





UNIVERSIDAD DE COSTA RICA



UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA



UNAH UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS



AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO  
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación



Universidad Autónoma de Santo Domingo  
PRIMADA DE AMÉRICA / Fundada el 28 de octubre de 1538



## **LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD**

**Herramienta para erradicar la discriminación**

**por razón de género entre mujeres y hombres en la universidad**

**MEMORIA DEL II CONGRESO IBEROAMERICANO DE GENRED**

**12 Y 13 DE MAYO DE 2022**

**PANAMÁ**

Créditos

Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género – GENRED

**Las Políticas de Igualdad: Herramienta para erradicar la discriminación por razón de género entre mujeres y hombres en la universidad**

*Memoria de Congreso Iberoamericano*

Nicolasa Terreros Barrios (Coordinadora)

Universidad Especializada de las Américas - UDELAS

Elaboración y Edición: UDELAS (Jacqueline Candanedo, Lamed Mendoza Lámbiz)



**Junta de Andalucía**

Proyecto Financiado por: Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo

ISBN: 978-9962-716-38-9

Todos los derechos reservados para GENRED

Diseño de Portada: Modus Ludicus. Silvia Fernández-Risco  
Diagramación: Modus Ludicus. Silvia Fernández-Risco

Edición Digital, año 2022

# Índice

Presentación .....	7
Objetivos y líneas temáticas del II Congreso .....	8
Palabras de Inauguración y Bienvenida al Congreso Iberoamericano: Las políticas de igualdad como herramienta para erradicar la discriminación por razón de género entre mujeres y hombres en la universidad. UDELAS, 2022.....	10

## **CONFERENCIA INAUGURAL: ..... 12**

### **LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.**

Conferencia de Inauguración: Las Políticas De Igualdad Como Herramienta Para Erradicar La Discriminación Por Razón De Género En La Universidad. ....	13
---	----

## **MESA 1 ..... 30**

### **Política y Planes de Igualdad (seguimiento y evaluación)**

1.1.... Políticas y planes de equidad de género como instrumentos para la erradicación de la violencia contra las mujeres en Guatemala. ....	31
1.2.... Políticas y planes de igualdad universitarios: la experiencia de la Universidad Pablo de Olavide.....	41
1.3.... El análisis y la transversalidad de género en el contexto de políticas y los programas de las universidades públicas .....	46

**MESA 2 .....55**

**Docencia con perspectiva de género**

- 2.1. ¿Qué necesitamos el profesorado universitario para impartir docencia con perspectiva de género? .....56
- 2.2. Prácticas educativas con enfoque de género: Aprendizajes significativos desde la universidad. ....62
- 2.3. Reflexiones acerca de la pedagogía feminista. ....67

**MESA 3 .....74**

**DIAGNÓSTICO DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES DE LA GENRED**

- 3.1. Sexismo y violencia contra las mujeres en la Universidad de Costa Rica .....75
- 3.2. Violencia de género en la UNAM: Comportamiento estadístico de quejas y eventos relacionados .....83
- 3.3. Diagnóstico del hostigamiento y el acoso sexual en la Universidad de El Salvador.....88

**CLAUSURA DEL CONGRESO .....95**

- Conferencia de clausura:  
Mujeres en la Educación Superior: Una mirada crítica desde el feminismo académico. ....96

## Presentación

El II Congreso Iberoamericano de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género (GENRED), realizado en la ciudad de Panamá, del 11 al 13 de mayo 2022, reunió en el país a una pléyade de científicos sociales y académicas de diversas universidades iberoamericanas para analizar, discutir y visibilizar las políticas que se han gestado en la región para reducir la discriminación hacia las mujeres por razones de género.

Este intercambio de experiencias, que tuvo como sede a la Universidad Especializada de las Américas y la Universidad de Panamá, permitió reflexionar sobre experiencias docentes, investigaciones y trabajo extensionista con perspectiva de género, que se ha gestado en las universidades que forman parte de la GENRED, como fórmula para prevenir la discriminación y las desigualdades de las mujeres.

La conferencia inaugural, así como las diversas ponencias y la conferencia de clausura se adscribieron a tres (3) líneas temáticas importantes: políticas y planes de igualdad; docencia con perspectiva de género y diagnóstico del acoso sexual y sexista en las universidades que participan en la GENRED, por lo que el material que le compartimos en esta Memoria, no solo es un compendio de las intervenciones sino, expresión de las experiencias vivenciales generadas en el abordaje de la discriminación de género en la región.

El análisis de las políticas de igualdad a nivel macro; el abordaje de las políticas de género en las universidades; las prácticas educativas con enfoque de género; el análisis de una pedagogía feminista y el abordaje de estrategias para erradicar el acoso sexual y sexista en las universidades, son parte del interesante material que les compartimos en esta Memoria del II Congreso de la GENRED, que aspiramos contribuyan al debate de las desigualdades de género en la academia y la sociedad en general. De hecho, son un insumo importante para generar debates, discusiones y nuevas visiones que deconstruyan los paradigmas androcéntricos y sexistas que se debaten en el escenario social y que limitan el alcance del Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible: igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.



## Objetivos y líneas temáticas del II Congreso

### OBJETIVO GENERAL:

Analizar, debatir y visibilizar la importancia de las políticas universitarias para reducir la discriminación hacia las mujeres por razón de género favoreciendo la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del intercambio de experiencias (de docencia, investigación, extensión y gestión) desarrolladas en las universidades miembros de la GENRED.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Compartir experiencias de implantación y desarrollo de políticas y planes de igualdad de género entre mujeres y hombres en las universidades.
- 2) Reflexionar sobre experiencias de docencia universitaria con perspectiva de género como forma de prevenir la discriminación y las desigualdades de las mujeres.
- 3) Analizar los datos del diagnóstico del acoso sexual y sexista en las universidades, con el fin de identificar políticas universitarias necesarias para su erradicación.
- 4) Fortalecer las iniciativas de las universidades en materia de igualdad desde una perspectiva feminista.

### LÍNEAS TEMÁTICAS

- **Línea 1.** *POLÍTICAS Y PLANES DE IGUALDAD. (Seguimiento y evaluación)*
- **Línea 2.** *DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.*
- **Línea 3.** *DIAGNÓSTICO DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES DE LA GENRED.*

### METODOLOGÍA

#### INSCRIPCIONES AL CONGRESO.

El período para las inscripciones al Congreso fue del 28 de abril al 11



de mayo de 2022 a través del formulario de ZOOM que se habilitó para este propósito.

El Congreso se realizó en modalidad híbrida: en formato presencial por invitación y a distancia, con el uso de la plataforma virtual Zoom de la Universidad de Cádiz a través de inscripción libre y gratuita.

Una vez efectuado el registro, los participantes fueron acreditados, enviándoseles un enlace para el acceso a la plataforma.

### INSCRIPCIONES DE PONENCIAS.

Dada la naturaleza del evento científico, que resaltó la experiencia de las universidades participantes con respecto al intercambio de experiencias institucionales, investigativas y de colaboración con la sociedad civil, las ponencias presentadas fueron por invitación, divididas en tres (3) mesas de trabajo, organizadas según ejes temáticos. Cada mesa contó con un/a Coordinador/a que condujo las presentaciones, y moderó la mesa. En cada mesa se presentaron de tres (3) a cuatro (4) ponentes.

El/la coordinador/a de la mesa garantizó el funcionamiento de la misma con el apoyo de un soporte tecnológico, velando por la buena proyección, grabación y demás aspectos técnicos de las presentaciones.

La fecha límite establecida para la entrega de ponencias fue el 29 de abril de 2022, garantizando así la entrega oportuna para cumplir con la publicación en la memoria del congreso, en versión digital.



## **Palabras de Inauguración y Bienvenida al Congreso Iberoamericano: Las políticas de igualdad como herramienta para erradicar la discriminación por razón de género entre mujeres y hombres en la universidad. UDELAS, 2022**

Dra. Nicolasa Terreros Barrios  
Vicerrectora de Extensión  
Universidad Especializada de las Américas  
Panamá  
Correo electrónico: Nicolasa.terreros@udelas.ac.pa

La Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), se siente honrada por la distinción de ser la anfitriona del Congreso Iberoamericano, organizado por la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género (GENRED), dedicado en esta ocasión, a la reflexión y análisis sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las universidades.

Es importante resaltar la importancia que reviste el abordaje de esta temática hoy, a la luz de tantos desafíos que enfrentamos las universidades, y que deben ser atendidos de manera oportuna. Uno de estos desafíos está relacionado con la definición y puesta en práctica de políticas institucionales de equidad para hombres y mujeres, sea en el ámbito docente, administrativo y del estamento estudiantil.

Parte sustancial de estas políticas de igualdad deben asegurar, la participación equitativa de mujeres y hombres en las estructuras del gobierno universitario, asegurar ambientes seguros para los alumnos y alumnas, así como al personal administrativo.

En esta tarea el trabajo en Red es de vital importancia, porque nos permite aprender de las experiencias y buenas prácticas que algunas universidades llevan adelante; facilita el intercambio y el hecho de



apoyarnos en aquellas áreas en que tengamos las mayores debilidades, dando lugar así al fortalecimiento de las instancias que trabajan para favorecer la igualdad de oportunidades.

En UDELAS estamos trabajando para definir una estrategia que, de acuerdo a nuestra realidad, nos permita crear un mecanismo institucional para el diseño de estas políticas de atención a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Este es uno de los desafíos y que debemos afrontar, y la GENRED se ha convertido en un espacio muy valioso del que estamos aprendiendo. Es por esta razón que las universidades que hacemos parte de esta red, debemos hacer todas las gestiones que sean necesarias para dar continuidad a esta iniciativa, aun cuando el proyecto culmine. Esta debe ser una meta a seguir.

Quiero agradecer de manera especial a nuestras universidades hermanas, la Universidad de Panamá que hoy nos acoge, a través del Instituto de la Mujer; y a la Universidad Tecnológica de Panamá, que junto a UDELAS han colaborado decididamente para hacer realidad este encuentro, y que, estamos seguras se sumarían a la GENRED en una siguiente fase de trabajo.

Un reconocimiento especial a la Universidad de Cádiz, con quien la UDELAS comparte la coordinación de este proyecto de tanto valor académico. Y por supuesto, un saludo de bienvenida a todas las personas que representan hoy a cada una de las universidades que integran la GENRED, de manera presencial en este recinto, y de manera virtual (Universidad Nacional Autónoma de México; Universidad de Costa Rica; Universidad de San Carlos Guatemala; Universidad Pablo de Olavide; Universidad Autónoma de Santo Domingo; Universidad de El Salvador; Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense y la Universidad Autónoma de Honduras)

Muchas gracias por su apoyo y participación.





**CONFERENCIA INAUGURAL:  
LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMO  
HERRAMIENTA PARA ERRADICAR  
LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN  
DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.**



## Conferencia de Inauguración: Las Políticas De Igualdad Como Herramienta Para Erradicar La Discriminación Por Razón De Género En La Universidad.

Aracelly De León  
Directora del Instituto de la Mujer  
Universidad de Panamá  
País: Panamá  
Correo electrónico:

### ¿Por qué se necesitan políticas de igualdad?

Partiremos del hecho que la desigualdad es la característica del siglo XXI, y es lo que nos lleva a proponer políticas de igualdad en las universidades. Pero estando en un ámbito privilegiado, no podemos dejar de ver la sociedad en su conjunto.

Por ejemplo, cuántas jóvenes ni siquiera llegan a la universidad porque tienen varios hijos, o no tienen la oportunidad. El embarazo precoz es un problema en América Latina y el Caribe (ALC). Panamá tiene una tasa superior (81.8%-2019) al promedio de ALC (63.2%) y a la de los países de IDH alto (17.2%).

### Universidad: caja de resonancia de la sociedad

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en América Latina, y las de casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a este nivel educativo (Ordorika Imanol, 2015).

Por medio de exigencias y luchas continuas, a partir del siglo XIX, las



mujeres lograron ingresar a la educación superior, incrementando de forma progresiva su presencia. Sin embargo, muchas desigualdades aún persisten; son notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), en las evaluaciones y en el otorgamiento de reconocimientos, en el acceso y la permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones del mundo. También hay que señalar que existen situaciones de acoso, hostigamiento y violencia de género en las IES.

### Las desigualdades son multidimensionales

Así como el género es producido desde la interseccionalidad, si asumimos las desigualdades como multidimensionales, podemos pensar la construcción de la igualdad también como interseccional. A su vez, la igualdad no es sinónimo de idéntico, unívoco. Es necesario superar la igualdad como eliminación de diferencias y avanzar hacia una igualdad que reconozca las diversidades.

Asumir la multidimensionalidad de las desigualdades implican no solo poner al género en relación con otras dimensiones como la étnica, la territorial o la generacional. Sino también pensar las desigualdades de género como múltiples: asociadas a la economía de los cuidados, a las condiciones de trabajo, a la educación, a la participación social, al acceso a la justicia, a la salud, a las violencias y a los consumos, entre otras dimensiones (Batthyány, Karina, 2022).

### Aportes desde la Academia

Los aportes desde una academia crítica, feminista, comprometida con la justicia social vienen abriéndose camino, en una apuesta iniciada por pioneras intelectuales que ahora toca ampliar y profundizar. Y para lograr esto han cuestionado los paradigmas epistemológicos de la ciencia patriarcal, han legitimado el feminismo como parte del



conocimiento científico, han contribuido a formar a otras académicas. Han colocado en la agenda de investigación temas prioritarios como: la autonomía y el derecho a la palabra, el ejercicio de la ciudadanía, los derechos políticos, económicos y laborales, el cuerpo y la sexualidad, y la violencia contra las mujeres (Monzón, Ana Silvia, 2022)

### Desigualdades de género que persisten en las IES, según encuesta realizada a Francesc Pedró (FP), director de la UNESCO-IESALC.

#### 1. *¿Dónde están las rectoras en AL? (18%)*

FP: Que no haya prácticamente mujeres liderando las universidades públicas de la región es un reflejo más de los desequilibrios de género en todas las esferas de la vida social y económica. La paradoja es que hay más mujeres estudiando que hombres, pero en cuanto se llega a posiciones de poder, empezando por las cátedras, los lugares están abrumadoramente en manos de hombres. Y, como tener la máxima categoría académica es un requisito para acceder al rectorado, las probabilidades de que accedan las mujeres siguen siendo bajas.

#### 2. *¿Qué factores motivan las diferencias entre países, en algunos de los cuales la presencia de rectoras es nula?*

FP: Hay diferencias entre países que se explican en parte por los mecanismos de gobierno y de nombramiento. En Cuba, donde los nombramientos al frente de los rectorados son responsabilidad directa del gobierno, existe una total paridad entre hombres y mujeres, pero, en otros países como Argentina o Chile, con otros mecanismos de gobierno, lo que sucede en los rectorados es el mero reflejo de lo que ocurre en la mayoría de las empresas e instituciones.

#### 3. *No obstante, aunque las aulas están repletas de alumnas, su número es reducido en los estudios y las carreras de investigación como ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas...*



FP: Por el momento, la participación de la mujer en ciencias no deja de crecer, particularmente en las ciencias de la vida, pero lo hace a un ritmo muchísimo más lento en las ingenierías. Nada hay en los contenidos o en las competencias que justifique las bajas cifras de participación de la mujer en la ingeniería, sino que el origen de este falso desinterés está en la imagen social que se transmite.

4. *Iberoamérica es la segunda región del mundo en la que menos ha crecido el número de estudiantes de educación superior que han emprendido estudios en otro país en los últimos 5 años. ¿Qué motivos dificultan esta movilidad académica e investigadora?*

FP: Los más importantes son la disponibilidad de recursos financieros y el dominio de la lengua inglesa. No obstante, lo cierto es que la región envía a más estudiantes a países fuera de la región que los que recibe de otros continentes: por cada estudiante que recibe, envía casi cuatro, particularmente a Europa. La movilidad emerge también como un vector más de inequidad: la falta de ayudas financieras públicas limita severamente que la experiencia de la movilidad, incluso a escala regional, quede reducida a unos pocos estudiantes.

Investigación publicada por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) y el Times Higher Education (THE)

Revela hasta qué punto las instituciones de educación superior de todo el mundo contribuyen a la igualdad de género. Reconociendo los avances logrados por las mujeres en las sociedades de todo el mundo, pero conscientes de los muchos pasos que aún quedan por dar y de las nuevas barreras que plantea la pandemia del Covid-19, este informe reflexiona sobre la posición única que tienen las universidades en la sociedad y su potencial para ayudar a abordar los



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, incluyendo el ODS5: Lograr la igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas (THE Report Gender Equality: How Global Universities are Performing, March 2022).

El informe Igualdad de Género incluye un análisis a nivel mundial y nacional sobre datos de Educación Superior a través de 18 indicadores diferentes. Se examina la contribución a la igualdad de género realizada por una serie de instituciones de educación superior de todo el mundo y destaca estudios de casos de cinco universidades que están liderando esta labor en sus regiones (Líbano, India, México, Kenia e Irlanda).

En la primera sección se analizan los datos proporcionados directamente por 776 instituciones sobre su contribución a la consecución del ODS5 (Lograr la igualdad de Género y empoderar a todas las Mujeres y las niñas), y se destacan las diferencias, a menudo grandes, a nivel regional y nacional. Examina el rendimiento en tres áreas: estudiantil, de investigación y académica, y de políticas y servicios universitarios, a través de 18 indicadores.

Las estudiantes superan a los estudiantes varones, pero hay un importante “sesgo de humanidades”. Las universidades se centran más en medir el acceso de las mujeres a la educación superior que en hacer un seguimiento de sus resultados y tasas de éxito. Existe una importante brecha de género a nivel académico. La mayoría de las universidades afirman que cuentan con diversas políticas y servicios que apoyan el progreso de las mujeres, pero el porcentaje que puede aportar pruebas relevantes es muy inferior. Constata que las estudiantes mujeres superan en número a los estudiantes hombres a nivel mundial.

El 54% de los estudiantes que obtuvieron un título en 2019 fueron mujeres. La proporción de estudiantes femeninas (30%) que cursan



carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) sigue siendo 24 puntos porcentuales inferior a la proporción de estudiantes femeninas (54%) que cursan carreras de artes, humanidades y ciencias sociales (AHSS, por sus siglas en inglés).

La mayoría de las universidades (83%) hacen un seguimiento de las tasas de solicitud, aceptación y finalización de estudios de las mujeres o cuentan con programas de acceso para mujeres, como tutorías o becas (81%). Sin embargo, menos de 66% hacen un seguimiento de las tasas de graduación de las mujeres en comparación con las de los hombres, y tienen planes para cerrar la brecha.

La participación de mujeres en la población estudiantil no se traduce en su presencia en el mundo académico y en los puestos de dirección de las universidades. Menos del 40% de los académicos senior (profesores, decanos, catedráticos y altos cargos universitarios) y menos de 30% de los autores de trabajos de investigación son mujeres, lo que evidencia una importante brecha de género. 37% de las estudiantes femeninas son la primera persona de su familia inmediata en asistir a la universidad. 69% de las universidades tiene una política dirigida a la tasa de inscripción femenina.

Las universidades también muestran sus políticas y servicios institucionales para promover la igualdad de género. Por ejemplo, nueve de cada diez universidades tienen una política de no discriminación contra las mujeres y siete de cada diez contra los transexuales.

Nueve de cada diez instituciones tienen políticas de maternidad y paternidad que apoyan la participación de las mujeres, siete de cada diez tienen servicios de guardería para el personal y el profesorado y seis de cada diez tienen estos servicios también disponibles para los estudiantes.



Las universidades también protegen activamente a quienes denuncian la discriminación por razón de género, y el 86% de las instituciones declaran tener una política al respecto. Las universidades también muestran sus políticas y servicios institucionales para promover la igualdad de género. Sin embargo, la mayoría de las universidades no pudieron aportar pruebas relevantes de sus políticas y servicios para promover el avance de la mujer, lo que sugiere que, aunque ciertos códigos pueden estar aparentemente en vigor, todavía no se están aplicando en todas las instituciones, y los estudiantes y el personal pueden desconocerlos.

Se pidió a las universidades que aportaran pruebas para 12 indicadores sobre la igualdad de género; el porcentaje de las que aportaron pruebas pertinentes fue inferior al 50% en todos los casos.

### Políticas de igualdad de género en las universidades:

#### Propuestas para la acción

Es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias, promover que se realice una propuesta de acuerdo entre las universidades e IES para conformar los modelos, estructuras, planes de igualdad y mecanismos a seguir.

Iniciar la integración de la equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e IES y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Garantizar la asignación de recursos anuales específicos para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las IES.

Crear una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las IES.



La formación de un mecanismo, instancia o estructura para la implementación de la equidad de género dentro de las IES.

La creación de un plan de igualdad dentro de cada IES.

El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.

La formación de una red nacional y regional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e IES.

Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las IES.

### ¿Qué entendemos por igualdad de oportunidades?

- *Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.*
- *Impulsar el acceso al trabajo y a la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y permanencia.*
- *Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.*
- *Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos convocados por la institución.*
- *Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas a ellas.*



## Conciliación de la vida profesional y la vida familiar

- *Promover medidas, como centros de desarrollo infantil, y de atención a adultos mayores, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar.*
- *Ampliar los límites de edad para el acceso a becas de posgrado (dado que coincide con la edad reproductiva).*
- *En el caso de licencia de maternidad, garantizar el financiamiento de suplentes y el reintegro al trabajo al término de la licencia.*

## Producir estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género

- *Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.*
- *Generar diagnósticos sobre la condición de la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.*
- *Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.*

## Lenguaje inclusivo

Debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma “las/los” para visibilizar a las mujeres.

El contenido curricular contiene sesgos sexistas, clasistas y racistas, que reproducen las jerarquías de género, en todos los niveles educativos, incluido el de las universidades.



## Sensibilización a la comunidad universitaria

Visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad, a través de las siguientes acciones:

- Poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión.
- Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos.
- Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.
- *Diseñar talleres para formar especialistas en la implementación de la equidad de género.*

## Estudios de género en la educación superior

Impulsar que, a las coordinaciones, unidades, programas o centros en Estudios de Género de las IES y universidades, se les otorgue infraestructura, plazas académicas y administrativas estables, presupuesto suficiente, equipamiento, así como todos los recursos con los que deben contar estos espacios de excelencia académica para que puedan:

- *Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en pregrado y postgrado, en la investigación, y en la extensión.*
- *Crear una línea de publicaciones, de trabajos de investigación y apoyo a la docencia con perspectiva de género.*



- *Promover la incorporación de una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento.*
- *Procurar la creación de un programa nacional y regional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.*

### Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y educativo

Impulsar un código de ética con perspectiva de género para sensibilizar y minimizar el ambiente hostil que existe en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria (órganos de toma de decisiones, órganos de gobierno universitario, consejos técnicos, salones de clase, etc.)

Diseñar estrategias y generar un diagnóstico para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas) en cada institución de educación superior y cada universidad.

Instrumentar recursos para que la institución brinde asesoría psicológica y jurídica a las víctimas de violencia de género y generar acciones de prevención y detección precoz.

### Retos y desafíos

Lo más importante es pasar de la igualdad de oportunidades a la transversalización de la perspectiva de género, no solo en las universidades si no en el sistema educativo, en las políticas públicas y en la sociedad en general.



Si no se cumple esta tarea continuaremos denunciando violaciones a los derechos humanos porque no hemos sabido inculcarlos en nuestra niñez, juventud y población adulta. Las Universidades e IES no pueden permanecer al margen de los problemas de la sociedad, porque no son entelequias.

Los indicadores de educación, salud, empleo y participación, leídos en perspectiva de género e interseccionalidad, muestran profundas brechas que, en pleno siglo XXI, ubican a las mujeres en una situación de exclusión, que se agrava en el caso de mujeres indígenas, mestizas y afrodescendientes que viven en el área rural, y de las mujeres con discapacidad.

Las mujeres continúan subrepresentadas en los espacios de toma de decisión, de manera que la gestión de los Estados continúa en manos masculinas que imponen sus intereses y su visión del mundo. Las mujeres son tratadas aún como “recién llegadas”, y no siempre bienvenidas, en la política (Ana Silvia Monzón, Clacso-2022).

### ***Se trata de cambiar los paradigmas***

La incorporación de la perspectiva de género, entendida como un punto de partida epistemológico, y como una mirada crítica/reflexiva, aporta elementos importantes en la producción de cualquier conocimiento científico, saber humanístico o propuesta estética. La perspectiva de género cuestiona el lenguaje, las categorías, los métodos y los supuestos que, por definición, hacen invisibles a las mujeres y a otras personas feminizadas por los imaginarios sociales y, de esta forma, borran voces, acciones, espacios y cosmovisiones de una gran parte del género humano. Con la perspectiva de género se construyen herramientas y categorías que permiten dar cuenta de una realidad humana que de otro modo pasaría inadvertida (Serret, 2008).



Cuando las mujeres entran a formar parte de las ciencias sociales, ya sea como objeto de investigación o como investigadoras, se tambalean los paradigmas establecidos y se cuestiona la definición del ámbito de objeto del paradigma de investigación, sus unidades de medida, sus métodos de verificación, la supuesta neutralidad de su terminología teórica o las pretensiones de universalidad de sus modelos y metáforas (Benhabib, 1990).

Por ello, y tal y como señala Celia Amorós, hay que hacer del feminismo un referente necesario si no se quiere tener una visión distorsionada del mundo ni una conciencia sesgada de nuestra especie.

### **Tarea pendiente**

Para cambiar la realidad hay que acceder al poder. Hay que participar de las decisiones políticas desde la base hasta la cúpula, en todos los ámbitos sociales, políticos y académicos.

La escasa representación de las mujeres debilita la legitimidad de las instituciones democráticas:

- *Violenta los derechos humanos de la mitad de la población porque la ausencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones supone la vulneración de los derechos políticos a ser representantes y a ser representadas.*
- *Dificulta la deliberación en torno a los intereses de las mujeres en el proceso de diseño e implementación de las políticas públicas.*
- *Expresa la existencia de una sociedad desigual.*
- *Genera poco espacio para la pluralidad y la equidad en la ciudadanía y disminuye las oportunidades de contar con una democracia incluyente.*



### ***A modo de conclusión***

Las mujeres tenemos cada vez más responsabilidades, sin que se nos libere de las tradicionales. Para tener una población realmente sana es necesaria una redistribución de las tareas y responsabilidades domésticas, junto con la familia, la academia, las empresas y el estado. Además, es necesaria la redistribución de la riqueza y de las oportunidades en todos los ámbitos.

Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población y también, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social. Independientemente del lugar donde vivamos, la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad democrática.

En América Latina y El Caribe, la región más desigual del mundo, no se trata de compartir la pobreza y la desigualdad, se trata de superarla. La inequidad no sólo afecta la vida en sociedad, está en juego la calidad de vida de la especie humana, la sostenibilidad del medio ambiente, la presión actual no tiene parangón. El desarrollo no es posible sin equidad. La equidad es un requisito para el desarrollo

Para cambiar la realidad actual hay que acceder al poder. Las mujeres tenemos que participar de las decisiones políticas desde la base hasta la cúpula.

### ***Referencias bibliográficas:***

CLACSO. Nudos Críticos sobre la Igualdad de Género. 2022.

OEA. CIM. Lineamientos Interamericanos por la Igualdad de Género como Bien de la Humanidad. 2007.

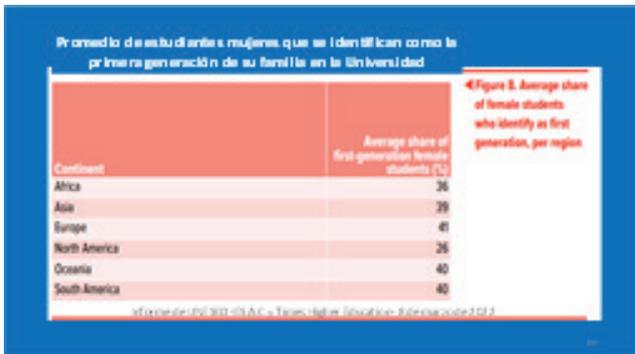
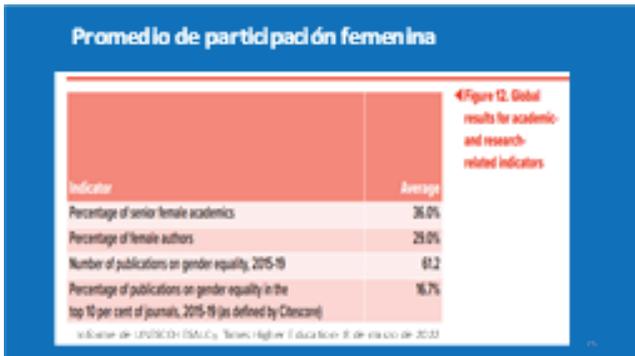
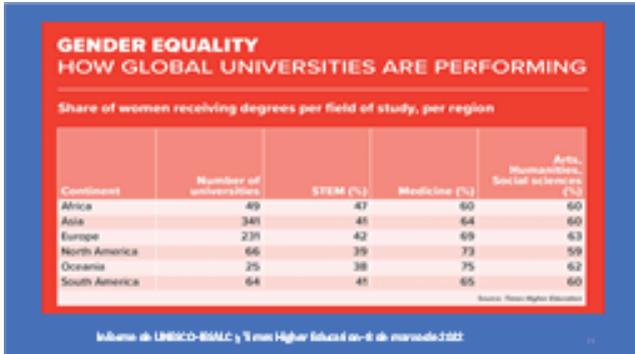


UNESCO. IESALC.

- *CAMINOS HACIA 2050 Y MÁS ALLÁ. Noviembre, 2021.*
- *Contribución De La Educación Superior A Los Objetivos De Desarrollo Sostenible: Marco Analítico. 2020.*
- *Diez ejes para repensar la Educación Superior en América Latina. 2022.*
- *THE REPORT: GENDER EQUALITY: HOW GLOBAL UNIVERSITIES ARE PERFORMING. March 2022.*



## Anexo estadístico <sup>1</sup>



1 THE REPORT: GENDER EQUALITY: HOW GLOBAL UNIVERSITIES ARE PERFORMING. March 2022.



### Países con las cuotas más altas de mujeres graduadas en STEM

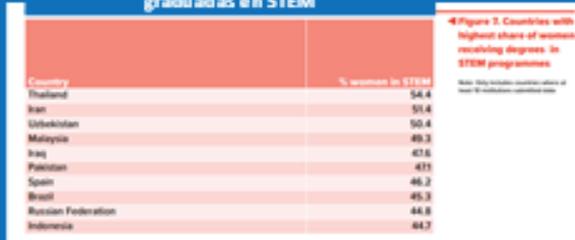


Figure 3. Countries with highest share of women receiving degrees in STEM programmes

Note: Data includes institutions of higher education established at least 10 years before 2010.

Informe de URBICO-BIMC y Yoon Higher Education-8 de noviembre 2022

### Número de publicaciones relativas al ODS 5 en revistas de alto nivel

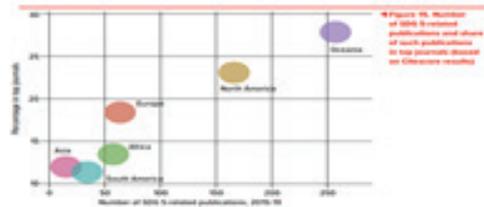


Figure 16. Number of SDG 5-related publications and share of such publications in top journals (based on Citations results)

Informe de URBICO-BIMC y Yoon Higher Education-8 de noviembre 2022

### POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES EN LEOSTRAS

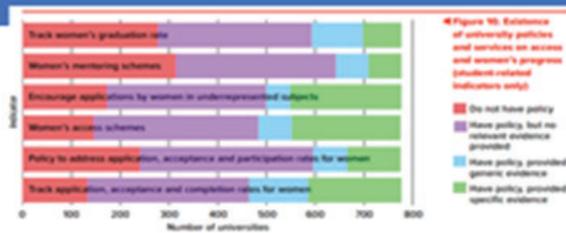


Figure 10. Existence of university policies and services on access and women's progress (student-related indicators only)

Do not have policy  
Have policy, but no relevant evidence provided  
Have policy, provided generic evidence  
Have policy, provided specific evidence





## MESA 1

# POLÍTICA Y PLANES DE IGUALDAD (SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN)



### 1.1. Políticas y planes de equidad de género como instrumentos para la erradicación de la violencia contra las mujeres en Guatemala.

Dra. Carmen Yolanda López Palacios.  
Coordinadora Área de Investigación del  
Instituto Universitario de la Mujer de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala -IUMUSAC  
cylopezp@yahoo.com

La agenda de igualdad de género en América Latina y el Caribe es un proceso que cobra fuerza a partir de fenómenos convergentes. En primer término, se destaca la agenda de desarrollo impulsada desde los movimientos sociales, y en especial desde el movimiento feminista, que puso en el foco las demandas de igualdad y no discriminación, lo que se expresa en los acuerdos internacionales que comprometen a los Estados. La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es un instrumento de carácter internacional que precisa los detalles de la discriminación contra las mujeres y establece los lineamientos necesarios para erradicarla. Al ratificarla, los Estados Parte se comprometen, a consumarla llevando a cabo una serie de medidas a nivel interno para eliminar las violaciones de derechos humanos contra las mujeres.

“... el concepto de igualdad que establece la CEDAW no implica la necesidad de igualar a las mujeres con los hombres, sino que es una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de ambos. (...)

Esta nueva forma de entender la igualdad incluye la igualdad de facto y la igualdad de jure, la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades, y la igualdad de resultados, así como la eliminación de todos los prejuicios, costumbres o tradiciones que se basan en la idea de la superioridad del sexo masculino” (Facio, UNIFEM, 2009).



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

La estrategia de igualdad de género es un fenómeno internacional adoptado por la ONU en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, desde la Conferencia de Beijing en 1995; especialmente para los países América Latina y el Caribe. Mediante la Resolución 50/104 ONU 20/12/1997 Gobiernos se comprometen a desarrollar y promover metodologías para incorporar la perspectiva de género en las Políticas Públicas base Plan de Acción Mundial. En conjunto, estos acuerdos constituyen un marco de metas para el accionar de los Estados en la construcción de sociedades más democráticas, fortalecido con el proceso de negociación y firma de los Acuerdos de Paz firme y duradera el 29 de diciembre de 1996 en Guatemala.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará, en su Artículo 1 define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. En su Artículo 2 aclara que esto incluye la “violencia física, sexual y psicológica: a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y 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, y c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”. En su Artículo 3 la Convención apunta que



“toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.

La Políticas y Planes de igualdad de género han sido importantes para el fortalecimiento institucional de los mecanismos para el adelanto de las mujeres a nivel del Estado y de las Universidades, donde se evidencia la necesidad de promover procesos de transversalización de la perspectiva de género, potenciando la acción, responsabilidad y liderazgo, además de involucrar activamente a todos los sectores y niveles de gobierno para concertar y compartir metas, y de asignar recursos en las distintas instancias para alcanzar los objetivos.

El mecanismo de la institucionalidad de la mujer a través del Consejo de Ministras de la Mujer, -COMMCA- como órgano de planteamiento, análisis y recomendaciones sobre asuntos políticos, económicos, sociales, ambientales y culturales de interés común de los países centroamericanos, que promueve la transformación de la situación, posición y condición de las mujeres en los países que conforman el Sistema de Integración Centroamericana (SICA). En el proceso de Institucionalidad Transversal, Sectorial, Regional y Nacional; En el marco de la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género -PRIEG- del SICA, con los Principios de: Igualdad, No discriminación, e Inclusión social, Regionalidad, Solidaridad y Democracia y los Enfoques: Equidad de Género, Derechos Humanos, Interseccionalidad, Interculturalidad, Legalidad, Gradualidad, Sostenibilidad, Complementariedad y Territorialidad. Dando seguimiento a las Estrategias de: Empoderamiento, Gestión del conocimiento, Fortalecimiento Institucional de los mecanismos de la mujer, Gestión basada en resultados, Vínculos y alianzas estratégicas, Transversalización de Género, Representatividad y Participación. Impulsa los ejes estratégicos siguientes: 1. Autonomía Económica, 2. Educación para la Igualdad, 3. Gestión Integral a riesgo a desastres, 4. Salud en Igualdad, 5. Seguridad y Vida Libre de Violencias como mecanismo articulador para integrar, implementar y evaluar las políticas y estrategias de prevención de la violencia para la erradicación de la violencia contra la mujer por medio de mecanismos y herramientas educativas de ámbito regional y nacional. 6. Participación Política en los Poderes del Estado y 7. Condiciones para la implementación y sostenibilidad.



En conjunto con el proceso de modernización de la gestión pública con acento en las múltiples discriminaciones que viven las mujeres y, por tanto, con un enfoque interseccional que obliga a considerar la desigualdad de género cruzada con otras discriminaciones, es una innovación cultural y política que obliga a definir ámbitos de mayor modernización en el aparato del Estado, que contengan los pactos y alianzas entre distintos actores e integren las distintas voces que influyen en los procesos técnicos y políticos. Siendo necesario potenciar los recursos humanos, técnicos y financieros, y fortalecer la arquitectura estatal de género para que pueda ser más influyente a la hora de articular la implementación de políticas y procesos de igualdad de género y para que se articule con la agenda de planificación del desarrollo como en el Plan Nacional de Desarrollo K'atun: nuestra Guatemala 2032, coordinado por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, SEGEPLAN, en congruencia con el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impone a los países del mundo y a nuestra región enormes desafíos especialmente en el objetivo 4 de educación de calidad y 5 de igualdad de género.

El movimiento de mujeres y feminista, las universidades, centros de investigación, la cooperación y organismos internacionales, han venido demostrando la necesidad de hacer efectivo el principio de equidad entre mujeres y hombres, el acceso a los recursos y servicios, como mecanismos para alcanzar la justicia social y la democracia global, debido a que existe una relación directa entre el desarrollo de las mujeres, el de las naciones y sus pueblos, en Guatemala a través de acciones conjuntas con la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- creada en el año 2000, en el marco de los objetivos estratégicos de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y Plan Nacional de Oportunidades -PEO- 2008 – 2023, por Acuerdo Gubernativo No. 302 del 11 de noviembre de 2009, compuesto por 12 ejes globales, 62 ejes políticos, 370 programas y proyectos y 886 indicadores, con sus respectivas metas, temporalidad y entidades responsables, designando como ente asesor y coordinador a la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra la mujer -CONAPREVI- Dentro del Eje No. 5 de Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, con



el objetivo específico de prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones; violencia física, económica, social, psicológica, sexual y discriminación.

La Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) como única Universidad estatal tiene la misión de dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del país. Para ellos debe promover, por todos los medios a su alcance, la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperar al estudio y solución de los problemas nacionales (Art. 82 de la Constitución de la República de Guatemala).

Su visión como institución de educación superior estatal y autónoma, es fomentar la cultura democrática, con enfoque de género, multi e intercultural, vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social, humanista y ambiental del país. Esta vinculación también debe reflejarse en la relación y unión entre las funciones básicas de la academia: investigación, docencia, extensión y administración universitaria dentro de los ejes transversales del Plan Estratégico USAC 2022 con los enfoques de género, multi e intercultural y ambiental. Bajo los Principios de: Ética Equidad, Eficiencia, Eficacia, Sostenibilidad y Participación, en las Áreas Académica, de Liderazgo Institucional y Sistema de Gobierno y Administración. Dentro del marco de tendencias, problemas y desafíos se priorizo el abordaje de la violencia contra las mujeres en el marco de la Ley contra el feminicidio.

Con la creación del Instituto Universitario de la Mujer -IUMUSAC- por Acuerdo de Rectoría 1,051 del 11 de noviembre de 2004, como ente rector de políticas y acciones universitarias a favor de las mujeres y la equidad de género en educación superior, es responsable de asesorar, dirigir, promover, coordinar, articular y ejecutar programas y proyectos de investigación, docencia y extensión.

En el marco de la Política y Plan de Equidad de Género en Educación Superior -PPEGES aprobada por el Consejo Superior Universitario de la USAC, en sesión celebrada el 13 de febrero de 2008, en Punto Séptimo, inciso 7.2 del Acta No. 04-2008, Para la incorporación del Eje transversal de equidad de género en educación superior en las funciones de Investigación, Docencia , Extensión y Administración



Universitaria, y los marcos normativos y académicos de la institucionalidad para el avance de las mujeres universitarias en las políticas, planes, programas y proyectos.

Planteando 8 Ejes: Equidad Académica, Equidad Jurídica, Equidad en la Participación Política, Equidad Multicultural, Equidad Laboral, Equidad en la Salud y Seguridad Integral, Equidad Económica, Erradicación de la Violencia contra las Mujeres Universitarias, con acciones específicas en la cual se refiere a la violencia en contra de las mujeres como una violación de los derechos humanos. En el marco de las 4 metas planteadas en este eje, se gestionó la aprobación de la normativa interna que tipifique y sancione las conductas y acciones que constituyen violencia contra las mujeres en las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria.

Se presenta la propuesta de Reglamento para la prevención, detección, atención, sanción y erradicación del acoso sexual en la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado en Punto OCTAVO, Inciso 8.1, Sub inciso 8.1.1 del Acta No. 46 del Consejo Superior Universitario de fecha 30 de noviembre de 2020; donde se propone la creación de órganos competentes como la Unidad de Atención de casos de acoso sexual y la Comisión Universitaria sobre Acoso Sexual en la Universidad, así como acciones de formación para la prevención con un programa de capacitación inicial, continua y especializada a cargo del IUMUSAC y del Instituto de Derechos Humanos de la USAC; por lo que se hace necesario integrar la comisión para su seguimiento e implementación.

En este proceso se han implementado planes, programas y proyectos investigación con herramientas teórico-metodológicas para determinar las causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres, a partir de los casos con aplicación de los Protocolos del Departamento de Seguridad Universitaria y las rutas de atención en la vía administrativa y judicial.

Así como procesos de formación en investigación especializada desde el enfoque de equidad de género y feminista en la USAC, se establecieron convenios de cooperación a nivel nacional,



regional e internacional y relacionamiento con las Instancias Estatales y Organizaciones de Mujeres que abordan la problemática de la violencia contra las mujeres universitarias.

El Programa Universidad Segura y Libre de Violencia -PUSLV- articula esfuerzos que contribuyen a erradicar la violencia contra las mujeres en la universidad, particularmente la violencia contra estudiantes universitarias en los ejes de trabajo de Atención en Salud Integral y Jurídica, Prevención e Investigación con el desarrollo de estudios e investigaciones mediante consultorías con el aval del IUMUSAC y apoyo financiero de ONU Mujeres y Zonta Internacional la Organización Panamericana de la Salud, OPS.

El Programa surge para articular esfuerzos que contribuyan a erradicar la violencia en la Universidad, particularmente la violencia contra las estudiantes universitarias en cumplimiento de los convenios internacionales, las leyes y políticas nacionales, así como la PPEGES, con las instancias académicas y administrativas de la Universidad convocadas para realizar las acciones de seguimiento, los objetivos se resumen en la coordinación de acciones de prevención, información para declarar a la Universidad un territorio seguro y libre de violencia. Las áreas de trabajo del programa se concentran en: Área de Prevención: Capacitación, Seguridad e Investigación; Área de Promoción: Comunicación, Redes Sociales y Observatorio; Área de Atención: Salud, Psicológica y Asesoría Jurídica.

Con apoyo de ONU Mujeres en 2019 se publica y presenta el Estudio Exploratorio sobre Acoso Sexual en la Universidad de San Carlos de Guatemala: Evidencias para la toma de decisiones. De las autoras Ana Sáenz de Tejada y Victoria Novoa Buitrago. El estudio fue liderado por la Comisión de Género de la Asociación de Estudiantes Universitarios (AEU), a raíz de una serie de denuncias de acoso sexual que recibió y acompañó durante la gestión 2017-2019.

En 2019 se presenta una propuesta de Reglamento para la prevención, sanción y erradicación del acoso sexual en la Universidad de San Carlos de Guatemala elaborado por Alejandra Elizabeth Mayén Locón, Kenia Gabriela Santos Bocaletti y Melida Daniela Ortiz Barrios,



el cual proporciona medidas de carácter preventivo, así como sanciones y tareas a realizar desde las Áreas de Investigación, Docencia y Extensión, con participación activa del IUMUSAC.

En el marco del Proyecto: La Universidad como sujeto transformador de la Realidad Social en Materia de Igualdad de Género, con el Desarrollo de 4 Seminarios Internacionales USAC, Guatemala – UCA, España, el de la Perspectiva de Género en el Ámbito Jurídico, 3 y 4 de agosto de 2017 en la USAC, el de la perspectiva de Género: En el Ámbito Social: Medios de Comunicación y Violencia contra las Mujeres, 31 de agosto y 1 de septiembre 2017 en la USAC y el de la Perspectiva de Género en el Ámbito de la Educación, 15 y 16 de febrero de 2018 en la USAC y el Seminario Internacional sobre Estudios de Género y Prácticas Sociales: Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género. -GENRED- del 4 al 8 de junio de 2018, en la Universidad de Cádiz, España. Así como la propuesta de Programa Regional de Investigación multidisciplinaria que aborden el enfoque de género y la multi e interculturalidad en las Universidades de Centroamérica y acciones de seguimiento de la Red Latinoamericana de Investigación y transferencia de estudios y prácticas sociales de género.

En el marco del Proyecto de Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género, GENRED, con el apoyo de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo ejecutado en su segunda fase por la Universidad de Cádiz, España y la Universidad Especializada de las Américas - UDELAS, Panamá, con el consorcio de Universidades públicas de Centro América, México, República Dominicana y de España, con el establecimiento de a GENRED, en el seguimiento las políticas de igualdad como herramienta para erradicar la violencia y discriminación por razón de género entre mujeres y hombres y garantizar espacios seguros y libres de violencia contra las mujeres en las universidades de la región.

### **Referencias Bibliográficas:**

- *Interpretación de los Principios de Igualdad y no Discriminación*



*para Derechos Humanos de las Mujeres en los Instrumentos del Sistema Interamericano. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, IIDH, Alda Facio, UNIFEM, 2009*

- *-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará*
- *La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*
- *Congreso de la República de Guatemala. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala.*
- *Universidad de San Carlos de Guatemala. (2006). Plan Estratégico USAC 2022*
- *Universidad de San Carlos de Guatemala. (2008). Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2008-2014.*
- *Congreso de la República de Guatemala. (2008). Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer.*
- *Congreso de la República de Guatemala. (2009). Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.*
- *Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana, COMMCA, del Sistema Centroamericano de Integración, SICA (2013). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género, PRIEG – SICA, 2014 – 2025.*
- *Castillo, A. (2012). Protocolo de Bioseguridad de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IUMUSAC y ONU Mujeres.*
- *Lara Florián, G. (2012). Informe Final Curso Estrategias de seguridad, con enfoque de género en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IUMUSAC y ONU Mujeres, ZONTA Internacional.*
- *Lara Florián, G. (2012). Diseño Curricular Estrategias de*



*seguridad, con enfoque de género en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IUMUSAC y ONU Mujeres, ZONTA Internacional.*

- *Maldonado del Cid, E. (2012). Mapeo de las condiciones de seguridad del campus central de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IUMUSAC y ONU Mujeres.*
- *López Ramírez, G. (2012). Sistematización I Congreso Regional de Universidades Seguras y Libres de Violencia. Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IUMUSAC y ONU Mujeres.*
- *Castillo, A. (2013). Percepción de la comunidad estudiantil sobre la violencia en el entorno universitario Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, IUMUSAC y Organización Mundial de la Salud, OPS.*
- *Suarez Trueba, A. Bolaños Vargas, A. (2013). Evaluación Final del Programa Ciudades Seguras ONUMUJERES Guatemala, (Consultoras, ONUMUJERES, Guatemala 11/1 /2013).*
- *Galicia, E. (2017). Retrospectivas y Proyecciones del Programa Universidad segura y libre de violencia. Guatemala: Instituto Universitario de la Mujer Universidad de San Carlos de Guatemala.*
- *Galicia, E. (2017). Validación de rutas de atención a casos de violencia contra mujeres universitarias. Guatemala: Instituto Universitario de la Mujer Universidad de San Carlos de Guatemala.*
- *Sáenz de Tejada, A. y Novoa Buitrago, V. (2019). Estudio Exploratorio sobre Acoso Sexual en la Universidad de San Carlos de Guatemala: Evidencias para la toma de decisiones. ONU Mujeres.*



## 1.2. Políticas y planes de igualdad universitarios: la experiencia de la Universidad Pablo de Olavide.

Mónica Domínguez-Serrano  
Candelaria Terceño-Solozano  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España

El reflexionar sobre el por qué y el cómo incorporar de una manera práctica la perspectiva de género y feminista en la docencia universitaria es fundamental, siendo especialmente relevante incorporar nuevos elementos que normalmente no se incorporan en el debate, como puede ser el análisis de qué se puede hacer desde la política universitaria. La propuesta es incorporar esta visión no tanto desde un prisma metodológico, sino introduciendo nuevos elementos para que reflexionemos conjuntamente sobre qué se puede hacer para apoyar las acciones desde un punto de vista político.

La reflexión se puede abordar desde un punto de vista de cumplimiento de la norma o de justicia social, pero también desde un punto de vista de eficiencia económica y social, pues no se puede permitir la pérdida del talento del 50% de la población. Consideramos interesante aclarar que hay dos elementos clave, que son: la transversalidad y el enfoque crítico.

Desde el punto de vista de la política universitaria es fundamental incorporar el enfoque de género de manera transversal, como recoge la propia legislación tanto española (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), como autonómica de la región andaluza donde se sitúa la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y Ley 9/2018 de modificación de la ley 12/2007).

La incorporación de manera transversal del enfoque de género supone una visión de conjunto y cooperativa, de manera que desde



cada una de las partes que componen la universidad se entienda, se interiorice y se fomente todo lo que supone la igualdad de género en su más amplio sentido.

Esto implica trabajar de manera coordinada con estudiantado, personal de administración de servicios y personal docente e investigador, y hacerlo a diferentes escalas, como se recoge en los planes de igualdad, a los que haremos alusión más adelante.

Pero, además, es especialmente importante trabajar a todos los niveles de gestión universitaria, desde los distintos servicios hasta el mayor nivel institucional. Desde la Universidad Pablo de Olavide, se creó en 2020 por primera vez una Delegación del Rector para la Igualdad de Género, otorgándole rango de vicerrectorado, lo que la dotaba del mayor poder de decisión y acción, al mismo nivel que el resto de vicerrectorados. La idea que subyace es la de situar las políticas de igualdad de género a la mayor escala de la política universitaria.

No obstante, el aterrizar esta visión general requiere un gran esfuerzo de coordinación y traslación a políticas específicas, que se basa en el desarrollo de planes de igualdad. En concreto, la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se ha mostrado comprometida desde sus orígenes con la promoción de la igualdad de género en sus distintos ámbitos de actuación (docencia, investigación y gestión universitaria), siendo la Oficina para la Igualdad, creada en 2008 y actualmente adscrita a la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, el órgano impulsor de los estudios diagnósticos de la situación de mujeres y hombres, así como de los sucesivos planes de igualdad entre mujeres y hombres, que han articulado las propuestas elaboradas a partir de los resultados y necesidades detectadas en dichos estudios.

El modelo de implementación de estos planes contempla la transversalidad de género como estrategia que implica a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas que



favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. En él, la Delegación es la encargada de coordinar el proceso, y la Oficina para la Igualdad es quien hace un exhaustivo seguimiento y promueve las actividades de igualdad que se realizan en la UPO, siendo los centros, unidades, y resto de estructuras universitarias quienes desarrollen su propio programa de trabajo con la igualdad de género. Este modelo de implementación nos lleva, a través de los actores críticos en la universidad, a crear redes, institucionalizarlas y crear procedimientos de trabajo coordinados.

El I Plan de Igualdad concluyó en el año 2016, y en él se establecieron las bases para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide. Fueron numerosas las actuaciones desarrolladas, pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un camino por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a todos los sectores universitarios.

El II Plan de Igualdad mantiene vivos los principios del I Plan, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria. Este II Plan, que contempla 36 acciones, tiene como innovación analizar el impacto que tiene el desarrollo de los presupuestos de la Universidad Pablo de Olavide con perspectiva de género, considerando esto como un instrumento imprescindible para la igualdad de género. Es importante dar este giro en los presupuestos para poder visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario y para poder determinar los recursos necesarios para eliminarlas. En ese sentido, a través de este II Plan se ha llevado a cabo un estudio en profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos



y los pasos necesarios para hacerlos. Esto tuvo como producto el que, desde la Delegación de Igualdad de Género, en coordinación con Gerencia, Secretaría General y todos los Vicerrectorados, se elaborase por primera vez una Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la UPO para el ejercicio 2022.

En la actualidad, continuando vigente el II Plan, se está en proceso de elaboración del tercero, para lo que se está realizando un pormenorizado diagnóstico sobre el impacto de las medidas implementadas a partir del mismo. Una de las novedades de este plan será la mayor presencia de herramientas y metodologías colaborativas para el diagnóstico inicial, fomentando mecanismos de participación de toda la comunidad universitaria. Para ello se han llevado a cabo reuniones y grupos de discusión con las personas representantes de todos los sectores de la universidad, y se han implementado cuestionarios participativos abiertos a toda la comunidad. Además, está prevista la inclusión del registro salarial que establece la normativa actual.

Se trata de una estrategia en consonancia con las importantes y recientes modificaciones en el ámbito universitario, tanto en el plano normativo nacional (algunas aún en fase de anteproyecto, como la Ley de Convivencia Universitaria y de Sistemas Universitarios) como autonómico (Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028). Estas modificaciones marcan líneas estratégicas que hacen especial hincapié en el *mainstreaming* y apuestan por un modelo de implementación que implica distintos actores críticos, persiguiendo un nuevo modelo de arquitectura de género que crea nuevas redes y procedimientos de trabajo.

Además de la ya mencionada Oficina para la Igualdad, se establecen otros mecanismos de seguimiento y de control, que se llevará a cabo



a través de los siguientes órganos:

- Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO. Desde esta Comisión se asesorará sobre los ajustes y cambios necesarios en el plan según los informes anuales.

- Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la UPO. De forma anual será la encargada de aprobar el informe anual y el panel de indicadores.

La buena coordinación de todos estos organismos no sólo facilita el desarrollo de los distintos retos y objetivos propuestos para la correcta implantación de los planes de igualdad que se promuevan en la UPO, sino que afianza su práctica en el marco estructural de la institución.



### 1.3. El análisis y la transversalidad de género en el contexto de políticas y los programas de las universidades públicas

D<sup>a</sup>. Fidelina de la Rosa  
Universidad Autónoma de Santo Domingo

Al analizar el tema de las desigualdades sociales en la educación superior se pueda abordar desde diferentes enfoques, uno de los que ha tenido mayor fuerza en las políticas públicas de los estados de la región latinoamericana es el de las medidas compensatorias, que tratan de modificar las desigualdades que se expresan en la educación mediante un ejercicio de distribución de los recursos y la búsqueda de igualdad de oportunidades en los sistemas educativos, ambos aspectos siempre estarían determinado por los intereses del grupo de poder al cual represente el gobierno de turno en nuestros estados.

A partir de la década de los 90 en América Latina hemos observado como nuestros gobiernos han implementados diversas modalidades compensatorias como son: las becas, cupos, modalidades de admisión especiales, programas de las universidades, propedéuticos de las universidades o gobiernos, instituciones de educación superior para sectores específicos (Rama, 2005).

En esta visión subyace la idea de que la igualdad de oportunidades constituye y se construye más como un problema personal que social, no es percibido como un problema de orden estructural –en los ámbitos económico, político y social, sino que es interpretado como un asunto individual de quien no ha tenido la voluntad o los méritos necesarios para superar la desigualdad ( Lozano Medina).

En la implementación de estas políticas compensatorias, que han primado en los sistemas de educación superior de la región, se pierde de vista que la problemática de la desigualdad es multifactorial y



tiene su origen en componentes exógenos a la educación y que, en términos generales, los programas compensatorios más que resolver las desigualdades, tienden a ser paliativos, medidas remediales de las diferencias, no transformaciones estructurales. ( Lozano Medina)

Dentro los múltiples factores causantes de desigualdades de carácter estructural, generadas por el sistema capitalista y patriarcal, en el cual discurren nuestras vidas, nos centraremos en las desigualdades basadas en el género y como abordarla desde el ámbito universitario.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como convenciones asumidas por los estados miembros de la ONU, orientan a los estados hacia la inclusión económica, social y ambiental de todas las personas, tienen como horizonte la construcción de la igualdad. De forma específica, el objetivo 5 de los ODS plantea, “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las herramientas fundamentales, para la implementación o logro de estos objetivos, lo constituyen las políticas públicas, en tanto los estados son los llamados, mediante medidas y programas de equidad a ir desarrollando cambios estructurales y la construcción de un mayor bienestar como camino hacia el horizonte de la igualdad.

Las políticas implementadas, por la vía de medidas de equidad, permiten lograr la reducción de las brechas por razones de género en el ámbito productivo y de forma especial, en el caso que nos convoca, avanzar en la reducción de las brechas formativas en los distintos niveles de la educación, especialmente en ciencia y tecnología.

Avanzar en la eliminación de las desigualdades por razones de género y otras interseccionalidades, traerá consigo el acceso al pleno empleo de calidad, así como el acceso a infraestructura, activos, bienes y servicios de en condiciones de igualdad. La igualdad de género es impulsora del desarrollo.

En un estudio sobre los 8 obstáculos para el desarrollo sostenible de América Latina, la (CEPAL, 2019) establece con suma claridad, que nuestra región sigue siendo la más desigual del planeta y coloca como tercer obstáculo estructurar las brechas en educación, salud



y de acceso a servicios básicos. En este apartado se establece que la educación superior sigue reservada para una proporción reducida de la población: en promedio, en 2016, mientras que más de un 40% de los jóvenes de entre 25 y 29 años del quintil de mayores ingresos concluyeron al menos cuatro años de educación terciaria, pero ojo, dentro de ese conglomerado apenas el 3,6% pertenecen al quintil de menores ingresos. (CEPAL, 2019)

Pero no podemos hablar de desarrollo sostenible dejando grupos poblacionales en la marginalidad y en el tema de la educación superior y el que nos ocupa, a las mujeres y poblaciones no binarias, para las cuales el género constituye un determinante estructural de discriminación, en cualquier ámbito de la vida, de allí que la transversalización de género en programas y políticas de nuestras universidades constituye una estrategia fundamental de generación de cambios.

Para avanzar hacia la igualdad en el ejercicio de derechos se requieren medidas de equidad, que actúen de forma simultánea sobre las cosmovisiones de género, sus efectos y la forma en que se intersecciona con otros determinantes sociales, que simultáneamente potencian sus efectos. (OPS, 2010)

El análisis de género como método, nos permite determinar las relaciones entre mujeres y hombres y personas no binarias, sus roles y actividades, los recursos a los cuales tienen acceso y los recursos que controlan, las normas que definen su comportamiento y las limitaciones que podrían afrontar.

En los estudios fundamentados en un análisis de género, se reconoce que el sexo y el género son unidades de análisis diferentes, se considera que los roles y las normas de género influyen en el acceso a los recursos y en su control y forman parte del método utilizado. Se reconoce que las mujeres y los hombres no son lo mismo en ninguna etapa de su vida, pero tienen los mismos derechos.

Nuestras academias en su condición de universidades públicas, sus resoluciones, programas y medias constituyen en sí mismas políticas



públicas. Auxiliarse del análisis de género, para definir las políticas y programas de estudios en el sistema de educación superior, requiere un compromiso a largo plazo, pues es imperioso para la formulación de políticas universitarias y programas acertados, que partan de las evidencias que generamos en nuestras investigaciones, de los datos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo.

El análisis de género como un componente clave para la formulación de políticas universitarias y programas curriculares, nos ayuda a comprender:

- los diferentes factores de riesgo a que se ven expuestas las personas por su género e interseccionalidades;
- la exposición a la discriminación y sus manifestaciones;
- las diferencias y la frecuencia según distintas interseccionalidades; y
- las respuestas de la cultura, la sociedad y del Estado a estos problemas
- Reconoce las diferentes contribuciones de las mujeres a la economía (OPS, 2010)

Con el análisis de género se pueden abordar algunas de las causas fundamentales de la discriminación y las desigualdades de género. Facilitar el empoderamiento, la adopción de decisiones fundamentadas, los derechos de nuestras estudiantes, docentes y población en general que hace vida en las IES, así como la mejora de los servicios y toma de decisiones.

Construir una cultura de igualdad en la vida universitaria requiere de un abordaje integral, colocando los lentes de género a todas las fases y niveles de la planificación y ejecutoria institucional partiendo del análisis de la situación y pasando por la formulación de políticas universitarias, la movilización de recurso, la ejecución, el seguimiento y finalmente la evaluación del impacto.



## **Marco para evaluar las políticas y programas en relación con el género**

Según la (OPS, 2010), en su guía para la transversalidad de género en políticas, programas en el ámbito de la salud, que igual estamos asumiendo para las políticas universitarias y cualquier política pública, existen tres niveles de políticas públicas, según la comprensión y compromiso en:

### 1. *Las políticas Insensibles a la dimensión de género (neutrales):*

Cuando en el análisis se supone que los efectos del sexo y el género son irrelevantes o neutrales (por ejemplo, cuando se usan términos tales como jornaleros, agricultores y personas que cuidan a otras). No se basan en indicadores desagregados por sexo.

Las políticas basadas en este visón, no tienen en cuenta las normas de género, no tienen en cuenta las diferencias de oportunidades ni la asignación de roles y recursos, no toman en cuenta la discriminación y los roles de poder que constituyen una práctica injusta. Quienes se suscriben a este visón no discriminan intencionalmente, pero podrían reforzar la discriminación por razones de género.

### 2. *Conscientes de la dimensión de género \*sensibles: El sexo y género se consideran como variables importantes en un contexto determinado (por ejemplo, política, programa o proyecto*

- *Se caracterizan por considerar las realidades diferenciales entre hombres y mujeres, pero no hacen nada para cambiarlas. Reconocen las diferencias en los roles y normas, y el acceso a, y control de los recursos determinados por el género y los tienen en cuenta en la formulación de intervenciones. Sin embargo, no abordan las causas fundamentales de las diferencias de género o la discriminación, ni tratan de cambiarlas*

### 3. *Ttransformadoras de género: Se trata de cambiar las causas fundamentales de las diferencias, los roles, las normas y las*



*fuentes de discriminación por razones de género a fin de mejorar la situación de los hombres y las mujeres, los niños y las niñas*

- *Las políticas, planes y programas contruidos desde esta visión tratan activamente de cambiar estas diferencias a fin de promover la igualdad de género, incluyen la renegociación del status quo y cambian las relaciones de poder.*

*Estas últimas, como bien señala el documento de referencia, son los más difíciles de conseguir, pero también los más deseables. Llevan tiempo, requieren un cambio social y agentes y estrategias de cambio eficaces y son las que necesitamos generar en nuestras universidades, pues es en nuestras aulas, laboratorios, espacios culturales y de investigación donde culminan su formación quienes habrán de ocupar los espacios de toma de decisión en los estados, en las empresas y en las organizaciones e instituciones de la sociedad civil.*

### ***Políticas de igualdad, como herramienta para erradicar la discriminación, universidades de República Dominicana***

En RD fue creada mediante la ley 01-10 la Estrategia Nacional de Desarrollo, como expresión nacional de los ODS. Dicha Estrategia establece la transversalización de género en todas las políticas, programas y planes del Estado dominicano y a partir de ella se instituyeron las direcciones, oficinas y/o unidades de género en los ministerios y organismos públicos.

La UASD es una macro universidad que cuenta con 22 recintos, centros y subcentros en toda la geografía de la República Dominicana. La transversalidad de género está instituida como un eje transversal de la política universitaria en el Estatuto Orgánico y existe todo un marco legal que da mandato a dicho proceso, sin embargo, aún la conciencia acumulada en el profesorado y en el estudiantado de la UASD, no ha permitido todos los avances deseados en materia de



rediseño curricular, de políticas de igualdad y lucha contra las diversas formas de violencia al interno de la institución.

A pesar de ello, tenemos buenas prácticas como Instituto de Investigación y estudios de Género y Familia de la Universidad estatal, que junto al Centro de Estudios de Género de la universidad privada INTEC, nos han permitido ser un referente en el país en materia de construcción de la igualdad y por una vida libre de violencia.

Estas dos instancias académicas, han contribuido de manera significativas al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Desarrollo, formando en enfoque y transversalización de género al personal técnico que integran las oficinas de género del estado, así como a quienes laboran en organismos internacionales e instituciones de la sociedad civil, a través de nuestros programas de posgrado y de educación continuada.

Se aporta de forma significativa a la formulación de políticas públicas con enfoque de género a partir de datos y evidencias generados por las investigaciones realizadas por nuestras academias, las cuales que ponen en evidencia las desigualdades estructurales de que son víctimas las mujeres, niñas y personas no binarias por razones de género

Ambas academias, formamos parte del Comité Nacional de Transversalización de Género del Sector Salud, el IGEF-UASD fue responsable de la evaluación del último Plan Nacional de Transversalidad de Género en el sector Salud y el CEG-INTEC de la conducción del proceso de diseño, en desarrollo, del nuevo plan en coordinación con las otras instituciones del CNTGSS y la Dirección de Género de ese ministerio.

De igual forma acompañamos al Ministerio de Educación de la República Dominicana (preuniversitaria), al Ministerio de la Mujer, al Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo, la Oficina Nacional de Estadísticas, con quienes trabajamos muy de cerca en el diseño e implementación de políticas públicas, así como otros ministerios e instancias del estado y a las organizaciones feministas y que luchan por la igualdad poniendo los conocimientos de profesionales de distintas



En el caso del IGEF-UASD, por ser parte de la universidad pública, hemos sido designado para ser parte de dos de los gabinetes sociales, creados por decreto presidencial, para trabajar en el diseño de políticas públicas para construir una cultura de paz, de igualdad y una sociedad libre de violencia. Son experiencias aún en proceso de consolidación

A lo interno de la universidad, contamos con el respeto de toda la comunidad universitaria y el acompañamiento y demanda de trabajo de una buena parte de las fuerzas académicas que hacen vida en el entorno universitario, aunque el mismo hecho de ser una universidad de casi 500 años de fundación hace más difícil el desmonte de ese pensamiento y práctica patriarcal que se resiste y se expresa en los contenidos, las metodologías de trabajo, en algunos casos en diversas formas de violencia y acoso sexual y sexista, pero la postura oficial es el trabajar desde la la academia para la igualdad de género.

En materia de transversalización de género en los programas, tenemos la carrera de Trabajo Social, desde su nacimiento con su currículo totalmente transversalizado con el enfoque de género, la Licenciatura en Sociología que, en el nuevo rediseño curricular, también ha sido transversalizada y otras muchas carreras desde las cuales docentes e investigadoras/es realizan un trabajo comprometido con el enfoque.

La Escuela de Filosofía, de la Facultad de Humanidades cuenta con la Cátedra extra curricular de Estudios Feministas Simone de Beauvoir, que es incluso anterior al Instituto de Investigación y Estudios de Género y Familia.

Junto a otras instituciones del movimiento feminista, el IGEF-UASD forma parte de una exitosa campaña juvenil de prevención de la violencia machista, la campaña Resetéate. Basta de justificar la violencia machista, diseñada, con nuestro acompañamiento por jóvenes de nuestra academia y de las otras instancias y desde la cual no sólo se trabaja con estudiantes universitarios/as y de los sectores populares, si no que se realizan procesos de formación y actualización al profesorado universitario de cómo trabajar el tema de la igualdad de



género y la violencia contra la mujer en las aulas.

También hemos producido importantes materiales educativos para docentes, como el Manual para docentes orientado al desmonte de imaginarios y normas sociales sobre violencia contra las mujeres (IGEF, 2020), para estudiantes y público en general,

Como Instituto hemos sido el canal para que docentes, investigadores e investigadoras, estudiantes y personas de la sociedad civil entren en contacto con las experiencias de los centros que forman parte de la GENRED y de otras coordinaciones regionales de las que formamos parte, como la Asociación Latinoamericana de Sociología-ALAS

De allí la importancia de esta red de investigación y transferencia de conocimientos sobre prácticas sociales de género, para lograr el intercambio y construcción de nuevas herramientas y buenas prácticas para la construcción de políticas de igualdad y la erradicación de la discriminación por razones de género.

### **Referencias bibliográficas**

- Lozano Medina, M. (s.f.). Educación superior e igualdad de oportunidades. Tendencias recientes en América Latina. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Recuperado el 28 de abril de 2022, de [https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_13/ponencias/1233-F.pdf](https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/1233-F.pdf)
- CEPAL. (3 de octubre de 2019). *Noticias ONU. Miradas Global Historias Humanas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2019/10/1463292>
- IGEF, U. (2020). *Desmontate del sexismo y #Resetéate por la igualdad y la eliminación de la violencia contra las mujeres*. Santo Domingo: Búho.
- OPS. (2010). *Género y Salud: Una guía práctica para incorporación de la perspectiva de género en salud*. (O. P. Salud, Ed.) Recuperado el 29 de abril de 2022, de <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/manualFinal.pdf>
- Rama, C. (2005). La política de educación superior en América Latina y el. *Revista de Educación Superior, XXXIV*, 2(134), 47-61.





## MESA 2

# DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



## 2.1. ¿Qué necesitamos el profesorado universitario para impartir docencia con perspectiva de género?

Dra. Violeta Luque y Dra. Guadalupe Calvo  
Universidad de Cádiz

El marco normativo vigente en España insta a las Universidades a proporcionar formación en materia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, la Disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modificó la Ley Orgánica de Universidades).

Sin embargo, la docencia con perspectiva de género en el ámbito universitario a nivel de grado es una práctica escasa (Menéndez Baena, 2018; Penna, 2012; Piedra de la Cuadra, Rodríguez, Ramírez, y Carbonell, 2011; Santos, Bas- Peña, y Iranzo, 2012; Vizcaya López, 2018). Algunas de las causas son: ausencia de formación en perspectiva de género y Teoría Feminista del profesorado universitario; creencia de que incorporar la perspectiva de género en la docencia es una cuestión de “sensibilidad” que depende de la iniciativa individual; considerar que no es necesaria una formación específica para ofrecer conocimiento sobre las mujeres y las relaciones de discriminación de género; y la infravaloración de esta área del saber (Asián, Cabeza, y Rodríguez, 2014; Ballarín, 2013; Donoso-Vázquez, Montané, y Pessoa, 2014; Donoso-Vázquez, y Velasco-Martínez, 2013).

Ante esta situación, trece profesoras de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cádiz—donde se imparten los Grados en Psicología, Educación Infantil, Educación Primaria, y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte— iniciaron un proceso de formación activa para que el profesorado de la Facultad desarrollase su labor docente con perspectiva de género.



Los objetivos específicos fueron: (a) Incrementar los conocimientos del profesorado sobre Teoría Feminista, perspectiva de género y buenas prácticas que incluyen la perspectiva de género en la docencia universitaria; (b) Identificar las necesidades del profesorado universitario para impartir docencia con perspectiva de género; e (c) Identificar las acciones que el profesorado universitario considera necesarias para superar las necesidades planteadas en el punto b.

### **Metodología**

Para dar respuesta a los objetivos se celebró una jornada formativa (dirigida a satisfacer el objetivo a y un proceso Delphi, dirigido a los objetivos b y c. Se aborda el desarrollo de cada acción.

#### **Jornada formativa**

#### **Participantes**

Participaron 119 personas, 42 profesoras/es (1 hombre y 41 mujeres) y 74 estudiantes (7 hombres y 67 mujeres).

#### **Instrumentos**

Se administró un cuestionario online para valorar la satisfacción con la jornada formativa.

#### **Procedimiento**

La jornada se llevó a cabo en cuatro días en los que participaron seis ponentes de las disciplinas de Ciencias de la Educación, Filología, Psicología, y Ciencias de la Educación Física y el Deporte. El contenido se organizó en tres bloques temáticos: (a) Formato de conferencia, se ofreció formación en Teoría Feminista y el concepto género; (b) Formato talleres, dirigidos al uso del lenguaje no sexista, a estrategias didácticas para impartir docencia con PG, y conocimientos para identificar el sesgo sexista en cada disciplina; y (c) Formato de conferencia, enfocada a la autorreflexión acerca de cómo el género incide

en la vida cotidiana, especialmente a nivel profesional. La jornada se desarrolló online debido a la pandemia causada por el COVID-19.

## **Técnica Delphi**

### **Participantes**

Participaron entre 18 y 25 profesoras y profesores universitarios, se distinguieron tres perfiles: informantes clave, analistas, profesorado en general. Excepto un participante, todos fueron mujeres.

### **Instrumentos**

Se aplicó un instrumento para desarrollar el proceso Delphi. Consistió en tres cuestionarios, el primero cualitativo de preguntas abiertas, y el segundo y tercero cuantitativo, mediante una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Todos los instrumentos se administraron on-line.

### **Procedimiento**

Durante dos meses y medio se desarrolló un proceso de tres rondas de cuestionarios on-line. La primera fue cualitativa, la segunda y tercera cuantitativas. Para analizar la información cualitativa se realizó un proceso de categorización. En el caso de la información cuantitativa, se procedió con un análisis descriptivo.

## **Resultados**

Respecto a la satisfacción con las Jornadas, de las 272 personas asistentes respondieron a la encuesta de satisfacción 88. En la pregunta “valoración global de la sesión” entre el 66 y 100% de las respuestas puntuaron entre 9 y 10. Los principales aspectos de mejora fueron:



preferencia por modalidad presencial, uso de una plataforma virtual que agilizara la interacción y ajuste de los tiempos.

El proceso Delphi posibilitó detectar la necesidad de formación y sensibilización para impartir docencia con perspectiva de género. Además, se señala la necesidad de hacer cursos/ seminarios/ jornadas de formación; facilitar al alumnado hacer sus trabajos con perspectiva de género; incluir los aportes de las científicas en los contenidos docentes; emplear un lenguaje no sexista; realizar un repositorio con recursos de utilidad y crear un grupo de trabajo a nivel de Facultad para trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.

### **Conclusiones**

Una debilidad del trabajo fue la plataforma empleada para el proceso Delphi, por sus limitaciones en el manejo de la información. Además, la cantidad de ítems generados en la fase cualitativa dificultó su sistematización para las siguientes fases. Por su parte, trabajar de modo virtual dificultó la creación de redes entre el profesorado, que además de señalarse como una medida adecuada para incluir la PG en la docencia, era uno de los objetivos del proyecto original.

Un elemento positivo del trabajo es tener una lista de acciones, creada por el profesorado, que facilitarían la impartición de docencia con perspectiva de género.

Algunos retos de futuro son incrementar la participación de los profesores en las iniciativas dirigidas a incluir la PG en la docencia, implementar las acciones propuestas y crear un grupo de trabajo estable. Por último, indicar que, aunque se proporcionó información sobre la necesidad de realizar procesos de reflexión personal sobre cómo el género determina la vida cotidiana y, en concreto, la práctica docente, las y los participantes no lo identificaron como necesidad ni propusieron acciones en este sentido.



**Nota:** Este trabajo se realizó gracias a la financiación de proyecto “Del mandato hecho mito al diseño de una senda para el cumplimiento de la utopía” (26/3ACT), por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en la convocatoria PAC 2019.

*Palabras clave:* perspectiva de género, docencia, educación, profesorado universitario.

### **Referencias bibliográficas**

- [1] Asián, R., Cabeza, F., y Rodríguez, V. (2015). Formación en Género en la Universidad: ¿Materia de asignaturas específicas o de educación transversal? *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 17(24), 35-54.
- [2] Ballarín, P. (2013). Docencia universitaria y conocimiento en torno al género. Resistencias, creencias y prejuicios. *Cuestiones de género, de la igualdad y la diferencia*, 8, 89-106.
- [3] Donoso-Vázquez, T. y Velasco-Martínez, A. (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado Revista de Currículum y Formación del Profesorado*. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev171ART5.pdf>
- [4] Donoso-Vázquez, T., Montané, A., y Pessoa, M.E. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157-171.
- [5] Menéndez Baena, A.B. (2018). *Análisis de la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad de Cádiz*. Universidad de Cádiz. <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2018/09/An%C3%A1lisis-PG-UCA-2-copia.pdf?u>



- [6] Penna, M. (2012). *Formación del profesorado en la atención a la diversidad afectivo-sexual*. [Tesis Doctoral]. Complutense de Madrid, Madrid, España.
- [7] Piedra de la Cuadra, J., Rodríguez, M.C., Ramírez, G., y Carbonell, A. (2011). Análisis y propuestas de actuación sobre la inclusión de la perspectiva de género en los grados de las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud de la Universidad de Sevilla. En I. Vázquez (Coord.), *Investigación y género. Logros y retos. I + G 2011. III Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género"* (pp. 1568-1578). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- [8] Santos, T., Bas-Peña, E., y Iranzo, P. (2012). La formación inicial del profesorado en prevención y detección de la violencia de género: universidades españolas y universidades de prestigio internacional. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 26, 25-39.
- [9] Vizcaya, E. (2018). *La olvidada perspectiva de género en la docencia universitaria*. [Documento no publicado]. Trabajo de Fin de Máster Género, Identidad y Ciudadanía: Universidad de Cádiz.



## 2.2. Prácticas educativas con enfoque de género: Aprendizajes significativos desde la universidad.

Licda. Sandra Verónica Collado L.  
Instituto Universitario de la Mujer  
Universidad de San Carlos de Guatemala (IUMUSAC)  
País: Guatemala  
Correo electrónico: [scollado2007@gmail.com](mailto:scollado2007@gmail.com)

### *Justificación*

La vinculación social y comunitaria relacionada a los proyectos de las instituciones educativas de educación superior comprende la interacción con el entorno social, mediante diferentes programas dentro de los que prevalece la formación y capacitación. En el caso del Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala (IUMUSAC), desde el Área de Extensión se trabaja en alianza con instituciones del Estado y organizaciones de sociedad civil a nivel nacional e internacional con el objetivo de realizar acciones orientadas al desarrollo integral de las mujeres.

La extensión es una actividad universitaria en la que se enfatiza la relación de la universidad con la comunidad y se impulsan acciones de difusión, cultura, formación e intervención comunitaria que surgen de las diferentes demandas de las mujeres. La mayor demanda para el IUMUSAC se demuestra en las solicitudes de asesoría, acompañamiento y aval para procesos formativos que pretenden realizar las organizaciones de mujeres, movimientos de sociedad civil e instituciones de Estado, para formar a lideresas comunitarias y población en general en temas relacionados con los Derechos Humanos de las Mujeres. De este programa se derivan experiencias significativas de formación a nivel nacional y regional, en las cuales se ha participado académicamente en la transferencia de conocimientos, motivo por el cual se dan a conocer prácticas educativas relacionadas con la prevención de la violencia contra las mujeres.



El Área de Extensión del IUMUSAC contempla, dentro de la estructura administrativa la línea de acción Vinculación Social, la cual se refiere a la articulación con el movimiento de mujeres, instituciones gubernamentales y no gubernamentales a nivel nacional e internacional, y contempla dentro de sus funciones la asesoría y acompañamiento académico en el diseño e implementación de programas no formales extracurriculares en la Universidad y la sociedad guatemalteca.

Desde el año 2005 se han realizado alianzas con instituciones académicas y del Estado, organizaciones de sociedad civil y cooperación internacional, con el objetivo de realizar procesos formativos con enfoque de género. Según registros del Área de Extensión de IUMUSAC de 2005 a 2021 se han asesorado y avalado un aproximado de ciento veinticinco procesos formativos que han sido dirigidos a mujeres y hombres con distinto grado de escolaridad. Se han clasificado, de acuerdo a los créditos académicos contenidos en el diseño curricular en: Diplomados, Cursos, Seminarios, Jornadas, y cumplido con los requisitos establecidos en la «Guía para presentar Diseños Curriculares de Diplomados con enfoque de Género» (Galicia, 2007), la cual contiene los requisitos establecidos por el IUMUSAC para dar el aval correspondiente. Desde 2019 se toma como base la Política de Crédito Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) aprobada por Consejo Superior Universitario en el Acta No. 9-2019, punto séptimo, inciso 7.3 de sesión celebrada el 27 de marzo de 2020 un crédito CLAR en la USAC es igual a 24 horas de trabajo de cada participante.

Dichos procesos se consideran como estrategias que, desde el ámbito educativo, han provocado procesos amplios de participación e incidencia ciudadana de las mujeres y el enfoque de género, contenidos que han sido replicados en sus comunidades e instituciones de trabajo.

### **Objetivos**

- Documentar experiencias educativas significativas, que permitan



reconstruir y replicar los procesos formativos, valorar los logros del aprendizaje extracurricular y aprender de las dificultades que enfrentan las mujeres para su formación.

- Presentar la sistematización de tres prácticas educativas relacionadas con el eje de atención integral: «Defensoras Mayas frente a la violencia de género» a cargo de Asociación Pop No'j, «Derechos y Ciudadanía de las mujeres indígenas» a cargo de la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI), y el «Taller para la prevención del acoso y hostigamiento sexual en la universidad» a cargo de la Facultad de Medicina de la USAC, las cuales han sido avaladas académicamente por IUMUSAC.

### **Metodología**

La sistematización de experiencias educativas se constituye como un proceso de reflexión que pretende ordenar el desarrollo de los procesos formativos avalados académicamente por el IUMUSAC, los resultados demuestran que la especialización de la formación empodera en derechos humanos a las mujeres y a la población en general. El registro de las prácticas educativas permite analizar el contexto y las demandas de formación existente a nivel nacional.

### **Resultados**

Los procesos educativos que se han avalado y asesorado desde el Área de Extensión del IUMUSAC, se facilitan en la condición de educación no formal y se describen como prácticas que incluyen a diferentes grupos sociales con intenciones educativas relacionadas a los objetivos de las instituciones estatales o de las organizaciones de sociedad civil que los impulsan, requieren de un diseño curricular, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y acreditación que se realiza por medio del aval solicitado.

La modalidad de diplomado o curso de especialización surgió de la necesidad de crear nuevos medios y entornos educativos que trasladen aprendizajes a mujeres y hombres desde las instituciones



estatales y organizaciones de sociedad civil, considerándose procesos educativos sistemáticos y alternativos de educación no formal que ofrecen respaldo teórico a las experiencias y saberes, supervisados desde IUMUSAC para garantizar la calidad académica.

El diploma que se otorga al finalizar y aprobar un proceso formativo, constituye una constancia de los aprendizajes especializados no un grado académico; según lo indica Domingo Pérez Brito (2018), la asignación de créditos “«conlleva reconocer todas las actividades presenciales y no presenciales de un curso, por ejemplo: la revisión bibliográfica, la lectura de libros y todo tipo de documentos, las prácticas de laboratorio, presentación de proyectos específicos y evaluaciones»”. Se cuentan todas las actividades que realiza el estudiantado de manera presencial y no presencial.

En este caso, el IUMUSAC avala diplomados y cursos especializados orientados a desarrollar conocimientos, habilidades de análisis, metodológicas y de incidencia política, planteados desde el feminismo y el enfoque de género, a favor de los derechos humanos y el desarrollo integral de las mujeres, así como la construcción de la equidad de género.

### *Principales conclusiones*

El proceso formativo denominado «Defensoras Mayas frente a la Violencia de Género» es impulsado por la Asociación Pop No’j la cual promueve los derechos de los pueblos indígenas. El proceso ha formado en prevención de violencia contra la mujer a lideresas de los departamentos de Chimaltenango y Huehuetenango en Guatemala.

El proceso formativo denominado «Derechos y ciudadanía de las mujeres indígenas» es impulsado por la DEMI, institución que tiene como objetivo atender situaciones de discriminación y vulnerabilidad de la mujer indígena, dirige el curso a mujeres indígenas de diferentes áreas de Guatemala, proporciona conocimiento sobre como ejercen ciudadanía y se empoderan en sus derechos.



El proceso formativo denominado «Taller para la prevención del acoso y hostigamiento sexual en la universidad» a cargo de la Facultad de Ciencias Médicas de la USAC, pretende informar a estudiantes de la carrera de Medicina sobre la prevención del acoso y la violencia sexual.

Los procesos formativos anteriormente descritos han sido replicados en diferentes espacios para divulgar el contenido sobre la prevención de la violencia contra las mujeres.

Palabras clave: procesos formativos, prácticas, género, derechos de las mujeres

### ***Referencias bibliográficas***

[1] Galicia, Patricia «Guía para presentar diseños curriculares con enfoque de género». IUMUSAC, Guatemala 2007. pp. 2-23

[2] Galicia, Patricia y Maldonado, Miriam, «Puntos de partida para incorporar el enfoque de género en la docencia universitaria», IUMUSAC, Guatemala 2006. pp.9-52

[3] Maldonado, Miriam «Estructura Administrativa», Instituto Universitario de la Mujer, Síntesis. IUMUSAC, Guatemala 2006. Pp. 12- 36

[4] Pérez Brito, Domingo. «Los créditos académicos». Dirección General de Docencia. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2018. pp. 13-49



### 2.3. Reflexiones acerca de la pedagogía feminista.

D<sup>a</sup>. Sylvia Mesa Peluffo  
Universidad de Costa Rica  
Costa Rica,  
sylvia.mesa@ucr.ac.cr

El feminismo y la educación siempre han tenido una relación cercana. El cuestionamiento del sistema educativo como instrumento para la reproducción social ha llevado al desarrollo de la pedagogía feminista. Esta ponencia tiene como objetivo analizar, desde una breve investigación bibliográfica, los aportes de los feminismos a la pedagogía y reflexionar sobre ellos. La pedagogía feminista parte de la propuesta de Paulo Freire en Educación como práctica de libertad, para leerla y aplicarla desde una visión feminista, desarrollando una pedagogía que cuestione el orden patriarcal y a la vez lo transgreda, para avanzar a una sociedad justa y equitativa.

#### *Palabras clave*

Pedagogía, Feminismo, Cuestionamiento, Transgresión.

Victoria Sau, en su Diccionario ideológico feminista (1989:121) define el feminismo como “un movimiento social y político que se inicia a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido objeto en el seno de la sociedad patriarcal, lo cual l00es mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que se requieran”.

Desde su época más temprana, el feminismo tuvo una especial preocupación por la educación y especialmente, la educación de las niñas. En 1792, Mary Wollstonecraft, en su libro Vindicación de los derechos de la mujer, pedía que las leyes del Estado se usaran para terminar con las tradiciones de subordinación femenina, y que fuera el Estado quien garantizara un sistema nacional de enseñanza



primaria gratuita universal para ambos sexos. Y agregaba si no se educa de manera racional a las mujeres, se frenará el conocimiento. Wollstonecraft criticaba la educación que se da a las niñas, por estar centrada en el desarrollo de habilidades para atender a los hombres y proponía una educación liberadora de las mujeres, que fortaleciera el cuerpo y formara la razón.

La educación, la cultura y la socialización, no son elementos neutros, dado que pueden normalizar y reproducir sociedades desiguales, o servir como herramientas transformadoras para ciudadanías en igualdad (Martínez, 2016). Han pasado más de doscientos años desde los planteos de Wollstonecraft, y aún tenemos un sistema educativo donde existe un currículo oculto que impulsa una “pedagogía invisible de género” en la educación, que no está escrito, del cual no se habla, pero que opera con efectividad. Se trata de normas, valores y creencias sobre los papeles de las mujeres y los hombres, que no se afirman explícitamente, pero son transmitidas a las y los estudiantes tanto por los contenidos curriculares como por las relaciones que se establecen en la escuela. Los textos escolares, los programas de estudio, la estructura organizativa de los centros educativos, la evaluación, el acceso a los recursos, las normas, las costumbres y las interrelaciones cotidianas, transmiten concepciones, ideas, valores y formas de comportamiento sobre cómo deben ser los hombres y las mujeres, de forma de reforzar los roles tradicionales y las relaciones de género imperantes, normalizando y reproduciendo sociedades desiguales.

Y, por si esto fuera poco, seguimos leyendo a nuestras hijas los antiguos cuentos infantiles, reciclados en las películas de Disney, en los que las princesas maltratadas, dormidas o perseguidas tienen que esperar que llegue el príncipe azul a resolver sus problemas. Así contribuimos a formar mujeres pasivas, que esperan que los hombres solucionen sus problemas, en lugar de actuar por sí mismas y hombres que se ven poderosos, capaces de resolver por sí solos los problemas propios y los ajenos, aun cuando nadie les pida ayuda.

Esto nos lleva a la necesidad de planear una nueva pedagogía desde el feminismo, una pedagogía que considere la opresión de las mujeres,



la distribución desigual del poder, una pedagogía transformadora.

El desarrollo de la pedagogía feminista está emparentado con la teoría crítica y con la educación popular. Bell Hooks (1994, 2003) desarrolló el concepto de la pedagogía feminista en los Estados Unidos, a partir de una interpretación feminista de las ideas de Paulo Freire, de la noción de la educación como praxis de libertad, conceptualizó la “pedagogía comprometida” (engaged pedagogy). Hizo un desarrollo de teoría y práctica docente que pretende que el estudiantado pueda transgredir las barreras de género, raza y clase social inherentes al proceso enseñanza-aprendizaje, impulsando una interacción diferente entre docentes y estudiantes, promoviendo la libertad en la expresión de ideas y también el desarrollo de una visión crítica del mundo. Pretende así desmontar las instituciones educativas patriarcales, racistas y capitalistas para dar paso a la promoción de aulas más inclusivas y comunitarias. (Karla Kral y Florentina Preciado, 2011).

El texto de Paulo Freire, Educación como práctica de libertad, fue un punto partida. Como dice Claudia Korol (2007) la “práctica de la libertad” no es solamente un discurso contra las formas opresivas y represivas del Estado burgués y patriarcal, ni de la reproducción de la cultura capitalista, androcéntrica, colonizadora. Es un ejercicio de lucha material y subjetiva contra “la enajenación, contra la mercantilización de nuestras vidas, la privatización de nuestros deseos, la domesticación de nuestros cuerpos, la negación sistemática de nuestros sueños, la mutilación de nuestras rebeldías, la invisibilización de nuestras huellas, el silenciamiento de nuestra palabra, y la desembosada represión de nuestros actos subversivos” (2007:16).

Educar para la práctica de la libertad implica formar niñas y mujeres que cuestionen el sistema, que no acepten ser domesticadas, invisibilizadas, controladas y alienadas. Implica rechazar la forma en que los aparatos ideológicos del patriarcado se apropian de nuestra forma de sentir, pensar y actuar.

La pedagogía feminista podría definirse, siguiendo a Sardenberg como “un conjunto de principios y prácticas que tiene por objetivo



concientizar a los individuos, tanto hombres como mujeres, sobre el orden patriarcal vigente en nuestra sociedad, dándoles instrumentos para superarlo y así actuar de modo que construya la equidad entre los sexos” (2006: 46).

La pedagogía feminista latinoamericana tiene en cuenta algunas perspectivas políticas: 1) la crítica a la dominación capitalista y patriarcal; 2) el sistemático cuestionamiento a la cultura androcéntrica; 3) la reflexión que apunta a la deconstrucción de las categorías duales, binarias; 4) la búsqueda de horizontalidad y de autonomía; 5) la valoración del diálogo en la práctica política; 6) la radicalidad en la denuncia de los ordenamientos que pretenden disciplinar el campo de quienes resisten la dominación.

La práctica pedagógica feminista parte de la ruptura de las barreras y narraciones androcéntricas y coloniales, en las que se privilegia la forma blanca y masculina de conocer y donde se legitima una única forma de conocimiento valioso. Junto con el reconocimiento de la diversidad de saberes, la pedagogía feminista reconoce la necesidad de hacer una «revolución» de los hombres –y no solo de las mujeres– promoviendo la construcción de nuevas masculinidades (Martínez, 2016).

Luz Maceira Ochoa (2007) afirma que la pedagogía feminista es un conjunto de discursos, una práctica política, y es también una manera específica de educar. Y es específica porque denuncia la parcialidad y el androcentrismo de las propuestas pedagógicas. La pedagogía feminista se caracteriza porque la transgresión es un producto del aprendizaje, que empieza con “pequeñas rebeldías y pretende hacer amplios cambios radicales, que hace de la educación una práctica liberadora”. (2007:3).

La pedagogía feminista participa de las pedagogías progresistas y radicales críticas, porque considera que el aula es un espacio de cambio social y se enfoca en las intersecciones entre género, raza, clase. (Briskin y Coulter, 1992). Tiene interés en las experiencias en el aula, la narrativa que ahí se desarrolla, la relación entre teoría y praxis, el manejo del poder y la autoridad, la escucha de las voces diversas.



En una clase que se imparte desde esta perspectiva, es fundamental la creación de un espacio horizontal, la facilitación del diálogo y los cuestionamientos, la discusión abierta y respetuosa, el respeto de la disidencia.

Hablar de pedagogía feminista implica, como dice Luz Maceira (2007) hablar de una pedagogía construida para subvertir la posición desigual y subordinada de las mujeres en el espacio escolar. La pedagogía feminista propone un conjunto de estrategias, procedimientos y disposiciones que deben romper con las relaciones jerárquicas presentes en las aulas tradicionales. La voz de la persona docente, fuente de autoridad y transmisora única del conocimiento legítimo, es sustituida por un diálogo entre voces diversas, que permite una construcción colectiva del conocimiento basada en el respeto y la negociación.

Guacira Lopes Louro en su desarrollo sobre el rol del sistema educativo para mantener las identidades binarias, considera que las pedagogías feministas pretenden estimular la voz de aquellas que tradicionalmente se ven condenadas al silencio, mediante el rechazo de la autoridad. Considera que la pedagogía feminista y especialmente la que se ha llamado pedagogoqueer, cuestiona los dualismos en los que se ha basado la cultura en general y la educación en particular, como afirma Guacira Louro (1997), la lógica subyacente a esta propuesta se asienta en algunos dualismos “clásicos”: competencia/cooperación; objetividad/subjetividad; enseñanza/aprendizaje; jerarquía/igualdad — dualismos en los que el primer término representa el modelo androcéntrico de educación y el segundo término apunta hacia la concepción feminista.

Sin embargo, la pedagogía feminista parece enfrentar una contradicción. Por más que quiera abolir las jerarquías, el aula feminista no puede barrer las diferencias de poder. En el espacio académico, sea la escuela o la universidad, la docente está investida de autoridad y negar esa autoridad no es posible. No se puede “dar poder” a las estudiantes si se parte de una profesora que no tiene poder. Es necesario partir de reconocer la existencia del poder en el aula, como en el resto de los espacios sociales; lo que sí es posible cambiar, es



la forma de manejarlo. Si en lugar de ejercer el poder y la autoridad que confiere el estatus de profesora de una forma autoritaria, hago un ejercicio más horizontal, si escucho, si no me considero dueña de la verdad, podría estar introduciendo un cambio.

Para hacerlo se puede partir de cosas simples, cambiar la forma en que se dividen los grupos, analizar críticamente las representaciones contenidas en los libros, periódicos, la música, la propaganda, las películas, cambiar las bibliografías de los cursos, introduciendo autoras, recuperar la historia de las mujeres, aceptando en el aula las construcciones del alumnado sobre género, sexualidad, etnia, clase.

Si lográramos eso, tal vez estaríamos poniendo la base de una transformación social más profunda, que nos permita construir nuevas formas para la educación, donde no nos limitemos a reproducir conocimientos, y a reafirmar el orden establecido, sino a subvertirlo para avanzar hacia una sociedad igualitaria.

### **Referencias bibliográficas**

- Briskin, L., y Priegert Coulter, R. "Feminist Pedagogy: Challenging the Normative" (Introduction). En: Canadian Journal of Education, Vol.17 N°3, pp. 247-263. Verano, 1992. <https://www.jstor.org/stable/1495295>
- Korol, C. "La educación una práctica de libertad. Nuevas lecturas posibles". En: Hacia una pedagogía feminista Géneros y educación popular. Pañuelos en Rebeldía. Buenos Aires. EDITORIAL EL COLECTIVO Colección Cuadernos de Educación Popular. pp. 79-89, 2007. [https://www.madrid.es/ficheros/EmpoderartPDFs/02\\_Audiovisual/Pdfs\\_Audiovisual/4\\_Audiov\\_Korol\\_Educacion\\_libertad.pdf](https://www.madrid.es/ficheros/EmpoderartPDFs/02_Audiovisual/Pdfs_Audiovisual/4_Audiov_Korol_Educacion_libertad.pdf)
- Kral, K y Preciado F. "Las (des)conexiones entre la pedagogía feminista y la educación inclusiva". En: Revista latinoamericana de educación inclusiva. Vol.5 N°1. pp. 79-89, 2011. <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol5-num1/art5.pdf>
- Louro, Guacira Lopes. "Gênero, sexualidade e educação. Uma



perspectiva pós-estruturalista". En: Vozes Petrópolis, RJ, pp. 14-36, 1997. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746708/mod\\_resource/content/4/G%C3%AAnero%2C%20Sexualidade%20e%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20-%20uma%20perspectiva%20p%C3%B3s-estruturalista%20-%20Guacira%20Louro.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746708/mod_resource/content/4/G%C3%AAnero%2C%20Sexualidade%20e%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20-%20uma%20perspectiva%20p%C3%B3s-estruturalista%20-%20Guacira%20Louro.pdf)

- Maceira Ochoa, Luz. (2007). "Una propuesta de pedagogía feminista: teorizar y construir desde el género, la pedagogía, y las prácticas educativas feministas". Ponencia presentada en el "I Coloquio Nacional Género en Educación". Universidad Pedagógica Nacional – Fundación para la Cultura del Maestro, AC. México, DF. Noviembre 2007. (Memoria en versión electrónica). [https://www.academia.edu/3348598/Una\\_propuesta\\_de\\_pedagog%C3%ADa\\_feminista\\_teorizar\\_y\\_construir\\_desde\\_el\\_g%C3%A9nero\\_la\\_pedagog%C3%ADa\\_y\\_las\\_pr%C3%A1cticas\\_educativas\\_feministas](https://www.academia.edu/3348598/Una_propuesta_de_pedagog%C3%ADa_feminista_teorizar_y_construir_desde_el_g%C3%A9nero_la_pedagog%C3%ADa_y_las_pr%C3%A1cticas_educativas_feministas)
- Martínez Martí, Irene. (2016). "Construcción de una pedagogía feminista para una ciudadanía transformadora y contra-hegemónica". En: Foro de Educación, Vol.14 N°20, pp. enero-junio 2016, 129-151. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2016.014.020.008>
- Sardenberg, Cecilia. "Pedagogias Feministas: uma introdução". En: Vanin, Lole y Gonçalves, Terezinha (org). Caderno Gênero e Trabalho, São Paulo: REDOR. p.44-57. 2006
- Wollstonecraft, Mary. "Vindicación de los Derechos de la Mujer". Editorial Debate. Edición en castellano 1977. Madrid, España





# MESA 3

## DIAGNÓSTICO DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS UNIVERSIDADES DE LA GENRED



### 3.1. Sexismo y violencia contra las mujeres en la Universidad de Costa Rica

María José Chaves Groh, Costa Rica,  
Universidad de Costa Rica  
maria.chavesgroh@ucr.ac.cr

Palabras clave: Discriminación sexual, violencia, mujeres, Universidad, Costa Rica.

Las universidades públicas representan centros de pensamiento crítico, de reflexión, de debate y de generación de propuestas que buscan resolver las diferentes problemáticas que enfrentan nuestros países.

A partir de este planteamiento podríamos ingenuamente pensar que estos espacios llamados al pensamiento y a la acción están exentos de las diferentes manifestaciones de discriminación y violencia que diario vemos en la sociedad. Sin embargo, las universidades lejos de ser una burbuja aséptica, en realidad funcionan como un espejo que nos muestra hacia adentro, lo que fuera de ellas ocurre.

Así entonces la discriminación y la violencia contra las mujeres están presentes y se concretan a través del sexismo, el hostigamiento sexual o el acoso callejero.

Tomando en cuenta esta realidad, desde el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica se han llevado a cabo diferentes iniciativas de acción social e investigación que buscan identificar, conocer y visibilizar las diferentes formas de violencia y discriminación que enfrentan las mujeres que hacen parte de la comunidad universitaria, en esta ponencia se presentan los principales hallazgos de dos de estas iniciativas, el proyecto de acción social, Visibilizar y transformar prácticas sexistas y discriminatorias en la Educación Superior, implementado en el año 2018 y la investigación en curso Una mirada cuantitativa a la violencia contra



las mujeres y la discriminación en razón de género, que enfrentan las estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Las cifras hablan...

### ***Visibilizar y transformar prácticas sexistas y discriminatorias en la Educación Superior***

Este proyecto se implementó en el año 2018 y tuvo dos propósitos principales, primero conocer si las mujeres que hacen parte de la comunidad universitaria percibían manifestaciones de sexismo y de ser así, diseñar una campaña que informara sobre esta forma de discriminación y sensibilizará con relación a los impactos que tiene en el ámbito personal, laboral y académico.

Para esto entonces se realizaron siete grupos focales en cinco sedes y recintos diferentes, donde participaron mujeres estudiantes y funcionarias del área administrativa y docente. A partir de la información recolectada se diseñó la campaña, tomando como base los testimonios de las participantes.

En términos conceptuales este proyecto se apoyó en la definición de discriminación contra la mujer que propone la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entendida como

... la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (1986, Artículo 1).

Mientras que el sexismo se definió como una expresión de la discriminación que

... utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades,



valoraciones y significados creados en la vida social, ordenando a la realidad con los cajones “esto es lo femenino” “esto es lo masculino”.

La diferenciación sexista afecta a las mujeres y a los hombres. Sin embargo, en el sexismo la diferencia se coloca en una escala jerárquica que termina por sostener el argumento que el diferente, en este caso las mujeres, son inferiores (Araya, 2003, p. 43).

Con relación a los hallazgos, en primer lugar, destaca que todas las participantes de todos los grupos focales compartieron situaciones de sexismo que han vivido en la Universidad, por lo tanto, se puede afirmar que el sexismo es un tema conocido por las participantes y que la Universidad no es un espacio ajeno a esta forma de discriminación.

Ahora bien, este sexismo se expresa de formas explícitas y conocidas como la segregación horizontal, donde mujeres y hombres acaban trabajando o estudiando en áreas feminizadas o masculinizadas, según sea el caso.

Pero también se identifican otras formas de sexismo menos explícitas entre las cuales las participantes destacan que se minimizan sus opiniones o propuestas en los lugares de trabajo o estudio, incluso algunas han recurrido a compañeros para que ellos expongan sus propuestas y así asegurarse que las ideas serán tomadas en cuenta.

Las participantes también hablan de que en la academia “hay temas de mujeres”. Ellas utilizan esta expresión para comentar que cuando en sus clases proponen desarrollar algún trabajo en grupo o investigaciones vinculadas con las realidades de las mujeres, los docentes y compañeros las descalifican argumentando que es mejor investigar sobre temas que tengan que ver con “todos”.

Para las docentes estos “temas de mujeres” también tiene importantes afectaciones, ya que cuando buscan revistas para publicar sus artículos o investigaciones, son remitidas a las revistas de género o



estudios de la mujer ya sea porque la autora es una mujer o porque son las vivencias de las mujeres el objeto de análisis. Esta compartimentación del conocimiento tiene implicaciones para quienes buscan literatura científica, porque para conocer el trabajo de las mujeres o relacionado con ellas tendrá que remitirse a las revistas de género o de estudios de la mujer, como si se tratara de un subconocimiento o una subciencia, pero también tiene implicaciones para ellas como docentes o investigadoras, ya que su trabajo queda en la periferia del sistema de la productividad científica (Guizardi, González y Stefoni, 2019 citadas en Chaves-Groh, 2020).

Otras manifestaciones como el mansplaining, la reproducción de estereotipos sexistas y la minorización de la violencia contra las mujeres, son realidades a las cuales se enfrentan cotidianamente las mujeres de la comunidad universitaria, incluso hasta el hostigamiento sexual.

Estos relatos, denuncias y profundas preocupaciones expresadas por las participantes se reflejan en las brechas de género que tiene la universidad en diferentes ámbitos. En el movimiento estudiantil, por ejemplo, entre los años 1969 y 2022 la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica ha tenido 51 representantes, de los cuales 43 han sido hombres y solo 8 han sido mujeres, cinco de ellas en los últimos cinco años.

En cuanto a la matrícula en carreras de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en 2009 los hombres representaron el 72% de personas graduadas, para 2017 ellos representaron el 69% de la matrícula.

Para las docentes también hay brechas importantes. De acuerdo con un informe de la Oficina de Recursos Humanos en el año 2017 habían 63,4% de hombres y 36,6% de mujeres en la categoría de Catedrático, escalón más alto en el sistema de méritos de la Universidad de Costa Rica. Si bien este dato podría explicarse porque se trata de personas que tienen muchos años de trabajar en la Universidad, cuando aún la distribución de tareas domésticas y laborales era más rígida. Sin embargo, en la categoría de Instructor (primer escalón cuando se



ingresa en régimen académico) la distribución de hombres y mujeres es prácticamente la misma, 63,6% hombres y 36,4% mujeres. Es decir, los esfuerzos que realiza la Universidad para reducir la brecha entre hombres y mujeres en el régimen académico están siendo insuficientes, con lo cual, de continuar la tendencia en veinte o treinta años no habrá variaciones significativas.

Sumado a lo anterior, además de los impactos que el sexismo tiene en la estructura universitaria, también se identifican importantes afectaciones a nivel personal, laboral y académico en las vidas de las participantes,

Así entonces ellas hablan de cómo los comentarios y las prácticas sexistas han conseguido afectar su imagen, su confianza y su percepción sobre sí mismas. Para las docentes además se traduce en incertidumbre laboral, dificultades para crecer en términos académicos, desmotivación y serias implicaciones en su salud física y emocional.

Frente a esta realidad ellas demandan que la Universidad tome medidas para prevenir y sancionar el sexismo en el ámbito universitario, además de generar acciones que contribuyan a sensibilizar a la comunidad universitaria sobre esta forma de discriminación, como una estrategia de prevención, pero también de acompañamiento a las mujeres que requieren hablar sobre el tema, buscan información o deciden interponer una denuncia.

Además, ven necesario que la Universidad contribuya activamente a replantear la organización social de los cuidados que asigna unilateralmente a las mujeres esta responsabilidad y revise las prácticas que permiten reproducir los mandatos y estereotipos de género en la contratación, en los esquemas de méritos y en los procesos formativos.

Por último, las participantes consideran urgente que además de las autoridades, otros actores como la Federación de Estudiantes y el Sindicato de Empleados abanderan estas luchas para generar transformaciones reales que busquen erradicar toda práctica sexista en la vida universitaria.



## *Una mirada cuantitativa a la violencia contra las mujeres y la discriminación en razón de género, que enfrentan las estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Las cifras hablan...*

Este proyecto de investigación inició en enero de 2020 y aún está en curso. Su propósito es realizar una encuesta que permita medir la incidencia, prevalencia y evolución de la discriminación sexista y la violencia contra las mujeres que enfrentan las estudiantes de la Universidad de Costa Rica.

En el año 2012 el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer ya había realizado una primera encuesta liderada en esa oportunidad por la compañera Sylvia Mesa, por lo tanto, esta nueva encuesta buscaba actualizar la información generada anteriormente.

En términos conceptuales el cuestionario se apoyó en dos definiciones fundamentales, la discriminación contra las mujeres de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, citada anteriormente y la violencia contra las mujeres que plantea la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, entendida como

... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Artículo 1).

El estudio realizado en el año 2012 fue una encuesta autoadministrada, donde participaron 400 estudiantes mujeres de la Sede Rodrigo Facio (sede principal). En esta nueva investigación la encuesta se aplicó de forma telefónica, a 659 estudiantes de todas las sedes y recintos de la universidad, sin embargo, el análisis se llevará a cabo en dos estratos Rodrigo Facio y Otras Sedes.

En ambos ejercicios el cuestionario se construyó a partir de cinco módulos:



- Información general.
- Discriminación contra las mujeres.
- Violencia física, sexual, emocional y patrimonial.
- Hostigamiento sexual.
- Conocimiento y valoración de las acciones institucionales.

Si bien los módulos del cuestionario utilizado en 2012 y en 2021 fueron los mismos, es importante mencionar que en la encuesta de 2021 se incorporaron algunas preguntas en cada uno de ellos, con el propósito de conocer mejor las diferentes manifestaciones de discriminación y violencia que enfrentan las estudiantes, tanto dentro como fuera del contexto universitario.

Como se indicó anteriormente, estas experiencias representan algunos de los esfuerzos que desde el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer se llevan a cabo con el fin de fortalecer las acciones de prevención de la discriminación y la violencia contra las mujeres, que impulsa la Universidad, así como mejorar los servicios de atención y acompañamiento que brinda y consolidar los mecanismos de denuncia existentes.

### **Referencias bibliográficas**

[1] Chaves Groh, M. (2021). Sexismo y academia: manifestaciones del sexismo en la Universidad de Costa Rica. *Revista De Ciencias Sociales*, (170), 117-129. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i170.47053>

[2] ONU. 1986. Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.



[3] Araya, S. (2003). Relaciones sexistas en la educación. *Revista Educación*, 27 (1). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/3805/3678/>

[4] Guizardi, M.L., González Torralbo, H. y Stefoni, C. (2019, en evaluación). The Shoemaker and her Barefooted Daughter. Narratives about Androcentrism and Gender Violence in Social Research. *Frontiers: A Journal of Women Studies*.

[5] OEA. 1994. Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.



### 3.2. Violencia de género en la UNAM: Comportamiento estadístico de quejas y eventos relacionados

Víctor Anaya, Rubén Hernández, Selene Soto, Olivia Tena y  
Patricia Valladares  
Universidad Nacional Autónoma de México

En México, al igual que en otros países de América Latina, han emergido en los últimos años movimientos estudiantiles de mujeres organizadas que exigen un fin a la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES). Los movimientos y acciones de protesta tienen sus propias cronologías en los países y universidades específicas, pero responden también a un resurgimiento global de las protestas feministas ante el recrudecimiento de la violencia feminicida pero también por la construcción colectiva de conciencia de género ante las propias experiencias de acoso y hostigamiento sexual de las mujeres.

En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha habido avances de larga data, producto de las organizaciones de mujeres conformadas por estudiantes feministas, que desde los años 70 irrumpieron en la universidad con exigencias para erradicar la violencia en su campus. Los logros más relevantes de estas movilizaciones se observaron en la institucionalización de los estudios de género en la universidad, con lo que se han impartido cursos en algunas facultades y, de manera muy importante, empezaron a proliferar las investigaciones con perspectiva de género. Para ello se creó en la UNAM, como respuesta institucional, el Programa de Estudios de Género que extendió su liderazgo académico y político dentro y fuera de la institución.

Todo ello, enunciado de manera sintética, fue constituyendo lo que Daniela Cervera (2020) denomina “el doble anclaje de la



institucionalización del enfoque de género” (p. 139), en el que ésta se sustenta, por un lado, en la construcción de conocimiento feminista y, por otro, en la construcción de espacios para el trabajo político de las mujeres.

Después de esta primera oleada universitaria, el primer anclaje se mantuvo, se legitimó y creció, de manera constante, al generarse las condiciones para la consolidación de académicas feministas con larga trayectoria y reconocimiento; sin embargo, la creciente reflexión e investigación en torno a la desigualdad, a las políticas de género, a la violencia contra las mujeres, etc., no se vio aparejada al segundo anclaje, con rezagos importantes en las políticas de igualdad en la UNAM.

Por ello, esta institución fue caldo de cultivo de las protestas más organizadas que se han detonado en nuestro país en espacios universitarios en la presente década, en seguimiento a las protestas que iniciaron con el reconocimiento público en las redes sociales a partir del #MeToo y #MiPrimerAcoso, de la violencia invisibilizada y no sancionada pero vivida de manera cotidiana por las mujeres a lo largo de su vida y de manera particular en la universidad ante el silencio de las autoridades.

Así fue, en este contexto apenas perfilado, que fue emergiendo el movimiento estudiantil de las mujeres organizadas, que ha dado lugar a diversas acciones de protesta que han cimbrado a la UNAM, pero que también han ofrecido propuestas a sus autoridades para la implementación y ajustes a sus políticas y a su legislación. Por su parte, la institución ha dado respuestas desde diferentes vertientes a dichas protestas y propuestas estudiantiles, con lo que se ha iniciado lo que podríamos ya calificar como una transformación estructural aun en ciernes en la que habrá que seguir insistiendo y corrigiendo en el camino.

Ante este panorama, nos preguntamos en qué medida las acciones



de protesta y propuestas estudiantiles, así como las respuestas y acciones institucionales para construir una universidad libre de violencia para las mujeres, se vinculan en una línea del tiempo, con el tipo y formas de atención a las quejas interpuestas formalmente contra personas concretas que han ejercido algún tipo de violencia de género en la UNAM. En esta comunicación pretendemos presentar el proyecto que pretende dar respuesta a lo anterior, así como algunos resultados preliminares.

El estudio en proceso se desarrolla con el objetivo de caracterizar en el tiempo las quejas relativas a violencias por razones de género, presentadas y atendidas en la UNAM a través de mecanismos formales y su posible relación con protestas estudiantiles y respuestas institucionales. El análisis se realiza a partir del mes de agosto del año 2016, fecha en que dio inicio la implementación del primer Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, mismo que fue revisado y publicado en su segunda versión en el año 2019.

El proyecto se plantea como un estudio feminista empírico sobre violencia de género, particularmente sobre acoso y hostigamiento escolar en la UNAM, con un abordaje cuantitativo y cualitativo basado en las siguientes fuentes secundarias: 1. Los cuatro informes elaborados por la Oficina de la Abogacía General de la UNAM y 2. Las bases de datos de presentación de quejas por violencia de género del periodo 2016-2021.

De manera paralela, se analizan los hechos relevantes ocurridos en cada año de este periodo relativos al tema de la violencia de género en la universidad. Entre estos hechos consideramos: manifestaciones de las alumnas, paros de facultades y escuelas por parte de las alumnas, cambios en las normativas y reglamentos, creación de nuevas figuras y órganos en la universidad, implementación y revisión del protocolo e incluso la suspensión de actividades por motivo de



la pandemia por el virus SARS COV 2, esto con el fin de contar con elementos para analizar su posible relación con el comportamiento estadístico de las quejas. De esta forma se estará en condiciones de realizar un análisis diacrónico en la línea del tiempo para evidenciar posibles relaciones de las quejas presentadas con respecto a cambios en la legislación universitaria, en el protocolo y acciones de protesta de las colectivas estudiantiles.

Como objetivos específicos nos planteamos: Primero, caracterizar las quejas formales por violencia de género presentadas según sus dimensiones relevantes. Se buscará desarrollar las tipologías emergentes combinando los diferentes tipos de vínculos preexistente entre la figura que presenta la queja y la persona señalada (laborales, personales y académicos) y sus combinaciones; los tipos de violencias involucradas (psicología, física y sexual) y sus diferentes combinaciones, así como los espacios físicos y sociales donde ésta se produjo. Para el análisis se crearán variables que den cuenta de los vínculos en los diferentes ámbitos que implican una asimetría de poder entre las partes.

Un segundo objetivo específico es analizar y caracterizar el proceso de presentación de quejas identificando los cuellos de botella en el proceso y evaluar el peso de los factores, de los hechos señalados y del proceso formal llevado a cabo, asociados a las diferentes resoluciones posibles de los casos. Un tercer objetivo específico es relacionar, a partir de un análisis diacrónico en la línea del tiempo el comportamiento estadístico del tipo de quejas, su origen, personas involucradas y resoluciones, en relación con eventos estudiantiles e institucionales.

A través de los resultados se pretende proporcionar evidencia para el desarrollo de acciones de prevención y capacitación para las diferentes subpoblaciones que componen la comunidad académica



(estudiantes, académicos y funcionarios); mejorar el proceso de atención a las víctimas y sanción a los responsables, así como generar propuestas sobre información relevante a recabar ante nuevas quejas o incidencias.



### 3.3. Diagnóstico del hostigamiento y el acoso sexual en la Universidad de El Salvador.

Lindo Fuentes, Astrid Eugenia, [astrid.lindo@ues.edu.sv](mailto:astrid.lindo@ues.edu.sv)  
Núñez Abarca, María Roselia, [roselia.nunez@ues.edu.sv](mailto:roselia.nunez@ues.edu.sv)  
Ramírez Martínez, José Danilo, [jose.ramirez@ues.edu.sv](mailto:jose.ramirez@ues.edu.sv)  
Rivera Zavaleta, Sonia Elizabeth, [sonia.rivera2@ues.edu.sv](mailto:sonia.rivera2@ues.edu.sv)  
Abril – mayo 2022

#### *Justificación*

Es importante enfatizar que el Reglamento disciplinario en mención solo contempla el acoso sexual pero no el hostigamiento sexual, dos tipos de violencia que el estudiantado, a través de organizaciones gremiales de mujeres estudiantes han identificado y denunciado por diferentes medios tanto internos como externos. La pregunta fundamental es ¿saben diferenciar las académicas, estudiantas y administrativas cuando reciben acoso sexual u hostigamiento sexual? La respuesta es importante para promover la denuncia de ambos tipos de violencia.

#### *Objetivos*

##### *Objetivo General:*

El Diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual en la Universidad de El Salvador tiene como objetivo detectar si existen casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en este centro de estudios, para proponer acciones afirmativas para erradicar ambos tipos de violencia que ponen en riesgo la seguridad, rendimiento y espacio seguro de las mujeres de la Institución.

##### *Objetivos Específicos:*

1. Evidenciar que la comunidad universitaria desconoce la diferencia entre el hostigamiento sexual y el acoso laboral, lo que imposibilita llevar a cabo procesos de denuncia efectivos.



2. Identificar los instrumentos y unidades de atención a denuncias de acoso sexual y hostigamiento sexual.

3. Proponer alternativas para la atención a víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual.

### *Metodología*

El Diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual en la Universidad de El Salvador tiene como objetivo detectar si existen casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en este centro de estudios, para proponer acciones afirmativas para erradicar ambos tipos de violencia que ponen en riesgo la seguridad, rendimiento y espacio seguro de las mujeres de la Institución.

Para el levantamiento de la información de carácter cuantitativo se está utilizando la técnica de encuesta en línea, dirigida a mujeres docentes, administrativas y estudiantes de la comunidad universitaria, estructurada en cuatro sesiones para identificar: en qué medida las mujeres universitarias conocen sobre la difusión de información y canales de denuncia de la Universidad de El Salvador; conocer la percepción del clima en relación al hostigamiento o al acoso sexual; su experiencia y sus actitudes frente al hostigamiento y el acoso sexual.

El tipo de investigación es además exploratoria porque busca de manera simultánea identificar qué señalan las leyes, los reglamentos y normas nacionales, internacionales e internas sobre el hostigamiento y el acoso, con el fin de identificar las unidades administrativas y jurídicas al interior de la Universidad con la función de atender este tipo de violencia.



### *Universo de estudio*

Sector	Número de encuestadas
Estudiantes	199
Docentes	29
Trabajadoras	27
Total	255

### *Rango de edades*

Las 255 personas que respondieron a este sondeo pertenecen a las doce facultades que conforman la Universidad de El Salvador y a las Oficinas Centrales, (ubicado en el campus central, y aunque el sondeo fue dirigido a mujeres, hubo hombres que dieron respuesta a este, siendo el resultado 252 mujeres y 3 hombres.

### *Resultados*

¿Conoces si en la UES existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Sí responde un 7%, y un 93% dijo que no a esta pregunta referente a que si han difundido mensajes sexuales sobre ellas en baños y vestuarios, etc., que aunque el porcentaje es pequeño, visibiliza que existe reproducción de la violencia sexual contra las mujeres en espacios públicos.

Estos resultados llevan una constante, no pueden diferenciar entre un acoso y un hostigamiento sexual. Sin embargo, se encontró que varias mujeres en más de alguna ocasión recibieron hostigamiento sexual el cual confundieron con acoso sexual pero no denunciaron.



## **Principales conclusiones**

- *Pese a lo establecido en las leyes nacionales y universitarias a favor de las mujeres, en la UES aún no se cuenta con una ruta de denuncia ante hechos de violencia para brindar a las víctimas, pronta respuesta y adecuado acceso a la justicia.*
- *Debido a la situación de pandemia no se pudieron realizar grupos focales o entrevistas, todo se hizo virtual en el 2022. Se elaboro un cuestionario el cual se pasó a los tres sectores universitarios. La primera pregunta consistió en identificar si actualmente hay un sistema de comunicación que difunda los canales de información y sistema de denuncias en la Universidad. Los resultados eran prácticamente lo que se esperaba. La UES no cuenta con instancias especializadas para dar la atención adecuada al hostigamiento y al acoso sexual, además. Se tiene pocos medios y tecnología sofisticada que permita el ejecutar campañas de promoción a la denuncia para volverla un principio o una cultura de denuncia.*
- *Es evidente que existe confusión entre el concepto de hostigamiento sexual y acoso sexual, lo que vuelve urgente que se conozca la diferencia para presentar la denuncia adecuada y se siga el debido proceso.*
- *También se abordó la problemática del clima laboral, que se agudizó posteriormente al confinamiento obligatorio por parte del ejecutivo, lo que deterioró las relaciones fraternas con los vecinos o con las madres y los padres. Al retornar al trabajo se evidencia los cambios en actitudes del personal. El punto álgido fue al abordar las actitudes frente al hostigamiento y el acoso sexual, de hecho, la percepción del hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres. Fue recurrente el confundir ambos conceptos, lo cual puede ser causa de no interponer denuncia porque no dimensionan a lo que se puede llegar con un hostigador sexual.*



- *Se puede observar, que es preciso, además, incluir en el currículo el enfoque de género para formar profesionales que aporten a la construcción de una sociedad libre de sexismo, misoginia y estereotipos, aquella que incluya la diversidad sexual y la igualdad de género, advirtiéndose que los Artículos referidos de la LEIV y LIE con respecto a la no discriminación omiten la orientación sexual e identidad de género como eventual causa de ésta.*

### **Recomendaciones**

- *La Universidad debe desarrollar una estrategia de sensibilización y formación en la comunidad universitaria a fin de que se reconozcan las dos acciones, el hostigamiento y el acoso sexual para generar una cultura de denuncia.*
- *Al revisar las respuestas sobre si han recibido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual obliga a que la Institución promueva la denuncia de estos hechos, debe difundir cuales son los procedimientos a seguir, las sanciones y los canales de atención que posee actualmente la universidad.*
- *El proceso de denuncia en la UES ante situaciones de violencia hacia las mujeres, es muy engorroso, ya que aún se revictimiza a las usuarias y se justifican y valida acciones machistas que llevan a general un clima violento e inseguro a los sectores que usualmente son vulnerados.*
- *Dar cumplimiento al art. 21 de la LEIV que literalmente dice "... Las instituciones de educación superior deberán reglamentar internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer."*
- *Armonizar las normativas universitarias con el marco jurídico vigente en materia de igualdad.*
- *Crear un mecanismo institucional para la atención de casos de violencia contra las mujeres y discriminaciones, asegurando el principio de prioridad absoluta.*



- *Exhortar a la Asamblea General Universitaria a que apruebe lo más pronto posible el Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia propuesto por el Centro de Estudios de Género y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales en 2018.*
- *Es preciso incluir en el currículo académico el enfoque de género, para formar profesionales que aporten a la construcción de una sociedad libre de sexismo, misoginia y estereotipos, donde se incluyan la diversidad sexual y la igualdad de género, advirtiéndose que los Artículos referidos de la LEIV y LIE con respecto a la no discriminación omiten la orientación sexual e identidad de género como eventual causa de ésta.*
- *La Institución debe desarrollar una campaña de divulgación de la Política para la Equidad de Género de la UES, en las 12 Facultades y en oficinas centrales del alma mater, para establecer procesos de transformación orientados al desarrollo de una cultura y una práctica de igualdad entre mujeres y hombres de la comunidad que contribuyan a la construcción de una sociedad más justa, educada e incluyente.*

### **Referencias bibliográficas**

[1] Investigación “La Universidad de El Salvador como espacio de Reproducción de la Violencia de Género. (2018). Red de Investigadoras en Diferenciales de Género de la Universidad de EL Salvador.

[2] Recopilación sobre Legislación Universitaria (2015-2019). Defensoría de los derechos Universitarios

[3] Asamblea Legislativa (2011). Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador.

[4] Asamblea General Universitaria. (2001). Reglamento Disciplinario de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Diario Oficial 113, Tomo 351.



[5] Asamblea General Universitaria, A. (2001). Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Diario Oficial N° 113, tomo 351.

[6] Asamblea Legislativa, R. d. (2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Diario Oficial, No.2, Tomo 390.

[7] Asamblea Legislativa, R. d. (2011). Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. San Salvador: Diario Oficial N° 2, Tomo 390.

[8] Asamblea Legislativa, R. d. (2014). Constitución de la República. San Salvador: Diario Oficial, N° 112. T. 403.





# CLAUSURA DEL CONGRESO



**CONGRESO IBEROAMERICANO**

**GENRED 2022**



## CLAUSURA:

Conferencia de clausura: Mujeres en la Educación Superior: Una mirada crítica desde el feminismo académico.

Licda. Lucrecia Vicente Franco

Agradezco la invitación realizada por la Comisión Académica del Congreso Iberoamericano, para brindar la conferencia de Clausura de este magno evento, desarrollado en estos dos días en la ciudad de Panamá.

La conferencia que brindaré, tiene como propósito invitar a la reflexión y, sobre todo instar a estar alertas sobre los avances que hemos tenido y de las diversas problemáticas que se desarrollan en las Instituciones de Educación Superior Publicas; y en donde se han agudizado las discriminaciones, el racismo y violencia contra las mujeres en el contexto de la Pandemia COVID -19.

Sin más preámbulo, inicio mi exposición con la siguiente frase feminista: *“Es tiempo de efectuar una revolución en los modales de las mujeres, tiempo de devolverles su dignidad perdida y hacer que, como especie humana trabajen para reformar el mundo, mediante su propia cambio”* Mary Wollstonecraft (Infografía- Instituto de la Mujer, <https://pbs.twimg.com/media/Ex1V8QSU4AlxqMy.jpg>).

Esta frase célebre de la autora, la considere muy oportuna y actual, para el tema que voy a desarrollar y de los retos que tenemos a futuro que trabajar en las Universidades Integrantes de la Genred.

El tema de la conferencia del día de hoy lo he denominado: **Mujeres en la Educación Superior: Una mirada crítica desde el feminismo académico**, y surge del análisis y reflexión del trabajo realizado en la Genred durante estos cinco años (2017-2022). Asimismo, tiene



como marco conceptual referencial tres estudios realizados por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe de la Unesco- **IESALC**.

- a) *Mujeres en la educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Marzo 2021.*
- b) *Igualdad de género: Como se desempeñan las universidades del mundo. Marzo 2022*
- c) *Apoyar la participación de las mujeres en la educación superior en África Oriental: construyendo sistemas de educación superior sostenibles y equitativas en Kenia, Uganda y Sudan del Sur. Marzo 2022.*

Inicio con la experiencia de trabajo realizado por la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Practicas Sociales de Género – GENRED, desde hace cinco años se han desarrollado dos proyectos con el propósito de crear y fortalecer la misma. Dichas acciones se han realizado en el área académica (investigación, docencia y extensión universitaria), y desde los enfoques de género, violencia contra las mujeres, el acoso sexual y sexista.

Se ha visibilizado el trabajo realizado por una de las universidades integrantes de este espacio académico, y del trabajo conjunto promovido por este espacio. Grandes lecciones aprendidas, pero sobre todo muchos retos a enfrentar en la post pandemia.

Como segundo punto, enfatizaré sobre el marco conceptual referencial de los tres estudios realizados por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe de la Unesco- **IESALC** durante los años 2021 al 2022. Y que de la lectura y análisis realizado elabore la Tabla 1 sobre Hallazgos y Similitudes para encontrar el denominador común que afecta a las mujeres en las Instituciones de Educación Superior.



**Tabla 1: Hallazgos y similitudes**

Estudio No. 1	Estudio No. 2	Estudio No. 3
<p><b>Mujeres en la educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Marzo 2021.</b></p>	<p><b>Igualdad de género: Como se desempeñan las universidades del mundo. Marzo 2022</b></p>	<p><b>Apoyar la participación de las mujeres en la educación superior en África Oriental: construyendo sistemas de educación superior sostenibles y equitativas en Kenia, Uganda y Sudan del Sur. Marzo 2022</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación de las mujeres en las instituciones de enseñanza superior es un tema muy debatido, sobre todo si se tiene en cuenta el creciente número de mujeres que cursan estudios superiores en todo el mundo. Si bien es cierto que el acceso a las mujeres en las IES se ha ampliado en muchos países, su plena participación académica en las IES sigue siendo motivo de preocupación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consta que las mujeres fueron que las estudiantes mujeres superan en número a los estudiantes hombres a nivel mundial; el 54% de los estudiantes que obtuvieron un título en 2019 fueron mujeres. Sin embargo, sigue habiendo un “sesgo de humanidades”: la proporción de estudiantes femeninas (30%) que cursan carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Sigue siendo 24 puntos porcentuales inferior a la proporción de estudiantes femeninas (54%) que cursan carreras de artes, humanidades, y ciencias sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El número de mujeres matriculadas en centros de enseñanza superior en todo el mundo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas. En África se ha duplicado en los últimos 20 años, pero esta cifra sigue siendo baja en comparación con otras regiones. A pesar de este logro, los desequilibrios en materia de igualdad de género son evidentes: las mujeres tienen menor participación en los principales puestos académicos, publican menos, tienen salarios más bajos y existe un sesgo femenino en la preferencia de las humanidades.</li> </ul>



Estudio No. 1	Estudio No. 2	Estudio No. 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los datos recogidos muestran claramente que las mujeres siguen sin beneficiarse plenamente de una participación justa en la enseñanza superior. A pesar de que las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial, su infrarrepresentación en diversos aspectos es evidente en comparación con la población masculina en los centros de enseñanza superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación de las mujeres en la población estudiantil no se traduce en su presencia en el mundo académico y en los puestos de dirección de las universidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La igualdad de género en el personal académico y en los puestos de dirección está lejos de ser una realidad. Los hombres ocupan la mayoría de los puestos en los países estudiados.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las principales disparidades en torno a la participación de las mujeres en la enseñanza superior están relacionadas con la matriculación en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, el logro de cátedras y títulos avanzados, y la brecha salarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las universidades también muestran sus políticas y servicios institucionales para promover la igualdad de género. Sin embargo, la mayoría de las universidades no pudieron aportar pruebas relevantes de sus políticas y servicios para promover el avance de la mujer, lo que sugiere que, aunque ciertos códigos pueden estar aparentemente en vigor, todavía no se están aplicando en todas las instituciones...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre los factores que impiden la plena participación de las mujeres en la IES se encuentran las costumbres tradicionales patriarcales y las percepciones sobre el liderazgo femenino, así como las bajas tasas de matriculación femenina.</li> </ul>



Estudio No. 1	Estudio No. 2	Estudio No. 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>En general, podemos afirmar como conclusión que las mujeres aún se enfrentan a un problema profesional fundamental en el mundo académico: todavía no tiene una participación plena en el sistema de enseñanza superior, ya sea en el papel de directivas, catedráticas o investigadoras de alto nivel.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>La importancia de las instituciones de educación superior para contribuir a la Agenda 2030, a través de la consecución del objetivo de desarrollo sostenible 5: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. La igualdad de género entendida no solo como un derecho fundamental, sino como una base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia con insumos de los tres estudios consultados.

Como se puede apreciar en la **Tabla 1 sobre Hallazgos y Similitudes** de estos tres estudios realizados por IESALC en estos dos años de pandemia COVID-19, el común denominador es que las instituciones de educación superior son instituciones patriarcales, por lo tanto, se han establecido una cultura institucional que discrimina y violenta a las mujeres en estos espacios académicos (denominado el currículo oculto).

Lo anteriormente descrito, más la experiencia y el conocimiento del trabajo realizado por las universidades integrantes de la Genred, me permite realizar un análisis sociológico sobre las Instituciones de Educación Superior - IES tomando los tres niveles: Macro, Meso y Micro para responder a la interrogante ¿Por qué estamos como estamos las mujeres en las Instituciones de Educación Superior?

Como indicaba en los párrafos anteriores las IES son espacios académicos y políticos creados por y para los hombres, por lo tanto, las mujeres hemos tenido que pasar un proceso que inicio desde la exclusión a la inclusión.



Actualmente existen estudios en los cuales se evidencia como ingresaron las primeras mujeres (antecesoras, pioneras, ancentras) y las estrategias de sobrevivencia en este espacio masculino. Por otro lado, tenemos las luchas del movimiento de mujeres y feministas por el derecho humano de las mujeres al acceso, permanencia y egreso del Sistema de Educación y de su inserción al mercado laboral, según campo de disciplina seleccionado.

Sin embargo, es oportuno, describir los obstáculos que viven las mujeres en las Instituciones de Educación Superior que limitan, obstaculizan y violentan el desarrollo integral de las mujeres en este espacio académico:

- *Las IES son espacios patriarcales, instancias de prestigio, poder, relaciones de poder predominantemente masculino.*
- *La cultura organizacional es patriarcal/ liderazgo patriarcal*
- *El establecimiento del **techo de cristal**, entendida como las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrenta las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional*
- *El **piso pegajoso**: se refiere a los dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres quienes se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hace creer que su lugar "natural" es el espacio privado de cuidado y crianza, por lo cual, llegan a sentirse inseguras sobre el despliegue de sus capacidades, y ante las dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optando por dejar su crecimiento laboral y profesional*
- *Finalmente, **la violencia contra las mujeres**: desde el inicio de la incorporación de las mujeres en las IES la violencia ha sido una constante en la vida de las universitarias, iniciando con la violencia*



*epistémica, violencia doméstica, acoso sexual y sexista, hostigamiento laboral, acoso callejero, violencia política universitaria, ciberacoso, cyberbullying, violencia digital/virtual y finalmente el feminicidio/femicidio.*

Esto ha repercutido y logrado obstaculizar el desarrollo integral y la participación de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior.

No obstante, hay avances a pesar de estos obstáculos, como por ejemplo que las mujeres se han organizado y han logrado avances con el apoyo de aliados y aliadas (mujeres, hombres, cooperación, entre otros) dentro y fuera de las Universidades, que ha dado los siguientes resultados, ubicados en tres niveles para una mejor apreciación en la Tabla 2.



**Tabla 2: Avances de las mujeres en la IES**

Nivel Macro	Nivel Meso	Nivel Micro
Gobierno Universitario:	Ámbito administrativo y Académico:	Instancias especializadas:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntad política.</li> <li>• La mayoría de las universidades afirma que cuentan con diversas políticas y servicios que apoyan el proceso de las mujeres (currículum explícito), pero el porcentaje que puede aportar pruebas relevantes es muy inferior (currículum oculto).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de mecanismos.</li> <li>• Elaboración de políticas de género.</li> <li>• Normativa contra el acoso sexual (Protocolos/Reglamentos).</li> <li>• Aumento de la matrícula femenina- carreras humanísticas.</li> <li>• Investigación: Estudios, Diagnósticos, entre otros.</li> <li>• Formación y capacitación.</li> <li>• Alianzas y coordinación con organizaciones de la sociedad civil, cooperación y organizaciones de mujeres y feministas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos para el avance de las mujeres (Institutos, Centros, Unidades de Género, entre otros.).</li> <li>• Procesos de formación en género por medio de la educación extracurricular.</li> <li>• Mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.</li> <li>• Contratación de personal.</li> <li>• Asignación presupuestaria limitada.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia

Como se puede apreciar, de los avances obtenidos hasta el momento, son el resultado de la incidencia, cabildeo y negociación de las mujeres. Por otro lado, es la presión internacional (organismos internacionales de educación superior, cooperación especializada a favor de las mujeres, derechos humanos entre otros), que también han apoyado a que las autoridades de las universidades realicen acciones afirmativas en la academia. Sin embargo, es importante visualizar que las



mujeres estamos en dos niveles nada más: el meso y el micro, en donde se ha logrado la incorporación y participación de las mujeres, sin embargo, es importante apostarle a la incursión y participación de las mujeres en la toma de decisión y transformación de estas instituciones, es decir; el primer nivel macro – nivel de gobierno universitario, que ha sido un espacio hegemónico de los hombres, este ha sido el énfasis en los estudios descritos anteriormente, por lo que considero recomendar las siguientes acciones afirmativas:

### ***A las Instituciones de Educación Superior (Gobierno Universitario)***

- *Promover espacios de estudio, diálogos interuniversitarios entre hombres y mujeres para construir una nueva cultura organizacional universitaria, más equitativa, inclusiva y libre de violencia.*
- *Realizar estudios sobre la situación de la participación de las mujeres en la educación superior.*
- *Promover la elaboración de políticas universitarias y programas para aumentar la plena participación de las mujeres en la enseñanza superior. Así como, los procedimientos, las directrices y las descripciones de los puestos de trabajo (administrativo y gobierno universitario).*
- *Promover un sistema de monitoreo y evaluación de las políticas universitarias que permitan proceso de actualización y respondan a las demandas y necesidades de las mujeres universitarias.*
- *Fortalecer los mecanismos para el avance de las mujeres y los especializados en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en las universidades.*
- *Promover procesos de sensibilización para promover la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones- gobierno universitario-*



- *Promover procesos de formación y capacitación en enfoque de igualdad de género para toda la comunidad universitaria.*

### ***A las organizaciones, instituciones académicas y de cooperación internacional***

- *Promover la investigación con enfoque de género feminista.*
- *Coordinar acciones afirmativas en la cual participen los diversos sectores que constituyen la comunidad universitaria para promover nuevas formas de relación y participación en las Instituciones de Educación Superior.*
- *Continuar realizando estudios e investigaciones sobre la situación, posición y condición de las mujeres en las instituciones de educación superior para orientar a los gobiernos universitarios de los cambios que se necesitan para lograr igualdad de género.*
- *Realizar de manera conjunta (gobierno universitario, cooperación y mujeres universitarias) campañas de sensibilización para contribuir e impulsar la participación de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior de Latinoamérica e Iberoamérica.*
- *Construir y promover un mecanismo rector para monitorear, evaluar, dar seguimiento y realizar las recomendaciones necesarias para que las IES cumplan con el marco jurídico y político a favor de las mujeres.*

### ***A las mujeres universitarias***

- *Continuar con el proceso organizativo en sus diferentes expresiones (grupos, comités, comisiones, alianzas, coordinaciones, redes, etc.) a lo interno y externos de las Instituciones de Educación Superior Pública.*
- *Coordinar procesos de formación y capacitación en feminismos,*



*igualdad de género, derechos humanos de las mujeres, liderazgo feminista, participación y violencia contra las mujeres entre otros temas de prioridad.*

- *Fortalecer la coordinación y el trabajo articulado con los mecanismos para el avance de las mujeres de las Instituciones de Educación Superior.*
- *Promover una cultura organizativa feminista y sensible al género que permita a las mujeres universitarias el avance en el liderazgo y participación equitativa e igualitaria en las Instituciones de Educación Superior.*

Para ir finalizando, es necesario pensar y afrontar los retos en las Instituciones de Educación Superior, desde las mujeres, los hombres, desde otros sectores excluidos como lo son pueblos indígenas, comunidad LGTBI +Q, personas con discapacidad entre otros. Para encontrar de manera conjunta propuestas inclusivas, equitativas y en igualdad de condiciones en las Instituciones de Educación Superior.

Estas reflexiones realizadas me recordaron un eslogan de las compañeras universitarias guatemaltecas: **Por una universidad sin nosotras...** que considero debe readequarse y enunciarse de la siguiente manera: **¡Por una universidad con y para nosotras!** para que motive a continuar trabajando por los derechos humanos de las mujeres.

### **Referencias Bibliográficas**

- *Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe de la Unesco- IESALC. Mujeres en la educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Marzo 2021. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/>*



[Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\\_12-03-21.pdf](#)

- Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe de la Unesco- **IESALC. Igualdad de género: Como se desempeñan las universidades del mundo.** Marzo 2022. <https://www.iesalc.unesco.org/evento/reservelafecha-webinar-del-dia-internacional-de-la-mujer/>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe de la Unesco- **IESALC. Apoyar la participación de las mujeres en la educación superior en África Oriental: construyendo sistemas de educación superior sostenibles y equitativas en Kenia, Uganda y Sudan del Sur.** Marzo 2022.
- <https://www.iesalc.unesco.org/evento/lanzamiento-del-informe-apoyar-la-participacion-de-las-mujeres-en-la-educacion-superior-en-africa-oriental/>
- Vicente Franco, Lucrecia et al. **Propuesta para incorporar la perspectiva de género en el modelo educativo de educación superior pública.** Guatemala, enero 2020.







