obtuvieron de esta primera edición del concurso, fueron: el haber facilitado el dar solución a la forma de difundir el tema de Igualdad de Género a través de una experiencia innovadora, efectiva y replicable; el ayudar a sanar a través de la experiencia y sentirse y saber que las personas no están solas; el motivar, al desear incurrir en la experiencia y ayudar a empoderarse; y por último, el concurso demostró la necesidad de expresión, la gran sensibilidad del ser humano, así como la facilidad de hacerlo a través del arte.

Bibliografía

Concurso Arte y Equidad. (2014, February 1). *Campus Cultural*, 72-73.

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several pointed, triangular forms.

Panel 8

Estrategias para la sensibilización y
la capacitación con la sociedad civil



Estrategias para la sensibilización y la capacitación con la sociedad civil

Maricruz Álvarez Mury

Reflexiones

En todas las ponencias podemos identificar claramente el desequilibrio y la inequidad que viven las mujeres en varios ámbitos. Esta inequidad se presenta reflejada en actitudes de discriminación hacia la mujer por su edad, por su etnia, nivel socioeconómico, nivel educacional, el acceso a servicios de salud, entre otros que solamente evidencian la necesidad de un aumento en el trabajo de concientización dentro de nuestras universidades y la proyección de este trabajo fuera del ámbito académico.

La identificación de los actores clave que forman parte de este proceso es fundamental para lograr un cambio, y la transversalización del tema de género dentro de las universidades es un factor urgente de ser considerado para lograr que las acciones afirmativas en buenas prácticas de equidad sean exitosas.

En cuanto a la metodología, las ponentes nos han compartido sobre cuatro distintas maneras en las cuales es posible promover el cambio. La primera toca el tema ético mediante el Proceso de Adecuación Ética, donde se trabajan los tres ejes primordiales: la motivación, que se basa en la toma de conciencia y que promueve la decisión sin la cual es imposible lograr cambios, la legitimidad, que trata sobre la validez de lo que se trabaja (lo que se dice se hace) y que definitivamente es parte de la ética profesional; y la capacidad, que es el cómo será posible alcanzar la meta propuesta. Todo esto trabajado en el ámbito universitario hizo posible la reflexión de los estudiantes en este sentido para tomar conciencia de las necesidades que las mujeres jóvenes adolescentes tienen en el tema de salud.

La segunda ponente nos permitió reflexionar sobre las Buenas Prácticas aplicadas al tema de equidad de género, promoviendo su uso para contribuir a la eliminación de estereotipos. Sin embargo estas prácticas no pueden por sí mismas promover el cambio en la comunidad sin el compromiso claro de las autoridades universitarias. Este compromiso es uno de los objetivos del proyecto EQUALITY ya que solamente mediante esto se logrará la sostenibilidad de los planes de género. Acciones como las realizadas: mentorazgo, capacitaciones en gremios y sindicatos, jornadas de capacitación y educación sobre salud sexual y reproductiva a grupos vulnerables, y escuelas populares de formación en género, que utilizaron la metodología de acción participativa, son estrategias efectivas para sensibilizar a las personas y eventualmente impactar en la sociedad.

Por otra parte nuestra tercera ponente nos presentó las principales lecciones aprendidas en el fortalecimiento de redes comunitarias para la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la prevención de violencia contra las mujeres indígenas. La relevancia de la investigación reside en que este es un grupo minoritario y además afectado por la discriminación debido al género y porque las políticas públicas han trabajado el tema desde una posición no precisamente incluyente culturalmente hablando. Esto hace relevante su abordaje ya que si las acciones gubernamentales son deficientes, mucho más desde la academia que no tiene acciones concretas que aborden este tema desde el ámbito universitario. Lo más importante de la ponencia reside entonces en el énfasis de los aspectos éticos y políticos en la relación de la universidad con la comunidad.

La metodología empleada es por lo tanto novedosa ya que mediante el enfoque de tipo participativo se pretende fortalecer los procesos organizativos de las mujeres, para que sean ellas mismas quienes descubran y construyan su propia visión sobre su realidad. La parte de la universidad ha consistido en promover estos espacios articulando redes locales, la realización de un programa de radio llevado a cabo por las mujeres de la comunidad y la capacitación en temas de género.

La cuarta ponencia a diferencia de las anteriores viene de Europa y lo interesante es que presenta también evidencias de la necesidad de abordar los temas de género desde la universidad para que pueda existir un impacto en la sociedad. El arte como carrera predominante de mujeres presenta un reto en cuanto a la temática de género, si bien es cierto existe un alto número de estudiantes que se matriculan, el acceso a oportunidades laborales refleja el mismo comportamiento que otras carreras, donde las posiciones jerárquicas, salarios y reconocimientos son mayormente otorgadas a los hombres. Bajo estas premisas la metodología utilizada consistió en intervenir dentro del aula promoviendo el análisis de las imágenes desde la perspectiva de género dentro del aula, facilitando el conocimiento de los feminismos y del trabajo realizado por mujeres, estimulando el conocimiento del sistema artístico para involucrar trabajos que introducían la variable género, además de promover en conjunto con la Unidad de Igualdad de la universidad el trabajo de alumnas que terminan sus estudios. Esta promoción se realiza mediante el postal free (postales que se distribuyen a la universidad), exposiciones en lugares transitados dentro de la institución y publicaciones donde se recopilan las postales y que se envían a profesionales de varios ámbitos.

Como conclusión podemos decir que no es posible esperar cambios en la sociedad mientras las personas que formamos dentro de las universidades no sean conscientes de la situación de inequidad que se vive en nuestra sociedad. Que es necesaria la formación continua, la creación de espacios interdisciplinarios que incluya a los actores involucrados, para que se promueva una verdadera discusión y se alcance un diálogo que verdaderamente promueva cambios sociales. La sostenibilidad de los programas internos promovidos en nuestras instituciones por medio del proyecto EQUALITY es fundamental para asegurar que las acciones una vez iniciadas llegaran a alcanzar las metas propuestas. Solamente así podremos garantizar la formación de estudiantes que integren en su ejercicio profesional y de vida un auténtico sentido de equidad.

Acciones afirmativas en clave de buenas prácticas de género desarrolladas por al UNR. Universidad Nacional De Rosario, Argentina

Mg. Patricia Rojo
Licenciada En Relaciones Internacionales
Magister En Ciencia Política Y Sociología
Secretaria De Gestión Y Coordinación Del Vicerrectorado
Universidad Nacional de Rosario
Mg. Sabrina G. Benedetto
Licenciada En Relaciones Internacionales
Maestría En Relaciones Internacionales
Secretaria Académica Facultad De Ciencia Política Y RRH
Universidad Nacional de Rosario

Resumen Ejecutivo

Las actividades de extensión vinculadas a las buenas prácticas de género se fueron consolidando en la universidad pública como estrategias fundamentales para lograr sensibilización y capacitación ciudadana con el objetivo de lograr mayor igualdad y equidad. En este sentido la UNR muestra un camino recorrido que debe profundizarse mostrando mayor compromiso e incidencia en la comunidad.

Palabras Claves: Acciones afirmativas / UNR / buenas prácticas de género / género en las IES

En términos generales cuando hablamos de buenas prácticas de género, nos referimos a toda acción o conjunto de acciones que a partir de la identificación de una necesidad, pretende dar respuesta mediante la adopción de medidas que contribuyan a la eliminación de estereotipos de género.

Las buenas prácticas son acciones que llevan adelante los miembros de una institución con el fin de mejorar situaciones y con la pretensión de que las mismas puedan ser replicadas o transferidas. Por lo tanto, para que se puedan transformar en acciones afirmativas se requiere del apoyo no solo de las autoridades y de los órganos de decisión, que garanticen su aplicabilidad y sostenibilidad sino del conjunto de la comunidad universitaria que acompañe, replique y las socialice.

El objetivo de este trabajo es mostrar algunas experiencias que realizan un aporte a la búsqueda de la paridad de género a través de actividades de extensión en la Universidad Nacional de Rosario. Al hablar de extensión se hace referencia a una de las tres actividades que junto a la docencia y la investigación generan

y transmiten conocimientos que son propios del ámbito universitario. Se entiende por extensión universitaria a "... la idea de la construcción del conocimiento en diálogo interactuante con diversos sujetos sociales e históricos, y se inscribe en el devenir individual y colectivo, como así también en la visión de una sociedad más justa e incluyente en el marco del desarrollo humano." (Contino, P, y Daneri, M., 2014).

Considerando el gran número de acciones de extensión en la UNR en relación a la temática que nos ocupa, es preciso destacar que solo se hará referencia a algunas iniciativas llevadas adelante por distintos actores de la UNR. La selección de las acciones presentadas en este trabajo se realizó teniendo en cuenta cuáles son las actividades que en su práctica tienen como objetivo sensibilizar y capacitar a diferentes sectores de la sociedad civil para abordar el proceso de toma de conciencia de derechos y obligaciones que los asisten en relación a las políticas de género.

En el ámbito del **Vicerrectorado** de la Universidad Nacional de Rosario se encuentra radicado el Programa Género y Universidad (PGU) que surge como iniciativa en el marco de la participación de la UNR en el Proyecto Equality ALFA III. El PGU es una iniciativa de gestión institucional que tiene como objetivo fomentar las buenas prácticas en relación a la perspectiva de género reafirmando la promoción de la igualdad y la equidad para contribuir a la mejora de la calidad académica e institucional.

Dentro de las actividades realizadas por el PGU se encuentran los *Programas de Mentorazgo*¹, estos tienen como objetivo tanto brindar apoyo a la comunidad universitaria femenina para mejorar sus posibilidades de adquirir posiciones de liderazgo, como promover una mejor inserción laboral de la mujer en el ámbito público y privado.

En el mismo espacio, se desarrolla el *Programa de Capacitaciones en Gremios y Sindicatos* cuyo fin es promover un marco general para la construcción de políticas sindicales con perspectiva de género. En este sentido se aspira a favorecer la adquisición de herramientas para distinguir y analizar de modo crítico los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

Se destacan además, las *Jornadas de Capacitación y Educación sobre Salud Sexual y Reproductiva* para grupos vulnerables. Las jornadas son dirigidas a grupos de integrantes de la Comunidad Qom de la ciudad de Rosario vinculadas con la Universidad y apuntan a la capacitación en la temática y el desarrollo de la persona desde su propio autoconocimiento.

Otra actividad que se propone en el marco del PGU son las *Escuelas Populares de Formación en Género*. Este proyecto que es promovido y financiado por el Consejo Nacional de las Mujeres y consiste en impulsar una adecuada difusión de conquistas de derechos desde una perspectiva de género así como también brindar información sobre la existencia de herramientas disponibles para el ejercicio y goce de derechos. Para ello se utilizan metodologías y herramientas que propician actividades participativas y que coloquen en un lugar de igualdad la experiencia de las participantes. El curso está diseñado para que mujeres de grupos vulnerables de nuestra comunidad educativa y de zonas marginales de la ciudad puedan asistir; dentro del espacio físico de la Universidad, a capacitarse y tomar conciencia, para transformar su realidad por medio del diálogo, la crítica y la reflexión.

Es importante destacar aquí, que para llevar adelante dicha actividad, desde la universidad se instaura un sistema de cuido para los niños de las mujeres asistentes, en instalaciones adecuadas y con los recursos de apoyo pedagógico que contribuyen a garantizar la asistencia de las mujeres participantes.

¹ Mentoring refiere al ofrecimiento de consejos, información o guía que hace una persona que tiene experiencia y habilidades en beneficio del desarrollo personal y profesional de otra persona

En el marco de la **Secretaría de Acción Social y Gremial**, funciona el *Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación* de la MUJER desde el cual se realiza un trabajo enfocado al análisis, reflexión e intercambio de experiencias con mujeres representativas de diversos sectores con el objetivo de visibilizar actividades relativas a la mujer en el marco las universidades públicas.

En los inicios el trabajo estuvo centrado en la legitimación de acciones frente a las autoridades de la UNR. Para ello se realizó la presentación de los fundamentos, objetivos, acciones programadas y evaluación por resultados, que se vieron plasmadas en Resoluciones Rectorales, de Consejos Directivos y del Consejo Superior de la UNR. El Programa desde su inicio, estableció contactos, vinculaciones y articulaciones que fueron plasmadas en Convenios, Actas Acuerdo, Protocolos con instituciones y organizaciones nacionales y provinciales tales:

- Protocolo Adicional al Convenio Marco entre el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y el Gobierno de la Provincia de Santa Fe y la Universidad Nacional de Rosario. Resol. 664/ 95.
- “Convenio entre la Subsecretaría de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y la Universidad Nacional de Rosario”, Res. 423/95; 62917/11 CEHM (Centro de Estudios Históricos sobre las Mujeres).

Es importante destacar algunas de las acciones desarrolladas por el Programa en los últimos años:

- Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y profesional de Mujeres de Bajos Recursos (FORMUJER)².
- Gestión del Proyecto Consejo de la Mujer- Iniciativas locales – Plan Federal de la Mujer - Presidencia de la Nación, República Argentina.
- Realización del Documental Mujeres y Poder.
- Jornadas de Capacitación Denominada “Mujeres Libres de Violencia”, en el Centro Cultural La Toma, organizada en conjunto con el Programa de Fortalecimiento y Participación de las Mujeres “Juana Azurduy”, del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Públicas de la Nación, 2007 y 2008
- Organización y ejecución del Ciclo de Talleres y Exhibición Documental “FEMINA las Mujeres y el Poder” en las diversas Delegaciones del Instituto de la Mujer de la Provincia de Albacete de Castilla la Mancha y en diferentes O.G. y O.N.G. de España, 2008
- Relevamiento de datos por Género en el ámbito del Rectorado de la UNR y la Facultad de Derecho. La población abordada incluyó Docentes, No Docentes, Autoridades, se midió con categorías como Mujeres y Hombres, Activos-Pasivos, Edades y Nivel de Educación, 2014.

2 Es una iniciativa transnacional, producto de la confluencia de capacidades y recursos de entidades latinoamericanas, representativas de las diversas modalidades organizativas de la formación profesional regional, y de dos organismos internacionales, dedicados a la promoción y apoyo de políticas de desarrollo económico y social. Co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Su coordinación regional y supervisión técnica y metodológica está a cargo de CINTERFOR/OIT y la ejecución de los Proyectos Pilotos Nacionales es encarada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de ARGENTINA, la Fundación INFOCAL de BOLIVIA y el INA de COSTA RICA, a través de Unidades Ejecutoras Nacionales. Su finalidad es fortalecer e innovar las políticas de formación para el trabajo para, por su intermedio, contribuir a un desarrollo económico y social más sostenible e incluyente y a la reducción de la pobreza.

- Talleres de Participación Integrativa, actividad desarrollada conjuntamente con Programa Genero y Universidad del Vicerrectorado de la UNR dirigidos a representantes de los distintos estamentos de la universidad.

En la **Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales** se ejecuta un Proyecto de Voluntariado Universitario³ denominado “*Programa Integral de Formación Ciudadana en Derechos Humanos con Perspectiva de Género*”. A partir de las evaluaciones que realiza el equipo del proyecto en una zona específica de la ciudad de Rosario, barrio “El Triángulo”, se detecta un importante grado de desconocimiento sobre los derechos y obligaciones correspondientes a su comunidad. Se observa que dicha situación se intensifica en aquellas zonas del barrio con mayor grado de vulnerabilidad social, frente a lo cual y considerando que muchos - habitantes no contaban con la capacidad para detectar cuando sus derechos son violados y/o carecen de medios y herramientas para su protección, reclamo y acceso efectivo, es así que se consideró necesario realizar acciones en campo para tratar la situación problemática, como por ejemplo el desarrollo de capacitaciones y talleres.

Dentro de la Facultad de Ciencia Política y RRH, también nos encontramos con el *Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo* (CIET). Sus miembros vienen realizando múltiples actividades que buscan establecer mayores vínculos entre el ámbito universitario y la sociedad civil, como por ejemplo:

- Talleres con trabajadores y trabajadoras del documental ‘Reinvenciones’, producido por el área de Sociología del Trabajo y de Género, material basado en investigaciones sobre empresas recuperadas y representación de las mujeres a partir de las transformaciones en el mercado de trabajo actual. Presentado en el Concurso Nacional de Cortometrajes Documentales “24 Horas de Cine Nacional” basado en proyectos de investigación y organizado por el Ministerio de Educación de la Nación.
- Asesoramiento y Capacitación en Relaciones Laborales y relaciones de género a Cooperativa de Trabajo La Cabaña Ltda. Año 2010.
- Asesoría Técnica de la Dirección Provincial de Desarrollo Territorial del Ministerio de Producción de la Provincia de Santa Fe en el marco del Programa de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar. Tareas: Diseño y desarrollo de Reglamento de Comercialización de Productos en el marco del Programa de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar; teniendo en cuenta las relaciones de poder intergénero en este espacio. Taller de discusión con los emprendedores y las emprendedoras sobre el documento diseñado realizados en el periodo 2010-2011.
- En la Facultad de **Humanidades y Arte** se radica el *Centro de Estudios Interdisciplinarios de Mujeres* (CEIM) uno de los centros más destacados de los estudios de género de la República Argentina. Es un espacio en el cual se generan y visibilizan diferentes tipos de producciones académicas con perspectiva de género y que apuntan a modificar los estereotipos sociales androcéntricos.

El CEIM participa como Miembro del Consejo Asesor del Área de la Diversidad Sexual de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario y del Consejo Participativo del Instituto Municipal de la Mujer. Además, también participa como Institución Colaboradora en el Observatorio de Género y Pobreza, proyecto impulsado por la Asociación Civil Nueva Ciudadanía y apoyado por el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA).

3 El trabajo de Voluntariado tiene como objetivo profundizar la función social de la Universidad, integrando el conocimiento generado en las aulas con distintas problemáticas que afectan a la sociedad ya sea en su conjunto o algunos sectores de la misma.

En su marco, desde el año 2013 se llevó adelante un Proyecto de Voluntariado financiado por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, El mismo se llevó adelante en dos Escuelas de la Provincia de Santa Fe a través de la realización de talleres para estudiantes en el los cuales se trabajó sobre Educación Sexual Integral. En la actualidad, el mismo equipo aplicó para un proyecto similar en la escuela E.E.M. No 436 “Juan Mantoviani” de la ciudad de Rosario. Esas experiencias demostraron la necesidad del atravesamiento de las currículas de los diferentes niveles educativos, incluido el universitario, con el concepto de Género para comprender la forma en que se generan y articulan las relaciones de poder. Durante el desarrollo de estos Proyectos también se abordó la temática de las violencias de género focalizándola especialmente en experiencias que suceden en el ámbito educativo.

En el ámbito de la **Facultad de Derecho**, en la Secretaria de Extensión funciona un programa que apunta al tratamiento de cuestiones de género principalmente desde una perspectiva jurídica a través de actividades como:

- Prácticas de formación de grado para estudiantes y para graduadas/os en Derecho en organismos estatales vinculados a las temáticas de género y en articulación con organizaciones no gubernamentales.
- Ateneos de estudio

Consideraciones Finales

Siendo la extensión el ámbito mediante el cual una comunidad universitaria canaliza acciones de transmisión y apropiación de conocimiento hacia y desde la comunidad, se debe comprender la importancia que la misma cobra en temáticas en las cuales los derechos y las obligaciones son el eje de debate. Las cuestiones de género tienen un alcance social muy profundo en tanto permiten la reproducción o modificación de relaciones de poder que estructuran la misma sociedad.

Más allá del alcance que tenga, una buena práctica de género cobra sentido en tanto a través de esta forma de intervención, los miembros de las instituciones de educación superior propician la puesta a disposición de la comunidad los saberes y formas de actuación que pretender modificar el presente y propiciar la aparición de nuevas formas de estructuración social. En este sentido, las actividades de extensión señaladas en el presente trabajo se definen como buenas prácticas de género ya que todas ellas tienen como fundamento alcanzar un mayor grado de difusión y conocimiento de la necesidad de comprender a la sociedad como el producto de relaciones de poder que pueden ser cuestionadas y modificadas para de ese modo garantizar un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres.

Bibliografía

Desafíos para la Igualdad de Género en la Argentina. Estrategias del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD 2008

Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de Igualdad de Género de América latina y el Caribe. CEPAL - Serie Mujer y desarrollo No. 104

Contino, Paula y Daneri, Mariela “*El conocimiento como acto político. Desafíos desde la perspectiva integral de las tres funciones universitarias*” Ponencia presentada en Jornadas de Extensión del Mercosur” que organizaron conjuntamente la Universidad Nacional del Centro del Provincia de Buenos Aires y la Universidad de Passo Fundo. Abril 2014

Proceso de Adecuación Ética Organizacional en una clínica comunitaria como experiencia académica formativa, Monterrey, N.L. México

Dr. Gregorio Martínez Ozuna

Profesor-investigador

Master Belinda Jiménez Salinas

Profesora

Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey

Resumen

Se investigó una clínica comunitaria en la que colaboran estudiantes de medicina del Tecnológico de Monterrey. Se trata de una organización asistencial sin fines de lucro que se dedica a la atención de mujeres embarazadas, principalmente a adolescentes solteras, apoyándolas en la etapa pre y postnatal, por medio de la aplicación del método PAE (Proceso de Adecuación Ética Organizacional) como un mecanismo de análisis ético de las organizaciones.

Las madres solteras adolescentes, en México se exponen a la triple discriminación:

La primera por ser estigmatizadas al presentar un embarazo fuera del matrimonio, la segunda por ser mujeres jóvenes y la tercera ocurre por ser en muchos casos indígenas o por lo menos provenientes de comunidades rurales, con baja o nula escolaridad y escasos recursos económicos.

El sistema nacional de salud (SNS) opera bajo un modelo segmentado, en el cual el derecho a la salud materna está sujeto al derecho laboral que obliga a tener un contrato formal para acceder al SNS ó de lo contrario recibir una muy limitada o nula cobertura de atención médica, de tal forma que la propia política pública de salud, reproduce el sistema de triple discriminación para este grupo de madres. Así que algunas ONG's como es el caso de esta clínica (Casa Mi Angel) buscan ayudar a estas mujeres ante la gran necesidad de preservar la salud materna y la de sus hijos, lo cual es observado por los estudiantes de áreas de las ciencias de la salud, que en este caso aprenden a ver más allá del contexto clínico del problema para adquirir una visión más integral del contexto social, económico y político del derecho materno a la atención sanitaria.

Por otra parte estas mujeres vienen de un ambiente de violencia psicológica y algunas veces también física por estar embarazadas. La falta de apoyo familiar y la precariedad las hace recurrir a la clínica comunitaria. Esta realidad la observan quienes estudian medicina en la universidad.

Viendo entonces la necesidad de que este tipo de apoyos médicos continúen y de que los y las universitarios(as) sigan apoyándoles, se realiza una consultoría con la metodología PAE para aplicar el triángulo ético a la organización y poder demostrar su legitimidad hacia la sociedad.

Palabras clave: Proceso de Adecuación Ética, Asistencia Social, Beneficencia Privada, Afrontamiento Ético, Código de Ética.

Antecedentes: El presente trabajo fue aceptado en el 44° congreso de investigación y desarrollo CIDTEC que se celebró en enero 2014 (Martínez y Jiménez, 2014) y en congreso de investigación, innovación y gestión educativa CIIGE celebrado en mayo 2014 (Ídem), ambos en el Tecnológico de Monterrey.

La metodología PAE

Cuando nos referimos a la metodología PAE, llamada así por sus siglas que significan: Proceso de Adecuación Ética, estamos hablando de un proceso continuo, contextualizado, vivo, dinámico y adaptativo, por el cual la organización en cuestión afronta, desde su condición ciudadana, los retos éticos de los que declara hacerse responsable.

En el Proceso de Adecuación Ética se analizan factores internos y externos que “Mueven” la organización, así como todos los Stakeholders, es decir todas las personas que interactúan de una u otra manera (De La Cruz-Ayuzo C. y Sasia P, 2004). Lo que nos interesó más de esta técnica es poder aclarar si coincidía lo que la clínica comunitaria decía que hacía y lo que realmente hacía para así verificar su legitimidad (Ver gráfico 1).

Gráfico 1:



La percepción de estudiantes de áreas médicas en relación a los servicios de salud privados

Quienes estudian en universidades privadas muchas veces tienen la idea de que los recursos no se utilizan adecuadamente, y quienes utilizamos los servicios médicos de paga, creemos que no es conveniente que estos sean llamados de beneficencia pública o asociaciones sin fines de lucro. Por eso era muy importante antes de llevar a cabo la reflexión de responsabilidad social con los y las estudiantes del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey revisar si la clínica comunitaria tenía un buen nivel de “legitimidad” y que lo que dice que hace se contrastara con lo que en la práctica es, ya que aunque es totalmente gratuita la clínica comunitaria estudiada, existe la posibilidad de que se desconfie de que los recursos obtenidos por donaciones estén siendo aprovechados al máximo. La costumbre de no informar sobre los recursos es una práctica que se relaciona sobre el no informar a los pacientes cuando hay una gravedad, esto fue instituido por Hipócrates el cual recomendaba sólo consolar pero no revelar nada de la condición futura, sin embargo así como esta práctica de no dar a conocer a los y las pacientes cambió drásticamente en los años sesenta (Hansberg y Platts, 2002), también la inversión y el conocimiento de los recursos económicos dio otro giro.

Cómo favorece el que se realice un servicio social en una clínica comunitaria para la formación ética y la equidad de género

En el ámbito de la responsabilidad se intensifica nuestra contribución con “el otro vulnerable”, de aquel ser que ha sido objeto de desagravios, Jonathan Swift hace una sátira de la inequidad y el rechazo hacia las personas pobres⁴ en su libro *Una humilde propuesta*, y aunque es esto algo irreal para la mayoría de nosotros, el denigrar a la mujer pobre más que al hombre sigue siendo algo palpable hoy en día (Swift, 2012).

Las mujeres embarazadas que acuden a la clínica comunitaria investigada siguen siendo discriminadas por la sociedad por ser mujeres pobres y adolescentes embarazadas, cuando se hace notoria la injusticia y desigualdad los y las estudiantes realizan la reflexión ética sobre la falta de equidad de género.

Esta clínica tiene cierto prestigio en varias ciudades de la República Mexicana y los resultados de la investigación revelan que se puede confiar en ella, así es que si los alumnos y alumnas que acuden a ella como voluntarios ven en su práctica la equidad de género por parte del personal de la maternidad, esto se transmite consciente e inconscientemente.

Sensibilización en la eliminación de la violencia hacia la mujer

¿Cuál es razón por la cual adolescentes embarazadas pobres acuden a una clínica comunitaria como esta? ¿Qué situaciones se están viviendo en el ámbito familiar de las jovencitas? “En México hay más de 370 mil embarazos no planeados en adolescentes entre 12 y 19 años... y en Nuevo León de cada 4 partos, uno es de adolescentes...” (Casa mi Ángel, 2014) sigue siendo escasa la educación sexual, sin

4 En su libro Swift propone ante el inminente aumento de embarazos y nacimientos en las clases sociales bajas que los niños y niñas se conviertan en comida de las personas ricas y que a las mujeres parturientas se les entregue por esto una cantidad en dinero. También calcula y aprueba que un varón pueda tener cuatro mujeres para concebir. Recordemos que la obra está llena de sarcasmo de principio a fin.

embargo esto no es justificación para que sean violentadas física y psicológicamente, los y las estudiantes de las áreas médicas viven que en eta clínica se les orienta y apoya respetando su autonomía, y de esta manera se envía el mensaje de que de ninguna manera la violencia hacia la mujer es justificable. Las mujeres embarazadas, pero también los(as) estudiantes deben saber que estar embarazada no es un delito⁵.

Bibliografía

(2014). Recuperado el 2014, de Casa mi Ángel: <http://www.casamiangel.org/default.asp?>

Cristina De La Cruz-Ayuzo, P. S. (2004). Procesos de adecuación ética. Bilbao, País Vasco: En proceso de publicación.

Olberth Hansberg, M. P. (2002). *Responsabilidad y libertad*. México: Fondo de cultura económica.

Salinas, G. M. (2014). Proceso de adecuación ética organizacional para una clínica comunitaria de Monterrey, N. L. . *4o de investigación y desarrollo CIDTEC*. Monterrey, Nuevo León, México: Congreso 44o de investigación y desarrollo CIDTEC. Monterrey, Nuevo León, México. ISBN: 978-607-501-293.

Swift, J. (2012). *Una humilde propuesta*. Madrid: Nórdica libros.

Referencias adicionales

- 1) OMS, Estrategia Mundial de salud de las mujeres y los niños, http://www.who.int/pmnch/activities/jointactionplan/201009_gswch_sp.pdf?ua=1 , consultado el 17 de Julio, 2014
- 2) CONAPRED, Reporte sobre la discriminación en México 2012, pag, 33 a 66
http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf , en línea consultado 17 de Julio, 2014
- 3) Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 11.º periodo de sesiones. Resolución 11/8. La mortalidad y morbilidad materna prevenible y los derechos humanos. Junio de 2009. http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_11_8.pdf
- 4) Fernández, A. *Adolescente embarazadas, relación de parejas y apoyo familiar*. Asociación Mexicana de Psicología social. México; 1998.
- 5) Ceballos Herrera, Froylán. *El último aliento: Una fenomenología sobre ser madre soltera*. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 16, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 165-173, Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, México
- 6) Espino, F. *Embarazos en adolescentes: Una problemática médica, social y política*. Revista de Ginecología Obstetricia y Perinatología. República Dominicana; 1998.

5 En Nuevo León en un lapso de 16 meses se dieron 315 casos de bebés abandonados en terrenos baldíos, botes de basura y la vía pública

Generar conciencia y empoderamiento en el área del arte

María del Mar Rodríguez Caldas,

Docente-investigadora

Universidad de Vigo

Resumen ejecutivo

Se examina el desequilibrio entre las mujeres que se forman en Bellas Artes en la Universidad y las que acceden al campo profesional. Se exponen distintas vías empleadas para generar conciencia y promover el empoderamiento en las alumnas

Palabras clave: arte, formación, visibilidad, empoderamiento

La enseñanza de las bellas artes en las universidades españolas cuenta con una amplia mayoría de alumnas. En concreto, en la Facultad de Bellas Artes de Pontevedra, institución de la que soy personal docente e investigador, el porcentaje de alumnas siempre superó el 50% desde su apertura en 1990 y, actualmente, se sitúa alrededor del 70%.

Sin embargo, la progresiva feminización de esta carrera no se corresponde con las cifras que se registran en el posterior acceso al campo del arte: la profesión de artista, históricamente muy masculinizada, sigue siendo terreno hostil para las mujeres.

Los estudios que hemos realizado desde la Universidad de Vigo (Fernández y Rodríguez, 2013) revelan que en nuestra comunidad gallega existe un gran desequilibrio entre las mujeres que se forman como creadoras y las que participan en el campo profesional: las cifras tienden a invertirse prácticamente desde los primeros reconocimientos otorgados y se agravan a medida que la posición jerárquica de la institución artística es mayor y, por tanto, el acceso a ese espacio implica un mayor reconocimiento artístico, la oportunidad de continuar en la profesión y de consolidar la trayectoria.

Por otra parte, hemos constatado que la situación no ha progresado en las últimas décadas y que es extrapolable a otras comunidades de España. En los años 90 -década en que en España se crean organismos oficiales de promoción de la igualdad, el pensamiento feminista se disemina en el campo cultural y se desarrollan las primeras iniciativas para visibilizar a las artistas- la mejoría fue notoria, pero en el nuevo siglo la participación de las artistas en algunos aspectos se ha estancado o, en otros, su moderada mejora no es en absoluto proporcional al incremento que se ha producido en cuanto a la formación, como se desprende de los informes elaborados por Mujeres en las Artes Visuales (2014). Es más, hay indicios de amenaza de regresión, los cuales podrían deberse a la vigente crisis económica -que, como en otros ámbitos, ha repercutido en mayor grado sobre las mujeres- pero también a la actual falta de concienciación: los agentes artísticos tienden a considerar que es una problemática del pasado, ya superada, por lo que no habría necesidad de emprender acciones que contribuyan a la igualdad.

Así mismo, en el ámbito académico hay un gran desconocimiento del estado de la cuestión y, como corolario, similar falta de concienciación. Sin embargo, también creo que las alumnas perciben inconscientemente estas trabas, pudiéndolas disuadir de encaminar su carrera profesional hacia el mundo del arte. Como indica Bourdieu (2000), bajo la lógica de la dominación simbólica los individuos tienden a negarse subjetivamente lo que objetivamente les es negado: “las chicas asimilan, bajo forma de esquemas de percepción y de estimación difícilmente accesibles a la conciencia, los principios de la división dominante que les llevan a considerar normal, o incluso natural, el orden social tal cual es y a anticipar de algún modo su destino” (p. 118). En el caso que nos ocupa, un buen número de alumnas rechazarán la opción de una carrera artística al sentir que el mundo del arte *no les pertenece, que no es su lugar*.

Por otra parte, se observa un elevado rechazo al feminismo en el alumnado de ambos sexos y las alumnas tienden a evitar que su trabajo artístico sea interpretado desde una perspectiva de género.

Partiendo de estas premisas, es imprescindible la transversalidad de género, su integración en cualquier asignatura y a lo largo de toda la carrera, así como en actividades complementarias; y las estrategias han de orientarse, principalmente, hacia la generación de conciencia y el empoderamiento.

Expondré cuatro tipos de prácticas emprendidas:

1- Promover el análisis de las imágenes desde la perspectiva de género

El arte trabaja con imágenes que suelen leerse formalmente, dejándose en un segundo plano su significado. Incentivar su análisis crítico y, en su caso, desvelar la ideología del patriarcado es uno de los objetivos. Además, en distintas asignaturas se propone la elaboración de imágenes que reflexionen sobre la identidad sexual y cuestionen los estereotipos de género, aprovechando el potencial del arte para conformar un nuevo imaginario.

Por otro lado, a menudo las alumnas no son conscientes de todas las capas de significado que hay en sus obras y de su deuda con artistas feministas precursoras. Aprender a leer sus propias imágenes desde una perspectiva de género y conocer la genealogía artística en la que se insertan, les permite una mejor orientación de la investigación que están desarrollando y sacar un mayor partido de sus posibilidades.

2- Facilitar el conocimiento de los feminismos y del trabajo realizado por mujeres

La inclusión de artistas y ensayistas mujeres en los contenidos y en las bibliografías de las materias es fundamental para reparar una historia del arte incompleta, así como para valorizar el trabajo que han desarrollado las mujeres, identificarse con sus formulaciones estéticas y desmontar el estereotipo del artista como genio masculino.

Divulgar el pensamiento y las prácticas artísticas feministas y *queers*, ha sido un objetivo tanto en los contenidos de las asignaturas como fuera del aula. Así, he co-organizado conferencias y mesas de debate en el campus universitario y, desde que a partir de 2011 dirijo la Sala X -ubicada en la propia Facultad de Bellas Artes- he programado exposiciones, proyecciones y otras actividades con contenidos de género: entre otras, *25 de noviembre. Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género* (González, 2013), *In-Out House. Circuitos de género y violencia en la era tecnológica* (Monleón, 2013), *Elas Fan Tech o Género e Artes Visuales en Uvigo* (Sala X, 2014).

Además, la labor desarrollada en la Sala X ha dado ejemplo de compromiso con las políticas de igualdad: desde que se inaugura en 2005, ha promovido exposiciones paritarias y la producción artística de autoría

femenina, llegando a ser el espacio expositivo con las cifras más altas de participación de artistas mujeres de todo el sector artístico de Galicia.

3- Estimular el conocimiento del sistema artístico y de la situación de desigualdad de las artistas

En materias de perfil más teórico, se examina críticamente la estructura y el funcionamiento del sistema artístico proponiendo trabajos en los que el alumnado ha de gestionar información y elaborar informes al respecto, introduciendo la variable de género.

Con esta propuesta se busca que el alumnado, en general, conozca el contexto profesional y desarrolle capacidades analíticas y críticas; que se sensibilice en la igualdad de género y proyecte acciones transformadoras; y que las alumnas, en particular, adquieran recursos y habilidades de utilidad para su futuro profesional y su desarrollo personal.

4- Promover el trabajo de las alumnas que terminan los estudios en bellas artes

Con el apoyo de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Vigo, en 2011 hemos puesto en marcha, junto con Almudena Fdez. Fariña, una acción continuada en el tiempo que impulsa el trabajo de las alumnas que recién finalizan sus estudios de grado y posgrado.

Se trata de un proyecto de visibilización orientado a difundir sus trabajos y facilitar su incorporación al espacio artístico profesional, mostrando sus valiosas aportaciones al arte y contribuyendo a su empoderamiento.

Se han utilizado tres formatos de divulgación:

-Postal Free: Cada año se reproducen los trabajos de las participantes en una amplia edición de postales, a disposición de la comunidad universitaria en sus edificios más frecuentados (Facultades, Escuelas, Bibliotecas...).

En la 3ª edición se amplió su alcance al instalarse postaleros -junto con documentación del proyecto- en los centros de arte contemporáneo más importantes de Galicia: el MARCO (Vigo) y el CGAC (Santiago de Compostela). Esto ha significado no sólo hacer visibles las obras de las artistas en espacios profesionales, sino el reconocimiento por parte de estas instituciones de la existencia de una situación de desigualdad y de la necesidad de corregirla.

-Exposición: En las 1ª y 2ª ediciones del proyecto se reprodujeron en lona de gran formato una selección de las obras participantes. Éstas se colgaron de las cristalerías de espacios muy transitados: el área comercial del Campus de Vigo, la Biblioteca Central del Campus de Ourense y la Facultad de Bellas Artes de Pontevedra. (Ver figura 1 y 2).

Figura 1: Postalero, 1ª edición del proyecto, 2011-2012



Figura 2: Exposición de lonas, 2ª edición, 2012-2013



-Publicación: En cada edición se compila documentación y la colección de postales en una publicación (Caldas y Fernández, 2012/14) que se envía a profesionales del comisariado, la crítica y la gestión, y a relevantes centros de arte, museos y bibliotecas de la península ibérica y del extranjero.

A lo largo de las tres ediciones del proyecto se han visibilizado 84 obras de alumnas. Actualmente estamos preparando la 4ª edición que se inaugurará el próximo octubre y difundirá el trabajo de 32 nuevas participantes.

Las obras también se han difundido acompañando conferencias, comunicaciones en congresos y sus respectivas publicaciones. Y, en el presente año, formaron parte de la ya mencionada exposición *Xénero e Artes Visuais en Uvigo*, y de los festivales *Miradas de Mujeres* (Unidade Igualdade, 2014) y *Sinsal*. Buscando incrementar la confianza en sus propias capacidades y las medidas de apoyo a su creación, las participantes han sido convocadas para intervenciones artísticas en el proyecto *Saladas* -dentro del festival Sinsal 2014- y para el diseño del galardón *UVIGUALA* (2013) con el que la Universidad de Vigo premia las buenas prácticas en materia de igualdad.

Bibliografía

- Bourdieu, P. (1995). *Las reglas del arte*. Barcelona, España: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Anagrama.
- Caldas, M. y Fernández, A. (2012/14). *Artistas. Proxecto de visibilización* (3vol.).Vigo, España: Unidade de Igualdade, Universidade,Vigo.
- Fernández, A., y Rodríguez, M. (2013). Visibilización das artistas. Unha ponte entre a Universidade e o eido profesional. En AA.VV., *II Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación* (pp.83-97). Vigo, España: Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo.
- González, A. (2013). 25 de novembro. En M. Caldas (Ed.), *Sala X Vol 7* (pp.26-29). Pontevedra, España: Vicerreitoría do Campus.
- Monleón, Mau (2013). In Out House. En M. Caldas (Ed.), *Sala X Vol 7* (pp.58-69). Pontevedra, España: Vicerreitoría do Campus.
- Mujeres en las Artes Visuales (2014). *Informes y Propuestas*. Recuperado de <http://www.mav.org.es/index.php/observatorio/informes>
- Sala X (2014). Exposición colectiva y ciclo de documentales Género y Artes Visuales en Uvigo. En III Festival Miradas de Mujeres, *Miradas de Mujeres, marzo 2014* (p.232). Madrid, España: Mujeres en las Artes Visuales.
- Unidade de Igualdade (2014). Proyección en Praza da Constitución de Vigo Proxecto de Visibilización. En III Festival Miradas de Mujeres, *Miradas de Mujeres, marzo 2014* (p.241). Madrid, España: Mujeres en las Artes Visuales.

Mujeres indígenas contra las violencias: Buenas prácticas en el fortalecimiento de redes comunitarias para la promoción de los derechos humanos de las mujeres

Universidad de Costa Rica

MSc. Adriana Rodríguez Fernández.

Centro de Investigación en Estudios de la Mujer

Universidad de Costa Rica

Resumen ejecutivo

Este documento tiene como fin reflexionar en las principales lecciones aprendidas en el fortalecimiento de redes comunitarias para la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la prevención de las distintas formas de violencia contra las mujeres indígenas. Dicha reflexión se basa en el proceso desarrollado por tres universidades públicas UCR-CIEM/ ITCR-Oficina de Equidad de Género y UNA-ICAT, en el marco del proyecto “Redes locales para la gobernabilidad autónoma, la defensa de los derechos indígenas y la relación universidad - comunidad desde la perspectiva de la interculturalidad”, llevado a cabo en los últimos cinco años en territorio indígena Bibri-Cabecar en la Región Atlántica de Costa Rica.

El trabajo a presentar contextualiza y problematiza el abordaje de la situación de la violencia contra las mujeres en territorios indígenas en el ámbito de la sensibilización, la capacitación y la prevención. En ese sentido, se brinda una discusión en torno a las buenas prácticas identificadas a lo largo del proceso de fortalecimiento de las capacidades organizativas de las mujeres y la articulación de iniciativas locales para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, enfatizando en distintos aspectos metodológicos, éticos y políticos en el quehacer de la acción social universitaria y la relación universidades-comunidades.

Palabras clave: violencia, mujeres indígenas, derechos, promoción, redes, comunidades.

Introducción

Con la entrada en vigencia de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem do Pará” en el año 1994, la respuesta estatal hacia la violencia contra las mujeres ya no sería la misma. Pues además de reconocer la violencia contra las mujeres como una violación a su dignidad y derechos humanos, se establece su dimensionalidad tanto en el ámbito público como privado. Así también, se afirma la responsabilidad directa del aparato estatal para su prevención a través de la educación y la capacitación de la población, la atención a las mujeres afectadas por la violencia y la sanción de sus

responsables: “Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (...)” (Convención Belem do Pará, Artículo 7)

Propiamente en el ámbito costarricense, la violencia contra las mujeres ha sido reconocida como un problema de grandes magnitudes, siendo así que en los **últimos años ha habido un progreso paulatino en materia de normativa y políticas públicas para el abordaje de la violencia contra las mujeres, en el marco de las responsabilidades del Estado antes señaladas** (IIDH, 2010).

No obstante, puede afirmarse que a pesar de los significativos avances en esta materia, el rostro de las mujeres indígenas no ha sido visibilizado lo suficiente. En ese sentido, se considera que las leyes, políticas y modelos de atención no contienen la especificidad que requiere la inclusión de las mujeres originarias. Asimismo, gran parte de la producción investigativa en este tema ha tenido como principal objeto de estudio a las mujeres urbanas del área metropolitana. En términos generales, la ruta crítica de las mujeres indígenas **víctimas de violencia no ha sido** reconocida tal cual en los programas de atención, tanto gubernamentales como de la sociedad civil.

Por otra parte, en cuanto al papel de la educación superior desde la investigación y la acción social, a nivel nacional hay una ausencia de abordajes que desde el enfoque de género, orienten acciones que contribuyan al fortalecimiento integral de las mujeres indígenas que sufren situaciones de violencia.

A partir de lo anterior, surge el interés de hacer partícipes a las universidades públicas en la lucha contra la violencia hacia las mujeres indígenas en Costa Rica, iniciativa que nace y se desarrolla sobre la base de nuestro compromiso académico- crítico con el mejoramiento de la calidad de vida y la transformación social: “La Universidad de Costa Rica debe contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo” (Artículo 3. Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica)

El presente artículo se centra en la reflexión de los principales aprendizajes generados a partir de esta experiencia, específicamente en trabajo para el fortalecimiento de redes comunitarias para la promoción de los derechos de las mujeres indígenas. Inicialmente se realiza una breve contextualización de la situación de la violencia contra las mujeres en el cantón de Talamanca, dilucidando las principales brechas y desafíos para su abordaje. Posteriormente, se describe la estrategia de trabajo interuniversitario para el desarrollo de los objetivos propuestos y finalmente, se puntualizan las buenas prácticas identificadas a lo largo de este proceso, enfatizando en la participación de las mujeres en la lucha contra las violencias dentro del territorio indígena Bribri-Cabecar del cantón de Talamanca. Asimismo, se incluyen algunas reflexiones en cuanto a la dimensión **ética, política y metodológica** de la acción social universitaria y la relación universidades-comunidades.

Mujeres y violencia en Talamanca: una contextualización

Distintos medios de prensa escrita enuncian: “En Alto Buey de Talamanca compañero le mata a su bebé” (Al Día, 7 de junio de 2011); “Asesinada a machetazos en Talamanca. Joven de 16 años mata a niña de 13 por celos” (La Nación, 16 de setiembre de 2012) “Mató a su mujer por celos y se suicidó” (La Nación, 12 de junio de 2013). Dichas noticias se refieren a tres femicidios ocurridos en el cantón de Talamanca entre los años 2011 y 2013, registrados en las estadísticas del Poder Judicial.

Unido a lo anterior, registros oficiales señalan la incidencia de otras formas de violencia contra las mujeres en la zona. En el año 2011 el Organismo de Investigación Judicial recibió un total de 23 denuncias por violencia

sexual contra mujeres y personas menores de edad en el cantón de Talamanca. Durante este mismo año, el Ministerio Público tramitó aproximadamente 104 denuncias relacionadas con violencia contra mujeres adultas y personas menores de edad, entre éstos delitos como violación, abuso sexual, amenazas y explotación sexual comercial (Poder Judicial, 2011).

Por otra parte, según fuentes de la sede de la Fuerza Pública en Talamanca, en el año 2013 fueron reportados 138 casos de violencia doméstica contra mujeres indígenas. En su conjunto, los datos anteriores permiten aseverar que la violencia contra las mujeres en Talamanca no está representada por “casos aislados”, sino que ésta constituye una problemática de magnitudes importantes, la cual debe analizarse en un contexto de condiciones culturales, sociales y económicas específicas que podrían significar dobles vulnerabilidades para las mujeres: ser mujer y además, ser mujer indígena.

A pesar del proceso histórico de colonización y despojo cultural de los pueblos y territorios indígenas, en Costa Rica los pueblos indígenas Bribri y Cabécar han logrado conservar su propia lengua, su cosmovisión y muchas de sus tradiciones culturales originarias. No obstante, en la actualidad persiste una gran discordancia entre las leyes y la visión de mundo indígena, siendo una población marginada de los programas y políticas estatales, la cual continúa siendo amenazada por el abuso y usurpación de su patrimonio ambiental y cultural:

“Las comunidades indígenas se han visto afectadas principalmente en el respeto a sus derechos culturales, territoriales, ambientales y gobernabilidad autónoma (...)

Ha sido muy documentada la evidencia de las diferentes violaciones de los derechos humanos de la población indígena, incluidos aquellos actos que van en contra de su autonomía, de sus derechos territoriales y de la violación de principios que los marcos internacionales y nacionales de protección señalan para esta población específica.” (IIDR, 2013)

Las situaciones que amenazan la existencia de la población indígena de Talamanca se han relacionado con diversos factores tales como educación, economía, gobernabilidad, participación política y cultura (IIDR, 2013). En este contexto las mujeres indígenas sufren tanto las consecuencias de las brechas culturales como de género.

En el ámbito educativo, por ejemplo, el Censo de Población realizado en el año 2000 (INEC, 2000) evidencia que en la población indígena de Limón se encuentran los mayores índices de población analfabeta, de la cual las mujeres representan un 25.42%.

Según el INEC (2000) las mujeres indígenas siguen teniendo una condición desigual en cuanto al acceso a la educación regular. Asimismo, en cuanto al acceso a la salud, el 34.57% de las mujeres indígenas (mayores de 12 años) de la provincia de Limón no contaban con seguro social.

“Los países de Centroamérica muestran severas brechas de clase y género, que en contextos de exclusión y racismo han convertido la diversidad étnica y racial en un elemento agravante de las desigualdades. El deterioro de los sistemas democráticos, la creciente violencia, los abusos de poder, el acceso restringido y limitado a los recursos productivos y a los servicios públicos, así como la falta de oportunidades para amplios sectores de población, en los que las mujeres indígenas y las mujeres rurales son doblemente afectadas, constituyen una tónica prevalente” (IIDH, 2010, p.31)

En términos generales, los indicadores de salud y educación de las mujeres en Talamanca ponen en evidencia las brechas de género y las brechas culturales que repercuten en una doble discriminación de esta población. En ese sentido, ser mujer, pero además ser mujer indígena genera una vulnerabilidad mayor frente a la violencia patriarcal.

Frente a esta realidad, encontramos que en el ámbito de la respuesta estatal hacia la violencia contra las mujeres, el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar es limitado en cuanto a los servicios especializados disponibles para las mujeres indígenas y la mayoría de recursos de apoyo se concentran en el área metropolitana (IIDR, 2013) Así las cosas, las mujeres de comunidades indígenas que experimentan diversas formas de violencia se encuentran en una mayor situación de desprotección, cuentan con menos posibilidades de acceso a una justicia pronta y cumplida, y tienen menos alternativas para la atención integral de las secuelas generadas por la violencia.

Cabe mencionar, que los principales nudos para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres en comunidades indígenas de Tlaxcala no solamente obedecen al aislamiento en que el Estado ha dejado a muchos pueblos indígenas del país y la falta de servicios institucionales disponibles, sino también al desconocimiento en cuanto a cómo abordar dicha problemática tomando en cuenta las condiciones culturales y la cosmovisión de los pueblos indígenas.

Las respuestas brindadas a las mujeres por parte de instituciones gubernamentales, en su mayoría, se han planteado desde una visión de mundo que no obedece a las especificidades culturales de las mujeres indígenas; desarrollando una lógica asistencialista y extensionista donde, con buenas intenciones, se “empodera” a las mujeres, pero reproduciendo relaciones de poder. En cuanto a esto, ha sido común el desarrollo de programas o proyectos con poco impacto en la transformación de las condiciones de vida de las mujeres, pues se intenta ajustar o adaptar modelos de intervención perdiendo de vista su contexto cultural y socioeconómico.

Respuestas frente a la violencia contra las mujeres en Tlaxcala: un enfoque en construcción

La complejidad sociocultural que atraviesa a las mujeres indígenas sobrepasa los parámetros que tradicionalmente se han utilizado en los procesos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres en los espacios urbanos. Esto ha significado la necesidad de reconocer que más que la teoría, la praxis debe guiar la definición y construcción de los enfoques y estrategias de trabajo con las mujeres.

La iniciativa interuniversitaria de desarrollo regional “Redes Locales” ha tenido como fin primordial el desarrollar procesos formativos y organizativos de mujeres indígenas para la promoción del ejercicio de una ciudadanía activa basada en el respeto a la cosmovisión indígenas y los derechos humanos. Entre sus objetivos plantea: *“Fortalecer capacidades y procesos organizativos de mujeres indígenas para la promoción del ejercicio de una ciudadanía activa basada en el respeto a la cosmovisión indígena y los derechos humanos de las mujeres”*

Dicha iniciativa parte de un marco de Derechos Humanos, donde el principal punto de partida es la responsabilidad del Estado como principal ente encargado del tutelaje de los derechos humanos de las mujeres, y según consta en instrumentos internacionales y normativa nacional, el principal responsable de garantizar el derecho humano de las mujeres a vivir libres de violencia. En este sentido, el trabajo de las universidades no pretende sustituir la respuesta estatal, sino más bien contribuir a su mejoramiento, generando puentes entre la institucionalidad y las mujeres de las comunidades.

En general términos generales, la iniciativa “Redes Locales” ha puesto en acción un enfoque metodológico de tipo participativo que desde la educación popular feminista se propone fortalecer los procesos organizativos de las mujeres de cara a la promoción de sus propios derechos humanos y la incidencia política en materia de prevención y atención de la violencia.

Desde nuestra perspectiva, las mujeres son sujetas activas y protagonistas de su propio proceso de organización y transformación, es decir, los procesos se construyen desde ellas mismas, sin el afán de anteponer nuestro conocimiento académico sino más bien generar el intercambio y dialogo de saberes universidad-comunidad.

Tomando en cuenta lo anterior, se considera que éste es un enfoque en construcción, el cual se ha acompañado de una reflexión epistemológica que incorpora elementos como la relación teoría-praxis, el lugar de las mujeres como sujetas activas y el intercambio de saberes. Siendo nuestra intencionalidad el desarrollo de procesos de reflexión crítica anclados en la cosmovisión y cotidianidad de las mujeres indígenas, los cuales se traduzcan en acciones concretas de transformación de las condiciones de vida de las mujeres.

Cabe agregar que esta apuesta metodológica, ha integrado una diversidad de herramientas para facilitar procesos de formación en las mujeres, donde el principal objetivo ha sido que ellas cuestionen su propia realidad: la realidad de la violencia en sus comunidades y la realidad cultural en la que están inmersas. De esta manera, se ha construido un proceso de reflexión crítica con las mujeres, donde los resultados han conducido a que ellas mismas identifiquen el cómo articular y fortalecer esfuerzos locales en tres niveles: la institucionalidad, las autoridades indígenas tradicionales y la comunidad.

Participación de las mujeres y redes comunitarias contra la violencia: buenas prácticas

“El programa radial “Iriria Alakolpa U: conversando desde Talamanca en la Casa de las Mujeres” abordó las experiencias y vivencias de las mujeres en sus procesos de reunión y organización con otras, las actividades y luchas que las unen, los talentos y habilidades que han descubierto en este proceso. Así también, las mujeres aprovecharon el espacio para expresar su opinión acerca de los problemas que afectan sus comunidades, la indiferencia y la falta de respuesta por parte de los aparatos estatales. Preocupadas por las barreras de acceso al trabajo, a la salud, a la planificación familiar, y por las muchas formas de violencia contra las mujeres, hicieron un llamado a la participación de las mujeres en las distintas luchas comunitarias” (Rodríguez, 2012)

La vinculación universidad-comunidad propiciada por esta iniciativa se ha destacado especialmente por promover espacios participativos donde el saber de las mujeres comunitarias es el aporte fundamental para el desarrollo de las metas asumidas de manera conjunta. Por ejemplo, en la cita anterior se recupera la experiencia de un programa de radio llevado a cabo por las mujeres en la emisora local La Voz de Talamanca, el cual fue producto de un encuentro de formación en comunicación para el cambio social.

La articulación de redes locales ha sido un proceso paulatino aún en curso y no acabado, no obstante el aspecto más relevante ha sido la posibilidad de llevar a la acción los procesos de formación que las universidades han facilitado, es decir, lograr traducir los contenidos en acciones que impacten la cotidianidad de las mujeres indígenas.

Esta posibilidad se abre a partir de una resignificación del lugar de las mujeres frente a la violencia, entendido como un proceso mediante el cual las mujeres no sólo reconocen sus vulnerabilidades, e incluso sus experiencias de victimización, sino que se convierten en lideresas activas en la lucha contra estas violencias mediante el fortalecimiento de sus liderazgos y la construcción de redes. Asimismo, desde esta perspectiva construida en conjunto con las mujeres, la defensa histórica que los pueblos indígenas hacen de su territorio, su patrimonio cultural y autonomía, debe integrar también la defensa del cuerpo de las mujeres como un territorio más en disputa.

La reflexión académica desde la práctica ha permitido ir puntualizando lecciones aprendidas y buenas prácticas en este proceso, las cuales se resumen a continuación:

1. La contextualización de los abordajes a la cultura y cosmovisión indígena. Más allá de esencialismo cultural ha implicado que nuestra intervención debe reflexionarse continuamente según el contexto, de manera que protejamos los procesos de la violencia epistémica que muchas veces la academia suscita. Esto significa además no adecuar los procesos o adaptarlos, sino construirlos en conjunto con las mujeres.
2. El enfoque metodológico participativo y la educación popular feminista han sido herramientas fundamentales para: la generación de consciencia crítica, capacidad de cuestionamiento, análisis de la coyuntura local y nacional, búsqueda de soluciones y construcción de alternativas partiendo de lo particular a lo general. Sin duda la pedagogía de la pregunta ha sido una herramienta fundamental para que las mujeres pueden mirar su propia realidad y cuestionarla. Así también, el uso de recursos alternativos como la comunicación popular, radio, teatro, audiovisuales, entre otros, ha favorecido nuestro abordaje.
3. El mapeo de actores y actrices ha sido esencial en el proceso de fortalecer respuestas y el trabajo en redes, es decir, los esfuerzos no son aislados, sino que van de la mano con otros liderazgos que comparten visiones y acciones tendientes a la justicia social, la autonomía y el respeto a los derechos indígenas de las mujeres.
4. El acercamiento y profundización en la cotidianidad de las mujeres ha sido una de las principales vías para conocer y comprender mejor su realidad inmediata, lograr fortalecer el dialogo de saberes y ubicar mejor las necesidades y expectativas de las mujeres
5. El respeto a la cosmovisión y tradiciones de las mujeres ha sido un elemento necesario, de la mano con la pedagogía de la pregunta. Es decir, se sitúa la pregunta permanente hacia aquellas tradiciones culturales que podrían generar vulnerabilidades en las mujeres. En esta línea las mujeres han realizado consultas con autoridades tradicionales, en la búsqueda de respuestas a sus interrogantes. Más que las respuestas, el valor ha estado en la posibilidad de cuestionar su propia cultura y los elementos que se traducen en dominación para las mujeres. Acá el rol de las facilitadoras queda sujeto a la escucha permanente y el acompañamiento de estos procesos de re-descubrimientos.
6. La articulación interuniversitaria para la incidencia. Sin duda una iniciativa como este no puede ser exitosa sino va acompañada del esfuerzo y compromiso de varias instancias. En este caso las universidades han asumido la tarea de articular recursos académicos, humanos y materiales para desarrollar los distintos componentes de una iniciativa que apunta hacia un mismo fin.
7. La exigibilidad frente al Estado. Desde nuestra perspectiva, ningún proceso de acción social universitaria tiene sentido si no logra repercutir en la calidad de vida de las personas y los procesos de transformación social. Mas que sustituir la respuesta estatal, las universidades tienen la responsabilidad de que en el lazo social que establecen puedan funcionar de puente entre la institucionalidad y las comunidades. Acompañar a las comunidades en sus procesos de exigibilidad frente al estado es una práctica no solo posible sino necesaria en el contexto de una academia comprometida con la realidad social.

A modo de reflexión final es importante mencionar que en el contexto actual las universidades públicas se ven inmersas en el proceso de debilitamiento del estado social de derecho. Las políticas neoliberales han impulsado retrocesos significativos en materia de derechos humanos, salud pública, educación y bienestar social. En este escenario, las universidades públicas deben sostener con más fuerza su compromiso ético-político con la sociedad y las poblaciones más vulnerabilizadas. Esto significa, necesariamente, el fortalecimiento

de una acción social universitaria que responda a las problemáticas de la realidad y no a las necesidades del mercado. Las iniciativas de acción social desde las universidades deben generar co-responsabilidades en la construcción de la igualdad real y la justicia social, y coadyuvar en los procesos de transformación que nuestras sociedades requieren.

Bibliografía

- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica (1974). *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- Iniciativa de Desarrollo Regional (2013) *Redes locales para la gobernabilidad autónoma, la defensa de los derechos indígenas y la relación universidad - comunidad desde la perspectiva de la interculturalidad*. Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2006) *Las mujeres indígenas: estadísticas de la exclusión*. San José: INAMU.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2010). *A tres décadas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en Centroamérica: avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas*. San José: IIDH.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2010). *Sistema de Indicadores para evaluar desde la sociedad civil el cumplimiento estatal de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer-Belem do Pará*. San José: IIDH.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2001). 59n IX Censo Nacional de Población y V de Vivienda del 2000. San José: INEC.
- Organización de Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*. Asamblea General de la OEA, Belem do Pará, Brasil.
- Poder Judicial. (2011) *Anuario de Estadísticas Judiciales*. Departamento de Planificación. Sección de Estadísticas. San José: Poder Judicial.
- Rodríguez, Adriana. (2012) ¿Cuándo fue la última vez que te callaron?. Mujeres bribris en la radio. *La Boletina*. San José: Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica.



The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several angular, triangular forms.

Panel 9

Estrategias para la transversalidad
del género en el área curricular



Estrategias para la transversalidad del género en el área curricular

Andrea Cabezas

Reflexiones

La transversalidad de género en el área curricular es sin duda alguna uno de los principales retos de las universidades de la red Equality. Sin embargo, esto no es tarea fácil. Por eso, agradecemos a nuestras colegas el haber compartido sus experiencias profesionales.

Ampliar y compartir prácticas de género desde diversas perspectivas nos permite extender un abanico de posibilidades. Enriquecernos y mejorar a través de las experiencias y el trabajo de otras instituciones ha sido el propósito principal de este panel, el cual ha cumplido su objetivo con enfoques de género en áreas como salud, historia, derecho, política, cultura y sociedad.

Sabrina Benedetto ha compartido las buenas prácticas en transversalidad de género en el área curricular realizadas en la Universidad Nacional del Rosario, Argentina. A nivel de grado se destacan las asignaturas “Sociología Sistemática” que aborda la construcción de identidades de género y las relaciones en el mundo de trabajo; La asignatura “Política Social” que cuenta con dos materias optativas: “Estado, trabajo y relaciones de género en Argentina desde una perspectiva histórica”, así como la asignatura optativa en Derecho “Género y Derechos Humanos. A nivel de posgrado se destacan la maestría “El poder y la sociedad desde la problemática del género” y las asignaturas del Centro de Estudios Interdisciplinarios: “Género y Derechos de las mujeres” y “Nuevos Movimientos sociales y estudios de género”. De estas prácticas se destacan no solamente la gran variedad de materias destinadas a estudios de género sino también una apertura hacia la transversalidad en múltiples disciplinas, reflejo de una voluntad y compromiso del cuerpo docente.

Por su parte, Cecilia Gómez Lucas de la Universidad de Alicante, España, nos ha presentado la “Ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” y la “Ley Orgánica de Universidades”. Las cuales permitieron la creación del “Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres” de la Universidad de Alicante. Siendo estas políticas públicas un factor decisivo para la incursión de la perspectiva de género como eje transversal en la enseñanza universitaria, así como para la creación de la red de investigación “Universidad, docencia, género e igualdad” gracias a la cual se creó en 2011 la inclusión de perspectiva de género como una de las principales prioridades en este periodo. También nos alerta sobre la complejidad de las prácticas transversales en materia de género, nos alerta sobre los posibles sesgos de género y nos reitera la necesidad de formación y capacitación del personal docente y de la utilización de recursos bibliográficos, didácticos y metodológicos adecuados. En esta perspectiva se creó el “Portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria de Alicante” que funciona como biblioteca digital donde se pueden consultar un gran número de documentos destinados al autoaprendizaje, lo que es sin duda una excelente herramienta para docentes, estudiantes y personas interesadas en la materia.

Magdalena Mazón Hernández nos ha presentado la cátedra “Mujer y familia” de la Universidad Pinar del Río, Cuba, siendo esta cátedra pionera en asuntos de género. En su comunicación comenta la dificultad de incluir

materias con temática de género dentro del currículo de pregrado en asignaturas que no sean optativas. Por otro lado, nos comenta el aporte substancial de la asignatura obligatoria “Género y Derecho”, la cual trabaja en la concientización de futuros profesionales en materia de Derecho con el fin de motivar un cambio en el sistema jurídico del país en vías de una igualdad de género. Este esfuerzo representa sin duda un desafío mayor y un ejemplo para otros sistemas educativos al promover la práctica activa y el desarrollo de género para un cambio de las políticas públicas.

Las anteriores presentaciones son todos ejemplos de liderazgo en la implantación de la transversalización de género. Sin embargo, también podemos destacar cuatro reflexiones con respecto a las estrategias para la transversalidad del género en el área curricular:

1. En su mayoría las asignaturas consagradas a temáticas de género son impartidas como asignaturas optativas, lo que nos deja pensar que todavía hay mucho camino que recorrer para alcanzar una verdadera integración del área de género en la curricula universitaria latinoamericana.
2. En la mayoría de las distintas asignaturas optativas relacionadas al área de género, las mujeres representan la mayoría de la asistencia, lo que nos invita a reflexionar sobre estrategias y métodos para incitar una mayor participación de hombres.
3. La gran mayoría de las asignaturas relacionadas en materia de género son impartidas en el área de las ciencias sociales, lo que subraya la necesidad de expandir la transversalidad del género en el área curricular.
4. Por último remarcamos que la voluntad política institucional junto con un equipo docente, al igual que un equipo de investigación comprometido son fundamentales para desarrollar la transversalidad de género en las instituciones de educación superior. Por eso, es importante trabajar en afianzar relaciones estratégicas entre ambos para facilitar las condiciones de trabajo así como la apertura de la transversalización de género en nuevas áreas.

Para concluir podemos afirmar que la transversalidad de género sigue siendo una temática compleja de abordar pero indispensable para toda universidad. Siendo las universidades centros de formación de seres humanos, profesionales y ciudadanos, es su responsabilidad velar por una formación ética y profesional basada en la equidad de género. Fortalecer el diálogo entre el sector estatal y los centros de investigación en aras de impulsar las políticas públicas en materia de género sigue siendo una tarea pendiente. Por eso, el desafío social de las universidades para este siglo debe ser el reducir las brechas de género que siguen persistiendo y esto solo se logrará a partir de una extensión de la transversalidad del género en el área curricular. Garantizar una educación en género es garantizar futuros profesionales y dirigentes sensibles a estas problemáticas, capaces de responder a las necesidades de igualdad de género que se enfrentan hoy y que se enfrentarán en un futuro las nuevas generaciones.

Cátedras de la mujer en las IES: su contribución a la transversalidad del género en el área curricular

Dra.C. Magdalena Mazón Hdez.

Profesora

MSc. Olga Lisbeth Crespo Hdez.

Profesora

Dr.C. Alie Pérez Véliz

Profesor

MSc. Carmen R. Pacheco Carpio

Profesora

Dr.C. Juan Silvio Cabrera Albert

Profesor

Universidad de Pinar del Río

Resumen ejecutivo

A través del presente trabajo se pretende divulgar los resultados de la Cátedra Mujer y Familia de la Universidad de Pinar del Río en Cuba, que incorporando las experiencias socializadas en los Talleres desarrollados dentro del Proyecto EQUALITY conformó por primera vez en la Universidad de Pinar del Río (UPR) un programa de asignatura de la carrera de Licenciatura en Derecho sobre el Género.

Para el diseño de la asignatura se desarrolló un diagnóstico de los estereotipos de Género presentes en la comunidad universitaria segmentando la muestra en estudiantes, profesores y trabajadores; concluyendo que los grupos analizados de las distintas áreas y carreras no variaban significativamente en tabúes, ideas acendradas y concepciones que no encajan con los reclamos de la sociedad civilizada del siglo XXI en materia de la mujer; ni con la voluntad del Estado Cubano a nivel macro; decidiéndose comenzar la experiencia en la carrera de Licenciatura en Derecho para contar posteriormente con un colectivo replicador en los diferentes escenarios.

La asignatura Género y Derecho en su diseño reclamó de esfuerzos de profesores sociólogos, abogados, pedagogos, psicólogos, lingüistas, historiadores y economistas, convocados por la Cátedra Mujer y Familia que en primer lugar han debido insertar en sus colectivos docentes la reflexión y el acercamiento de estos temas a tenor de los documentos vigentes en cuanto a acuerdos internacionales sobre la Equidad y los derechos de las mujeres.

El programa quedó conformado según lo establecido por el Ministerio de Educación Superior Cubano y se aplica desde el pasado curso.

Palabras clave: Transversalización, Derecho, Estereotipos de género

Introducción

Las universidades cubanas desde las Cátedras de la Mujer, estudian los temas de Género como un instrumento útil para reflexionar e instruir a la comunidad universitaria sobre este particular. A través del presente trabajo se pretende divulgar los resultados de la Cátedra Mujer y Familia de la Universidad de Pinar del Río, (UPR) en Cuba, que incorporando las experiencias socializadas en los Talleres desarrollados dentro del Proyecto EQUALITY conformó por primera vez en la Universidad un programa de asignatura de la carrera de Derecho sobre el tema del género.

La UPR cuenta con 5 facultades con 16 carreras, siendo 6 de ellas de las Humanidades (Estudios Socioculturales, Sociología, Psicología, Derecho, Comunicación Social y Periodismo), que han servido a la Cátedra Mujer y Familia constituida en el año 1991 para desarrollar las primeras acciones en cuanto a la concientización desde las aulas de los conceptos Género, Equidad, Empoderamiento, Enfoque de Género y Roles entre otros.

El trabajo ha reclamado de esfuerzos de profesores sociólogos, abogados, psicólogos, lingüistas, historiadores y economistas, que en primer lugar han debido insertar en sus propios colectivos docentes la reflexión y acercamiento de estos temas a tenor de los documentos más actualizados en cuanto a compromisos internacionales de acuerdos y convenciones sobre la Equidad y los derechos de las mujeres.

Este empeño aunque ha tenido el apoyo de la voluntad política del Estado Cubano ha tenido que superar en la población de los diferentes estratos que convergen en nuestros centros universitarios los tabúes, ideas acendradas y concepciones que aún persisten y no encajan con los reclamos de la sociedad civilizada del siglo XXI en materia de la mujer.

Desarrollo

Para el abordaje de esta intervención en el diseño de la Carrera de Derecho fue necesario desarrollar un estudio de los estereotipos de Género dentro de la propia Universidad, en tal sentido, se reconocieron 3 dimensiones básicas de este concepto:

Desempeño de roles en la vida doméstica

- Desempeño de roles en las áreas académica y profesional
- Desempeño de roles en la vida de pareja

Los resultados constatados en este sentido, corroboran los obtenidos por otros investigadores que reconocen que la inclusión de los temas de Género dentro del currículo del pregrado universitario solo se ha realizado dentro de las asignaturas optativas en algunas carreras de Ciencias Sociales sin generalizarse a las restantes. Ello, indudablemente tributaría a la formación de buenas prácticas en la socialización y convivencia de los individuos en los diferentes planos de la vida y educaría a los futuros profesionales dentro de una visión de Género que contemple tanto el incremento de la participación de las mujeres en las ciencias técnicas, como el reconocimiento de sus capacidades en estas y otras áreas, por lo que sigue constituyendo la "asignatura pendiente", amén de los avances logrados.

Este fenómeno plantea la necesidad instruir a toda la comunidad en estos temas para contribuir a solucionar los desequilibrios aún existentes, mediante la redistribución equitativa de actividades entre los hombres y las mujeres, mediante la valoración justa de los diversos trabajos, así como mediante el fortalecimiento del poder de decisión de las mujeres dentro de la carrera universitaria y posteriormente en el ejercicio de la práctica profesional.

Con estos antecedentes se conformó un Grupo Gestor con profesores-investigadores del claustro de la UPR, quienes desde sus ciencias particulares han sido capaces de identificar las necesidades de articulación con los temas de Género desde los diferentes Programas de Estudios de las carreras de Derecho, Comunicación Social y Periodismo y se decidió comenzar la experiencia por la carrera de Licenciatura en Derecho.

Se utilizó una combinación de la metodología cualitativa y la cuantitativa, que permitió destacar el carácter desarrollador que tienen las relaciones entre los miembros del grupo meta reconocido como los estudiantes del 3er año de la Licenciatura en Derecho.

Para la implementación de esta experiencia se tuvo en cuenta que *“el objeto de la profesión está precisamente encaminado a trabajar sobre el sistema jurídico y político del país, en la dirección de integrarlo, aplicarlo, desarrollarlo y perfeccionarlo para lograr que sus egresados sean protagonistas del proceso y no “consumidores” de legislaciones.* Díaz, T. (1998: 88), también materiales de consulta (impreso y en formato digital) y multimediales.

En el marco de estas acciones se crearon vínculos de trabajo con la Dirección Provincial del Ministerio de Justicia con cuyos representantes se contó en la conformación de la propuesta del programa.

Todo este trabajo se vio respaldado por el conjunto de documentos legales que amparan los derechos de la mujer en la República de Cuba.

De tal manera el Objetivo General fue Fundamentar social y pedagógicamente la necesidad del tratamiento del Género como Derecho Fundamental, para que desde el proceso docente educativo, potencie los modos de actuación profesional de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Derecho de la Universidad “Hermanos Saiz Montes de Oca”

Y los Objetivos específicos trazados fueron:

- Corroborar social y pedagógicamente la necesidad del tratamiento del Género como Derecho Fundamental, para que desde el proceso docente educativo, favorezca el desarrollo de los modos de actuación profesional del futuro egresado
- Diseñar una asignatura obligatoria sobre el tratamiento de Género como Derecho Fundamental, que aborde interdisciplinariamente contenidos de la especialidad que se relacionen partiendo del estudio de las teorías existentes en materia de Género y Derechos Fundamentales, para luego integrarlas en lo conceptualizado como el tratamiento de Género como Derecho Fundamental, basado en el modelo de formación romano-francés, que siguiendo las pautas curriculares del Modelo de los procesos conscientes y del Currículo Integral, fundamentalmente.

En este entorno, la asignatura “Género y Derecho” de naturaleza básica, adquiere una significación mayor desde el punto de vista teórico práctico, en la búsqueda de formar profesionales que sean por excelencias ciudadanos conscientes de su responsabilidad para con la sociedad y para con ellos mismos, capaces de trabajar sobre el sistema jurídico del país, en la dirección de integrarlo, aplicarlo, desarrollarlo y perfeccionarlo

Este programa corresponde a la carrera de Licenciatura en Derecho, en la modalidad de curso regular diurno, se basa en invariantes de conocimiento que combinan las principales teorías sobre Género, y Derechos Fundamentales, con las tradicionales disciplinas jurídicas aprobadas por el Ministerio de Educación Superior

cubano (MES), y en la intención de derivar la lógica de la ciencia hacia la lógica de la profesión, con un arreglo didáctico de los contenidos que favorezca los modos de actuación profesional. Sistematiza el trabajo de los colectivos de los departamentos de Historia, Derecho y de la Cátedra de la Mujer de la UPR, en el trabajo metodológico y jurídico realizado a través de los cinco años de impartición de la carrera en este centro, y presta atención a las inquietudes de interdisciplinariedad de los profesores, interesados en la concreción de las habilidades profesionales

Conclusiones

- Se fundamentó social y pedagógicamente la necesidad del tratamiento del Género como Derecho Fundamental, para que desde el proceso docente educativo a través del estudio de los estereotipos de Género presentes en el grupo meta.
- Se capacitó a profesionales de la Universidad y del sistema judicial de la provincia en temas sobre Género para abordar acciones dirigidas a la deconstrucción de estereotipos de Género en diferentes contextos.
- Se diseñó la asignatura Género y Derecho.
- Se reconoce en el territorio el papel de la Cátedra de la Mujer de la UPR como impulsora de la equidad de Género en los procesos sustantivos de Docencia, Investigación y Extensión universitaria.

Bibliografía

- Caram, T. (1996). La mujer cubana y la participación social: educación y ciencia. La Habana: Tesis de maestría FLACSO.
- Díaz, T. (1998) Modelo para un trabajo metodológico del proceso docente - educativo en los niveles de carrera, disciplina y año académico en la Educación Superior; Pinar del Río
- Fuller, N. (2001) Género y Derechos Humanos, en Poder, salud mental y Derechos Humanos, CECOSAM, Lima
- República de Cuba, Asamblea Nacional del Poder Pop. (1997). Plan de acción nacional de seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la mujer. La Habana: Editora del Consejo de Estado.

Políticas de Igualdad y Desarrollo de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria: Red “*Universidad, Docencia, Género E Igualdad*” de la Universidad De Alicante.

Dra. Cecilia Gómez Lucas.

(Vicerrectora de Estudios, Formación y Calidad. Universidad de Alicante).

Dra. María José Rodríguez Jaume.

(Directora de la Unidad de Igualdad. Universidad de Alicante).

Resumen ejecutivo

En esta ponencia se presenta la política de transversalización de la perspectiva de género que la Universidad de Alicante lleva a cabo en la docencia universitaria a través de la Red “*Universidad, docencia, género e igualdad*” responsable del “*Portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria*”.

Palabras clave: políticas de igualdad, docencia universitaria, recursos docentes universitarios, perspectiva de género, transversalización del género.

Políticas de igualdad e inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria

En España, en 2007, se aprobaron dos marcos normativos que han contribuido a que la inclusión de la perspectiva de género se haya sumado a la agenda política de las Universidades. Nos referimos, a la Ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LOIEMH, 3/2007) y a la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU, 4/2007). La LOMLOU insta a las universidades a asumir la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los objetivos propios de la universidad y en la calidad de su actividad. Por su parte, la LOIEMH establece que las Universidades deberán (art. 25): incluir en sus planes de estudio la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres; impulsar la creación de postgrados específicos; y promoverán la realización de estudios e investigación especializada en esta materia. Sin duda, el aspecto más novedoso lo constituye la consideración, ahora en la docencia e investigación universitaria, del principio de *transversalidad de género*. En este contexto normativo, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (I PIUA) (Universidad de Alicante, 2010-2013) incluye, en el eje de Docencia, tres acciones dirigidas a desarrollar los requerimientos legales (LOMLOU, art. 23 y 25).

Red de investigación en docencia universitaria “universidad, docencia, género e igualdad” de la Universidad de Alicante

Con el propósito de desarrollar las acciones citadas en el I PIUA e incluidas, en cierto modo en el II PIUA, el Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad de la UA, y en el marco de la convocatoria propia de Redes de Investigación en Docencia Universitaria, introdujo en el curso 2011-2012, por primera vez, la inclusión de la perspectiva de género entre las 10 líneas prioritarias a desarrollar en dicha convocatoria. Con la inclusión de esta línea de investigación en docencia universitaria se creó la Red “*Universidad, docencia, género e igualdad*” y que cuenta con la coordinación de la Unidad de Igualdad (Universidad de Alicante, 2012).

La composición de la red ‘Universidad, docencia, Género e igualdad’, es multidisciplinar pues cuenta con integrantes del personal docente e investigación de todos los Centros de la UA, si bien su nivel de participación reproduce el tradicional mayor interés por la temática del género en las áreas de ciencias sociales y jurídicas y humanidades. Adicionalmente, la Red cuenta con la participación del personal de administración y servicios y estudiantes de la UA así como con personal docente e investigador externo a la propia Universidad de Alicante. En su primera edición (2011-2012) el número de participantes fue de 51 (76% profesoras); en la segunda edición (2012-2013) la red contó con 41 integrantes (74% profesoras); y en su última edición (2013-2014) han participado en la red 25 docentes (80% profesoras). Este descenso obedece al hecho de que con el paso de los cursos académicos, integrantes de la red multidisciplinar han creado sus propios grupos de investigación en innovación docente con perspectiva de género.

La dinámica funcional de la Red se basa en el trabajo colaborativo y toma el modelo de ‘investigación-acción’ como marco metodológico *de investigación docente siendo su objetivo principal la inclusión de forma transversal de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria es una tarea compleja pues implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género (Mora y Puja, 2009: 1). La inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria requiere de formación específica del personal académico, de recursos bibliográficos, didácticos y metodológicos.

Portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria de la universidad de alicante

El “Portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria” (Universidad de Alicante, 2013a) es un proyecto que resulta del trabajo realizado por las y los integrantes de la Red “*Universidad, docencia, género e igualdad*” de la UA y que contó con la financiación del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, PACUI, 2012), el Fondo Social Europeo y del Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad de la UA (ver Figura 1).

El Portal contiene un catálogo de recursos (documentos, informes, capítulos de libros, comunicaciones, etc) de libre disposición cuyo objetivo es facilitar al personal docente universitario herramientas que resulten útiles para la incorporación de la perspectiva de género en su docencia promoviendo el autoaprendizaje. El portal web ha sido concebido en forma de biblioteca digital en la cual puedan consultarse los contenidos seleccionados y los distintos recursos. La Biblioteca Digital de Recursos Docentes con Perspectiva de Género es un espacio en línea en donde se puede consultar experiencias, reflexiones, prácticas y proyectos implementados en la docencia universitaria.

Figura 1. Logo y página principal con menú de contenidos del “portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria (ua)”



A partir de los integrantes de la Red “*Universidad, Docencia, Género e Igualdad*”, se formó un panel de especialistas clasificados en áreas temáticas. Debido al número de integrantes que forman parte de la Red se estableció una clasificación en función de temas globales, ya que en muchos casos los recursos a evaluar son de carácter transversal, y grandes áreas temáticas pueden englobar muchas asignaturas que son afines, a la vez que solo teníamos evaluadores y evaluadoras para estas áreas. La división temática quedó de la siguiente forma (ver Figura 2): Arquitectura, Ciencias, Criminología, Economía, Educación, Derecho, Filología, Historia, Informática, Publicidad, Salud, Sociología y Trabajo Social.

Figura 2. Clasificación temática de los recursos en el “portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria (ua)”



Adicionalmente se agregó una categoría general denominada “*Perspectiva de género en la docencia universitaria*” donde se incluyen recursos que abordan aspectos genéricos y comunes para todas las áreas de conocimiento como transversalidad de género en docencia universitaria, estereotipos de género, coeducación, violencia de género, currículum oculto o lenguaje inclusivo.

Los recursos seleccionados son publicados en su correspondiente categoría temática. De cada recurso se publica una ficha informativa que muestra los datos más relevantes de ese recurso como autoría, fecha de creación, ubicación, etc., junto al título, breve resumen y el enlace al recurso ya que, como se ha comentado, es una biblioteca que recopila recursos accesibles en abierto (ver Figura 3). En la biblioteca no se almacenan los recursos, solo los enlaces a estos.

Figura 3. Ficha informativa de un recurso incluido en el portal Web de Recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria (UA)

Claves no sexistas para el desarrollo de software

[Biblioteca >> Informática](#) [Volver](#)

Guía

Autoría:	Estudio realizado en el marco del proyecto e-igualdad
Año:	2007
Título:	Claves no sexistas para el desarrollo de software
Tipo:	Guía
Descripción:	Guía que orienta acerca de las claves no sexistas para el desarrollo del Software, en concreto video juegos. En el estudio, se visualizan los valores y la estructura mental que impregnan a muchos de los videojuegos analizados. Se muestran los marcos normativos nacionales e internacionales para su legislación, los ratios legales todavía existentes al respecto y se establecen las claves para la eliminación del sexismo en la generación de software.
Localización:	www.e-igualdad.net
URL:	http://www.e-igualdad.net/sites/default/files/Claves_no_sexistas_1.pdf
Fecha creación:	20/05/2013
Ficha:	

[Biblioteca >> Informática](#) [Volver](#)

Desde la creación de la Red, y a través de la coordinación de la Unidad de Igualdad, el portal web de recursos se va enriqueciendo. Actualmente los recursos disponibles por áreas temáticas son los que recoge el Cuadro I. (Ver cuadro I).

Cuadro 1. Distribución de los recursos con perspectiva de género para la docencia universitaria catalogados en el “portal web de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria (ua)”

ÁREAS TEMÁTICAS	Nº
Perspectiva de género en la docencia universitaria (transversal)	34
Arquitectura	17
Ciencias	9
Criminología	16
Derecho	16
Economía	25
Educación	8
Filología	15
Historia	22
Informática	3
Publicidad y Comunicación	12
Salud	19
Sociología	4
Trabajo Social	16
TOTAL	216

Bibliografía

- Mora, E. y Pujal, M. (2009). Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria. [en línea]. Comunicación presentada en el II Congreso Internacional 'Claves para la implicación de los estudiantes en la Universidad'. Universidad de Gerona. Disponible en: http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Docencia_universitaria_y_no_universitaria/PdG_docencia_UdG.pdf.
- Universidad de Alicante (2012). Red “Universidad, Docencia, Género e Igualdad”. Unidad de Igualdad. [en línea]. Alicante. Unidad de Igualdad. Disponible en: <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/red-universidad-docencia-genero-e-igualdad.html>.
- Universidad de Alicante (2013). II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2014-2016). [en línea]. Universidad de Alicante. Consejo de Gobierno. Disponible de: <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/ii-plan-de-igualdad-ua.pdf>.

Buenas prácticas curriculares desarrolladas en UNR

Universidad Nacional de Rosario, Argentina

Mg. Patricia Rojo

Licenciada En Relaciones Internacionales

Magister En Ciencia Política Y Sociología

Secretaria de Gestión y Coordinación del Vicerrectorado

Universidad Nacional de Rosario

Mg. Sabrina G. Benedetto

Licenciada en Relaciones Internacionales

Maestría en Relaciones Internacionales

Secretaria Académica Facultad de Ciencia Política y RRH

Universidad Nacional de Rosario

Resumen Ejecutivo

La incorporación de la perspectiva de género en los espacios curriculares de diferentes carreras universitarias es una práctica que se viene afianzando desde hace unos años tanto en las carreras de grado como de posgrado, en las áreas de investigación y en la de extensión.

Esta ponencia tiene como fin presentar algunas experiencias curriculares que incorporan la perspectiva de género en las carreras de grado y posgrado de la Universidad Nacional de Rosario. La incorporación de la perspectiva de género se considera una buena práctica institucional en tanto en el caso que nos ocupa, ha mostrando un alto impacto a través de la generación de una masa crítica que tiene como metas su permanente consolidación y ampliación y promueve la sensibilización sobre la necesidad de acortar las brechas de género tanto a nivel institucional, político y social. Al mismo tiempo ha posibilitado la aparición de espacios institucionales a través de los cuales se propicia la intervención territorial y la interacción con otras instituciones sociales y políticas.

Palabras claves: experiencias curriculares de género / UNR / buenas prácticas de género / género en las IES

Buenas prácticas académicas desarrolladas en la UNR

Esta presentación tiene como objetivo presentar algunas experiencias áulicas que vienen trabajando la perspectiva de género en espacios curriculares de carreras de grado y posgrado de la Universidad Nacional de Rosario. Estas experiencias han sido recogidas como buenas prácticas de género ya que son acciones o conjunto de acciones que pretenden trabajar en pos de la modificación o eliminación de estereotipos de género y vienen posibilitado a nivel institucional la generación de una masa crítica que promueve diversos tipos de acciones en el ámbito de la docencia, la investigación y la extensión (UNESCO, 2010).

Los datos que se presentan han sido recopilados por el equipo del Programa Género y Universidad de la UNR, el cual realizó un relevamiento de los espacios de trabajo áulico en los cuales se aborda la problemática de género. Una vez que se tuvieron identificadas las carreras y las asignaturas que incorporaran la perspectiva de género en grado y posgrado, la recolección de información se llevó a cabo a partir de la revisión de los planes de estudio y programas de asignaturas como también a través de la realización de entrevistas con los responsables de cada buena práctica identificadas.

Entre las unidades académicas que cuenta la UNR, se han detectado que en tres de ellas existen experiencias áulicas a nivel grado que incorporan la perspectiva de género como eje de estudio transversal a las problemáticas disciplinares¹: la Facultad de Medicina, la Facultad de Ciencia Política y RRH y la Facultad de Derecho. También se identifican como buenas prácticas tres experiencias de posgrado que trabajan las cuestiones de género: la Maestría “El poder y la sociedad desde la problemática del género” de la Facultad de Humanidades y Artes, y dos asignaturas de maestrías radicadas en el Centro de Estudios Interdisciplinarios: “Género y derechos de las mujeres” de la Maestría en DDHH y “Nuevos movimientos sociales y estudios de género” que compone la oferta de la Maestría en Asuntos Culturales.

Buenas prácticas de género en el grado

En la **Facultad de Medicina** se dictan tres carreras de grado; Medicina, Licenciatura en Enfermería y Licenciatura en Fonoaudiología. La perspectiva de género se incorpora como línea de trabajo en la carrera de medicina con la modificación del plan de estudio realizado en el año 2001. A partir de entonces y tras la creación del “Área de Sexualidad, Género y Reproducción”, estos temas dejan de ser abordados exclusivamente desde una perspectiva biológica para pasar a un enfoque más integral que permite visualizar los avances producidos en los debates sobre la condición humana a partir de los cuales la sexualidad y la perspectiva de género son consideradas dimensiones básicas del desarrollo humano y de la salud individual. Esta área del conocimiento está ubicada en el primer ciclo de la formación de la carrera de medicina, denominada Promoción de la Salud. Para la definición de la incorporación de la perspectiva de género en la curricula de la carrera de medicina, se incorporó formalmente a la Maestría “El poder y la sociedad desde la problemática del género” la cual aportó su experiencia y expertise para realizar un enfoque adecuado sobre la problemática en el área salud.

El “**Área Sexualidad, Género y Reproducción**” se organiza en torno de la salud sexual y reproductiva e informa fundamentalmente sobre cómo se constituye estructuralmente la posibilidad de reproducirse o no, en el marco de relaciones afectivas gratificantes, sin temores y saludables; supone la consideración de los aspectos biológicos, psicológicos y sociales atravesados por la perspectiva de género y los aspectos éticos, como instancias de un mismo proceso, en el sentido de la complejidad. Este área coordina un conjunto de materias tanto obligatorias como electivas a lo largo de la carrera de medicina, por lo cual tiene la necesidad de articularse con otras instancias propias de la Universidad (como por ejemplo, con el personal docente de la Maestría “El poder y la sociedad desde la problemática del género”), como así también con instituciones dependientes del Gobierno Municipal de la ciudad de Rosario y de la Provincia de Santa Fe, como lo son los efectores de salud primarios y secundarios, con los cuales realizan actividades en conjunto, permitiéndole a los

¹ Se debe tener en cuenta que este relevamiento no incluye aquellos espacios académicos en los cuales el género no está abordado como eje de análisis de los contenidos disciplinares estructurantes de la propuesta curricular. No por ello se desconoce la existencia de otros espacios áulicos que incorporan temas de género en su recorrido.

estudiantes vincularse con la realidad práctica de la profesión, la cual conocerán por completo en un futuro cuando se constituyan como profesionales de la salud.

Un dato importante a resaltar es que en las actividades no obligatorias organizadas por este área, la presencia de las mujeres es muy superior a la de los hombres, lo cual lleva a reflexionar sobre qué estrategias podrían llevarse a cabo para lograr una mayor participación de estos últimos.

En la **Facultad de Ciencia Política y RRH** se dictan cuatro carreras de grado; Licenciatura en Ciencia Política, Licenciatura en Comunicación Social, Licenciatura en Relaciones Internacionales y Licenciatura en Trabajo Social. En los contenidos mínimos detallados en los planes de estudio de las carreras mencionadas no se relevan contenidos de género sin embargo, ello no es un impedimento para su incorporación en el marco de asignaturas obligatorias y electivas. En consecuencia, se debe resaltar que la perspectiva de género no es incorporada por indicación de los planes de estudio de las carreras de grado sino que van apareciendo como resultado del interés que la temática tiene por parte de docentes e investigadores de la institución.

En la actualidad existen un total de 4 espacios curriculares en los cuales se incorpora contenidos de género. Dos de esos espacios corresponden a asignaturas obligatorias y dos a asignaturas electivas.

Las asignaturas obligatorias que cuentan con la incorporación de la perspectiva de género son Sociología Sistemática (segundo año de las Licenciaturas en Ciencia Política y de Relaciones Internacionales) y Política Social II (Licenciatura en Trabajo Social)

Sociología sistemática es una materia cuatrimestral que cuenta con una carga horaria de 60 horas. La asignatura incorpora la perspectiva de Género en sus contenidos realizando un recorrido por los diversos enfoques teóricos contemporáneos que problematizan los procesos de subjetivación y construcción social de identidades. Su ensamble con los contenidos mínimos obligatorios (según lo establecido por los planes de estudios vigentes) se realiza a través del abordaje de los procesos de construcción de las identidades de género y su relación con el mundo del trabajo (Programa Sociología Sistemática, 2011).

Política Social II; es una asignatura de dictado anual y cuenta con un total de 120 horas. Su desarrollo centra en el estudio de la política social en Argentina en el marco de las estrategias de desarrollo y en concordancia con el Sistema de Derechos Humanos. Sus tres ejes estructurantes son Ciudadanía / Derechos Humanos / Enfoque de Género (Programa Política Social II, 2012).

Las dos asignaturas electivas que contienen contenidos de género son Seminario; Introducción a la Perspectiva de Género y el Seminario; “Estado, trabajo y relaciones de género en Argentina desde una perspectiva histórica”, que se ofrecen para las Licenciatura en Ciencia Política, la Licenciatura en Relaciones Internacionales y la Licenciatura en Trabajo Social.

El Seminario “**Introducción a la perspectiva de género**” surgió como una propuesta colectiva de un grupo de docentes pertenecientes a la Escuela de Trabajo Social, que por los primeros años del siglo XXI conformaron el Núcleo de Género. De esta manera se concibe a la Unidad Electiva como un espacio de reflexión y acción colectiva dirigidas a producir conocimientos plurales e inclusivos que fomenten la equidad social en todos los órdenes de la vida (Programa Seminario Introducción a la perspectiva de género, 2014)

La unidad electiva “**Estado, trabajo y relaciones de género en Argentina desde una perspectiva histórica**”, realiza un recorrido de la historia laboral de Argentina desde fines del siglo XIX y hasta los años noventa del Siglo XX, desde una mirada sensible a las diversas temáticas suscitadas en las relaciones de género.. Una particularidad de esta oferta es que ha sido abierta para los estudiantes de Profesorado de Educación Secundaria en Historia del Instituto de Educación Superior Nro. 28 Olga Cossettini de la ciudad de Rosario en el marco

de un Convenio de Colaboración Académica firmado con la Facultad de Ciencia Política y RRH (Programa Seminario, “Estado, trabajo y relaciones de género en Argentina desde una perspectiva histórica”, 2013).

En la **Facultad de Derecho** se dicta la asignatura optativa de cursado cuatrimestral denominada “**Género y Derechos Humanos**” que tiene como finalidad potenciar las capacidades del ejercicio profesional de la abogacía respecto de la defensa de los derechos humanos de las mujeres y en relación con los derechos relativos de la diversidad sexual, intentando visibilizar las desigualdades culturales relativas a la construcción del género. Desde una mirada sociopolítica se analizan las instituciones del derecho público e internacional de los derechos humanos, teniendo en cuenta las tensiones entre las diversas teorías, la emergencia de nuevas identidades y de nuevas demandas de reconocimiento de derechos en el camino de la ampliación de la ejercicio de la ciudadanía (Programa Género y DDHH, 2013)

Buenas prácticas de género a nivel Posgrado

La Maestría “El poder y la sociedad desde la problemática del género” se dicta en la Facultad de Humanidades y Artes de la UNR desde el año 1993 y ofrece un estudio interdisciplinario de la situación de las mujeres y aporta una visión más completa de los fenómenos sociales.

El trayecto promueve la investigación, la docencia con perspectiva de género para profesionales de diferentes áreas y disciplinas a través de una consistente historización del crecimiento de las preocupaciones sociales y políticas en torno a la problemática de género, las iniciativas y acuerdos internacionales, así como su crecimiento como área de formación e investigación sistemática en ámbitos universitarios internacionales (Resolución CONEAU Nro. 412/04).

La Maestría articula con el grado a través de la incorporación de profesores de las carreras de Historia, Sociología, Psicología y Antropología de la Facultad de Humanidades y Artes de la UNR, a su planta docente. También ha participado formalmente en el programa de renovación curricular que incorporó la perspectiva de género en la Facultad de Medicina en el “Área de Sexualidad, Género y Reproducción”.

La Maestría en Derechos Humanos ha incorporado a partir del año 2014 una asignatura obligatoria denominada “**Género y Derecho de las Mujeres**” que tiene como objetivo la transmisión de conocimiento sobre la construcción de las relaciones de género en la sociedad realizando un análisis de las instituciones y los marcos legales existentes tanto en el plano nacional como internacional (Rojo, Patricia, 2014).

En el marco de la Maestría de Estudios Culturales nos encontramos con una asignatura obligatoria denominada “**Nuevos movimientos sociales y estudios de género**” que incorpora contenidos de género para realizar el abordaje de movimientos sociales como el feminismo y los movimientos queer. A lo largo del desarrollo de estas temáticas se intenta visualizar como los mencionados movimientos son permeados por las relaciones de poder; al mismo tiempo que se pretende desentrañar el aporte que realizan en el proceso de conformación de un nuevo paradigma social.

Las buenas prácticas surgen de la identificación de una necesidad de transformación de una situación determinada. Las acciones que se identifican como buenas prácticas posibilitan algún grado la modificación de la realidad y en este sentido las experiencias áulicas detalladas han sido generadoras de la aparición de un conjunto de actores institucionales que adoptan la perspectiva de género y sus problemáticas como un eje de acción necesario a la hora de intervenir sobre la realidad social, política y económica. El ámbito universitario provee a estas buenas prácticas sobre género una plataforma adecuada para el logro de niveles de sistematización que contribuyen a la evaluación de su eficacia al mismo tiempo que les otorga una estructura organizativa y económica que cuenta con el nivel de flexibilidad necesario para garantizar su persistencia en el tiempo.

Bibliografía

- Anne, a. "conceptualisation et dissemination des « bonnes pratiques » en éducation : essai d'une approche internationale à partir d'enseignements tirés d'un projet". En braslavsky, c., abdoulaye anne, a. Y patiño, m. l. Developpement curriculaire et "bonne pratique" en éducation. Unesco, 2003. Consultado en 18-01-08. Disponible en <http://www.ibe.unesco.org/aids/doc/abdoulaye.pdf>
- Unesco, "knowledge divides. (2010): world social science report." Paris. 2010.
- Plan de estudio licenciatura en ciencia política, aprobado según res. Nro. 807/13 consejo superior unr , 2013.
- Plan d estudio licenciatura en comunicación social, aprobado según res. Nro. 746/10 consejo superior unr, 2010.
- Plan de estudio licenciatura en relaciones internacionales, aprobado según res. Nro. 553/13, consejo superior unr, 2013.
- Plan d e estudios licenciatura en trabajo social, aprobado según res. 340/96 consejo superior unr
- Plan de estudio de derecho – unr, aprobado según res. Cd nro. 415/11, facultad de derecho, unr, rosario, argentina, 2011.
- Plan de estudio de medicina – unr, aprobado según res. Cs nro. 158/01, universidad nacional de rosario, rosario, argentina, 2001.
- Plan de estudio de la maestria en poder y sociedad desde la problemática de genero, aprobado según res. Cs - unr: res. N° 148/03 c.s. ministerio de educación: reconocimiento oficial y validez nacional: res. Ministerial n° 1163/98. Acreditada en coneau: res. 324/13
- Plan de estudio de la maestria en estuidos culturales, aprobado según resolución nro. 1172/2010 del consejo superior de la unr, con reconocimiento oficial coneau, res. 10834/10.
- Programa de materia optativa "género y derechos humanos", aprobado según res. Cd nro. 533/13, fac. De derecho, universidad nacional de rosario, rosario, argentina, 2013.
- Programa de sociología sistematica, aprobado según res. Cd nro. 139/11, facultad de ciencia política y rrii, unr, rosario, argentina, 2011.
- Programa de politica social ii, aprobado según res. Cd nro. 1064/12, facultad de ciencia política y rrii, unr, rosario, argentina, 2012.
- Programa del seminario; "introducción a la perspectiva de género, aprobado según res. Cd nro. 2101/14, facultad de ciencia política y rrii, unr, rosario, argentina, 2014.
- Programa del seminario; estado, trabajo y relaciones de género en argentina desde una perspectiva histórica", aprobado según res. Cd nro. 1853/13, facultad de ciencia política y rrii, unr, rosario, argentina, 2013.
- Resolución coneau nro. 412/04 del 24 de agosto de 2014; disponible en <http://www.coneau.gov.ar/archivos/resoluciones/res412-04c3554.pdf>
- Res. Coneau nro. 314/12 del 23 de mayo de 2013, disponible en <http://www.coneau.gov.ar/archivos/resoluciones/res324-13c30247.pdf>
- Rojo, patricia, "programa de la asignatura: género y derecho de las mujeres" de la maestría de derechos humanos, cei, universidad nacional de rosario, rosario, 2014.

The background features abstract, flowing purple and grey shapes. On the left, there are vertical, wavy purple bands. On the right, there are larger, more geometric grey shapes, including a large circle and several pointed, triangular forms.

Panel 10

Emprendimientos femeninos



Emprendimientos

María Andrea Hernández Renci

Reflexiones

Agradecemos a las ponentes por sus valiosas aportaciones al presente panel. Ciertamente el proyecto EQUALITY busca apoyar e impulsar el liderazgo femenino en el mundo empresarial y el mercado laboral, impulsando un cambio cultural en Latinoamérica y convirtiéndose en un punto de referencia en cuanto al tema de cerrar la brecha de género.

Según un informe de The Economist titulado “Índice del entorno empresarial para emprendedoras 2013”, las mujeres empresarias de Latinoamérica y el Caribe representan uno de los mayores recursos subutilizados en la región. El proyecto Equality nace como parte de la presente problemática y las buenas prácticas presentadas en el presente panel son un ejemplo de las muchas más que se pueden formular para impulsar el emprendedurismo femenino.

Un enérgico ejemplo de cooperación se ve materializado en el Proyecto WINGS Network liderado desde FH Joanneun Universidad de Ciencias Aplicadas en Austria. El presente trabajo es un ejemplo de cooperación entre países y asociaciones para crear una red sostenible y visible entre la Unión Europea. El tener disponible una herramienta común en la cual se ofrezca formación, buenas practicas, difusión y un espacio para entablar redes resulta un gran apoyo a las labores de emprendedurismo femenino. El proyecto resulta muy interesante ya que es un modelo posiblemente replicable a otras zonas geográficas como Latinoamérica.

Así mismo el Proyecto de extensión ECOMODA de la Universidade do Estado de Santa Catarina en Brasil nos muestra una práctica que no solo busca fortalecer emprendimientos femeninos, sino también busca resolver cuestiones como la reinserción laboral de presidiarias a la sociedad y la reducción de los impactos ambientales ocasionados por el sistema actual de la moda. El proyecto nos muestra una posibilidad muy interesante de desarrollar capacidades siendo social y ambientalmente responsables.

Observamos también el cuestionamiento que nos muestra Inmaculada Pastor de la Universitat Rovir i Virgili en España sobre el sesgo de género en las políticas de apoyo en el marco universitario y sus efectos. En un contexto como el de Latinoamérica en el cual solo el 23% de los pequeños negocios y el 9% de las grandes empresas son liderados por mujeres, resulta de especial valor el papel de las universidades como catalizadores de la actividad emprendedora de su estudiantado femenino.

Por otro lado, recordando el hecho de que el Proyecto EQUALITY nace de la labor de Instituciones de Educación Superior; es importante el conocer y aprender de la experiencia y los retos que ha sobrellevado las Universidades para permear el tema de la equidad de género hacia dentro de su institución y sus formadores y formadoras; ya que son un reflejo de los posibles retos que puede enfrentar las instituciones latinoamericanas que se encuentren bajo el mismo contexto.

Las presentes prácticas presentadas son un reflejo de los muchos esfuerzos y resultados del proyecto EQUALITY y a medida que se incremente su replicación e implementación se podrá observar un crecimiento con igualdad en la competitividad de los países que las desarrollan. Cuando un país proporciona a las mujeres

un acceso igualitario y justo al el apoyo económico, regulatorio, financiero, educativo y familiar que necesitan para iniciar y hacer crecer un negocio también tiende a generar una economía más competitiva y el beneficio económico resulta tangible.

Finalmente, se cierra el panel con una frase de Sheryl Sandberg, Directora de Operaciones de Facebook: “No podemos cambiar lo que no somos conscientes, y una vez que somos conscientes, nosotros no podemos evitar el cambio.”.

Referencias

Hearst Communications, Inc. (8 de Marzo de 2013). *Sheryl Sandberg Leans In*. Recuperado el 22 de agosto de 2014, de <http://www.cosmopolitan.com/career/advice/a4255/sheryl-sandberg-lean-in-book-excerpt/>

Instituto Nacional del Emprendedor. (2014). *Mujeres, La nueva fuerza emprendedora*. Recuperado el 22 de agosto de 2014, de Secretaría de Economía: https://www.inadem.gob.mx/mujeres_la_nueva_fuerza_emprendedora.html

The Economist Intelligence Unit. (2013). *Índice del entorno empresarial para emprendedoras*. New York: The Economist Intelligence Unit Limited.

¿Donde están las emprendedoras universitarias? Sesgo de género en las políticas de apoyo a la emprendeduría en el marco universitario

Universitat Rovira i Virgili

Dra. M^a Inmaculada Pastor Gosálbez

Directora del Observatori de la Igualtat y profesora titular

Ángel Belzunegui Eraso

Director de la Cátedra de Inclusión Social y profesor titular

Ana Acosta Sarmiento

Estudiante predoctoral

Resumen ejecutivo

La creación de empresas como parte de la estrategia de transferencia tecnológica de la Universidad se ha convertido en uno de los objetivos actuales de éstas. En un escenario en el que las mujeres son mayoría en las aulas, su representación en las spin-off es inferior a la de los hombres. Al fomentar en la universidad el emprendimiento sin incluir las perspectivas de género, se corre el riesgo de excluir a una parte importante de su talento. Este artículo explora la escasa participación laboral de las mujeres en las spin-off universitarias, analizando los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de trabajo por cuenta propia en el marco de las empresas de transferencia de conocimiento derivadas de las universidades. El estudio que sirve de base se desarrolló con la financiación del Ministerio de Innovación y Ciencia en su plan I+D+i (2011-2014) de España. En este texto presentamos algunos de los hallazgos obtenidos en relación a las diferencias en la creación de spin-off según el género y en el papel que juega el sistema universitario en la producción y reproducción de las desigualdades de género.

Palabras clave: Emprendeduría, género, spin-off, universidad

Introducción

En los últimos años a las dos funciones clásicas (docencia e investigación), se le agrega el fomento del desarrollo económico mediante la transferencia tecnológica y la relación universidad-empresa (Etzkowitz 1998; Etzkowitz y Leydesdorff, 1997; Libaers, Meyer y Geuna, 2006; George, Zahra y Wood, 2002). Por su parte, la creación de empresas como parte de la estrategia de transferencia de conocimientos de las universidades ha sido motivo de numerosos estudios (Etzkowitz, 2003; Etzkowitz, Webster, Gebhardt y Cantisano Terra, 2000;

OCDE, 2001; 2003; Rodeiro Pazos, Fernández López, Rodríguez Sandiás, Otero González 2008; 2010; Clarysse, Moray y Heirman, 2002; Henderson, Jaffe y Trajtenberg, 1998).

La apuesta universitaria por fomentar el emprendimiento basado en el conocimiento ha llevado a acuñar el término de “universidad emprendedora” (Etzkowitz et al., 2000; Matkin, 1990), la cual al asumir la creación de empresas en sus laboratorios e instalaciones acoge a un nuevo tipo de personal universitario: el científico-empresario.

En el caso español, se diseñó la Estrategia Universidad 2015 en pos de la modernización de sus universidades, reafirmando el papel que tienen estas dentro del modelo del triángulo del conocimiento (educación, investigación e innovación). En esta estrategia toman especial relevancia las denominadas Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), estructuras de apoyo y seguimiento a la creación de iniciativas empresariales como las spin-off.

A pesar de las acciones desarrolladas en el ámbito universitario, persisten las diferencias sustantivas en las categorías profesionales y en el acceso a cargos de gestión, dos hechos que podrían tener relación con la menor presencia de mujeres en la generación de empresas de base tecnológica. Estos estudios constatan que el porcentaje de mujeres académicas e investigadoras desciende a medida que se avanza hacia categorías superiores en las universidades públicas españolas. De igual forma, su acceso a los cargos unipersonales en estas instituciones es todavía muy inferior al de los hombres (Sánchez de Madariaga, 2011).

El Proyecto EQUASPIN

La investigación en que se sustenta esta ponencia forma parte de un proyecto más amplio que tiene por objetivo analizar las spin-off generadas en y por las universidades de cuatro comunidades autónomas: Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Castilla-León. En el proceso de creación hemos analizado si mujeres y hombres disfrutan de las mismas oportunidades a la hora de crear estos tipos de empresa y se propone diseñar las estrategias oportunas para reorientar la situación. El objetivo de la investigación es sentar las bases de una intervención con perspectiva de género en el ámbito de la emprendeduría universitaria.

La pregunta inicial que nos planteamos en el estudio fue por qué hay una mayor presencia masculina tanto en la creación de spin-off como en su desarrollo posterior. Un elemento explicativo de esta presencia desigual de hombres y mujeres es la persistencia de la división sexual del trabajo, que hace que los hombres tengan una mayor orientación al logro personal de metas económicas en el mercado, mientras que para las mujeres esta orientación se ve restringida por el hecho de ocupar un papel central en el trabajo reproductivo.

Pero además, mantenemos como hipótesis que la variable género juega un papel relevante en el desarrollo de las spin-off universitarias igual que lo juega en todas las organizaciones. Se trata de estudiar y analizar los factores asociados al género que afectan a la emprendeduría de base tecnológica impulsada por y en las universidades, y al mismo tiempo observar si dentro de las universidades hay algún tipo de sesgo que refuerza los factores de género (Ely y Meyerson, 2000).

El ámbito universitario no es ajeno a los procesos de producción y reproducción de desigualdades de género, procesos en los que intervienen numerosos factores que afectan a las trayectorias profesionales de los académicos. De ahí que primeramente consideramos necesario analizar la trayectoria académica y profesional previa de hombres y mujeres con el fin de observar posteriormente los efectos sobre la creación de spin-off. Además es necesario poner el foco de atención en:

- 1) las relaciones entre trabajo productivo y reproductivo y su incidencia en la creación de spin-off

2) los efectos de la variable género en la gestación del capital cultural y económico y el desarrollo del capital relacional-funcional en la creación y desarrollo de la iniciativa empresarial.

El análisis de la emprendeduría en la universidad española se ha realizado a partir de los datos obtenidos a través de:

Método	Target	Cantidad y distribución geográfica	Objetivos
Entrevistas exploratorias	Responsables de OTRI	12 entrevistas (tres entrevistas por comunidad autónoma a las universidades que presentan mayor número de spin-off creadas)	Obtener información sobre: 1) el proceso inicial de creación, impulso y desarrollo de la idea de spin-off; 2) el papel de las instituciones implicadas, más allá de las propias universidades; y 3) la valoración que las universidades (a través de sus OTRI) tienen sobre la participación del colectivo de mujeres en la creación y gestión de spin-off.
Entrevistas semiestructuradas	Mujeres directoras de grupos de investigación y a hombres y mujeres emprendedores de spin-off universitarias	11 entrevistados de Cataluña	Recoger opiniones en dos ámbitos: 1) género e investigación 2) género, emprendeduría y universidad.

Fuente: Elaboración propia

Marco teórico

Analizando la emprendeduría universitaria desde la perspectiva de género

Es importante contextualizar la emprendeduría universitaria y en concreto la creación de spin-off a la luz de otros elementos que forman parte del marco de la desigualdad de género. La división sexual del trabajo nos permitirá examinar el encaje y los límites socio-estructurales de las estrategias universitarias de fomento de emprendeduría.

El emprendimiento femenino no ha gozado de la misma visibilidad que el masculino en el ámbito académico, encontrando resultados a partir de la tarea investigadora realizada por los hombres, dominantes en determinados campos del conocimiento, tal como expone Parker (2004), de manera que la mayor parte de las investigaciones se han centrado en su experiencia (Berg, 1997). No obstante, se ha ido observando recientemente un crecimiento de estudios sobre mujeres emprendedoras, tal es el caso de congresos internacionales (OCDE, 1997; 2001; 2003) como Innovatia 8.3, centrado explícitamente en el emprendimiento de las mujeres en el ámbito universitario. Cada vez con mayor frecuencia las investigaciones adoptan la variable género para explicar la creación y éxito de las empresas (Álvarez y Meyer, 1998; Shaw, Carter y Brierton, 2001;

Verheul y Thurik, 2001), resaltando la importancia de las mujeres en el desarrollo de las PYMES y en la creación de empleo (Arenius y Minnitti, 2003; GEM, 2006; 2007).

En cuanto a la literatura existente, podemos observar que las empresas lideradas por mujeres se asocian con una baja capitalización, baja rentabilidad, concentración sectorial y estereotipos negativos como la falta de credibilidad o una menor ambición en sus metas estratégicas (Chinchilla, 1997; Rosa y Hamilton, 1994; Shaw, Carter y Brierton, 2001), si comparamos las empresas creadas por hombres y mujeres.

Otro aspecto constatado en diversas investigaciones es la necesidad de las mujeres de buscar fórmulas alternativas de conciliación de la vida laboral y familiar; necesidad que las conduce a tener un mayor interés en la búsqueda de formas de autoempleo (Baines, Wheelock y Gelder, 2003; Gardiner, 1997; Williams, 2004), dado que siguen desarrollando gran parte del trabajo reproductivo, tanto en tareas como en tiempo, hecho que las puede empujar más a la búsqueda de fórmulas de inserción laboral con una conciliación que podríamos denominar forzosa.

Rosa y Dawson (2006) afirman que entre los factores que limitan el liderazgo de las mujeres en spin-off está el techo de cristal en la escala académica, así como la preferencia por participar en equipos liderados por hombres, dado que estos tienen más posibilidades de financiación. Otros investigadores como Stephan y El-Ganainy (2007) apuntan a que en las ciencias biomédicas, por ejemplo, la infrarrepresentación de las mujeres en la creación de empresas no puede justificarse en la presencia de las mismas en estas carreras, dado que representan un mayor porcentaje de los egresados. Por tanto, podríamos estar ante un cuadro que incluye actitudes diferentes hacia el riesgo, la competencia, el tipo de investigación, la ubicación geográfica, la densidad de las redes y las preferencias de los inversores de capital riesgo. Otras investigaciones (Baines, Wheelock y Gelder, 2003) han relacionado la percepción que tienen las mujeres con cargas familiares del autoempleo, ya que este permitiría, como ya hemos expresado anteriormente, una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

Resultados

Discursos en torno a la participación de mujeres en las spin-off

Como señalamos anteriormente, una parte importante de nuestra investigación consistió en la realización de entrevistas a personal de las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación de las cuatro Comunidades autónomas, así como a emprendedores y miembros de grupos de investigación.

Los discursos que hemos podido observar en torno a la participación de las mujeres en las spin-off se pueden sintetizar en dos modelos: un modelo mayoritario que rechaza la existencia de desigualdad de género en la creación y consolidación de spin-offs y otro que sí es consciente de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en la universidad y en el ámbito del liderazgo de spin-off. Las características de ambos discursos se pueden observar resumidas en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Cuadro resumen de dimensiones aparecidas en los discursos

	Discurso neutro al género	Discurso sensible al género
Discurso formalista	. Centrado en la meritocracia . Valores como esfuerzo y resistencia . Cuestión demográfica: menor presencia de mujeres en ámbitos de conocimiento . Igualdad de trato . La universidad como Institución que no discrimina . No es necesario introducir acciones de refuerzo o políticas de acción positiva	Negación del discurso de género
Discurso revelador	Crítica a la institución universitaria como reproductora de desigualdades de género en las carreras profesionales y en último término en la emprendeduría	Determinantes basados en el género Socialización que tiene repercusiones en la presencia de mujeres en áreas de conocimiento Uso y distribución de los tiempos de manera desigual La meritocracia en sí misma no es suficiente Las estructuras universitarias pueden reforzar la desigualdad de género

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, hemos detectado diferencias claves que relacionan la iniciativa emprendedora y género, como se resume en el siguiente cuadro:

Tabla 2. Cuadro resumen de ámbitos

Ámbito	Emprendedores	Emprendedoras
Responsabilidades familiares	Están más dispuestos, o tienen menos obstáculos, a la creación empresarial. El ámbito familiar no suele interferir en la toma de decisiones en el ámbito profesional. El apoyo familiar se materializa en la derivación mayoritaria de las responsabilidades familiares hacia la pareja	Las mujeres ponen en la misma balanza familia y trabajo, y buscan la forma de hacerlo compatible. El apoyo de la pareja se materializa en la asunción de responsabilidades familiares en términos paritarios (corresponsabilidad del cuidado).
Presencia de hijos	Parece no haber una conexión entre trabajo-familia (las dos esferas no se condicionan mutuamente).	La presencia del ámbito familiar condiciona el día a día de sus trabajos como responsables de empresas y lo ven como un agravio comparativo hacia sus homólogos hombres.

Estrategias diferenciadas por género	Adoptan o serían más propensas a adoptar estrategias más conservadoras de gestión de la empresa: no aceptación de inversiones, de socios externos, de capital riesgo, de un socio mayoritario. Para poder controlar su negocio de forma integral, decidir la dedicación horaria, por la búsqueda constante de compatibilidad entre vida familiar personal y laboral.	También tienen dudas sobre estas estrategias más arriesgadas, pero no vinculados a la relación trabajo-familia, sino a las consecuencias en el control de la empresa y su situación futura.
Soporte	El más importante es el apoyo del grupo de investigación, departamento, universidad	Predomina el apoyo familiar

Fuente: elaboración propia

Por otra parte podemos señalar que la relación entre los ámbitos productivo y reproductivo es crucial a la hora de condicionar las trayectorias profesionales de las mujeres investigadoras y de su posible salto al mundo empresarial.

Uno de los elementos que condicionan este salto a la iniciativa privada es el posible cambio en la organización de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y sus parejas: cambios en la división sexual del trabajo a pequeña escala (a nivel familiar). Por supuesto que el apoyo institucional es clave y decisivo (grupo de investigación, departamento, otras estructuras universitarias como las OTRI). Se observa que este tipo de apoyo tiene menos incidencia respecto al familiar.

Conclusiones

Dada la importancia creciente de la emprendeduría en las universidades, es importante sentar las bases para una mirada sensible al género, para así evitar que las mujeres continúen siendo ejemplos aislados. Para conseguirlo consideramos que es importante:

- Incorporar de la dimensión de género en la estrategia de la emprendeduría, pasando por desagregar por sexo los datos de las oficinas que impulsan la emprendeduría. Si desde las mismas OTRI no se tiene en cuenta la variable género en sus tareas, difícilmente se tomará ningún tipo de medida para romper con esta dinámica.
- Promover el papel activo de las OTRI en el fomento del empoderamiento de las mujeres en roles activos y de liderazgo; o quizás también, por estrategias diferenciadas dirigidas a mujeres para promocionar la emprendeduría.
- Promover liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación, dado que son ellos los que dan origen a las spin-off
- Promover la emprendeduría en ámbitos no exclusivamente tecnológicos sino en las titulaciones donde las mujeres son mayoría, promover las capacidades y habilidades directivas de las mujeres.

Buena práctica para la igualdad de género

Los resultados de esta investigación no son definitivos, pero aportan unos elementos interesantes para posteriores fases de investigación, así como recomendaciones para líneas de actuación de las universidades en pos de:

- Ampliar la muestra de entrevistados que dirigen spin-off universitarias, añadiendo las spin-off del resto de Comunidades al estudio.
- Valorar la participación de las mujeres en las spin-off respecto a la participación de las mujeres en el trabajo por cuenta propia a cada una de las Comunidades Autónomas, para ver si se aprecian diferencias significativas.
- Analizar otros factores que puedan tener un impacto en la presencia de mujeres en las spin-offs (normativas, legislación de Universidades, sectores de actividad en que se sitúan las spin-offs, otros factores para explorar).
- Estudiar los proyectos de spin-offs que llegan a las OTRI pero finalmente no se materializan: proyectos no exitosos.
- Aportar diferentes visiones de la emprendeduría en doctorandos/as

Bibliografía

- Álvarez, S. A., y Meyer, G. D. (1998). Why do women become entrepreneurs?. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 63 (4), 83-98.
- Arenius, P. y Minnitti, M. (2003, abril). A cross-country study of gender differences in self-employment. A preliminary draft. Comunicación presentada en el 1st GEM Research Conference, Berlín, Alemania.
- Baines, S., Wheelock, J. y Gelder, U. (2003), *Riding the roller coaster family life and self-employment*, Cambridge, Cambridge Policy Press.
- Berg, N. G. (1997). Gender, place and entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 9, 259-268.
- Chinchilla, M. N. (1997). ¿Cómo emprenden las mujeres? Motivaciones y competencias distintivas. *Iniciativa Empresarial y Empresa Familiar*, 13, 11-16.
- Clarysse, B., Moray, N. y Heirman, A. (2002). Transferring technology by spinning off ventures: Towards an empirically based understanding of the spin-off process. University of Aberdeen Business School, Working Paper N° 1.
- Etzkowitz, H. (1998). The norms of entrepreneurial science: cognitive effects of the new university-industry linkages. *Research Policy*, 27, 823-833.
- Etzkowitz, H. (2003), Research groups as 'quasi firms': the invention of the entrepreneurial university. *Research Policy*, 32, 109-21.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, Ch. y Cantisano Terra, B. R. (2000). The future of the University and the University of the future: evolution of ivory tower into entrepreneurial university. *Research Policy*, 29, 313-30.

- Etzkowitz, H. y Leydesdorff, L. (1997). *Universities in the Global Economy: A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*. Londres: Cassell Academic.
- Gardiner, J. (1997), *Gender, Care and Economics*. Londres: MacMillan Press Ltd.
- GEM (2006; 2007). Informe Ejecutivo GEM España. Recuperado de <http://www.ie.edu/gem>.
- George, G., Zahra, S. A. y Wood Jr, D. R. (2002), "The effects of business-university alliances on innovative output and financial performance: a study of publicly traded biotechnology companies", *Journal of Business Venturing*, 17(6), pp. 577-609.
- Henderson, R., Jaffe, A. B, y Trajtenberg, M. (1998). Universities as a Source of Commercial Technology. *Review of Economics and Statistics*, 80, 119-127.
- Libaers, D., Meyer, M., y Geuna, A. (2006). The role of university spin out companies in an emerging technology: The case of nanotechnology, *The Journal of Technology Transfer*, 31 (4), 443-450.
- Matkin, G.W. (1990). *Technology transfer and the university*. New York: Macmillan Publishing Company.
- OCDE (2001). *Women Entrepreneurs in SME. Realising the benefits of Globalising and the Knowledge-based Economy*. París: OCDE.
- OCDE (2003). *Entrepreneurship and Local Economic Development through Entrepreneurship*. París: OCDE.
- Parker, S. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Rodeiro Pazos, D., Fernández López, S., Rodríguez Sandiás, A., Otero González, L. (2008). *La creación de empresas en el sistema universitario español*. Santiago de Compostela, España: Publicaciones de la USC.
- Rodeiro Pazos, D., Fernández López, S., Rodríguez Sandiás, A., Otero González, L. (2010), Factores determinantes de la creación de spin-off universitarias, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1, 47-68.
- Rosa, P. y Dawson, A. (2006). Gender and commercialization of university science: academic founders of spinoff companies. *Entrepreneurship and Regional Development*, 18, 341-366.
- Sánchez de Madariaga, I., Alloza, M., Anghel, B., De la Rica, S. y Dolado, J.J. (2011). *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Shaw, E., Carter, S. y Brierton, J. (2001). *Unequal entrepreneurs: Why female enterprise is an uphill Business*. Londres: The Industrial Society.
- Stephan, P.E. y El-Ganainy, A. (2007). The entrepreneurial puzzle: explaining the gender gap, *Journal of Technology Transfer*, 32, 475-487.
- Verheul, I. y Thurik, A. (2001). Start-up capital: Differences between male and female entrepreneurs: Does gender matter?. *Small Business Economics*, 16 (4), 329-345.
- Williams, F. (2004). *Rethinking Families*. Londres: Calouste Gulbenkian Foundation.

WINGS Network: Red y plataforma en línea para facilitar el acceso a distintas fuentes de formación para apoyar a mujeres emprendedoras

Lígia Franco Pasqualin, M.A.

Institute of International Management; Department of Management;
FH JOANNEUM University of Applied Sciences; Graz, Austria.

Resumen Ejecutivo

El emprendimiento femenino ha sido un tema muy difundido por diferentes organismos internacionales. El espíritu emprendedor se ha establecido plenamente en las sociedades de negocios; sin embargo, las mujeres interesadas en participar comúnmente se enfrentan a obstáculos adicionales para lograr el éxito. El objetivo del proyecto WINGS es crear una red y plataforma en línea reconocible y sostenible en toda la Unión Europea (UE) para facilitar el acceso a la capacitación existente, tanto en el ámbito nacional como internacional, con el propósito de apoyar a las mujeres emprendedoras.

Palabras clave: emprendimiento, mujeres, sistemas de soporte, red, formación

Contexto del proyecto

Cuando un 50% de la población económicamente activa de un país no participa en emprendimiento, su economía pierde numerosos beneficios que podrían ser utilizados en el desarrollo de nuevos productos y servicios. Diversos estudios en el área afirman, a su vez, que las mujeres desearían participar en diversas actividades asociadas a emprendimiento. El “GEM - Global Entrepreneurship Monitor 2010 Women’s Report” declara que en sociedades donde las mujeres son capaces de percibir que tienen capacidades en emprendimiento existe una mayor probabilidad de que vean oportunidades para iniciar un negocio. Las mujeres necesitan tener acceso a redes de contacto adecuadas, tanto a nivel social como organizacional. Sin embargo, sus redes son generalmente pequeñas, basadas en relaciones personales y, por ende, menos diversas que su contraparte masculina. De esta forma, las mujeres se encuentran excluidas de una fuente importante de consejos y oportunidades. Diversos estudios han señalado, por ejemplo, una actitud discriminatoria de los sistemas de proveedores dominados por hombres, evidenciado en un trato preferencial asociado al tiempo y entrega de pedidos. Como consecuencia esto dificulta para las mujeres su inserción en dichas redes y, por consiguiente, el establecimiento de los sistemas y procesos necesarios para ejecutar un negocio exitoso (Weiler, S. & Bernasek, A., 2001).

Numerosos proyectos asociados a emprendimiento femenino (EF) han sido financiados por la Unión Europea (UE) en los últimos años y varias conferencias en el área han sido organizadas. En este sentido, dos

conferencias que llamaron la atención al tema fueron la *EU SME Week Summit "Women's entrepreneurship makes business sense"* y la *"2nd EU Gender Summit"* en el segundo semestre de 2012, en la ciudad de Bruselas, Bélgica. Los objetivos de estas conferencias fueron destacar la importancia de las mujeres tanto en negocios como investigación, además de la necesidad de centrar la atención en las necesidades de la mujer. Datos del *"SME Week Summit"* indicaron que sólo el 30% de las nuevas empresas en la UE son desarrolladas por mujeres lo que, junto con otros antecedentes entregados en ambas conferencias, destacan la necesidad de incorporar un mayor enfoque multidisciplinario con el propósito de fomentar la innovación, conectar el talento emprendedor a nivel de la UE y eliminar las barreras que mantienen las mujeres empresarias relacionadas a su participación en el mercado internacional.

Es evidente que no hay escasez de proyectos regionales específicos de un determinado sector u ofertas organizativas centradas en el emprendimiento femenino en Europa. En este sentido, la UE ha comenzado la iniciativa de promover el emprendimiento denominada *"SMEs Women Entrepreneurship Portal"*, que agrupa las organizaciones y redes de contacto que tienen como objetivo ayudar a las mujeres emprendedoras para que logren adquirir más habilidades y conocimientos; sin embargo, esto es solamente un directorio. Por lo tanto, es en este punto que el proyecto *"WINGS - Elevating Women Entrepreneurship Initiatives for Generating Sustainable Impact and Networks"* tomó forma, deseando intersectar y contribuir al fortalecimiento de los vínculos de las mujeres emprendedoras, tras la incorporación de nuevas tecnologías para difusión y acceso a prácticas de formación que se ofrecen para este propósito en la UE. Es evidente que hay un gran número de iniciativas existentes en el área de emprendimiento femenino (financiado en parte a través de las iniciativas de la comisión Europea como *Life Long Learning Program* o iniciativas públicas o privadas nacionales y regionales); sin embargo, todos ellos carecen de una completa cobertura y plataforma en la UE, así como red de oportunidades. Por ende, se concluyó que existe la necesidad de establecer una plataforma común que combine buenas prácticas existentes en el área de emprendimiento femenino.

Concepción del proyecto y consolidación del consorcio

La idea del proyecto WINGS y su consorcio se estableció bajo la necesidad de integración y el desarrollo de una mentalidad empresarial y de igualdad de géneros dentro la UE, e involucró distintos actores para la formación de una alianza fuerte, eficiente y activa. El proyecto cuenta con nueve distintas instituciones - desde universidades, empresas de consultoría, instituciones de formación y ONG - de ocho diferentes países. Los socios fueron elegidos en base a sus extensas redes de contacto, habilidades y conocimientos específicos en desarrollo de los temas de emprendimiento y gestión de la información, así como las previas y exitosas experiencias en el desarrollo de proyectos en el ámbito internacional. Todos los miembros del consorcio buscan igualmente mejorar sus propias iniciativas de emprendimiento y elevarlas a un nivel superior y, además, extender su propia área de alcance, así como combinar sus propias ofertas de productos y servicios con otras iniciativas existentes para proporcionar una solución integral a las mujeres emprendedoras en Europa.

La ubicación geográfica de cada socio fue escogida estratégicamente con el fin de maximizar cobertura en las zonas central, norte, sur, este y oeste de la UE para la evaluación de buenas prácticas, amplia difusión del proyecto y extensión de redes de contacto. (Ver figura 1)

Lo socios formales del proyecto WINGS están nombrados en la tabla 1. Además de los socios formales que participaron en la concepción de la idea y que son actores clave para el desarrollo de cada actividad del proyecto, WINGS cuenta también con una amplia red de asociados (que deberá seguir creciendo) de 26 instituciones que igualmente desean dar soporte intelectual y activo al tema de apoyo y difusión del proyecto y de los temas de formación enfocada en el desarrollo del emprendimiento femenino. Los asociados WINGS

agregan valor intelectual a todas las fases del proyecto, así como amplían su dimensión geográfica añadiendo cobertura en países como Croacia, Hungría, Malta y Suiza.

Objetivos del proyecto

Con el propósito de generar una innovadora forma para acceder, compartir y difundir resultados de investigación de elevada calidad de la UE, el proyecto WINGS pretende utilizar herramientas de aprendizaje en línea que fomenten la igualdad de oportunidades para mujeres emprendedoras.

Así, el proyecto WINGS tiene como meta crear una amplia red en la UE y una plataforma en línea en varios idiomas para facilitar el acceso y lograr compartir el aprendizaje innovador ya existente. De esta forma, se podrán ofrecer herramientas de formación con el objetivo de apoyar a las mujeres emprendedoras y promover, además, nuevos mercados de entrada para sus negocios.

Los objetivos de WINGS son:

1. Desarrollar una red única de contactos en la UE para facilitar el uso de sistemas de información y formación en línea para el aprendizaje, apoyo y capacitación de mujeres emprendedoras. Además, brindar amplia visibilidad y optimizar el aprovechamiento de prácticas innovadoras en el área;
2. Fortalecer los vínculos entre las mujeres emprendedoras de la UE, jefes y jefas de proyectos en el tema, comunidades de aprendizaje, actores multiplicadores y sociedad. Este proceso, estimulará el intercambio de conocimiento a través de una plataforma en línea multilingüe única en la UE, donde puedan encontrar - en un solo lugar - valiosas e innovadoras oportunidades de aprendizaje;
3. Fomentar nuevas oportunidades de negocio mediante la creación de un espacio virtual para comercio electrónico y facilitar la creación de redes de contacto internacionales.

Para el cumplimiento de los principales objetivos del proyecto descritos anteriormente, están previstos una serie objetivos específicos:

- I. Desarrollo de una plataforma europea en línea multilingüe (ocho idiomas) donde puedan integrarse el aprendizaje y formación existente, ofreciendo apoyo a las mujeres emprendedoras distribuidas en módulos, dependiendo del tema y ubicación geográfica de las buenas prácticas reunidas;
- II. Definición de criterios específicos para mapear y coleccionar las buenas prácticas y resultados de proyectos innovadores como capacitaciones exitosas de mujeres emprendedoras, materiales de aprendizaje en línea y auto-estudio, e-coaching y tutorías de mujeres emprendedoras;
- III. Implementación de un mercado virtual que fomente oportunidades de comercio electrónico para mujeres emprendedoras de la UE proporcionando acceso adicional a nuevos mercados y mayor visibilidad para sus empresas y productos;
- IV. Aumentar la conciencia y apreciación de las mujeres emprendedoras entre los miembros de la UE, destacando también su importancia como fuentes de nuevos empleos;
- V. Promover un ambiente más inclusivo para las mujeres emprendedoras que desean iniciar un negocio en un país extranjero (migrantes). Así, se dedicará un módulo especial en la plataforma en línea para hacer frente a sus necesidades respecto a la recopilación de información relacionada con el tema;

- VI. Incorporar el tema de equidad de género en todas las fases del proyecto, asegurando al menos un 50% del personal femenino trabajando en el proyecto, incluyendo mujeres emprendedoras y especialistas en temas de migración;
- VII. Promover mesas redondas internacionales dirigidas a equipos de otros proyectos en el tema, asociaciones, organizaciones no gubernamentales y entidades políticas. Así, se logrará compartir conocimiento y experiencia con expertos y empresarios / empresarias en el diseño de estrategias a largo plazo, fortaleciendo el progreso de las mujeres emprendedoras en la UE;
- VIII. Aumentar el grado de conciencia sobre la importancia de la tecnología de la información en el intercambio de conocimiento, redes de contacto y para realizar negocios entre las mujeres emprendedoras dentro de los países de la UE;
- IX. Usar herramientas innovadoras en tecnología de la información, con el fin de promover los resultados del proyecto, talleres de redes de contacto y reuniones del proyecto.

Metodología

WINGS es un proyecto cofinanciado por la Unión Europea (EACEA) bajo el programa LLP KA3 (*Life Long Learning, Information and Communications Technology*), con duración de 3 años, desde Enero 2014 hasta Diciembre 2016.

El proyecto se organiza en siete paquetes de trabajo (PTs), bajo tres fases principales (ver figura 3) Las características básicas son llevadas a cabo por los PTs en la fase de desarrollo: **PT1 Evaluación de Buenas Prácticas**, **PT2 Recopilación de contenido** y **Gestión de la Propiedad Intelectual** y **PT3 WINGS Web & Plataforma**. Ellos generarán los principales resultados del proyecto, asegurando el establecimiento de un camino óptimo para la difusión y sostenibilidad del sistema WINGS

Para asegurar una interface homogénea entre todos los paquetes de trabajo, el **PT4 Red WINGS & Sostenibilidad** juega un papel clave. Este vincula las 3 fases, manteniendo el proyecto en marcha y apoyando tanto la valorización de los resultados del proyecto como la difusión entre los actores internos / externos. (ver figura 4)

Toda la comunicación de la red hacia el exterior se realizará bajo el **PT5 WINGS Marketing & Mesas Redondas**. A través de este paquete de trabajo, la marca WINGS y principales productos del proyecto serán promovidos en toda la UE. Esto también fortalecerá la red WINGS, que conectará socios, grupos objetivos y actores clave para la construcción de una nueva cooperación, con una mayor conciencia tanto de los objetivos del proyecto como de la importancia de establecer una sólida red de mujeres emprendedoras en la UE.

La gestión de proyectos y calidad está asegurada por el **PT 6 Calidad & Evaluación** y el **PT7 Gestión & Reporteo**. Ellos están fuertemente conectados a las otras 2 fases, que garantizan que los resultados se entreguen a tiempo, con la calidad deseada y dentro del presupuesto. También son responsables de evaluar la visibilidad y el impacto del proyecto entre las partes interesadas.

Resultados e Impactos esperados del proyecto

La red WINGS mejorará el vínculo entre las mujeres emprendedoras en la UE, así como también de todas las partes interesadas del sector público y privado. Así, se fortalecerá miento de la integración de nuevas tecnologías, prácticas educativas y de capacitación para apoyar la puesta en marcha y el crecimiento

empresarial femenino sostenible, además de estimular el intercambio de ideas, experiencias y comercio de productos en toda la UE. Estas prácticas aumentarán la conciencia respecto a los desafíos que aún enfrentan las mujeres, así como su visibilidad a través de la plataforma en línea. El proyecto está diseñado para estimular el aprendizaje en línea, que ha sido demostrado por ser un método eficiente, tanto en tiempo como en costo, para mujeres emprendedoras ocupadas.

Los principales resultados de WINGS serán la plataforma en línea, el mercado virtual de comercio electrónico y la consolidación de su red. Estos productos no terminan una vez que el proyecto haya finalizado; puesto que serán creados para continuar y añadiendo valor a los participantes involucrados. Para apoyar el desarrollo de los principales resultados esperados, otros productos deben ser entregados durante el transcurso del proyecto, incluyendo:

- Recopilación de buenas prácticas en la UE
- *WINGS Branding*
- Sitio web del proyecto y páginas institucionales en redes sociales
- Notas de prensa
- Informe de diversidad
- Mesas redondas internacionales
- *E-book* del proyecto
- Plan de atracción de usuarios
- Plan de sostenibilidad

Algunos indicadores de éxito asociado al logro de los resultados esperados son:

- Al menos 45 buenas prácticas disponibles en la plataforma;
- 400 emprendedoras registradas (plataforma);
- 50 instituciones asociadas;
- 5 mesas redondas con un mínimo total de 175 participantes;
- 250 empresas registradas (Mercado virtual).

Consideraciones finales

El proyecto “WINGS - Elevating Women Entrepreneurship Initiatives for Generating Sustainable Impact and Networks” inició sus actividades en Enero del presente año (2014), encontrándose en la fase inicial de recopilación de contenido y buenas prácticas asociadas al apoyo y capacitación de mujeres emprendedoras. Sus primeros resultados técnicos y de compilación de contenido deberán ser publicados en Enero de 2015, tiempo durante el cual la plataforma en línea y el contenido de las buenas prácticas en capacitación para el emprendimiento estarán disponibles para búsqueda, revisión y uso.

En el sitio web del proyecto <http://www.wings-network.eu/> se puede acceder a detalles del proyecto, como noticias y productos asociados. Igualmente, el intercambio de información relevante sobre el tema de emprendimiento femenino y relacionados, estará disponibles en las redes sociales: Facebook <https://www.facebook.com/wings.network> y Linked-in <http://www.linkedin.com/groups/WINGSNETWORK-8113595>.

Para asociarse, los interesados e interesadas deben contactarse con la coordinación del proyecto para su incorporación tanto institucional como privada. Este proceso, durante el período de tres años financiados del proyecto, será gratuito, proporcionando acceso a buenas prácticas y publicaciones actuales. Además, promoverá un contacto más estrecho con otras instituciones, expertos y empresarias en el ámbito internacional, oportunidades para hacer negocios en el extranjero, intercambio de conocimientos y oportunidades tanto de tutoría como trabajo conjunto.

Bibliografía

- European Commission (2008). Communication from the commission to the council, the European Parliament, the economic and social committee and the committee of the regions; *Think Small First A "Small Business Act" for Europe*. Brussels, 25.6.2008. Retrieved November 12, 2012, from EUR-Lex: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:EN:PDF>
- European Commission (2012). Communication from the commission to the council, the European Parliament, the economic and social committee and the committee of the regions *ENTREPRENEURSHIP 2020 ACTION PLAN: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe*. Brussels, 9.1.2013. Retrieved January 16, 2013, from EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:EN:PDF>
- European Parliamentary Research Service (2013). Women's entrepreneurship in the EU. *EP Library*, 15/5/2013. Retrieved February 12, 2014, from EPRS website: <http://epthinktank.eu/2013/05/15/womens-entrepreneurship-in-the-eu/#!>
- European SME Week Summit (2012). Women's entrepreneurship makes business sense. *SME week Enterprise and Industry, European Commission*. Retrieved December 10, 2012 from: <http://www.youtube.com/watch?v=nFn7XxmC1O4>
- OECD (2012). Closing the gender gap: Act now. *Organisation for Economic Co-operation and Development*. Retrieved January 12, 2013 from OECD website: www.oecd.org/gender/closingthegap.html
- VanderBrug, J. (2013). The Global Rise of Female Entrepreneurs. *Harvard Business review*. HBR Blog Network. Retrieved March 19, 2014 from Harvard Business Review Blog: <http://blogs.hbr.org/2013/09/global-rise-of-female-entrepreneurs/>
- Weiler, S. & Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *The Social Science Journals, Volume 38, Number 1, Spring 2001*, pp. 85-103(19).
- European Commission (2014). Women Entrepreneurship Portal. *Enterprise and Industry, European Commission*. Retrieved May 5, 2014 from EC Website: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/index_en.htm#h2-1
- Hausmann, R.; Tyson, L.; Zahidi, S. (2010). *The Global Gender Gap Report 2010*. World Economic Forum. Committee to Improving the state of the world, Geneva, Switzerland. Retrieved December 10, 2012 from World Economic Forum website: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2010>.

Ecomoda: capacitación y empoderamiento de mujeres

Ecofashion: education and empowerment of women

Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

Schulte, Neide Köhler. Doutora;
Barbena, Lucía Andrea Vinatea. Especialista;
Serviço Nacional Aprendizagem Comercial - SENAC
Magda Brandelero. Graduada;
Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

Resumen

Este artículo presenta el trabajo desarrollado por el Programa de Extensión Ecomoda de UDESC con mujeres de la Penitenciaría Femenina de Florianópolis (PFF). Se identificó la necesidad de capacitación y trabajo para mujeres presas con el objetivo de prepararlas para su retorno a la sociedad sin reincidir en el crimen. Esas mujeres generalmente son abandonadas por los maridos o compañeros, tienen baja autoestima y muy pocas opciones de trabajo después de cumplir su pena. La propuesta es ofrecer capacitación en moda ecológica y buscar empresas colaboradoras que proporcionen trabajo y renta durante el periodo en que están presas y también después del cumplimiento de pena. Se ofrecen cursos de puntos y bordado a mano, costura, dibujo e ilustración de moda, personalización y restauración de ropas, emprendedorismo social, economía solidaria y otros cursos y talleres de acuerdo con las demandas identificadas en el transcurso del trabajo junto a las presidiarias. El enfoque principal del proyecto es la personalización y restauración de ropas debido a que se identificó el problema ocasionado por el exceso de ropas descartadas por los usuarios. Con dichos procedimientos es posible generar trabajo y renta para las mujeres presas y contribuir para la reducción de los impactos ambientales del sistema de moda.

Palabras clave: Sostenibilidad. Moda ecológica. Presidiarias.

Introducción

La responsabilidad socio ambiental ha sido una cuestión muy discutida en la sociedad contemporánea. El debate sobre sostenibilidad, ecología y preservación ambiental se convirtió en un factor necesario de la vida social. Dejó de ser una novedad del momento para convertirse en un asunto cada vez más frecuente, con diversas campañas, divulgación de acciones y proyectos en la tentativa de desarrollar conciencia sobre la

importancia del medio ambiente en la vida de cada ser humano y su impacto sobre la colectividad. Actualmente las organizaciones se están preparando para este nuevo escenario que se preocupa con la responsabilidad socio ambiental, promoviendo acciones que neutralicen los efectos causados por el modo de vida de los humanos.

Aunque sean antiguos los debates sobre el equilibrio entre las necesidades humanas y la preservación del medio en que uno vive, solo han tomado fuerza recientemente en el mundo contemporáneo con las demandas eminentes, el avance tecnológico y los cambios globales en la economía, sociedad y sobretodo en el comportamiento climático. La concepción de modelos de desarrollo armónico es una búsqueda de la sociedad, del mercado, de los gobiernos y de la propia ciencia.

Sostenibilidad

El debate sobre sostenibilidad y responsabilidad humana sobre el medio ambiente gana fuerza en la década de 1970 con la Conferencia de las Naciones Unidas en Estocolmo, que establece:

El Principio del Desarrollo Sostenible [...] busca armonizar la durabilidad del modelo de desarrollo adoptado con la preservación de los recursos naturales y de la calidad del medio ambiente. Busca garantizar el progreso, sin perjudicar el acceso de las futuras generaciones a los recursos naturales. Abraza aún cuestiones pertinentes a la cohibición de agresiones al medio ambiente y a la erradicación de la pobreza en el mundo (Milaré, 2004, p.150, traducción libre).

La definición del desarrollo sostenible como la explotación equilibrada de los recursos naturales, buscando la satisfacción de las necesidades y del bien estar de la presente generación, sin comprometer las generaciones futuras; recibe críticas por expresar la preocupación con la preservación, apenas, de las futuras generaciones de humanos, sin considerar las futuras generaciones de las demás especies de animales y plantas que habitan el planeta Tierra (Schulte, 2011).

La conservación de la vida de los seres humanos depende del equilibrio entre las demás especies, por lo tanto, es necesario preservar todas las especies de vida existentes en el planeta Tierra. La visión antropocéntrica en relación a la naturaleza y a la grande población de humanos con un modo de vida predatorio puede ser la razón por la cual el desequilibrio ambiental esté alcanzando niveles alarmantes.

Promover la sostenibilidad y el desarrollo humano con responsabilidad socio ambiental significa cuidar a todos las cosas: desde la menor forma de vida hasta el planeta como un todo. Pero como hacer una transición del modo de vida de acuerdo con el concepto de sostenibilidad? Por caminos traumáticos, una transición forzada por efectos catastróficos, que de hecho obligarían a una reorganización de sistema, o de la forma más indolora, gradual, por opción, esto es, con cambios culturales, económicos y políticas voluntarios que reorienten las actividades de producción y consumo (Manzini & Vezzoli, p, 2005). Por lo tanto, para la consolidación del paradigma de la sostenibilidad socio ambiental, se hace necesario un cambio en el sistema de valores de los individuos, de acuerdo con reglas y patrones de la ética humana y ambiental, de forma que ocurran cambios culturales, económicos y políticos en toda la sociedad. Para que estos cambios se consoliden, la educación es fundamental.

Educación, sostenibilidad y ecoeficiencia

El papel de educar al consumidor no cabe solamente a las instituciones de enseñanza. Los diseñadores y las empresas/marcas también tienen responsabilidad de informar sobre la procedencia y los riesgos/impactos de los productos y ofrecer al consumidor opciones de consumo con menos impacto ambiental, bien como

orientar sobre el post-consumo, tornando disponibles alternativas como la logística reversa. De esa forma, el consumidor tiene la posibilidad de devolver el producto después de su utilización para que sea reciclado o reutilizado como materia prima para otros productos. De esa forma, es posible reducir la producción de nuevos materiales, evitar el exceso de desperdicios y generar trabajo y renta para las personas que lo necesiten.

Frente a este contexto es fundamental la ecoeficiencia, es decir, la utilización inteligente y eficiente del agua, energía y materiales que permitan la producción de servicios generando el menor impacto posible al medio ambiente. Este concepto se relaciona a algunos elementos básicos: (i) reducir el consumo de materiales con bienes y servicios. (ii) Reducir el consumo de energía con bienes y servicios. (iii) Reducir la dispersión de sustancias tóxicas. (iv) Intensificar el reciclado de materiales. (v) Maximizar la utilización sostenible de recursos renovables. (vi) Prolongar la durabilidad de los productos. (vii) Agregar valor a los bienes y servicios.

Según WBCSD (World Business Council for Sustainable Development), una organización internacional pionera en el cuestionamiento de las prácticas empresariales con enfoque ambiental, entre los principales beneficios de la ecoeficiencia como práctica de gestión, está la reducción de costos debido a la optimización de la utilización de recursos y de la reducción de capital destinado a infraestructura, la minimización del daño ambiental por la reducción de riesgos y responsabilidades derivadas, la mejora en las condiciones de seguridad y salud ocupacional, la mayor eficiencia y competitividad, favoreciendo innovación, mejora de imagen y aumento en la confianza de las partes interesadas (stakeholders) y el mejor relacionamiento con los órganos ambientales, como la comunidad del entorno y los medios de comunicación (WBCSD, 2010).

En todas las cadenas de producción son generados impactos socio ambientales, principalmente si los productos son descartados de forma equivocada, transformándose en basura. Ese es un problema ambiental que debe ser minimizado y revertido. En el sector textil la discusión sobre el destino de los productos después de su utilización aún es reciente, no existe reglamentación establecida para definir aquello que se debe hacer con los productos una vez descartados.

Las campañas de instituciones y organizaciones que recaudan piezas de vestuario son una forma de aprovecharlas, pues generalmente son destinadas a personas que necesitan ropas, siendo ésta una alternativa para los donadores una vez que las dejan de usar. Sin embargo, la cantidad excesiva de donaciones y el estado de conservación de las piezas se asemejan al problema del descarte de los demás residuos sólidos debido a que se mezclan piezas en buen estado con otras sucias y deterioradas, aumentando el tiempo con la separación, preparación y destinación.

Moda ecológica y responsabilidad socioambiental

El Programa de Extensión Ecomoda de la UDESC realiza desde 2013 actividades junto a las mujeres de la Penitenciaría Femenina de Florianópolis (PFF) con el objetivo de contribuir a la capacitación y generación de trabajo y renta para esas mujeres, preparándolas para retornar a la vida en sociedad sin reincidencia en el crimen. Además de ese objetivo, el programa Ecomoda también trabaja con propuestas para minimizar el impacto del exceso de ropas descartadas por los consumidores.

Para contribuir en la formación profesional de las mujeres presas, Ecomoda ofrece cursos de puntos y bordados a mano, costura, dibujo e ilustración de moda, personalización y restauración de ropas, emprendedorismo social, economía solidaria, otros cursos y talleres de acuerdo con las demandas identificadas en el transcurso del trabajo junto a las presidiarias.

El tejido en telar fue el primer curso desarrollado en la PFF, en 2013, para que las mujeres comprendieran como es hecha una de las estructuras más básicas de los tejidos, la tela. En el telar se disponen hilos para la

urdimbre que luego son entrelazados con el hilo que hace la trama, conforme la figura 1. Durante la trama se puede agregar otros tipos de hilos o retazos, para dar efectos de relieve y volumen en la pieza tejida.

Con el telar se confecciona un tejido a mano que está compuesto del entrecruzamiento de hilos de urdimbre con hilos de trama. La urdimbre queda recubierta por la trama que es compuesta por los colores y formas del tema expuesto en cada tejido. Este telar se distingue por la ilimitada posibilidad de imágenes que permite tejer. Hay dos tipos de telares que ejecutan tapizarias con el mismo resultado visual, sin embargo uno de ellos tiene formato vertical y los lizos sobre la faz derecha, mientras el otro presenta los lizos debajo de la superficie tejida y tiene aspecto horizontal.

Después del curso de tejido en telar, se desarrolló un curso básico de puntos a mano y bordados. El objetivo de ese curso fue introducir técnicas que puedan ser utilizadas en la personalización y recuperación de piezas de vestuario.

El arte de bordar está definido como la ornamentación de textiles con puntos decorativos. Es un arte antiguo con mucha historia. Los mismo puntos son utilizados por bordadoras de todo el mundo, a pesar de que los patrones, los diseños y los métodos varían, la técnica en si no cambia (Ganderton, 2008).

Para trabajar el bordado con las mujeres presas se inició con puntos básicos a mano, como el hilvanado, punto atrás, entre otros, para que las alumnas se familiaricen con la aguja, hilo y proporción, ya que la mayoría no tenía conocimiento previo de la técnica. (Ver figura 2)

A medida en que el acabado de los puntos fue evolucionando, se dio inicio a la técnica del bordado, hasta el desarrollo de diseños más elaborados aplicados en piezas de vestuario. Las etapas del curso se pueden observar en la figura 2.

El tejido, los puntos a mano y los bordados antecedieron el curso de personalización y restauración de piezas de vestuario. Las ropas que no tienen condiciones de ser personalizadas o restauradas pueden ser cortadas en tiras para ser tramadas en el telar para confeccionar alfombras, accesorios y piezas de decoración.

La personalización y restauración de ropas ha sido el enfoque principal del proyecto de las capacitaciones, pues es posible contribuir con la reducción del problema generado por el exceso de ropas descartadas por los usuarios y al mismo tiempo generar trabajo y renta para las presidiarias, contribuyendo para la reducción de los impactos socio ambientales del sistema de moda.

La personalización es una técnica que puede ser utilizada para prolongar el tiempo de utilización de productos de vestuario. Se puede utilizar también la expresión customización, que es un anglicismo derivada de un término de la moda americana, el “custommade”. La personalización o customización llegó con fuerza al Brasil a fines de los años 90, creó un nuevo concepto de moda que personaliza y da más tiempo de vida a las piezas de vestuario. Customizar es lograr prolongar el ciclo de vida de las piezas en desuso, aplicando variadas técnicas.

Durante el año de 2014, dando secuencia a los cursos de tejido en telar, puntos a mano y bordado, Ecomoda continúa las capacitaciones con las presidiarias ofreciendo cursos de: “Dibujo y creación en moda ecológica”, para que aprendan a diseñar los motivos que deseen bordar y diseñar las piezas donde serán aplicados los bordados. “Customización y restauración de ropas”, aplicando la técnica del bordado y otras técnicas para ampliar el ciclo de vida de las piezas de vestuario y “Emprendimientos sociales y economía solidaria”, para conocer las posibilidades de formar un pequeño negocio, individual o colectivo, a partir del conocimiento desarrollado durante las capacitaciones.

Consideraciones finales

La propuesta de cambios constantes hace parte del concepto contemporáneo de moda. Con eso, el producto de vestuario desarrollado en el actual sistema de moda tiene un ciclo de vida corto. Aunque las tendencias de moda prescriban también una moda lenta, con piezas atemporales, artesanales y personalizadas, el consumo masivo de ropas baratas, prácticamente descartables, y la estética efímera de la moda, aún predomina.

Reducir los impactos socio ambientales generados por la industria de moda, desde la materia prima hasta el descarte, es imperativo. Reducir la producción de nuevos materiales en cada etapa de la cadena textil y de confección contribuye para la reducción del consumo de recursos naturales que muchas veces no son renovables. De esa forma, una de las alternativas es reutilizar los productos listos, ampliando su tiempo de vida, y al momento del descarte, que sean reutilizados o reciclados para volverse nuevamente materia prima para nuevos productos que puedan generar trabajo y renta para personas que lo necesiten, a ejemplo de las mujeres presidiarias.

En este trabajo se abordaron dos cuestiones importantes: (1) la capacitación para generación de trabajo, renta, reducción de pena y oportunidades después del cumplimiento de pena, y (2) la etapa final del producto de vestuario, el descarte, proponiéndose la reutilización de las ropas como materia prima para nuevos productos que pueden ser desarrollados por las presidiarias, generando oportunidad de trabajo y renta durante y después del cumplimiento de pena.

El trabajo de capacitación con presidiarias y la reutilización de ropas descartadas como base para la generación de trabajo, renta y futuros emprendimientos sociales, sirve como ejemplo de que en la búsqueda por soluciones a problemas es posible encontrar oportunidades para construir un desarrollo humano con más responsabilidad socio ambiental.

El Programa Ecomoda proporciona capacitaciones para mujeres presidiarias de Florianópolis, aliando la customización y otras técnicas que agregan valor estético y emocional a los productos, además de ampliar el tiempo de vida de las piezas de vestuario. Consecuentemente se proporciona conocimiento, trabajo y renta para mujeres que necesitan de oportunidades para su reintegración social, además de rescatar técnicas artesanales de la cultura local.

Las mujeres presidiarias generalmente son abandonadas por sus maridos o compañeros, tienen baja auto estima y muy pocas opciones de trabajo después que cumplen su pena. La propuesta es ofrecer capacitación en moda ecológica y buscar empresas contribuidoras que proporcionen trabajo y renta durante el periodo en que están presas y también después del cumplimiento de pena. Esas mujeres vienen de una sociedad con muchos problemas, principalmente en lo relacionado al acceso a educación, y después del tiempo en prisión, retornarán a la vida en sociedad. Si el sistema de las prisiones, las empresas y las instituciones de enseñanza no ofrecen condiciones mejores, esas mujeres están fatalmente condenadas a ser reincidentes en el crimen.

Referencias bibliográficas

- Berlim, L. (2012). Moda e Sustentabilidade. Uma reflexão necessária. São Paulo, Brasil: Estação das Letras e Cores Editora.
- Black, S. (2008). Eco Chic: the fashion paradox. London, Inglaterra: Black Dog Publishing Limited.
- Fletcher, K & Grose, L. (2011). Moda & Sustentabilidade: design para mudança. São Paulo, Brasil: Editora Senac São Paulo, 2011.
- Ganderton, L. (2008) Dicionário de pontos: um guia prático para escolher e trabalhar com mais de 200 pontos clássicos. São Paulo, Brasil: Editora Ambientes & Costumes.
- Lee, M. (2009). Eco Chic: o guia de moda ética para a consumidora consciente. São Paulo, Brasil: Larousse.
- Manzini, E. & Vezzoli, C. (2005). O desenvolvimento de produtos sustentáveis. Os requisitos ambientais dos produtos industriais. São Paulo, Brasil: Editora da Universidade de São Paulo.
- Milaré, E. (2004). Direito do Ambiente: doutrina, jurisprudência, glossário. São Paulo, Brasil: Revista dos Tribunais.
- Schulte, N. K. (2011). Contribuições da ética ambiental biocêntrica e do veganismo para o design do vestuário sustentável. Tese (Doutorado em Artes e Design) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Brasil.
- WBCSD, (2010), World Business Council for Sustainable Development, Recuperado de <http://www.wbcsd.org/home.aspx>

