



Proyecto EQUALITY
Fortalecimiento del liderazgo
femenino en las IES Latinoamericanas
y la sociedad

Experiencias, conclusiones y
recomendaciones de política pública

WHITE PAPER

Tecnológico de Monterrey
2015



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

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

Contenido

Introducción	5
Instituciones socias del proyecto	7
Temas de interés en Latinoamérica.....	9
Problemáticas identificadas	15
Conclusiones finales y recomendaciones de lineamientos de política pública por país.....	25
Recomendaciones de lineamientos de políticas públicas para Latinoamérica	43
Bibliografía.....	46

La inequidad y desigualdad de género en el mundo representa un reto a la sostenibilidad económica y social para la humanidad. El Foro Económico Mundial ya en su reporte anual de 2010 señalaba sobre la fuerte **correlación entre la brecha de género de un país y su competitividad nacional**. Más recientemente, en el reporte de 2014 señala *“las personas y sus talentos son dos de los principales motores del crecimiento económico sostenible a largo plazo. Si la mitad de estos talentos son subdesarrollados o subutilizados, la economía nunca crecerá como podría”*¹.

Lo anterior pone de manifiesto un claro mensaje a las sociedades de los países por establecer un esfuerzo conjunto para promover una mayor equidad de género, y en donde las instituciones promuevan y hagan cumplir el marco que define los mismos derechos y oportunidades tanto a hombres como a mujeres, en todos los ámbitos de la vida nacional.

Dentro de este contexto surge el Proyecto EQUALITY. Red creada por 18 Instituciones de Educación Superior (IES) de América Latina y 4 IES europeas. Este esfuerzo internacional busca promover la igualdad de género, al fortalecer la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la investigación, la academia, el mercado laboral y la sociedad en general. Esto con el fin de mejorar la integración de los talentos femeninos en las economías de América Latina, que promoverá a su vez un **desarrollo económico y social inclusivo**.

El presente documento tiene como objetivo el publicar las experiencias obtenidas tras la ejecución del Proyecto EQUALITY, así como la realización de **recomendaciones de política pública** para la incorporación de talentos femeninos en el mercado laboral.

El proyecto EQUALITY y sus actividades se llevaron a cabo gracias al apoyo financiero del Programa ALFA III de la Comisión Europea. Tuvo una duración de 3 años, entre 2012 y 2014, a lo largo de este periodo se establecieron estructuras de apoyo a la igualdad de género, las políticas y programas de capacitación en las 18 IES latinoamericanas. Se ofreció capacitación, se realizaron talleres a lo interno y externo de las IES, programas de mentores para mujeres, planes de igualdad, mesas redondas y finalmente una conferencia internacional, impactando directamente a más de 3,000 personas a lo largo de Latino América. Resulta de importancia recalcar que así como los gobiernos tienen un papel trascendental en la creación de políticas públicas que faciliten un acceso igualitario de oportunidades para mujeres y hombres, los educadores, las compañías, los medios de comunicación y la sociedad civil en general son actores críticos para empoderar a las mujeres e involucrar a los hombres en el proceso (Foro Económico Mundial, 2014).

El presente documento se divide en cuatro secciones principales, la primera comienza describiendo los temas de interés que fueron surgiendo a lo largo del proyecto Equality en las actividades realizadas por cada una de las instituciones socias, la segunda enlista ciertas problemáticas que se lograron identificar en cuanto al tema de género en cada uno de los países, la tercera engloba las conclusiones finales y recomendaciones de políticas públicas de cada una de las socias y finalmente la sección final

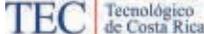
¹ <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

del documento engloba 15 recomendaciones de lineamientos de políticas públicas para Latinoamérica. Dichas políticas reflejan una necesidad generalizada de la zona.

El contenido total se basa en las aportaciones individuales de cada una de las socias y para la construcción de la sección final en la cual se proponen 15 lineamientos de política públicas para Latinoamérica se tomaron en cuenta las dichas aportaciones. Los mencionados lineamientos fueron elaborados de manera cualitativa, tomando en cuenta las recomendaciones con mayor repetición en las aportaciones.

Se espera que el presente documento funja como guía de iniciativas a favor de la igualdad y sean de utilidad para tomadores de decisiones en América Latina, ya sean Instituciones de Educación Superior (IES), partidos políticos, asociaciones, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas, etc.

Instituciones Socias

Argentina	Universidad Nacional de Rosario	
Bolivia	Universidad Mayor de San Francisco Xavier De Chuquisaca	
Brasil	Universidade do Estado de Santa Catarina	
Chile	Universidad de Chile	
Colombia	Universidad del Rosario de Colombia	
Costa Rica	Instituto Tecnológico de Costa Rica	
Cuba	Universidad de Pinar del Rio	
Ecuador	Universidad Central de Ecuador	
El Salvador	Universidad de El Salvador	
Guatemala	Universidad del Valle de Guatemala	
Honduras	Universidad Nacional Autónoma de Honduras	

México	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	
Nicaragua	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua	
Panamá	Universidad de Panamá	
Paraguay	Universidad Nacional del Este	
Perú	Pontificia Universidad Católica del Perú	
Uruguay	Universidad de la República	
Venezuela	Universidad Simón Bolívar	
España	Universidad de Alicante	
España	Universitat Rovira i Virgili	
Austria	FH Joanneum Gessellschaft mbH	
Francia	Université Michel de Montaigne Bordeaux 3	

ARGENTINA . BOLIVIA . BRASIL . CHILE . COLOMBIA . COSTA RICA . CUBA . ECUADOR . EL SALVADOR
GUATEMALA . HONDURAS . MÉXICO . NICARAGUA . PANAMÁ . PARAGUAY . PERÚ . URUGUAY . VENEZUELA

Temas de interés en Latinoamérica



Temas de interés en Latinoamérica

A lo largo del Proyecto EQUALITY en todas las actividades específicas, cada universidad socia tuvo la libertad de elegir los temas más apremiantes para su contexto universitario y de país.

A continuación se presente un recuento de los temas:

Tema general	Tema específico
Estrategia Nacional / Política Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de la perspectiva de género en las instituciones para la consolidación de las prácticas democráticas (Argentina). - Estrategias para lograr la voluntad política en la toma de decisiones relacionadas con la violencia basada en género (Costa Rica). - Potenciar la participación del Ministerio de Educación pública en la prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres en los centros educativos (Costa Rica). - Estrategias de organismos internacionales para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres (Ecuador). - Política Nacional y II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (II PIEGH 2010-2022) (Honduras). - Brechas de igualdad de género en Honduras, vista a través de indicadores de género (Honduras). - Variables de participación de hombres y mujeres en los procesos electorales en Panamá (Panamá). - Los planes de igualdad de género dentro del país e indicadores nacionales de género (Panamá). - Políticas públicas para el empoderamiento de las mujeres (Paraguay). - Planes de igualdad de género en el país (Uruguay). - Definición de estrategias con un enfoque de género, identificación de oportunidades y obstáculos (Venezuela). - Recomendaciones para un Plan de Mejoramiento de la Gestión con perspectiva de Género en el Sector Público (Chile).
Medidas de protección	<ul style="list-style-type: none"> - La relevancia de garantizar el acceso al sistema de salud bajo un enfoque diferencial de género y la protección de los derechos sexuales y reproductivos de la población femenina (Colombia). - Garantizar la protección oportuna de las mujeres víctimas de violencia y asegurar la sanción a los agresores (Costa Rica). - Gestionar campañas nacionales de educación e información permanentes para erradicar la violencia contra las mujeres (Costa Rica). - Erradicar la violencia estructural hacia las mujeres, especialmente en la institucionalidad pública (Costa Rica).
Instituciones de Educación Superior	<ul style="list-style-type: none"> - Las prácticas universitarias con perspectiva de género y su impacto social (Argentina). - Igualdad de Género en la Universidad de Chile, 2008 – 2014. Informe de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile (Chile). - Igualdad de Género en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (Beauchef) de la Universidad de Chile. Informe de la Comisión de Igualdad de Género de la Facultad (Chile). - Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2006 – 2016. Recomendaciones de Igualdad de Género para el nuevo Plan de Desarrollo Institucional que entrará en vigencia en 2016 y que está actualmente en discusión por parte del Senado Universitario, las 14 Facultades y los 4 Institutos. Estrategias para incorporar la Igualdad de Género (Chile).

Instituciones
de Educación
Superior

- Adecuar los PMG de Género a la Universidad de Chile (Chile).
- La necesidad de transformar los planes de estudio y las condiciones sociales alrededor del trabajo y la educación desde la academia, se debe intervenir en áreas con mayor disparidad (Colombia).
- El rol de las instituciones de Educación superior y la academia en relación con el proceso de incorporación de la equidad de género al campo educativo y las propuestas que se pueden desarrollar desde ahí para maximizar los resultados en términos de equidad de género (Colombia).
- Perspectiva de Género como elemento transversal en la Educación (Cuba).
- Introducción al tema de Género dentro del currículo de la Carrera de Derecho, su abordaje como necesidad urgente (Cuba).
- Diagnóstico de Género en la Universidad Central del Ecuador (Ecuador).
- La Política de Género y el Plan de igualdad de Oportunidades en la Universidad Central del Ecuador (Ecuador).
- El enfoque de género en la Universidad Central del Ecuador (Ecuador).
- La política de género dentro de las Universidades (Ecuador).
- Estrategias de posicionamiento del género dentro de las universidades (El Salvador).
- Marco jurídico y universitario para la igualdad y la no violencia (El Salvador).
- Estrategias para llevar la equidad de género a las universidades (Guatemala).
- Situación actual de las universidades guatemaltecas en cuanto a equidad de género (Guatemala).
- Marco Institucional "UNAH" para la elaboración de su política de igualdad y equidad de género (Honduras).
- Diagnóstico de género de la UNAH. Brechas de género en la institución (Honduras).
- Elementos a incorporar en una política universitaria de género que contribuya a la igualdad y equidad de género en la institución con sus efectos a nivel nacional (Honduras).
- Autonomía Universitaria: visión compartida para promover el liderazgo femenino en la Educación Superior (Nicaragua).
- Los planes de igualdad de género de la Universidad de Panamá y diagnóstico de género dentro de la UP (Panamá).
- Acciones de género dentro de la Universidad de Panamá (Panamá).
- Acciones fomentadas por el Proyecto Equality (Panamá).
- El protagonismo de las mujeres en el ámbito de la educación superior (Paraguay).
- Ausencia de un marco institucional al interior de las universidades, con capacidad de decisión, para el planeamiento y desarrollo de políticas de género (Perú).
- Estrategias de posicionamiento del género dentro de las universidades, en particular el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).
- Incorporación de la perspectiva de género en las mallas curriculares (Perú).
- Barreras de género en la carrera académica de las mujeres (Perú).
- La ausencia de políticas para prevenir y sancionar la hostilización sexual al interior de la universidad (Perú).
- El lugar de las mujeres dentro de la Universidad, a partir del análisis de un texto de Virginia Woolf (Uruguay).
- Los planes de igualdad de género dentro de las universidades (Uruguay).
- La política de género dentro de las universidades (Uruguay).
- Acciones fomentadas por Equality (Uruguay).

<p>Desarrollo profesional de la mujer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Representación femenina en instancias de decisión (Argentina). - Las mujeres y su desarrollo profesional y laboral (Argentina). - La importancia de fomentar la participación y garantizar la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en el campo educativo (Colombia). - La disparidad de oportunidades de acuerdo al género a nivel mundial (Guatemala). - Impulsadores y obstaculizadores del liderazgo femenino y buenas prácticas (México). - Los mentores/as como determinantes para impulsar el desarrollo profesional (México). - La importancia del “<i>Networking Femenino</i>” en la carrera profesional de la mujer (México). - El ejercicio del poder y cómo ejercerlo desde una perspectiva de igualdad - La “masculinización” de las mujeres (México). - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (México). - El acceso de mujeres a los puestos de poder (México). - Equidad de Género y Liderazgo Femenino (Nicaragua). - Experiencias en la conducción de puestos de toma de decisiones (Panamá). - El talento femenino. Valor competitivo para las organizaciones (Paraguay). - Empoderamiento de la mujer para el desarrollo socio productivo local (Venezuela).
<p>Educación de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes históricos de la Igualdad de Género a nivel gubernamental en Chile (SERNAM, 1992 al 2012) (Chile). - El conocimiento de diferentes tipos de violencia de género y las posibles formas de intervención para disminuir y controlar estas formas de expresión en el país (Colombia). - Inversión en la organización y empoderamiento de las mujeres como recurso de cambio y apoyo para salir de la violencia (Costa Rica). - Género y contemporaneidad: Antecedentes de la lucha por la igualdad de Género en Cuba y en el Mundo. Situación actual de los estudios de Género en Cuba y en el Mundo (Cuba). - Educación y género (Guatemala). - Género y feminismo (Guatemala). - Liderazgo femenino como transformador de la sociedad, educación y economía (México). - Equidad de Género y Violencia de Género (Nicaragua). - Contenido sobre aspectos relevantes del Manual de Buenas Prácticas que ha impulsado la Organización de Estados Americanos (Panamá). - Síntesis de los procesos de investigación y de participación electoral que constituyen hoy referentes de la materia (Panamá). - Proyecto de Capacitación a Mujeres de los Partidos Políticos. Organización de Estados Americanos; Foro de Mujeres de Partidos Políticos; Instituto de la Mujer Universidad de Panamá (Panamá). - Introducción a la perspectiva de género: Bases conceptuales (Venezuela). - Desigualdad de género: Autoestima y liderazgo femenino. Violencia y derechos de la mujer (Venezuela).
<p>Cultura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los patrones culturales y le rol de la mujer (Argentina). - Dignificar la imagen de la mujer en los medios de comunicación como estrategia para cambiar la cultura patriarcal (Costa Rica). - Develando la situación de las mujeres en la iglesia y la sociedad (El Salvador) - Mitos y creencias sobre sexualidad y género (El Salvador). - Violencia de género a través de las relaciones sentimentales, sus formas y evolución hacia la dominación física y mental (El Salvador). - Equidad de Género y Nuevas Masculinidades (Nicaragua). - Lenguaje sexista (Venezuela).

Comunidad y
acción social

- Relevancia de las acciones locales, comunitarias y de acción ciudadana (Costa Rica).
- Visibilizar el hostigamiento sexual y la violencia en los espacios públicos (Costa Rica).
- Enfoque de Género en los Proyectos de Desarrollo Local (Cuba).

ARGENTINA . BOLIVIA . BRASIL . CHILE . COLOMBIA . COSTA RICA . CUBA . ECUADOR . EL SALVADOR
GUATEMALA . HONDURAS . MÉXICO . NICARAGUA . PANAMÁ . PARAGUAY . PERÚ . URUGUAY . VENEZUELA

Problemáticas identificadas



En la presente sección presentan problemáticas específicas identificadas en cada país y universidad socia del Proyecto EQUALITY, dichas problemáticas se han identificado gracias a los estudios y actividades llevados a cabo por cada una de la socias durante los tres años del proyecto.

ARGENTINA

- Existe un bajo nivel de presencia femenina en las instancias de decisión de mayor jerarquía en el mundo.
- Insuficiencia de mecanismos de conciliación entre la vida familiar y la laboral.
- Escasez de diagnósticos institucionales con perspectivas de género.
- Poca optimización de los recursos y las prácticas existentes.
- Fuerte arraigamiento de los estereotipos patriarcales en la manifestación de las prácticas políticas, laborales y sociales.
- Ausencia de una perspectiva de género en el quehacer universitario.
- Esfuerzos aislados entre la Universidad y comunicad en búsqueda del empoderamiento de las mujeres.

BRASIL

- No existen Políticas de Género en las Universidades.
- No existen Planes de Género en las Universidades.
- No existen datos sistematizados acerca de género producidos por las universidades.
- Sigue habiendo una baja representación femenina en las instancias decisorias de las universidades.
- Inexistencia de formación continuada para directivos y funcionarios acerca de las cuestiones de género.

CHILE

- La actual Reforma Educacional del Gobierno de Chile analizada con perspectiva de Género.
- La Reforma de Educación Superior que se presentará en 2015 por parte del Gobierno y que deberá ser aprobada por la Cámara de Diputados y el Senado con un análisis de Género.
- Escaso impacto del Pacto de Igualdad de Género firmado por el candidato a Rector en el nuevo Gobierno Universitario.
- Carrera funcionaria y académica. Aspectos de reforma de las remuneraciones para un incremento en la Igualdad de Género.
- Aranceles y costes de matrícula estudiantiles. Impacto en las desigualdades de Género, de Sector Social y para los Pueblos Originarios.
- Cuidado infantil y fortalecimiento de la carrera Funcionaria, académica, así como del estudiantado.

COLOMBIA

- Falta de compromiso institucional. Es necesario generar acciones orientadas a vincular a las mujeres a diferentes mercados educativos y laborales en un marco de equidad.
- Agendas y currículos académicos. Es importante propiciar condiciones más equitativas de acceso a la educación universitaria, técnica, tecnológica entre otras.
- Ausencia de discusión en las universidades sobre la necesidad de incorporar los estudios de género como eje transversal. Es fundamental incorporarlo en diferentes áreas, programas, cursos etc., para que las personas lo aprehendan (tomen para sí).
- Necesidad de integrar enfoques que cuestionen el orden social cimentado sobre una comprensión dual (hombre-mujer) y jerárquica (lo masculino sobre lo femenino) de la realidad a través del caso de estudio de la salud.
- Invisibilidad de la violencia de género y sus tipologías más allá de la violencia física en lo contextos cotidianos, sociales, educativos y políticos.

COSTA RICA

- Dificultad en el acceso a servicios que prevengan y atiendan a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.
- Invertir más en la organización y empoderamiento de las mujeres como recurso de cambio y apoyo para salir de la violencia
- Ausencia de campañas de educación y sensibilización sobre las implicaciones de la violencia contra las mujeres.
- Obstáculos para promover un cambio cultural, principalmente en los medios de comunicación y la utilización de la imagen de la mujer.
- Impunidad en los procesos que se realizan en casos de violencia contras las mujeres.

CUBA

Se han identificado distintas problemáticas divididas en cuatro temas explicados a continuación:

- I. Género y contemporaneidad: Antecedentes de la lucha por la igualdad de Género en Cuba y en el Mundo. Situación actual de los estudios de Género en Cuba y en el Mundo.
- Existencia de estereotipos de Género marcados, que replican los roles históricamente asignados a los sexos.
 - Desconocimiento generalizado de los antecedentes históricos de las luchas por la igualdad de Género en Cuba y en el Mundo.
 - Falta de difusión en la sociedad cubana de los acuerdos y convenciones internacionales a favor de la lucha por la igualdad de Género.
 - Desconocimiento de los compromisos del Estado Cubano recogidos en el Plan de Acción Nacional dela República de Cuba de seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer.

- Reconocimiento de la necesidad de insertar el Enfoque de Género en los procesos de educativos en todos los niveles.
2. Perspectiva de Género como elemento transversal en la Educación.
 - En el sistema general de enseñanza de manera explícita no se toca el Enfoque de Género.
 - Existe poca divulgación e información de las especialidades y oficios con poca presencia de las mujeres y no se reconoce a nivel social el desempeño de las mujeres en actividades no tradicionales.
 - Resulta insuficiente la capacitación de maestros y profesores en temas de Género a través de cursos, diplomados, maestrías y cuántas formas de capacitación se considere para contribuir a formar conciencia y a proyectar imágenes sobre la igualdad de Género.
 - Existen ejemplos de violencia de Género en materiales audiovisuales de producciones independientes que se divulgan en espacios de esparcimiento a los que acude la juventud.
 - Las universidades no actúan suficientemente como agentes movilizadores a través del trabajo extensionista a favor de la igualdad de Género.
 3. Introducción al tema de Género dentro del currículo de la Carrera de Derecho, su abordaje como necesidad urgente.
 - A pesar de la voluntad política del Estado Cubano por la igualdad de Género se aprecia un desconocimiento generalizado de los juristas de los convenios y documentos internacionales que comprometen a los estados a trabajar por la equidad de Género.
 - Se reconoce por los juristas la necesidad de instrucción en el tema de Género por existir nuevas figuras en el Código Civil que regulan las relaciones de Género.
 - Se identifica la necesidad de incorporar el tema de Género en el pregrado de la carrera de Licenciatura de Derecho y de crear formas que a través del posgrado mantengan actualizados a los juristas.
 - Se reconoce la necesidad de sistematizar la circulación de publicaciones asociadas al Género que actualicen a los juristas.
 - Se reconoce la necesidad de fomentar grupos de investigación e intercambio de información entre la Unión nacional de Juristas en la provincia de Pinar del Río y la Universidad de Pinar del Río.
 4. Enfoque de Género en los Proyectos de Desarrollo Local.
 - Desconocimiento generalizado en cuanto a lo reconocido por la literatura internacional sobre la importancia de la inclusión del enfoque de Género en todos los momentos de la vida de los proyectos de desarrollo Local.
 - Beneficios de la inclusión del enfoque de Género desde la gestación de los Proyectos de Desarrollo Local.
 - Carencia de datos diferenciados por Género y grupos etarios en el manejo de los Proyectos de Desarrollo Local.
 - Necesidad urgente de capacitación a decisores locales sobre la Gestión de Proyectos de Desarrollo Local con Enfoque de Género.
 - Utilidad de la divulgación de las buenas experiencias de la Gestión de Proyectos de Desarrollo Local con Enfoque de Género.

ECUADOR

- El diagnóstico de la situación de género en la Universidad Central del Ecuador; reveló grandes inequidades, discriminación y violencia de todo tipo, lo que amerita realizar intervenciones urgentes.
- Es importante establecer un Centro de Estudios de género en la Universidad Central del Ecuador; con actividades de docencia e investigación en la temática de género.
- Necesidad de convenios con instancias nacionales especializadas en género para que apoyen las actividades de la Universidad Central del Ecuador.
- El tema de género no ha sido abordado en la Universidad Central del Ecuador de manera integral. Algunas facultades han realizado algunos esfuerzos aislados y es momento de integrar estos esfuerzos.
- Puestos directivos en la universidad cuentan con un reducido número de mujeres.

EL SALVADOR

- La Universidad de El Salvador ha creado las bases para la institucionalización del enfoque de género, a través de la creación del Centro y la aprobación de una Política de Equidad de Género como una línea en la planificación estratégica, pero se necesita avanzar en los procesos de seguimiento en materia de género para que pueda ser asumida desde todas las unidades universitarias.
- Hay casos de acoso sexual en la Universidad y las distintas autoridades involucradas tienen diferentes criterios de intervención.
- El diagnóstico arroja que en la universidad aun cuando hay más representación de mujeres estudiantes, hay más docentes hombres.
- Naturalización de la discriminación en razón de sexo, razones de maternidad o trabajos familiares.
- Hay cuestionamientos a la participación de las mujeres en los espacios masculinizados.

GUATEMALA

- Falta de datos desagregados de población estudiantil por sexo estudiantes en todos los programas que ofrecen las universidades privadas y la pública para generar análisis estadístico.
- La existencia de leyes y políticas pero sin la aplicación en todos los ámbitos para generar equidad en todo sentido: inclusión, integración, cohesión social (población joven, rural, indígenas, mujeres).
- Dentro de la organización de la universidad, las cátedras, la docencia y la investigación se debería expresar la vivencia de la transformación curricular que favorece relaciones sociales equitativas, sin estigmatización y sin currículo oculto.
- Reflexión profunda y continua sobre la forma como se construye el conocimiento y la forma como se ha reproducido y se sigue haciendo para limitar los sesgos sexistas y androcéntricos en la comunidad universitaria.
- Fortalecer los nexos entre universidades socias y no socias para lograr sinergia.

HONDURAS

- Debilidad de la política pública de género en Honduras en cuanto al logro de la transversalización del enfoque de género en el mercado de trabajo y la reducción de las brechas de género tanto en ámbito público como privado desde la implementación de la Primera Política Nacional de la Mujer en Honduras del 2002-2007.
- De las/los profesionales que gradúa la UNAH, se observa una tendencia creciente de mujeres graduadas (En el 2012, el 66% fueron mujeres) pese a ello, la participación laboral es mayoritariamente masculina en el mercado de trabajo.
- La no transversalización del enfoque de género en la UNAH, sobre todo en esferas como la investigación y la formación académica (estudiantes, personas de puestos de dirección y docentes)
- El desconocimiento científico de los efectos para la UNAH y para las mujeres de la institución, de la feminización de la UNAH en puestos de dirección, matrícula estudiantil, carreras-facultades y número de graduadas.
- Experiencias fragmentadas con enfoque de género dentro de la UNAH, (Por ejemplo la Cátedra de Estudios de la Mujer; el Taller Mujer de la maestría de Trabajo Social y la creación de la Unidad de Género en el Observatorio de la Violencia) que impiden el fortalecimiento de la perspectiva de género como un eje de desarrollo institucional y que garantice la integralidad de experiencias de género, así como la generación y sostenibilidad de procesos estructurales de equidad e igualdad de género dentro de la institución.

MÉXICO

- Escasa participación de la mujer en diversos trabajos, incluyendo puestos directivos académicos, políticos y empresariales.
- La falta de programas integrales de inclusión y equidad de género en las organizaciones, universidades, partidos políticos y entidades de gobierno.
- La cultura como un impedimento a la equidad de género.
- La diferencia en los esquemas comparativos para definir puestos de trabajo y compensación económica que favorecen al género masculino.
- La dificultad para equilibrar y conciliar la vida profesional y personal de la mujer; por su doble rol de madre y trabajadora.

NICARAGUA

- Arraigamiento de estereotipos patriarcales en la vida social, laboral y política.
- Dominación y control de las mujeres en la esfera personal y social. Las mujeres siguen viéndose y sintiéndose como objetos de la sociedad.
- Nula o baja presencia o participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.
- Carencia de acciones que promuevan la equidad de género a lo interno de la comunidad universitaria.

PANAMÁ

- Variables de participación de hombres y mujeres en los procesos electorales en Panamá.
- Contenido sobre aspectos relevantes del Manual de Buenas Prácticas que ha impulsado la Organización de Estados Americanos.
- Síntesis de los procesos de investigación y de participación electoral que constituyen hoy referentes de la materia.
- Aspectos relevantes de los resultados de la investigación sobre “Abstencionismo Electoral en Jóvenes de 18 a 25 años.
- Proyecto de Capacitación a Mujeres de los Partidos Políticos. Organización de Estados Americanos; Foro de Mujeres de Partidos Políticos; Instituto de la Mujer Universidad de Panamá.

PARAGUAY

- La incorporación del talento femenino a las Empresas no se visualiza como valor competitivo en el país.
- Ausencia de políticas de género en las universidades, así como de instancias institucionales específicas que se ocupen del tema.
- Escasa promoción de la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión en la educación superior.
- Escasa producción de conocimiento sobre la temática de género en el ámbito de las universidades paraguayas.
- Falta de articulación entre instituciones que tienen mandato sobre la problemática, y el escaso involucramiento del Ministerio de la Mujer, en especial al interior del país.

PERÚ

- Ausencia de voluntad política en las universidades peruanas para la creación de unidades de género como parte de la estructura institucional con capacidad de decisión y en particular de desarrollar planes específicos sobre equidad de género al interior de cada una de ellas.
- Ausencia de diagnósticos sobre la brecha de género entre varones y mujeres a nivel de especialidades, docencia, investigación y gestión.
- Falta de articulación entre quienes hacen esfuerzos individuales y colectivos para constituir una masa crítica que procure cambios institucionales tendientes a colocar la equidad de género como punto de agenda en la educación superior.
- Segregación por sexo en especialidades. Especialmente la maternidad constituye una barrera para acceder a ascensos en diversas disciplinas.
- Si bien existe una Ley contra el hostigamiento sexual que obliga a las universidades a sancionarlo, las universidades no cuentan con protocolos que permitan enfrentar el problema.

URUGUAY

- Ausencia de una política de género en la Universidad, aunque se destacó la realización de acciones puntuales.
- Necesidad de un compromiso institucional y de una cultura organizacional para que se cree un plan de igualdad.
- Ausencia de discusión en la Universidad sobre la necesidad de incorporar los estudios de género como eje transversal.
- Invisibilidad de la Comisión Abierta de Equidad y Género de la Universidad.
- Falta de recursos presupuestales de dicha comisión.

VENEZUELA

- Necesidad de llevar a cabo acciones para elevar la autoestima y confianza en sí mismas de las mujeres de las comunidades rurales, agobiadas por un alto nivel de carencias en términos de infraestructura y servicios asociados a salud, educación y vialidad. Falta de participación y motivación. Falta de un proyecto de vida propio.
- La formación convencional no incorpora la perspectiva de género. Desconocimiento por las comunidades de los programas de formación y capacitación dirigidos a las mujeres impartidos por ONGs, universidad y otras entidades públicas y privadas en el municipio. Los lugares donde se imparten talleres de formación no son muy accesibles a las comunidades rurales, las cuales están alejadas y tienen problemas de acceso y vialidad.
- Dificultades para conseguir los recursos para iniciar una actividad empresarial.
- Necesidad de orientación y apoyo a la mujer por parte de redes e instituciones para desarrollar sus capacidades para el emprendimiento y llevar adelante iniciativas empresariales sostenibles que le permitan mayor independencia económica. Es importante contar con un acompañamiento antes y durante la puesta en marcha de la iniciativa, a fin de garantizar su supervivencia.
- Falta de integración inter-institucional. Necesidad de articulación entre los distintos agentes responsables del desarrollo local.

ARGENTINA . BOLIVIA . BRASIL . CHILE . COLOMBIA . COSTA RICA . CUBA . ECUADOR . EL SALVADOR
GUATEMALA . HONDURAS . MÉXICO . NICARAGUA . PANAMÁ . PARAGUAY . PERÚ . URUGUAY . VENEZUELA

Conclusiones finales y recomendaciones de lineamientos de políticas públicas por país



La presente sección muestra la conclusión final del Proyecto Equality de cada una de las instituciones socias, en las mismas se pueden identificar las distintas vivencias y aprendizajes obtenidos. Además, durante el proyecto se realizó en específico una actividad muy importante, las mesas redondas, en las mismas cada país reunió a expertos y tomadores de decisiones del ámbito académico y gubernamental para discutir temas apremiantes en cuanto a género en sus respectivos países, como resultado de dicha dinámica cada universidad logró proponer recomendaciones de lineamientos de política pública.

A continuación se presentan las principales conclusiones y recomendaciones de lineamientos de Política Pública.

ARGENTINA

La subordinación económica de las mujeres y la división sexual del trabajo persisten aún después de su ingreso masivo al mercado laboral. Un reparto equitativo de tareas y responsabilidades productivas de cuidado inherentes a la familia y el hogar entre hombres y mujeres implicaría una mejora de la situación de desventaja en la que se encuentra la mujer en la actualidad en el mercado laboral.

Superar dicha situación implica pensar e instaurar modelos económicos de crecimiento sustentable con enfoque de género que equiparen las necesidades de hombres y mujeres y garanticen la igualdad de acceso y de oportunidades permitiendo integrar de manera plena el talento femenino en la fuerza de trabajo de las economías de América Latina.

La dimensión de género es práctica cotidiana pero también desafío. Ampliar su aplicación a las políticas públicas, impactar en prácticas atávicas de muchas organizaciones sociales, concientizar acerca del empoderamiento de la mujer en la política y en el mencionado mercado laboral, son parte del reto por venir.

Las Universidades -como ámbito de reflexión, producción de conocimiento y reproducción de buenas prácticas sociales- deberían asumir dicho compromiso en su propio seno. Por ello, se impone un trabajo de identificación de inequidades aún existentes entre hombres y mujeres así como la generación de propuestas concretas para superarlas. Ejercitando día a día la inclusión y la igualdad de género en el ingreso, la participación, la investigación, la conducción y la transferencia social.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Desarrollar acciones afirmativas orientadas a **garantizar la igualdad de oportunidades** a través de la incorporación de mecanismos de **cuotas de género o cupo femenino** en los marcos institucionales, para el acceso a cargos de gestión y decisión política.
2. Impulsar la implementación de programas de **sensibilización** sobre la necesidad del desarrollo y aplicación de políticas de cuidado en las instituciones, que tengan como objetivo disminuir las brechas de género en el ámbito laboral.
3. Generar actualizaciones de los procesos de relevamientos estadísticos con perspectivas de género que permitan la **elaboración de indicadores** para prosperar en la incorporación efectiva de los principios de igualdad en las políticas del quehacer universitario.
4. Promover políticas de gestión que apunten a lograr una mayor comunicación y articulación para la **construcción colectiva de buenas prácticas** dentro de las instituciones.

5. Difusión y control de la aplicación de las normativas institucionales, regionales, nacionales e internacionales vinculadas a la **protección de los derechos de la mujer** que actúen de base para la elaboración de políticas de género.

BRASIL

Durante la realización de los talleres bien que en la Mesa Redonda, todo(a)s lo(a)s participantes fueron unánimes en apuntar que uno de los retos básicos es la formación de los tomadores de decisión y criadores de legislación bien que de los responsables de su aplicación (las autoridades competentes) acerca del tema género. Fue todavía apuntada la necesidad de una mayor difusión acerca de la legislación nacional y la internacional que amparan a las mujeres para que ellas se sientan empoderadas a luchar por sus derechos. En paralelo, se concluyó que hay que ampliarse su ocupación de espacios de poder para que puedan promoverse los cambios necesarios en las políticas institucionales.

Recomendaciones de política pública

1. Ampliación de la ocupación de los **espacios de poder político** por las mujeres para que puedan haber los cambios.
2. Ampliación de difusión acerca de las **leyes de protección de las mujeres** y de los compromisos asumidos por los países en este tema.
3. Ampliación de la producción y difusión de datos acerca de la **calificación académica femenina** en la región.
4. Establecimiento de **códigos de ética** en las relaciones laborales.
5. Creación **de comités institucionales** de género en las empresas/ instituciones de enseñanza.

CHILE

Durante la adjudicación del proyecto Equality en la Universidad de Chile se realizó un diagnóstico el cual se puede dividir en dos temas centrales: discriminación y segregación. Los resultados a continuación:

Discriminación:

- Relaciones inter-genero muestran tensiones, ejemplos: "Síndrome Beauchef".
- Relaciones estamentales muestran tensiones, ejemplos: División rígida entre funcionarias, académicos y académicas.
- Diversidad Sexual: Se advierten marginación y negación de la homosexualidad por parte de estudiantes, académicos(as) y funcionarios(as).

Segregación:

- Segregación vertical: "Techo de cristal". Menos mujeres titulares. Menos académicas en puestos de dirección.
- Segregación horizontal: "Muro de cristal". Masculinización de algunas Facultades (FCFM, FEN) y feminización de otras (Ciencias Sociales).

- Acceso/acenso/ tiempo para perfeccionamiento y desarrollo académico. Dificultad en el acceso a recursos y materiales.
- Oportunidades de desarrollo/becas: Deserción.
- Las relaciones sociales de género se expresa en relaciones de poder.
- Mayores portavoces de malestar institucional: Funcionarias, homosexuales, académicas, académicos jóvenes.
- Existen diferentes percepciones entre hombres y mujeres respecto a malestar institucional y equidad de género en la Universidad de Chile, en general, las académicas ven su carrera más “generizada” que los varones.

En base a dicho diagnóstico, se realizaron las siguientes propuestas hacia dentro de la universidad:

- • Elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades de Género.
- • Aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las políticas de recursos humanos.
- • Aplicación de los lineamientos de la ley de igualdad de remuneraciones.
- • Establecimiento de mecanismos de corresponsabilidad que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral o estudiantil.
- • Fortalecimiento de la institucionalidad de género al interior de la Universidad.
- • Generación y difusión de información desagregada por sexo.
- • Implementación de procedimiento específico para abordar situaciones de acoso sexual.
- • Elaborar un Código de ética que oriente las conductas de los distintos actores universitarios.

El camino en la Universidad de Chile ha avanzado en temas de Género. Si bien el camino es arduo, en los últimos años ha habido avances: mujeres han accedido a espacios de poder, como la Prorectoría y la Vicerrectoría de Extensión, del mismo modo es importante destacar que la Decana de la facultad de Filosofía y Humanidades, donde está albergado Equality, es una de las 3 mujeres que cumplen la labor en la Universidad. En 2012 se crea la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, que integra miembros de Centros y Unidades de Género de Facultades que están aún muy atomizadas y rivalizan innecesariamente entre ellas, logrando un trabajo conjunto. Durante 2013, el candidato a Rectoría (actualmente Rector de nuestra Casa de Estudios), Dr. Ennio Vivaldi, firmó a modo de compromiso el Pacto por la Igualdad de Género, documento en el que se compromete a incluir el Género como eje de su mandato.

Existen también en la Universidad de Chile una serie de programas de Diplomado para funcionarias, que promueven la formación femenina dentro de la Universidad. En esta misma línea, un logro importante desarrollado por la Comisión de Género de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, como consecuencia del estudio realizado por Generam, en marco del proyecto Equality, denominado “Género y diversidad en Beauchef”, ha sido el logro de 40 cupos exclusivos para mujeres que ingresan a primer año de Ingeniería, apoyando la incorporación de las estudiantes en la Facultad más masculinizada de nuestra Universidad.

Finalmente, en el marco del “Encuentro de Universidades Estatales de América Latina”, parte de la celebración de aniversario de nuestros 172 años, Rectores de diversas Casas de Estudio de América Latina se comprometen con la Universidad Pública, la Cooperación y la Igualdad, a través de la firma de la „Declaración de Santiago“, documento promovido por nuestro Rector, donde se incorpora al debate

y la reflexión, la acción para la mejora de las condiciones de desigualdad, con especial foco en la labor de las Instituciones de Educación Superior Públicas en „asumir los desafíos del desarrollo de sus sociedades y la construcción de equidad“.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Generar un Plan de Igualdad de Género como propuesta para los PDI 2016 – 2026 durante 2015.
2. Congelar los aranceles estudiantiles para 2014, proponer rebajas de aranceles para 2015 y gratuidad a partir de 2016 en la Universidad de Chile y, eventualmente, en las Universidades Estatales (ver anexo documento de Mesa con Rectores Latinoamericanos)
3. Crear jardines infantiles en distintas Facultades de la Universidad.
4. Proponer cupos de Igualdad de Género para el ingreso de mujeres en Facultades masculinizadas.
5. Crear una Comisión de Altos Estudios de Género en orden a propender al mejoramiento del acceso de fondos de investigación para estudiantes de postgrado y académicas jóvenes.
6. Instalar una línea de Género en la Comisión Nacional de Investigación (CONICYT)
7. Promover la instalación de Comisiones de Género por Facultad.

COLOMBIA

Las políticas y programas que se creen dentro del campo laboral y de la academia deben fomentar y garantizar las condiciones para que hombres y mujeres puedan gozar a plenitud de sus derechos, para que tengan las mismas oportunidades en el ámbito público y privado y, al mismo tiempo, se reduzcan las desigualdades y se superen las brechas sociales. Al hacer referencia a la superación de éstas brechas se integra a la educación, en todas sus modalidades, pues desde ahí se generan y acentúan las diferencias entre sexos; entre la población femenina de acuerdo a condiciones como la etnia, la clase social y la discapacidad; y, entre zonas rurales y urbanas. El Estado, las instituciones y, en general, la comunidad deben procurar una vida libre de violencias que sirva como base para la transformación sociocultural. Es importante trabajar en la elaboración democrática y participativa de políticas públicas de educación que contemplen entre sus lineamientos la equidad de género.

Recomendaciones de política pública

1. El género debe ser un tema trabajado abiertamente tanto en el campo educativo como en el laboral. Es necesario crear **lineamientos, políticas y normativas** al interior de las IES, en otras instituciones de educación, en empresas y organizaciones etc. para **garantizar la permanencia de las mujeres** en calidad de **estudiantes y trabajadoras**.
2. Falta de regulación y control del Estado y sus instituciones sobre las expresiones de violencia, además de la violencia física, contra las mujeres colombianas. Esto muestra la ausencia de **políticas públicas enfocadas en la violencia de género** u otras políticas que tengan como ejes transversales estos temas.

3. Mejoramiento del Sistema Educativo. Las políticas y programas deben enfocarse en mantener el mejoramiento, constante, del Sistema de Educación Superior y de sus instituciones. Con base en una **política de educación incluyente** se crearán planes de intervención equitativos y justos.

COSTA RICA

El empoderamiento y liderazgo de las mujeres es posible si se elimina el círculo de violencia que la sociedad moderna ejerce sobre ellas, en inseguridades, discriminaciones y sesgos.

Este fue el tema fundamental de todos los talleres y en la mesa nacional. La convocatoria a mujeres de diferentes partes del país y de sectores, se centraron en las diferentes formas de violencia que enfrentan lo que les perjudica en un verdadero acceso a:

1. Un empleo digno, donde se les pague el salario que corresponde, se les cubra las cuotas de seguro social, se les respete sus derechos a no ser hostigadas sexual y laboralmente y acceder a todos los puestos en condiciones de igualdad.
2. Una educación sin sesgos ni discriminación en el acceso, matrícula y permanencia. Una educación sin hostigamiento sexual, con lenguaje inclusivo, sin discriminaciones por ser mujeres embazadas, lesbianas, transexuales, con diferente etnia y religión. Acceso real a todas las áreas del conocimiento.
3. Un emprendimiento con financiamiento y apoyos de capacitación técnica y profesional que les ayude a crecer en lo productivo sin discriminaciones.
4. Un puesto político sin discriminación ni sesgos.

Para lograr estos accesos a una ciudadanía plena se requiere que la agenda planteada al Nuevo Gobierno tenga un mecanismo de seguimiento. Es decir, establecer el Encuentro Nacional de Mujeres en forma permanente.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Una declaratoria pública concreta de **cero tolerancia** frente a cualquier manifestación de violencia contra las mujeres.
2. Diseñar y ejecutar un plan de acción específico para **prevenir y atender la violencia contra las mujeres**.
3. Una directriz para que ninguna de las instituciones públicas invierta dinero en pautas publicitarias que hagan un uso abusivo y denigrante de la imagen de la mujer.
4. Invertir más en la **organización y empoderamiento de las mujeres** como recurso de cambio y apoyo para salir de la violencia
5. Al Ministerio de Educación Pública y Universidades que sensibilice y capacite regularmente al personal docente y administrativo para **promover el cambio cultural** y aplicación de la legislación contra la violencia contra las mujeres.

CUBA

La UPR dentro del Proyecto EQUALITY desarrolló otros talleres y sesiones de trabajo (con directivos de la UPR, con artistas y directivos de emisoras de radio de 3 provincias del país y con funcionarias de la Federación de Mujeres Cubanas)

En todos los casos se reconoce que a pesar de la voluntad política del Estado Cubano de favorecer el desarrollo de la mujer en un ambiente de igualdad con los hombres cubanos, persisten estereotipos y barreras que de manera intencionada desde las universidades deben ser abordadas.

Que el Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, no es de pleno conocimiento por los decisores en la base como generalidad lo que contribuye a que se minimice el análisis del Enfoque de Género en la práctica de las organizaciones.

Se reconoció la importancia de la educación y la divulgación del tema de Igualdad de Género con estrategias novedosas y atractivas desde la escuela y a través de los medios de comunicación.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Trabajar por insertar en los medios **productos comunicativos que resalten el desempeño de las mujeres en tareas en las que históricamente han sido rezagadas** (ciencias técnicas, ciencias matemáticas, controladoras de recursos materiales, directivas en colectivos laborales grandes y con altos índices de producción, por citar ejemplos).
2. Incorporar de forma curricular en el pregrado **temas de Género según el ejercicio profesional de las diferentes carreras universitarias**, fomentando el desarrollo de investigaciones asociadas al tema tanto en pre como en posgrado.
3. Garantizar en las diferentes figuras del posgrado como condición indispensable para su impartición de manera permanente la presencia de temas de Género según corresponda al tema.
4. Trabajar por de construir estereotipos de Género a través de acciones de Educación Popular.
5. Concientizar a las instituciones que gestionan Proyectos de Desarrollo Local la obligatoriedad de que el **Enfoque de Género esté presente en todas las etapas** de los mismos.

ECUADOR

Las autoridades de la Universidad se comprometen a brindar ayuda a las mujeres universitarias, con la creación de centros de cuidado diario a los hijos de éstas, con el fin de que docentes, estudiantes y empleadas asuman un rol más activo en la vida universitaria. Vigilarán de cerca las denuncias sobre violencia y hostigamiento sexual y fortalecerán las instancias encargadas de establecer las sanciones.

Las delegadas de las organizaciones nacionales invitadas a los eventos, comprometen su apoyo para para compartir experiencias, metodologías e insumos con la Universidad para implementar la transversalidad del enfoque de género en todas las carreras universitarias.

Los asistentes solicitan continuar con actividades en esta temática e involucrar a toda la comunidad universitaria.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Respetar la **alternancia de género** en las funciones directivas en la Universidad Central del Ecuador.
2. El Estatuto Universitario debe contemplar **acciones afirmativas en todos los espacios** en los que la mujer ha sido tradicionalmente excluida.
3. Urge la aprobación de la Política de Género y el **Plan de igualdad** de Oportunidades de la Universidad Central del Ecuador.
4. Establecer alianzas estratégicas con instancias nacionales e internacionales para lograr **impulsar la capacitación y la investigación** en la temática de género en la Universidad Central del Ecuador.
5. Compromiso y apoyo político de las autoridades.

EL SALVADOR

La mesa de diálogo ha sido un espacio importante para establecer un diálogo entre las autoridades de la Universidad de El Salvador y los diferentes sectores que la conforman, así como con instancias nacionales involucradas con el tema de derechos humanos de las mujeres.

De ahí que las propuestas son un aporte para poder avanzar en el trabajo a favor de la no discriminación, y violencia contra las mujeres estudiantes, docentes y trabajadoras de la Universidad de EL Salvador.

Es importante mencionar que se prevé dar seguimiento a este tipo de espacios para concretar las acciones propuestas en cada uno de los espacios como es el de crear un mecanismo de seguimiento y poder avanzar hacia la igualdad.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Crear un mecanismo de operación en la **planificación estratégica** de la UES en la línea de género.
2. Es necesario crear una discusión sobre la creación de un **protocolo** de actuación en materia de **acoso sexual**.
3. La necesidad de **formación docente** en materia de igualdad.
4. Crear mecanismos de intervención para **eliminar la discriminación** contra las mujeres y **prevenir el acoso sexual**.
5. La normativa universitaria debe tener mecanismos para evitar la discriminación contra las mujeres.

GUATEMALA

La equidad de género no ha sido prioritaria en la agenda de las políticas educativas. Y es que en un país como Guatemala resulta irónico que los indicadores de acceso a la educación, muchas veces no presentan por separado los datos para hombres y mujeres. Sin embargo, ser mujer, indígena, pobre y del área rural multiplica la posibilidad de exclusión en el sistema.

No se sabe cómo abordar el tema del currículo oculto y por lo mismo hay mucho que investigar y re pensar en políticas sobre el tema de género. El sexismo está presente en la forma cómo se trabajan los saberes que integran los aprendizajes por competencias. Esto incluye que todo lo práctico no se considera con problemas relevantes de equidad y esto afecta la integración del profesional al mercado laboral con la discriminación salarial. En algunos países de América Latina, y Guatemala no está fuera de esto el gremio de docentes es femenino y es hasta ahora que la formación docente está completamente en la educación terciaria. El desarrollo del potencial y las capacidades humanas requiere de un currículo transformado y esto incluye no solo el cambio del paradigma sino la formación de docentes que cuestionen la división sexual, la formación de la persona en algunas áreas, la lógica de dominación subordinación en las relaciones entre unos y otras, la lógica individual centrada en el tener desvirtuando su capacidad de ser y hacer que finalmente atenta contra los derechos humanos que todos merecemos vivir

Las universidades enfrentan un reto por ser élite intelectual que toma decisiones y cuyo fin es el posicionamiento de sus estudiantes en el ámbito personal y social. Este reto no es un reto unilateral, sino que involucra al ser humano, hombres y mujeres por igual. La equidad es incluyente, no concibe la exclusión y puesto que la universidad es una institución social que refleja la marginación y exclusión es urgente una reforma universitaria ya que para llamarse universidad de calidad se debe respetar este principio para poder ofrecer al país una oferta académica pertinente y relevante. La educación no puede ser homogénea, urgen procesos de reforma curricular a nivel de competencias básicas para la vida, brechas que deben cerrarse en el currículo, de tal manera que se logre visibilizar lo que se desea alcanzar para proponer políticas institucionales que puedan posteriormente convertirse en públicas. Esto solamente podrá lograrse mediante esfuerzos sostenibles y comprometidos, que haga de la equidad una necesidad de vida.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. **Visibilidad y transformación** de las desigualdades y diferencias al generar igualdad de oportunidades, el **desarrollo del potencial de las personas** y la cohesión social para que sean tomadas en cuenta quienes tradicionalmente son marginados porque son vulnerables por condiciones económicas, género, etnia, edad, orientación sexual, entre otros
2. **Garantizar oportunidad de acceso, permanencia y egreso** al existir la calidad académica en las instituciones de educación superior:
3. Promover acciones relacionadas con lo curricular para asegurar calidad con ofertas de carreras pertinentes y relevantes para la incidencia en la sociedad guatemalteca
4. Promover la **participación de las universidades en la red Equality** para mantener una comunicación constante y continua sobre temáticas de equidad de género.
5. Realizar acciones de vinculación entre el sector privado, empresarial y educativo para la inserción exitosa de estudiantes en la empresa.

HONDURAS

En el país pese a que el Estado de Honduras creó y ejecuto desde 2002 una política de la mujer y un plan de igualdad y equidad de género, hasta la fecha no se ha concretado en forma amplia la transversalización del enfoque de género a nivel nacional.

Preocupa sobre todo el mercado de trabajo, donde la situación de crisis económica del país requiere de una mayor incorporación de fuerza de trabajo, incluyendo la femenina. Ante esta realidad, en la mesa redonda se planteó que la universidad como generadora de profesionales puede intervenir en el llamamiento a mesas de diálogo entre empleadores de los sectores público y privado para ir en búsqueda de soluciones (políticas) que permitan la coherencia entre el tipo de profesionales que requiere el mercado de trabajo y la incorporación del enfoque de género en la formación de estos profesionales así como en los procesos de contratación, pago y permanencia en sus puestos de trabajo.

El proceso de diálogo con estos sectores servirá además para alimentar procesos de consulta y diagnósticos que requiere la universidad para la construcción de la política de género universitaria. La universidad podrá plantearse desde allí ¿Cuál es la relación entre las graduadas universitarias (tomando en cuenta que constituyen mayoría entre los graduados) y su tasa de participación laboral en el mercado de trabajo? A partir de ello, incorporar medidas de política que permitan disminuir la brecha que existe entre mayor participación laboral masculina y menor participación laboral femenina en el mercado de trabajo del país.

La educación superior juega un rol estratégico en procesos de socialización y de construcción de la ciudadanía, en la producción de liderazgos y de profesionales de calidad, por lo que se hace necesaria la transversalización del enfoque de igualdad y equidad de género en los diferentes ámbitos universitarios, especialmente (como se planteó en la mesa redonda) en la investigación y la formación profesional de todas las carreras, así como, en todos los niveles del ejercicio laboral de la UNAH: personal de dirección, administración, docencia y de servicios.

Otra de las problemáticas identificadas, que conducen a la búsqueda de medidas de solución de la misma, es la feminización de la UNAH que se visualiza cuando hay un mayor acceso y representatividad de las mujeres en relación a los hombres en diferentes espacios dentro de la institución, sin embargo éste acceso y representatividad no siempre implica transformaciones de las relaciones de género, por lo que deben impulsarse estudios, investigaciones, debates y reflexiones que ayuden a dilucidar primero desde las estructuras políticas de poder en la universidad ¿Qué cambios en materia de género han producido las mujeres que ejercen el poder en la universidad? segundo en la estructuras meramente académicas-estudiantiles conocer

¿Cuáles son las condiciones en que las mujeres ingresan, se sostienen y finalizan sus estudios universitarios y cómo es su inserción en el mercado laboral?; y ¿Por qué se produce una matrícula por género en las carreras que ofrece la universidad, sosteniendo una tradición de carreras feminizadas y masculinizadas? ¿Se mantiene esa tradición o ha cambiado y en qué dimensión?

En la preocupación porque la universidad hasta el momento no presenta procesos de transversalización del enfoque de género y por la necesidad de una política de género universitaria, se planteó en la mesa redonda, como primer tarea: profundizar en el conocimiento de las experiencias en materia de género con las que ya cuenta la universidad y buscar su integralidad y fortalecimiento. A partir de esas experiencias, impulsar la construcción de una *Política de Género Universitaria* que incorpore parámetros no sólo doctrinarios, teóricos sino del proceso metodológico participativo empleado en la elaboración de la Política Nacional de la Mujer y II PIEGH.

En cuanto a las actividades realizadas bajo el marco del proyecto, la mesa redonda nombrada: "Políticas Públicas, Equidad de Género y Educación Superior" desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, partió de un análisis de la realidad del país en cuanto a políticas públicas y la situación de la equidad de género; luego se conoció la experiencia nacional en el proceso de elaboración de la Política Nacional de la Mujer-II PIEGH.

Desde un punto de partida nacional se pasó a un punto más concreto como lo fue el análisis del contexto universitario y el reconocimiento de la carencia de una política de Género dentro de la UNAH y por ende en todo el sistema de educación superior del país. Éste último aspecto de análisis (la falta de una política de género universitaria) fue el tema central de la mesa redonda.

Las discusiones se focalizaron más en la búsqueda y rescate de elementos básicos a considerar en el proceso de formulación de una política de género para la Universidad Nacional Autónoma de Honduras por lo que las problemáticas y las propuestas de políticas que aquí se han plasmado responden más a “Recomendaciones de Medidas para una Política Institucional de la UNAH” que a medidas de políticas públicas a nivel nacional. Sin embargo, se notará que las dos primeras problemáticas y las dos primeras propuestas de políticas, se vinculan de forma más directa a las “Recomendaciones de Medidas para integrar el talento femenino en la fuerza de trabajo en las economías de América Latina” (como se titula este anexo).

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Promover **mesas de diálogo entre la Universidad y los sectores empleadores** (público y privado) que reflexionen y busquen solucionar el debate entre: Mercado Laboral-Profesionales Universitarios-Enfoque de género.
2. La universidad debe establecer alianzas con empresas del sector público y del sector privado para crear medidas de discriminación positiva que faciliten la contratación de mujeres graduadas por la UNAH y una mayor **incorporación** de éstas **al mercado laboral**.
3. Promover y apoyar **líneas de investigación con enfoque de género** e impulsar procesos de **formación y sensibilización sobre la perspectiva de género** en las esferas de dirección, administración, docencia y desarrollo estudiantil; así como, la revisión de los currículos de las carreras universitarias incorporándoles el enfoque de género.
4. Generar **espacios de reflexión** entre las mujeres que están ejerciendo el poder en la universidad para el logro de un mayor compromiso de su parte en la construcción de la política de género universitaria que impulsen programas y medidas de políticas que contribuyan a la disminución de las brechas de género universitaria.
5. Crear una política de género universitaria bajo el marco normativo de la Política Nacional de la Mujer-II PIEGH, que integre las diferentes experiencias en materia de género que ya existen en la UNAH y un proceso ampliamente participativo de todos los actores universitarios que **garanticen la sostenibilidad** de la equidad e igualdad de género en la universidad.

MÉXICO

Los talleres, mesas redondas, y en nuestro caso sesiones de networking (Redes) que se realizaron bajo el Proyecto EQUALITY tuvieron una amplia participación de mujeres en mayor medida que hombres. Se llevó a cabo una amplia discusión de diversos temas, y se logró crear una red de más de 200 personas interesadas en el tema de equidad de género. El compromiso de la institución es seguir llevando a cabo eventos dado el gran interés del público en el tema y la necesidad de promover una mayor equidad de género.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Promover el uso **lenguaje incluyente e imágenes incluyentes** para que alumnas, maestras, empresarias o mujeres en la política se identifiquen con roles de liderazgo.
2. Incluir en los programas académicos, políticos y empresariales la **perspectiva de género**.
3. Identificar los obstáculos para el avance de las mujeres, las practicas excluyentes y discriminatorias, violentas, sexistas e irrespetuosas.
4. Realizar **acciones afirmativas a favor de mujeres y niñas** que ayuden a eliminar las desigualdades, con particular atención en las mujeres indígenas, en las mujeres adolescentes y jóvenes, en las adultas mayores, en las niñas y las mujeres discapacitadas, en las migrantes, en las mujeres en condición de pobreza, en las jefas de familia, en las reclusas, entre otras.
5. Compartir avances en temas de igualdad de género en la **toma de decisiones desde el liderazgo femenino**.

NICARAGUA

Analizar y entender cómo la vida política y económica influye diferenciadamente en mujeres y hombres; según especialistas, ayudará a identificar y a mejorar las estrategias que eliminarán o erradicarán dichas diferencias. Esto nos da la pauta de hablar de una transversalidad o incorporación institucional del género en los ámbitos sociales, políticos, y más aún, en la Educación Superior; como espacio de nuestra competencia.

En este sentido, se requiere empoderar a las mujeres para crear nuevos modelos culturales de participación social y política; a la vez que, un reconocimiento formal del papel de las mujeres como agentes en los procesos de cambio y de desarrollo de las sociedades que conlleve una re-distribución de poder; acompañada de una redistribución del uso y del acceso a los recursos, finanzas y las oportunidades de mujeres y hombres, para lograr una nueva relación entre el poder económico y el género.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Implementación de **procesos de sensibilización** que permitan el desarrollo de nuevas masculinidades que gestionen la equidad de género en la sociedad.
2. Vigilancia, control y difusión de normativas y/o procesos que **protejan los derechos humanos de las mujeres** en todos los ámbitos de actuación.
3. Desarrollo de procesos de sensibilización y acciones afirmativas que permitan la **acumulación de capacidades y la promoción de oportunidades** dirigidas a lograr la equidad de género en los espacios de toma de decisión.
4. Promoción del diálogo universitario para **modernizar las prácticas de gestión con equidad de género** a lo interno de todos los sectores de la Educación Superior.

PANAMÁ

Es de interés estratégico para las mujeres el cumplimiento de sus derechos, como acontece con la paridad electoral. Se requiere voluntad política y agendas compartidas entre sociedad civil, foro de mujeres de partidos políticos y transformar con educación, con programas formales e informales.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. La Organización de Estados Americanos impulse la aplicación de la **perspectiva de género en procesos electorales** y la realización de investigaciones colaborativas sobre los procesos electorales, los problemas que afectan a las mujeres y que afectan sus posibilidades de participación en las zonas urbanas y especialmente en las rurales.
2. Formación: **institucionalizar programas de Capacitación** o Educación Continua en la Universidad para garantizar que las mujeres sea visibilizadas.
3. Programas de **formación para mujeres de los partidos políticos** y que aspiren a cargos de elección popular.
4. Programas de sensibilización a la población sobre los **procesos electorales y sus derechos ciudadanos**.
5. Exigir el cumplimiento de la Ley de **Cuotas Electorales** y la participación de las mujeres en las Comités Ejecutivos y en acciones y procedimientos electorales a lo interno de cada partido.
6. **Minimizar los escenarios de violencia electoral**, donde se discrimina y descalifica a la mujer de manera que estos patrones culturales sean superados.
7. Al **sistematizar las experiencias y la construcción de agendas de género** entre partidos se hará evidente la situación de las mujeres al incursionar en puestos de elección.

PARAGUAY

La Universidad Nacional del Este, gracias a su incorporación al Proyecto Equality, busca minimizar las problemáticas indicadas anteriormente y encontrar soluciones a través del establecimiento de alianzas estratégicas entre la UNE y los actores responsables que se comprometieron (a través del acta firmada, durante La Mesa Redonda realizada en el marco del proyecto mencionado, el 04 de abril de 2014 entre: Ignacio Ibarra, Presidente de Empresa Fujikura Automotive Paraguay; Ana M. Ortiz, Presidenta de la Asociación Paraguaya de Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (APEP); Sanie Romero, Rectora de la Universidad Iberoamericana, Liz Antonia Ovelar Flores, Directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Del Este; Carmen Echaury, Oficial Nacional De Programa ONU Mujeres Paraguay; Rocío Abed, Titular de la Secretaría de Equidad Social e Igualdad de Oportunidades de la Gobernación del Alto Paraná) a desarrollar actividades concretas para la formación, capacitación, investigación y actividades de extensión desde la perspectiva de género.

A la vez, pretende fomentar la articulación entre instituciones que tienen mandato sobre la problemática y las instituciones que generan el conocimiento, a través de la firma de convenios con la Empresa Fujikura Automotive Paraguay; la Asociación Paraguaya de Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (APEP); la Universidad Iberoamericana; la Oficial Nacional de Programa de ONU MUJERES Paraguay y la Secretaría de Equidad Social e Igualdad de Oportunidades de la Gobernación del Alto Paraná.

Se vienen organizando actividades orientadas a potenciar la visualización del talento femenino como valor competitivo, a través de campañas de promoción en el ámbito de las empresas (a través de afiches, dpticos y materiales informativos varios), así como la difusión de buenas prácticas de equidad de género, a nivel nacional e internacional, en congresos y seminarios.

Los temas más discutidos a lo largo de las actividades del Proyecto Equality fueron: La escasa visualización del talento femenino en las empresas paraguayas, a excepción de muy pocas, que no consideran como valor competitivo; la falta de políticas de género en educación superior a nivel nacional; la ausencia de políticas de género en las universidades; el hecho de que las IES no cuentan con instancias institucionales específicas de apoyo a ese sector; la escasa promoción de la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión en la educación superior; la escasa producción de conocimiento sobre la temática de género en el ámbito de las universidades paraguayas; la falta de articulación entre instituciones que tienen mandato sobre la problemática; y el poco involucramiento del Ministerio de la Mujer, en especial al interior del país.

Para la incorporación de la perspectiva de género en la definición de las políticas de educación superior, se han realizado reuniones con el Presidente del Consejo de Rectores del Paraguay (y a la vez Rector de la UNE), Dr. Víctor Brítez. También se viene participando en los debates para la definición de políticas de educación superior a través de los congresos regionales que organiza el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES).

En cuanto a la implementación de Planes de Género en las universidades y la creación de instancias institucionales específicas de apoyo a las mujeres del ámbito universitario, la UNE ha tomado la iniciativa de crear el Nucleo de Investigación *Mujer trabajo y Ciudadanía* que se ocupa de la temática de género al interior de la universidad y se extiende a la sociedad toda a través de actividades de concienciación, formación e implementación de programas de intervención social, entre otras. A la vez, se orienta a la búsqueda de recursos financieros para el financiamiento de sus investigaciones y actividades varias, tanto en ámbito gubernamental como en el sector privado.

De esta manera la UNE como institución pública, busca cumplir con los objetivos trazados en el Proyecto Equality y por ende con su responsabilidad social en el ámbito en el que le toca actuar. Pretendiendo así, constituirse en una promotora de la defensa de los derechos de la mujer a nivel nacional, considerando que la equidad de género no solo es necesaria por razones económicas para la mayor competitividad de un país, sino que es un tema de justicia y de humanidad.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Promover la visualización del **talento femenino como valor competitivo**, a través de campañas de promoción en el ámbito de las empresas, así como difundir **Buenas prácticas de equidad de género**, a nivel nacional e internacional.
2. Generar alianzas estratégicas (asociatividad) para la **promoción del talento femenino**, de tal manera a generar mecanismos de articulación entre el sector productivo, universitario y gubernamental.
3. Promover la efectiva **incorporación de la perspectiva de género en la definición de las políticas de educación superior**, así como la implementación de **Planes de Género en las universidades** y la creación de instancias institucionales específicas de apoyo a las mujeres del ámbito universitario, de manera a ofrecer a las mujeres universitarias orientación y oportunidades de formación que permitan desarrollar sus habilidades, como la implementación de programas de mentorazgo.

4. Promover la creación de **líneas de investigación sobre la temática de género**, cuyos resultados permitan la toma de decisiones acertadas para la prevención de toda forma de discriminación y hostigamiento hacia las mujeres en el ámbito universitario; así como la búsqueda de recursos que permitan el financiamiento de las investigaciones sobre la problemática de género.
5. Generar mecanismos de **articulación entre el sector productivo, universitario y gubernamental** para el abordaje eficiente del tema con sustentabilidad en el tiempo.

PERÚ

La Pontificia Universidad Católica del Perú constituye la primera universidad peruana en los rankings internacionales y como tal es una universidad líder en el país por lo que lo que en ella se realice impacta de manera importante en las demás universidades públicas y privadas a nivel nacional. En las actividades llevadas a cabo como parte del proyecto Equality, se ha concluido que en la PUCP se han dado pasos importantes en materia de género (se ha creado una Maestría en Estudios de Género la cual también existe en la Universidad nacional Mayor de San Marcos, se ha venido dando incentivos a proyectos de responsabilidad social de docentes y estudiantes que incorporen una perspectiva de género y se ha logrado incluir en las mallas curriculares de algunas especialidades cursos con perspectiva de género) sin embargo estos logros son insuficientes pues más que obedecer a un plan o política institucionalizada orientada a la equidad de género, son el resultado de esfuerzos individuales y de colectivos al interior de la universidad. Es decir, hay un déficit en las universidades peruanas en relación a la existencia de unidades de género, planes y políticas destinadas a identificar objetivos, metas y estrategias para lograr derribar barreras de género en la educación superior.

La PUCP debe constituirse como un modelo a seguir que impacte en las demás universidades del país, más aun cuando coordina la Red Peruana de universidades que integra a universidades de diferentes regiones y que forma parte del consorcio de universidades. Estos espacios deben empezar a servir para generar un intercambio de experiencias en la implementación de políticas de género.

Finalmente, la PUCP necesita empezar a realizar cambios en su interior que impacten en las demás universidades públicas y privadas del país. En particular se debe articular un espacio de mujeres interdisciplinario a partir del cual se vayan elaborando diagnósticos y promoviendo cambios para institucionalizar una política de equidad de género que pueda ser replicada, con sus particularidades, en las universidades más importantes del país. Se ha comenzado con la creación del grupo de género y el desarrollo de un proyecto de investigación para la construcción de un diagnóstico sobre cómo es la situación de hombres y mujeres en las carreras universitarias de la PUC.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Creación de una política que fomente **liderazgos femeninos en las diversas especialidades** que visibilice la presencia de mujeres en carreras en las que normalmente han estado ausentes, principalmente vinculadas a las ciencias.
2. Tomar en cuenta la **perspectiva de género en la implementación de las “bolsas de trabajo”** que constituyen un apoyo para la incorporación de egresadas de las universidades en el mercado de trabajo.
3. Creación de **unidades de género** que formen cuyas responsables integren el órgano decisorio de las universidades.

4. Políticas de fomento a la **investigación realizada por mujeres**.
5. Elaboración de diagnósticos que permitan la elaboración de **planes de igualdad de oportunidades** en la incorporación de mujeres en el mercado de trabajo.

URUGUAY

Luego de la mesa redonda, se concluyó en la necesidad de dar visibilidad a la Comisión Abierta de Equidad y Género (a vía de ejemplo, que aparezca en la página web de la Universidad) y de lograr recursos en el próximo presupuesto universitario para dicha comisión. Respecto a las otras tres problemáticas identificadas, no fue posible establecer en esa instancia cómo solucionarlas.

De los temas discutidos, no se pueden extraer conclusiones para elaborar propuestas de política pública.

VENEZUELA

Las actividades desarrolladas en los talleres y las mesas redondas evidencian las carencias y problemáticas de las mujeres en los sectores de menores recursos y el desconocimiento de las oportunidades de capacitación y apoyo que puede brindar la universidad y entes públicos, así como organizaciones privadas sin fines de lucro. Así mismo, se manifestó la necesidad de capacitación y apoyo que demanda este sector para impulsar el empoderamiento de la mujer y el desarrollo socio-productivo. Por otra parte los talleres y mesas redondas fueron de gran utilidad para el esbozo de algunas políticas que se pudieran implementar para abordar la problemática de la mujer y su inserción al mundo laboral y de esta manera contribuir al logro de su independencia económica. En la implementación de algunas de estas políticas la universidad venezolana es una pieza clave.

Recomendaciones de lineamientos de política pública

1. Políticas públicas de apoyo a la mujer: **Programas conjuntos de gobernanza, con enfoque de género**, que conduzcan a una participación más proactiva y un desarrollo comunitario efectivo.
2. Desarrollo de **programas de empoderamiento de la mujer y fortalecimiento del liderazgo femenino**: capacidades para organizarse y dirigir grupos de trabajo.
3. Programas de desarrollo social y talleres específicos para el **empoderamiento económico y social de la mujer**. Desarrollo de cursos y talleres de capacitación para el emprendimiento con enfoque de género, pasando de una visión asistencial a una empresarial. Difusión y promoción de las oportunidades de capacitación y formación que se ofrecen en el municipio.
4. Diseño de un **programa integral de formación y acompañamiento a la mujer emprendedora**, que considere la orientación y el apoyo financiero, así como el desarrollo de habilidades y destrezas para concretar la consolidación de una micro empresa rentable que favorezca el desarrollo sustentable de las beneficiarias, como elemento indispensable para combatir la pobreza. Se planteó la posibilidad de crear una incubadora de la Mujer, en el Parque Tecnológico de la Universidad Simón Bolívar.
5. **Trabajo en red**: Mayor articulación en redes interinstitucionales. Creación de una red interinstitucional para la difusión, promoción y desarrollo de programas de formación con enfoque de género. Creación de una red de centros de capacitación y superación para la mujer en las

comunidades rurales del municipio, que compartan recursos y establezcan alianzas. Formación de una red de facilitadoras voluntarias. Desarrollo de alianzas entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y la universidad, a través de la Unidad de Participación y Acción Social del Decanato de Extensión de la Universidad Simón Bolívar.

ARGENTINA . BOLIVIA . BRASIL . CHILE . COLOMBIA . COSTA RICA . CUBA . ECUADOR . EL SALVADOR
GUATEMALA . HONDURAS . MÉXICO . NICARAGUA . PANAMÁ . PARAGUAY . PERÚ . URUGUAY . VENEZUELA

Recomendaciones de lineamientos de política pública para Latinoamérica



Gracias a los aportes del total de universidades socias en Latinoamérica del Proyecto Equality, se ha logrado identificar las recomendaciones lineamientos de política pública más apremiantes en la región.

El siguiente compendio logra plasmar la necesidad identificada de medidas a tomar por los distintos gobiernos y tomadores de decisiones de la zona, las presentes se pueden incorporar ya sea en el corto, mediano y largo plazo y permitirán a los gobiernos, IES, organizaciones, etc. trabajar para cerrar la brecha de género existente.

1. Impulsar la ampliación de la ocupación de espacios en cargos de gestión y decisión por mujeres sin discriminación ni sesgos por medio de acciones afirmativas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, por ejemplo: cuotas de género o cupo femenino.
2. Sensibilización a la sociedad que permita el desarrollo de nuevas masculinidades que gestionen la equidad de género y el empoderamiento de la mujer como recurso de cambio.
3. Comunicación efectiva acerca de las leyes de protección y derechos humanos de las mujeres en los países, así como control eficiente de la aplicación de las normativas institucionales, regionales, nacionales e internacionales vinculadas a proteger los derechos de la mujer.
4. Regulación y control por parte del Estado y sus instituciones sobre las expresiones de violencia hacia las mujeres.
5. Insertar en los medios de comunicación el uso del lenguaje incluyente y mensajes incluyentes que ayuden a de construir estereotipos de género, resaltando a la mujer en roles de liderazgo y áreas de rezago histórico, así como evitar el uso denigrante de su imagen.
6. Acciones afirmativas a favor de mujeres y niñas que ayuden a eliminar las desigualdades, con particular atención en las mujeres indígenas, en las mujeres adolescentes y jóvenes, en las adultas mayores, en las niñas y las mujeres discapacitadas, en las migrantes, en las mujeres en condición de pobreza, en las jefas de familia, en las reclusas, entre otras.
7. Promover espacios como comités de género y mesas de diálogo entre las empresas e instituciones de enseñanza que busquen una mayor comunicación, construcción colectiva y difusión de buenas prácticas.
8. Creación de lineamientos, políticas y normativas entre los sectores productivos, universitarios y gubernamentales para garantizar la permanencia de las mujeres en calidad de estudiantes y la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
9. Financiamiento, apoyos de capacitación técnica y profesional, y promoción de oportunidades que apoye a las mujeres a crecer en lo productivo y fomentar y apoyar emprendimientos. Además de visualización del talento femenino como valor competitivo.
10. Promover la implementación de programas de sensibilización para las instituciones sobre la necesidad del desarrollo y aplicación de políticas de cuidado y códigos de ética en relaciones laborales.
11. Modernizar las prácticas de gestión con equidad de género a lo interno de todos los sectores de la Educación Superior, incluyendo la implementación de Planes de Género en las universidades.
12. Una política de educación incluyente para el Sistema de Educación Superior y de sus instituciones que permita la creación de planes de intervención equitativos que aseguren el mejoramiento constante, educación sin discriminación o sesgo para mujeres embarazadas, lesbianas, con diferente etnia, etc., sin hostigamiento y utilizando lenguaje inclusivo.

13. Capacitación y sensibilización regular al personal docente y administrativo que promueva un cambio cultural por parte del Sistema de Educación Superior y las IES.
14. Incorporar de forma curricular en las IES temas de Género según el ejercicio profesional de las diferentes carreras universitarias y apoyar el desarrollo de líneas de investigación con enfoque de género.
15. Elaboración y difusión de información periódicamente actualizada: elaboración de indicadores con perspectiva de género hacia dentro del quehacer universitario, producción de datos acerca de calificación académica femenina en la región, identificación de obstáculos para el avance las mujeres, etc.

Bibliografía

Resultados obtenidos de cada una de las instituciones socias del Proyecto Equality

World Economic Forum. (2010). The Global Gender Gap Report 2010. Geneva: World Economic Forum.

World Economic Forum. (2014). The Global Gender Gap Report 2014. Geneva: World Economic Forum.

α LFA

