



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura



Cátedra Regional  
UNESCO Mujer,  
Ciencia y Tecnología  
en América Latina

# Planes de igualdad de género en universidades y centros de investigación de América Latina

Reunión entre representantes  
- Informe final-  
2019

**Proyecto ACTonGender**  
**FLACSO, Argentina**  
[www.catunescomujer.org](http://www.catunescomujer.org)



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 788204.

El 12 de marzo de 2019 se llevó a cabo en la sede de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Argentina) la primera reunión de representantes de universidades y centros de investigación de América Latina organizada por la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO en el marco del proyecto ACTonGender, financiado por el programa *Horizon 2020* de la Unión Europea.

Uno de sus principales propósitos fue impulsar el intercambio y la reflexión conjunta acerca de la planificación, implementación y evaluación de planes de igualdad de género en diversas instituciones de educación superior y centros de investigación científica y tecnológica de la región.

Participaron diez representantes\*\* de reconocidas instituciones de cinco países, quienes analizaron crítica y constructivamente sus experiencias, compartieron sus principales aprendizajes y contribuyeron al diseño de propuestas para potenciar la comunicación y cooperación en esta materia entre América Latina y la Unión Europea.

En este informe se presentan los principales resultados de esta reunión organizados en cuatro apartados: 1) Planes de igualdad de género en universidades y centros de investigación: antecedentes y estrategias; 2) Problemáticas que impulsan la institucionalización del enfoque de género; 3) Mecanismos de certificación: la

## **SOBRE ACTONGENDER**

Se inició en mayo de 2018. Está integrado por un consorcio de 17 prestigiosas instituciones académicas de 10 países europeos y coordinado por la Universitat Oberta de Catalunya. América Latina está representada por FLACSO Argentina, a través de la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología.

Se propone incentivar y fortalecer la formulación e implementación de planes de igualdad de género en universidades, centros de investigación y organismos de financiamiento de la investigación y promueve el trabajo colaborativo entre instituciones mediante el desarrollo de comunidades de práctica, una amplia difusión de sus avances y resultados y la realización de eventos académicos en esta temática. Propicia el desarrollo de planes de igualdad orientados a:

- Revertir las barreras de género en el reclutamiento, retención y desarrollo de carrera de mujeres investigadoras y profesoras universitarias.
- Avanzar hacia la igualdad de género en los ámbitos y posiciones de toma de decisión en las instituciones antes mencionadas.
- Integrar la dimensión de género en los contenidos de la investigación y los planes curriculares de enseñanza superior.

\* Directora de la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América.

\*\*\* Ana Buquet | Universidad Nacional Autónoma de México; Ana Rosa Ruiz Fernández | Tecnológico de Costa Rica; Antonia Santos Pérez | Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) / Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores de Chile; Carmen Andrade | Universidad de Chile; Carolina Carrillo | Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales; Graciela Morgade | Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras; Lidia Heller | Investigadora independiente; Matilde Jiménez Coello | Universidad Autónoma de Yucatán; Natalia Genta | Investigadora y Docente. Universidad de la República Uruguay; Vanesa Vázquez Laba | Universidad Nacional de San Martín; Gloria Bonder y Blas Fernández | FLACSO, Argentina.

\*\* Equipo de trabajo: Gloria Bonder (coordinadora) y Blas Fernández. Anabella Benedetti (colaboradora).

# 1. Planes de igualdad de género en universidades y centros de investigación: antecedentes y estrategias

La implementación de planes de igualdad de género en América Latina es un proceso en construcción. Las experiencias compartidas por las diferentes instituciones evidenciaron que la creación de instrumentos para la institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad de género requiere un trabajo sostenido, no está exento de obstáculos (por ejemplo, la falta de recursos económicos y humanos) y resistencias por parte de diversos actores estratégicos.

En general, los avances dados hasta el momento están relacionados con la creación de oficinas o comisiones dedicadas a la igualdad de género integradas por distintos sectores (autoridades, docentes, estudiantes). Además de centralizar las acciones vinculadas con esta temática, desde estos ámbitos se suele generar información diagnóstica acerca de las desigualdades de género en cada organismo.

La prevención y atención a las violencias basadas en patrones de género, con frecuencia, ocupa un lugar central. Inclusive, figura entre los factores que impulsaron la creación de estas oficinas o comisiones. Como se demuestra en los casos que se presentan a continuación, algunas instituciones ya están implementando diversas iniciativas y/o medidas para revertir las desigualdades de género en otros aspectos de la vida académica, por ejemplo, en la selección y concursos docentes, en el ingreso, permanencia y egreso de las mujeres en carreras históricamente masculinizadas y, en menor medida, a transformar los contenidos curriculares.

## **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM), MÉXICO**

Si bien no cuenta con un plan de igualdad en el que se detallen objetivos, metas, plazos, indicadores de cumplimiento y recursos asignados, etc., desde hace más de dos décadas viene desarrollando un proceso sostenido de institucionalización con miras a la transversalización de la perspectiva de género. Según la representante de esta universidad, aunque se lograron resultados importantes, la mayoría están relacionados con el primero de estos procesos, mientras que el segundo sigue siendo una meta por alcanzar. En concreto, la igualdad de género forma parte de la normativa y de la estructura de la institución, pero aún no ha impactado en sus prácticas cotidianas ni procesos.

Los avances alcanzados están estrechamente relacionados con una serie de acontecimientos iniciados en 1992 con la creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

En 2003, comenzó a funcionar una unidad de atención a denuncias dentro de la universidad. En 2005, a raíz de la reforma del estatuto general, se creó una comisión en el Consejo Universitario (CU, de aquí en adelante) para dar seguimiento a este proceso. Si bien, no formaba parte de la estructura de dicho Consejo y tenía poca incidencia institucional, fue un antecedente de importancia para la creación, en 2010, de la Comisión Especial de Equidad de Género.

Desde su surgimiento, esta nueva entidad dispuso de un alto nivel institucional al depender del CU y contar con capacidades para definir políticas y elaborar lineamientos para avanzar hacia la igualdad de género. Sin embargo, su incidencia en la implementación de acciones es limitada.

En 2013, se publicó el primer documento específico de temas de igualdad: “Lineamientos Generales para la Igualdad de Género”, de observancia obligatoria para toda la universidad. La representante de la UNAM considera que aún resta mucho por hacer para que estos lineamientos sean mecanismos efectivos que impacten en el quehacer de la institución. En 2016 se creó el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) (en reemplazo del PUEG), que incluye una **Secretaría de Igualdad de Género** que trabaja para toda la universidad, aunque también con ciertas limitaciones ya que, en su criterio, aún no ocupa un lugar relevante en el organigrama de la institución y al estar bajo la órbita del CIEG carece de autonomía para dirigirse directamente a directores/as de escuelas y facultades. Pese a ello destaca que se están realizando esfuerzos para fortalecer su estructura, entre otros, la creación de un departamento de políticas institucionales de género y otro de formación, capacitación y sensibilización en temas de género.

### **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY), MÉXICO**

El **Programa de Género (PROGEN)** fue creado en 2010 como requisito del Estado federal. Este último financia el 90%\* de su funcionamiento e impone condicionamientos en su accionar. La autonomía de este programa ha ido mejorando con el paso de los años y en julio de 2019 se logró la presentación y aceptación ante el Consejo Universitario del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abusos Sexuales. Con ello, la institución cuenta con un algoritmo que le permite establecer las rutas de acciones concretas, así como directrices para todas las áreas, tanto docentes, administrativas, como estudiantiles para prevenir, atender y sancionar este tipo de situaciones en una población de alrededor de 32000 personas entre estudiantes, docentes y trabajadores.

Según el reporte de 2018 del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior en México, el índice de igualdad en la Universidad Autónoma de Yucatán fue de 2.64, el cual indica un nivel de avance Intermedio (rango 2 a 2.99), destacándose que deben mejorarse las medidas de corresponsabilidad, rubro en el cual aún no se demostró avance sustancial y cuya importancia es vital.

\* El 10% restante es financiado por el gobierno estatal.

### **INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA (ITCR/TEC), COSTA RICA**

Sus acciones para la igualdad de género están alineadas con las recomendaciones y medidas que surgen de documentos de políticas tanto internacionales, nacionales\* como institucionales. Según relata su representante, las primeras constituyen insumos para que las universidades y centros de investigación diseñen sus planes de igualdad de género. En efecto, el modelo académico del ITCR/TEC, entre sus ejes transversales, incluye a la equidad de género.

En cuanto a los instrumentos institucionales, se destaca que, en 1998, una resolución del Consejo Institucional indicó la creación de una política de equidad de género con el fin de:

Incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación de planes de desarrollo y operativos de la Institución, específicamente en los programas que atiendan el desarrollo de la docencia, investigación, extensión, servicios académicos y estudiantes, venta de bienes y servicios, capacitación y la administración.

Para su ejecución, en 1999, se creó la **Oficina de Equidad de Género**, que -desde 2013- forma parte del plan estratégico y operativo de la institución. En términos formales, su misión es promover la igualdad de oportunidades entre los géneros a través de la mejora de las condiciones para el acceso de las mujeres a la educación y el trabajo en el campo de ciencia y tecnología. Además, desde esta fecha, viene aplicando el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual con un protocolo que ha sido clave para atender las denuncias y crear campañas.

La representante de esta institución resalta que los principales objetivos de la Oficina apuntan a incorporar el enfoque de género como un eje transversal del currículo y programas académicos del ITCR/TEC y, también, en los mecanismos de selección, reclutamiento y permanencia del personal. En relación con este último, destaca la creación de un Código de Buenas Prácticas para la Igualdad de Género en todas las carreras que busca incidir en la docencia, la investigación y la vida estudiantil. Señaló que sus resultados aún son limitados, en parte, debido a ciertas características de los mecanismos de selección. En algunas escuelas -por ejemplo, la de Electromecánica- el plantel docente femenino está subrepresentado. Las mujeres se postulan, pero el consejo de evaluación suele estar integrado mayoritariamente por hombres, que con frecuencia se inclinan por los postulantes varones (aun cuando sus calificaciones sean más bajas que las de las candidatas mujeres). La Oficina, asimismo, fomenta la creación de comisiones de género dentro de cada escuela, realiza acciones de sensibilización y concientización con el personal docente y participa de los diálogos institucionales vinculados con los planes de estudios. En lo que respecta a investigación y extensión, se busca fortalecer sus alcances a través de la integración de la perspectiva de género, por ejemplo, mediante acciones de sensibilización y capacitación para la conformación de equipos de investigación con disposición y competencias para esta tarea. También, desarrolla actividades para la mejora de la vida estudiantil. En especial, dirigidas a garantizar la igualdad de género en el ingreso, permanencia y egreso de las carreras y promover, en particular, una mayor participación de las mujeres en las ingenierías. Se realizan charlas, talleres y otras actividades dirigidas al estudiantado, se brinda asesoría y apoyo en temas de violencia de género y discriminación y se fomenta la organización de las mujeres en las carreras de ingeniería.

Desde el 2012 forma parte de redes universitarias a nivel iberoamericano orientadas a difundir buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género, entre otras, los proyectos de EQUALITY, G-NET, RED EQUALITY y en la actualidad participa del Observatorio Regional para la calidad y la igualdad en América Latina, ORACLE.

\* Por ejemplo, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (2018 – 2030) y la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el disfrute de los productos de la ciencia y la tecnología.

## **UNIVERSIDAD DE CHILE, CHILE**

Con el objetivo de iniciar un proceso de institucionalización de la igualdad de género, en 2013, se realizó un diagnóstico sobre las trayectorias de las mujeres en esta universidad. Su realización no fue casual ni impulsada por el rector sino por la vicerrectora de aquel momento, una reconocida feminista chilena. Los resultados del estudio, además de dar origen al libro *Del biombo a la cátedra*\*, contribuyeron a la creación de la **Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género**.

La representante de la universidad, quien fue la encargada de ponerla en marcha, relata que las condiciones para encarar esta tarea fueron precarias, por ejemplo, al inicio no contaba con un equipo de trabajo que la acompañara. Considera que la convocaron por su trayectoria en el campo de las políticas públicas y que se esperaba que pudiera traducir el conocimiento académico en temas de género en políticas universitarias con este enfoque.

De allí que los primeros pasos desde esta oficina consistieron en “hacer política”, en sus palabras “(...) salir a predicar facultad por facultad, compartir los datos”.

Fue un proceso arduo, que incluyó discusiones metodológicas extensas y estrategias para la legitimación de los datos que se habían recabado en el diagnóstico. Para su fortalecimiento se recurrió a las redes feministas informales que operaban dentro de la universidad y se buscó establecer alianzas con el movimiento estudiantil y sindicatos. Es decir, se llevó adelante un “activismo interno” orientado a construir institucionalidad.

\* Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile (2014). Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/124395>

### **CONSEJO DE RECTORES EN CHILE (CRUCH)\*, CHILE**

Su **Comisión de Igualdad de Género** se constituyó formalmente en 2018, aunque ya se venía trabajando en este tema -con el auspicio de la AUR (Asociación de Universidades Regionales)- desde el año anterior.

Según la representante del CRUCH, a pesar de su reciente creación, la Comisión ya ha logrado dar respuesta a algunas de las brechas de género en las distintas universidades y a las demandas estudiantiles por una educación no sexista.

Señaló, asimismo, que la nueva ley de educación superior para las universidades públicas estatales de Chile, que reconoce el fortalecimiento del área de género, y el apoyo que el Banco Mundial les va a brindar a las universidades para la implementación de políticas de igualdad son factores que están contribuyendo a la labor de la Comisión.

De cara hacia el futuro, destacó la necesidad de construir consensos con los/as rectores/as para que estas políticas no sean vistas como una imposición externa, sino que surjan desde el interior de cada institución a partir de intercambios con distintos actores (estudiantado, personal no docente y administrativo que suele estar integrado mayoritariamente por mujeres). También resaltó que este proceso orientado a la construcción de consensos presenta dificultades ya que, por ejemplo, la gran mayoría de las universidades que forman parte de la CRUCH tienen rectores hombres, sus equipos de gobierno suelen presentar resistencias para apoyar este tipo de políticas y responden a representantes de grupos de poder al interior de la universidad.

\* Universidades integrantes del CRUCH: 18 estatales (Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Valparaíso, Universidad de Antofagasta, Universidad de La Serena, Universidad de La Frontera, Universidad de Magallanes, Universidad de Talca, Universidad de Atacama, Universidad de Tarapacá, Universidad Arturo Prat, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Universidad de Playa Ancha, Universidad del Bío-Bío, Universidad de Los Lagos, Universidad Tecnológica Metropolitana, Universidad de O'Higgins y Universidad de Aysén); y 9 privadas (Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Concepción, Universidad Técnica Federico Santa María, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad Austral de Chile, Universidad Católica del Norte, Universidad Católica del Maule, Universidad Católica de Temuco).

### **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN (UNSAM), ARGENTINA**

El origen de su plan de igualdad de género se remonta a la creación, en 2013, de un programa contra la violencia de género a través del cual se diseñó un modelo de intervención institucional. En este marco se realizó un relevamiento sobre los casos y tipos de violencia de género más frecuentes en los claustros. A partir de sus resultados, se redactaron políticas institucionales y un protocolo general.

Las políticas institucionales se actualizan de manera periódica para abarcar los nuevos y diferentes tipos de violencia que se suscitan, en particular, en los entornos mediados por las tecnologías de información y comunicación.

Años más tarde, este programa se convirtió en la **Dirección de Género y Diversidad Sexual**, un hecho especialmente significativo en relación con la institucionalización ya que, a diferencia del programa anterior, forma parte de la órbita de la Secretaría Académica y, por lo tanto, posee mayor jerarquía e incidencia institucional.

La generación de conocimientos relacionados con la igualdad de género -por ejemplo, estadísticas- fue de gran importancia para negociar con la gestión y disputar recursos económicos y humanos destinados a este proceso de institucionalización.

### **UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (UDELAR), URUGUAY**

Cuenta con una **Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG)** que comenzó a funcionar en 2012. Una de sus funciones es canalizar las demandas relacionadas con las desigualdades de género en la universidad. Si bien no dispone de recursos específicos, su plan de trabajo incluye reuniones quincenales que apuntan a fortalecer las políticas que se consideran fundamentales. Está integrada por delegados/as de las asociaciones de docentes, funcionarios y estudiantes. También participan el Servicio Central de Bienestar Universitario y de Rectorado, un asesor del Modelo de Calidad con Equidad de Género y una representante de la Red Temática de Género. Esta última organización también ocupa un lugar relevante en el proceso de institucionalización del enfoque de igualdad de género. Se creó en 2001 y está integrada por representantes académicas de la mayoría de las facultades. Uno de sus principales objetivos es incidir en la transformación de prácticas discriminatorias en la cultura, normativa y organización institucional y contribuir al diálogo con actores gubernamentales y de la sociedad civil para el desarrollo de políticas de equidad de género.

La UdelaR, asimismo, creó una Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (PAAD), que recibe consultas/denuncias y actúa ante casos de acoso sexual y/o laboral. Desde este ámbito, cogobernado por representantes de distintas dependencias centrales del área de Gestión Administrativa (además del rector), se implementó un Protocolo de Acción ante Casos de Acoso Sexual.

### **FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES, ARGENTINA**

El sector estudiantil fue uno de los principales impulsores de las iniciativas que se llevaron a cabo, hasta el momento, relativas a la institucionalización del enfoque de igualdad de género. Sus demandas apuntaron principalmente a promover la educación sexual integral y a la creación de un protocolo contra la violencia de género. Este último ya ha sido reglamentado.

### **FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES, ARGENTINA**

En 2016, se creó el **Programa por la Igualdad de Género**, denominado GenEX, bajo la órbita de la Secretaría de Extensión, Cultura Científica y Bienestar. Sus principales acciones están vinculadas con la prevención y sanción de las violencias de género. De hecho, recibe consultas/denuncias e interviene ante este tipo de situaciones según lo establecido en el "Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual" que rige en toda la Universidad de Buenos Aires\*.

\* El Dpto. de Química Biológica de esta facultad está iniciando acciones para crear una comisión de género.

## **2. Problemáticas que impulsan la institucionalización del enfoque de género**

Un fenómeno compartido por la mayoría de las instituciones que iniciaron este proceso es la implementación de medidas y acciones orientadas en dos direcciones: 1) lograr que mujeres y varones tengan iguales oportunidades para el acceso y desarrollo de carrera; 2) prevenir, sancionar y superar las violencias basadas en patrones de género en los ámbitos universitarios.

En relación con la primera, las estrategias que prevalecen están dirigidas a crear las condiciones para que el embarazo y/o la maternidad no sea un obstáculo en las trayectorias formativas y profesionales de las estudiantes, docentes e investigadoras. En cuanto a la segunda, las acciones que más se reiteran consisten en la reglamentación de protocolos contra la violencia de género y/o códigos de convivencia.

En ambos casos, las experiencias demuestran que, si bien se han logrado importantes avances, aún persisten obstáculos de diferente índole (socioculturales, institucionales y económicos) para la plena aplicación de estas medidas e instrumentos. Más allá de esta limitación, su creación -en muchos casos- marcó el inicio del proceso de institucionalización que llevan adelante las distintas universidades o centros de investigación y, en cierto modo, allanó el camino hacia el diseño de planes de igualdad de género en estos ámbitos.

### **2.1 IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE CARRERA**

Uno de los puntos de partida para que mujeres y varones tengan iguales oportunidades en sus trayectos formativos y profesionales es la creación o modificación de normas institucionales. El Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina y la Universidad Autónoma de Yucatán de México son algunas de las instituciones que ya dieron pasos en esta dirección. En el CONICET se reglamentó la ampliación de la licencia por maternidad, se extendieron los límites de edad para la formación doctoral y posdoctoral y se establecieron prórrogas para la entrega de informes por nacimiento de hijos/as o adopción. En la universidad mexicana, se diseñaron mecanismos de promoción que, según su representante, no limitan las posibilidades de las mujeres.

La aplicación de estas medidas aún no ha dado los resultados esperados principalmente debido a: 1) dinámicas institucionales y/o las lógicas de la productividad académica que muchas veces llevan a que las investigadoras no puedan ejercer los derechos adquiridos; 2) las limitaciones socioculturales que inciden en el ejercicio de la autoridad por parte de las mujeres que logran acceder a altos cargos (decanatos, por ejemplo).

La experiencia del Instituto Tecnológico de Costa Rica también alerta sobre obstáculos que superan a los mecanismos formales. Su representante explicó que con frecuencia se lanzan convocatorias para becas de doctorado y maestría a las que, a simple vista, pueden optar tanto varones como mujeres. Sin embargo, muchas veces su obtención implica el traslado a otra ciudad o país. Ello desalienta la postulación de las mujeres que están casadas y/o tienen hijos/as, ya que a nivel social está más aceptado que la familia se adapte a las necesidades profesionales de los varones que de las mujeres.



La representante de la Universidad de Chile incluyó otra arista al debate: la brecha salarial de género. Relató que su reconocimiento suele despertar resistencias y que, en su experiencia, eran sus propios/as colegas quienes atribuían las diferencias salariales a las lógicas universitarias y no a cuestiones de género. Otros/as admitían su existencia, pero como una problemática imperante en otras facultades y no en las propias. Enfatizó que al comprobar que aún no estaban dadas las condiciones culturales para implementar políticas que propiciaran una transformación radical de los mecanismos y normas de esta universidad, la Comisión de Género optó por iniciar este proceso con el diseño de dos políticas. Una relacionada con la corresponsabilidad social; tema sobre el cual ya se contaba con cierto consenso. Otra, que podía despertar más controversias y negociaciones con las altas autoridades, orientada a la prevención y sanción de las violencias de género. Su creación se tradujo en acciones concretas, por ejemplo, se despidió a reconocidos profesores que habían sido responsables de situaciones de acoso y se instalaron jardines infantiles y salas-cunas públicas en los campus.

Se estableció el primer reglamento estudiantil de corresponsabilidad, que incluye permisos pre y posnatales, flexibilidad académica y facilidades económicas para las alumnas embarazadas, entre otras cuestiones. Se modificaron reglamentos de jerarquización académica para favorecer el desarrollo de carrera en casos de maternidad o adopción.

Todo ello contribuyó a que la Oficina de Igualdad de Oportunidades ganara visibilidad y legitimidad.

**Los relatos de estas instituciones dejaron al descubierto la existencia de una brecha entre “la letra” de los reglamentos y su implementación. En particular, la necesidad de tener en cuenta que las limitaciones que se presentan van más allá del ámbito universitario; son de orden social, económico y cultural.**

## **2.2 MEDIDAS Y ACCIONES PARA PREVENIR Y SANCIONAR LAS VIOLENCIAS BASADAS EN PATRONES DE GÉNERO**

Las estrategias a la que recurrieron diversas instituciones para dar respuesta a esta problemática fue la creación de protocolos y/o códigos de convivencia (UNAM, UBA, Universidad de Chile, CONICET, TEC y UNSAM, entre otras). En el caso de los primeros, el sector estudiantil ocupó (y ocupa) un rol clave, como impulsor de su reglamentación (UBA, por ejemplo) y como denunciante. Los datos de la UNAM indican que de un total (aproximado) de 700 denuncias: el 96% fueron realizadas por mujeres; el 96% de los denunciados son varones y cerca del 90% refiere a situaciones de violencia entre pares (alumnas y alumnos).

En la UNSAM se conformó una tipología que divide entre casos internos, mixtos y externos. Los primeros suponen que ambas personas están involucradas en su comunidad, en cualquier claustro. De estos han atendido más de 100 casos en 6 años, en su mayoría estudiantes mujeres que denuncian a compañeros (predominan la violencia simbólica y psicológica y a través de entornos virtuales). No obstante, la representante de esta universidad aclaró que la demanda de las estudiantes cambió y dejó de ser punitivista. Se apunta a la prevención, a facilitar la convivencia y evitar la expulsión.

El procedimiento en los casos internos -de acuerdo con el Protocolo de la UNSAM- consiste en la toma del testimonio, el acompañamiento y contención de la persona denunciante a lo largo de todo el proceso y la recomendación de medidas preventivas de protección y/o de investigación de los hechos denunciados.

En Costa Rica, la reglamentación contra el hostigamiento sexual surgió a partir de una legislación nacional que exige su implementación dentro de las instituciones. Este marco obligó a las de educación a establecer reglamentos y protocolos. En el TEC, la atención del reglamento permitió la sanción tanto del personal docente como estudiantil y, en algunos casos, se llegó al despido.

Desde la CRUCH se señaló que los casos de acoso sexual que involucran a estudiantes son más frecuentes en las facultades de Ciencias sociales y Humanidades; situación similar se advierte en la UBA, aunque su representante aclara que ello puede obedecer a que se realizan más denuncias y no necesariamente a que existan más casos que en otras facultades.

Siguiendo con la experiencia de la CRUCH, se ha constatado que muchos de los profesores que son denunciados cuentan con una vasta trayectoria en su institución. Situación que también tuvo lugar en la Universidad de Chile, donde se logró sancionar y desvincular a profesores eméritos. Sin embargo, no siempre se alcanzan estos resultados. Al estar en una posición de poder, algunos logran evitar que las sanciones se hagan efectivas, otros iniciaron acciones legales contra las universidades y se conocen casos de profesores que luego de haber sido sancionados fueron contratados por otras instituciones académicas.

Para evitar este tipo de situaciones, la Universidad de Chile concentró sus esfuerzos en una política de prevención que incluyó actividades en las facultades, cursos de formación sobre género y violencia, y una fiscalía especializada.

Por su parte, la UNSAM adhirió al Convenio Colectivo de Trabajo para docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por Decreto 1246/15 donde en su artículo 32 establece un régimen disciplinario que contempla la posibilidad de aplicar sanciones de cesantía o exoneración y requiere la sustanciación de Juicio Académico y/o Procedimiento Administrativo. Además, su Consejo Superior aprobó el Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Tribunal Académico donde se detallan sus alcances y atribuciones\*.

Más allá de estos avances, la mayoría de las representantes alertaron sobre las limitaciones de estos protocolos. Por ejemplo, la de la Universidad de Chile enfatizó que muchas veces este instrumento permite iniciar el proceso de denuncia, pero luego queda abierto y sin sanción. La de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA señaló que no todas las facultades de esta universidad cuentan con una comisión para la aplicación del protocolo y que, a pesar de su existencia, persisten casos de encubrimiento\*\*. Por esta razón, desde el rectorado se ha propuesto la creación de una comisión de seguimiento para la aplicación del protocolo.

Desde la UNSAM, se advierte que muchas veces hay un desfase entre la temporalidad institucional y la personal; entre los procedimientos, que son largos, y las necesidades de la persona que está en esa situación.

Por último, importa señalar que algunas de estas instituciones también cuentan con un código de convivencia. El de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA fue presentado recientemente y se trata de un proyecto de resolución con los diferentes claustros (incluye al sector administrativo) que establece que cuando alguien ingresa como empleado de la facultad (docente o no docente), debe firmar un documento

en el que afirma conocer y comprometerse a difundir y defender: los derechos humanos y en particular los de las mujeres y de las comunidades LGTBI, el protocolo contra la violencia de género y la ley de Educación Sexual Integral. Por el momento, no se ha establecido un mecanismo de seguimiento para esta iniciativa. El Consejo Superior de la UNSAM aprobó su código de convivencia a fines de 2018. Si bien no es obligatorio, docentes y/o estudiantes quedan informados y deben aceptar estas pautas relacionadas con lo académico y con los vínculos intersubjetivos. En un principio, se avanzó con el vínculo docente-estudiante, y los/as estudiantes participaron de esa discusión.

\* En los casos en los que la conformación del Tribunal Académico involucra cuestiones vinculadas a la violencia de género o discriminación, la Consejería de la Dirección de Género y Diversidad Sexual interviene en la toma del testimonio, en el acompañamiento de la persona que denuncia durante todas las instancias del proceso, y funciona como órgano consultor especializado en la temática.

\*\*Por esta razón, desde el rectorado se ha propuesto la creación de una comisión de seguimiento para la aplicación del protocolo.

**Estas experiencias demuestran que la prevención, sanción y superación de las violencias de género forma parte de las preocupaciones de las instituciones académicas y que, hasta el momento, la implementación de protocolos es la estrategia más extendida. No obstante, aún no se alcanzaron los resultados esperados. Entre otras razones, ello puede obedecer a que la erradicación de las violencias de género está ligada a factores que exceden a las instituciones educativas. Si no se realizan cambios a nivel social y cultural y en conjunto con otros actores estratégicos, los resultados tenderán a ser limitados y poco sostenibles.**

**Es necesario que las acciones de las instituciones académicas para el logro de la igualdad de género no queden reducidas a la búsqueda de soluciones para esta problemática y promover el diseño de una agenda que incluya temáticas menos abordadas.**

# 3. Mecanismos de certificación: la igualdad de género como indicador de calidad

Algunas de las instituciones ya implementaron instrumentos para la evaluación y seguimiento de las iniciativas relacionadas con la institucionalización del enfoque de igualdad de género.

La UdelaR fue una de las que más se explayó al respecto. En 2017, firmó la Política de la Equidad de Género. La aprobó el Consejo Directivo Central y la elevó la Comisión Abierta (CAEG), a partir de un convenio de la universidad con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (Inmujeres/MIDES), en el que se estableció la aplicación de su Modelo de Calidad con Equidad de Género\*. Su principal objetivo es transformar la organización institucionalmente para que sus normas y funcionamiento estén orientados por el principio de igualdad de género. De las once facultades que forman parte de esta universidad, nueve ya lo aplicaron. Cada una realizó un diagnóstico organizacional con perspectiva de género y, a partir de sus resultados, diseñó un plan de acción para revertir los problemas identificados. Su Comisión de Género es la encargada de implementarlo con la participación de áreas estratégicas no docentes, por ejemplo, recursos humanos, comunicación, administración contable\*\*, entre otras. Además, cuentan con asesoría externa para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad. Desde esta universidad resaltan que los resultados alcanzados divergen entre las distintas facultades. Las que poseen más trayectoria en investigación en estudios de género, como Ciencias Sociales, ya lograron la certificación; mientras que en otras aún se está trabajando para conseguirla.

El principal aporte de la certificación, según la representante de la UdelaR, es que se concibe a la igualdad de género como un indicador de calidad y, además, permite establecer pautas claras para direccionar los cambios. En cuanto a la pérdida de la autonomía universitaria que puede provocar la utilización de un modelo diseñado por el organismo estatal encargado de las políticas de género, aclaró que las acciones las definen las Comisiones de Género y que se atienen estrictamente a las recomendaciones del Inmujeres si el objetivo final es lograr la certificación.

La Universidad de Chile es otra de las instituciones que cuenta con un modelo de certificación; se optó por el creado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD y se privilegió la autonomía universitaria. Se sustenta en la lógica de los sellos de calidad, pero con particularidades. Está orientado a superar las brechas de género a través de un plan de acción, establece una comisión para su cumplimiento y una auditoría externa. De este modo se busca que el sello responda a las características de las instituciones de educación superior. Además, se instaló un Observatorio de Género, que va guiando este proceso. De este modo, apunta a generar políticas sustantivas.

Por otra parte, incorporaron indicadores de género en la encuesta de evaluación docente y en la actualidad se están revisando los currículos de las facultades de Ciencias Físicas y Matemáticas y de Ciencias Sociales. Aunque pueda resultar llamativo, en la primera es donde se han logrado mayores avances hasta el momento, por ejemplo, se creó un jardín maternal y todos los cargos directivos están ocupados por mujeres.

En Costa Rica, como ya se mencionó, el TEC cuenta con un Código de Buenas Prácticas que establece la representación equitativa o paritaria entre varones y mujeres en los cargos de dirección y coordinación; protección de derechos de maternidad y responsabilidad parental y familiar; atención de las responsabilidades laborales y obligaciones familiares con iguales condiciones entre hombres y mujeres; y la prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral\*\*\*.

Este código permite que se trabaje en cada escuela internamente. Incluye una métrica para establecer qué nivel de igualdad de género posee y cuáles son sus avances anualmente. Todas las escuelas que forman parte del TEC están acreditadas, y uno de los factores que se evalúa es la calidad con igualdad. Este esfuerzo se une con un estudio de brechas de género que busca medir el avance de la universidad hacia una mayor igualdad.

Para finalizar, se presenta el caso de México. El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) de este país creó un modelo de certificación, el Modelo de Equidad de Género (MEG), que no fue aplicado en la UNAM. Luego de analizarlo, constataron que no resultaba compatible con la estructura de las instituciones de educación superior. Su representante alertó sobre otras limitaciones que pueden conllevar las certificaciones; por ejemplo, afirmar haber alcanzado indicadores, aunque en la práctica ello no haya sucedido.

\* Lo desarrollaron los organismos de calidad junto con Inmujeres. Está pensado tanto para el sector público como privado.

\*\* Algunas cuestiones contables y jurídicas son centrales y no de cada servicio, entonces eso se traslada a la Comisión Abierta.

\*\*\* En 1995 se creó la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que obliga a todas las instituciones a crear este mecanismo.

**En síntesis, los modelos de certificación son instrumentos útiles para el proceso de institucionalización del enfoque de igualdad de género. Su incorporación es política, en el sentido que la igualdad es considerada como un indicador de calidad, pero también práctica ya que en la mayoría de los casos impulsa el diseño de un plan de acción que marca el rumbo del proceso.**

**Los obstáculos que pueden acontecer para su aplicación están relacionados con la posible pérdida de la autonomía universitaria y con la utilización de indicadores que responden a las lógicas del sector privado y no a las de las instituciones de educación superior. Aunque se cuenta con estrategias para sortear estas limitaciones, la creación de un sello específico para la transversalización del enfoque de igualdad de género en instituciones de educación superior es una tarea aún pendiente en la región.**

## 4. Hacia el futuro

En los últimos años, se registra un creciente interés e implementación de acciones tendientes a la transversalización del enfoque de género en las instituciones de educación superior y centros de investigación de América Latina. Las experiencias compartidas durante la reunión demuestran que ya se están dando pasos en esta dirección, pero que aún es necesario fortalecer y ampliar los planes de acción que permitan transformar sus culturas institucionales desde el enfoque de igualdad de género.

Como ya se señaló, la mayoría de las iniciativas -hasta el momento- apuntan principalmente a favorecer la igualdad de oportunidades en los trayectos formativos y profesionales, erradicar las violencias de género en los ámbitos educativos y, en mucha menor medida, a la integración de esta perspectiva en el diseño curricular de las diferentes carreras.

Junto con destacar la importancia de realizar esfuerzos para alcanzar esta última meta, las representantes de las instituciones señalaron que se trata de un proceso complejo, que requiere de múltiples alianzas, producción de nuevos conocimientos y un trabajo sostenido orientado a la sensibilización de todos los actores implicados (docentes, no docentes, estudiantes, profesionales de la disciplina en cuestión, autoridades, entre otros). La elaboración e implementación efectiva de un plan sistémico de igualdad de género es indispensable para avanzar en este proceso.

A partir de las experiencias institucionales presentadas, queda demostrado que para alcanzar los resultados esperados es necesario contar con una serie de condiciones básicas. Entre otras:

- **Partir de diagnósticos institucionales fundamentados en datos cuantitativos y análisis cualitativos e interseccionales**, que se actualicen periódicamente y que brinden información acerca de las trayectorias educativas y profesionales de mujeres, varones y personas LGTBI en todas las carreras; de los mecanismos (y los resultados) para acceder a los distintos cargos (docentes, autoridades, etcétera); la composición por género y situación laboral del personal administrativo, entre otros aspectos.

- **Poner en valor el rol del movimiento estudiantil** e impulsar su participación en las distintas instancias de la elaboración del plan y del proceso de transversalización del enfoque de igualdad de género.

- **Promover la realización de acciones de sensibilización y capacitación en temas de género** dirigidas a todos los integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, personal no docente y autoridades).

- **Tomar en cuenta los procesos y movimientos sociales** que pueden contribuir a la integración del enfoque de género en los ámbitos educativos. Por ejemplo, la creciente visibilización y legitimación del movimiento de mujeres y diversidades en la región.

- **Analizar en los planes de igualdad de género** de cada país sus **propuestas relacionadas con la educación superior**. Asimismo, **indagar en los planes nacionales de educación superior, sus consideraciones y aportes respecto de la igualdad de género en este nivel**.

- Contar con **presupuestos adecuados** para asegurar la viabilidad del plan.

- **Conformar equipos de trabajo interdisciplinarios** con experiencia y conocimientos en políticas educativas con enfoque de género para el diseño, implementación y evaluación del plan.

**Las representantes de las instituciones destacaron la importancia de crear espacios de trabajo conjunto que les permitan compartir visiones y aprendizajes y, de este modo, fortalecer la elaboración y factibilidad de los planes; diseñar estrategias para superar los distintos obstáculos y resistencias que pueden acontecer durante el proceso de transversalización y potenciar aquellas que hayan dado buenos resultados.**

**Esta propuesta busca trascender el mero intercambio de información y, en cambio, iniciar un plan de acción que responda a las necesidades y características de las instituciones de educación superior de la región y esté orientado al logro de resultados concretos a corto, mediano y largo plazo.**

# **Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina**

**[www.catunescomujer.org](http://www.catunescomujer.org)**

**ACTonGender**

**[www.act-on-gender.eu](http://www.act-on-gender.eu)**

