

**UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

Facultad de Derecho

Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género



**Trabajo Fin de Máster**

**EL CARÁCTER TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD Y DEL GÉNERO EN LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR. ANÁLISIS COMPARADO  
ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO.**

**AUTORA: HILDA BARRERA ROJAS**

**DIRECTORA: ÁNGELA FIGUERUELO BURRIEZA**

Salamanca, 2012

TRABAJO FIN DE MÁSTER PRESENTADO EN EL  
PROGRAMA DE POSGRADO MÁSTER OFICIAL EN  
ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO.  
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD  
DE SALAMANCA, COMO REQUISITO PARA LA  
OBTENCIÓN DEL GRADO DE MÁSTER OFICIAL.

El presente Trabajo Fin de Máster fue elaborado por la alumna Hilda Barrera Rojas, bajo la dirección y orientación de la Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> Ángela Figueruelo Burrieza, según la normativa universitaria vigente para la obtención del grado de Máster Oficial.

Firmado por:

Directora

Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> Ángela Figueruelo Burrieza

Salamanca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

## AGRADECIMIENTOS

### **A la Universidad de Salamanca:**

Mi agradecimiento a la Universidad de Salamanca, Institución que me brindó la oportunidad de realizar mis estudios de Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género.

### **A la Directora de mi trabajo de Fin de Máster**

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> Ángela Figueruelo Burrieza

*Agradezco la dirección de este trabajo así como su asesoría y su orientación, leyendo, opinando, corrigiendo, mostrando paciencia, dándome ánimo y acompañándome en los momentos tanto de crisis académica como de felicidad. Mi más sincera admiración y respeto por su excelencia y su formación profesional; ella simboliza lo invaluable que ha sido su ayuda en el proceso de mi formación académica y ha logrado que ame mi estudio al tener la oportunidad de conocer y desentrañar un mundo del conocimiento que me era desconocido. Ahora ya me es apasionante y pretendo luchar para que las mujeres nunca más seamos invisibles.*

*Quiero decirle que usted es “la Madre” en el Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género. Deseo que guíe nuestro camino para seguir aprendiendo el amor y la pasión que ha logrado inculcarnos y que hoy siento por estos estudios. Porque gracias a su apoyo, cariño y consejos en los momentos más difíciles del Máster pude levantarme y seguir avanzando. Gracias a sus enseñanzas he llegado a realizar una de mis grandes aspiraciones, lo cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir.*

*Mi gratitud y cariño por siempre.*

No con la edad, sino con el ingenio se adquiere la sabiduría.

- Plauto

### **A las/os Profesoras y Profesores del Máster de Estudios Interdisciplinarios de Género:**

Educar es adiestrar al hombre para hacer buen uso de su vida, para vivir bien; lo cual quiere decir que es adiestrarse para su propia vida.

- Antonio Maura

**A la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León:**

Mi agradecimiento por la oportunidad de seguir la Formación Profesional.

**A la Universidad Autónoma de Nuevo León:**

**Al Dr. D. José Luis Prado Maillard. Director de la Facultad de Derecho y Criminología.**

Con mi testimonio para expresar el más profundo agradecimiento por el apoyo que desde siempre me ha brindado, pero sobre todo por la motivación de su confianza. Con lo cual he logrado terminar una meta más de la carrera profesional; sólo espero que comprenda que mis ideales, esfuerzos y logros han sido también suyos e inspirados en usted, que es para mí la mejor prueba de cariño y agradecimiento.

El sabio sólo usa la acritud contra sí mismo, y es amable con los demás.

- Plutarco

**Al Dr. Mario A. Garza Castillo:**

La cultura es la buena educación del entendimiento.

- Jacinto Benavente

**Al Dr. Michael Núñez Torres:**

Un amigo puede compararse como la obra maestra de la naturaleza.

- Ralph W. Emerson

**Al Dr. Gastón J. Enríquez Fuentes:**

Un día usted me dijo que se podía soñar; gracias por su solidaridad y empeño. Al ayudarme a elegir el tema de estudio no se equivocó; me ha transformado mi vida y hoy ese sueño es una realidad. Gracias por confiar en mí.

**Gracias a todos**

# DEDICATORIA

Los cielos cuentan la gloria de Dios, y la expansión denuncia la obra de sus manos.

- Biblia - Salmos 19:1

## **A mis hijos**

El verdadero amor, el amor ideal, el amor del alma, es el que desea sólo la felicidad de la persona amada, sin exigirle en pago nuestra felicidad.

- Jacinto Benavente

## **A mis padres**

Lámpara es a mis pies tu palabra, y lumbrera a mi camino.

- Biblia - Salmos 119:105

## **A mis amigas/os**

La verdadera amistad es una planta que crece despaciosamente, y debe resistir los azotes de la adversidad para poder dar buenos frutos.

- Washington

# ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	10
INTRODUCCIÓN.....	12

## PRIMERA PARTE

<b>1. REFLEXIONES GENERALES PARA EL ESTUDIO DE LA TRANSVERSALIDAD DEL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....</b>	<b>17</b>
1.1. TRANSFORMACIONES, BALANCE Y ENFOQUES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL NUEVO SIGLO .....	18
1.1.1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD .....	22
a) <i>La transversalidad como un instrumento indispensable para el análisis en la educación superior</i> .....	24
b) <i>Género y educación superior</i> .....	27
c) <i>El feminismo y las ciencias sociales</i> .....	29
1.2. DIRECTRICES PARA EL DESARROLLO HUMANO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO NORMATIVO .....	30
1.2.1. DIRECTRICES DE LA UNESCO EN LAS VÍSPERAS DEL SIGLO XXI.....	32
1.2.2. CONVENCION CEDAW .....	33
1.2.3. LAS CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER .....	35
1.2.4. DIRECTRICES DE LA UNIÓN EUROPEA .....	36
<b>2. EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA Y EN MÉXICO ....</b>	<b>40</b>
2.1. EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.....	40
2.1.1. LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.....	40
2.1.2. DESARROLLO NORMATIVO RELACIONADO CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA ...	46
a) <i>La Constitución Española de 1978</i> .....	47
b) <i>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)</i> .....	48
c) <i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOI)</i> .....	49

d) Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU) .....	50
e) Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. ....	52
f) Unidad de Mujeres y Ciencia y la construcción de nuevas leyes en 2005 (UMYC) .....	53
g) Instituto de la Mujer de España, creado por Ley 16/1983, de 24 de octubre .	55
<b>2.2. GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.....</b>	<b>59</b>
2.2.1. LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO .....	59
2.2.2. DESARROLLO NORMATIVO RELACIONADO CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO	62
a) Ley General de Educación, de 13 de julio de 1993 .....	63
b) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de 11 de junio de 2003 .....	64
c) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2 de agosto de 2006.....	64
d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 1 de febrero de 2007.....	65
e) Instituto Nacional de las Mujeres de México, de 12 de enero de 2001 .....	66
<b>2.3. CONCLUSIONES DE LA PRIMERA PARTE.....</b>	<b>68</b>

## **SEGUNDA PARTE**

<b>3. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS Y MEXICANAS .....</b>	<b>75</b>
<b>3.1. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES     ESPAÑOLAS .....</b>	<b>75</b>
3.1.1. EXPERIENCIAS DEL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS .....	77
a) Universidad Autónoma de Madrid (UAM) .....	78
- La representación académica equilibrada de la UAM .....	79
b) Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).....	80
- La representación académica equilibrada de la UAB.....	82
c) Universidad de Valencia (UV).....	82
- La representación académica equilibrada de la UV.....	84
d) Universidad de Salamanca (USAL) .....	85
- La representación académica equilibrada de la USAL .....	86
e) Universidad de Sevilla (US).....	88
- La representación académica equilibrada de la US.....	89

3.1.2. RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS..	89
3.1.3. LA REPRESENTACIÓN ACADÉMICA EQUILIBRADA .....	93
<b>3.2. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES MEXICANAS.....</b>	<b>98</b>
3.2.1. EXPERIENCIAS DEL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES MEXICANAS .....	100
a) <i>Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)</i> .....	100
b) <i>Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)</i> .....	103
c) <i>Tecnológico de Monterrey</i> .....	104
d) <i>Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)</i> .....	105
- <i>La representación académica equilibrada de la BUAP</i> .....	106
e) <i>Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG)</i> .....	106
- <i>La representación académica equilibrada de la UAG</i> .....	107
3.3. CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA PARTE .....	111

## **TERCERA PARTE**

<b>4. LA ESTRUCTURA DE LOS ESTUDIOS SOBRE LA IGUALDAD EN LA EDUCACION SUPERIOR EN ESPAÑA Y MÉXICO.....</b>	<b>115</b>
4.1. DIRECTRICES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.....	115
4.1.1. ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES).....	115
a) <i>La Declaración de Bolonia de España</i> .....	118
4.1.2. LA ORDENACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA .....	126
a) <i>La incorporación de los contenidos de igualdad de oportunidades y del Género en la Educación Superior</i> .....	133
b) <i>La aplicación de las políticas de Igualdad y del Género en los Planes de Estudio</i> .....	135
4.1.3. DIRECTRICES DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) .....	144
4.1.4. RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS SOBRE LA IGUALDAD Y EL GÉNERO EN ESPAÑA .....	152



4.2. DIRECTRICES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.....	154
4.2.1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO).....	154
4.2.2. LA ORDENACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN MÉXICO.....	156
a) <i>La incorporación de los contenidos de igualdad de oportunidades           y del género en la Educación Superior</i> .....	156
b) <i>La aplicación de las políticas de Igualdad y del Género           en los Planes de Estudio</i> .....	158
4.2.3. DIRECTRICES DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) .....	159
4.2.4. RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS SOBRE LA IGUALDAD Y EL GÉNERO EN MÉXICO.....	161
4.3. CONCLUSIONES DE LA TERCERA PARTE .....	163
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>169</b>
<b>ADDENDAS.....</b>	<b>181</b>

## ABREVIATURAS

7PM	Séptimo Programa Marco.
ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BUAP	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
CEU	Catedráticos/as de Escuela Universitaria.
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
CU	Catedráticos/as de Universidad.
CUEG	Centro Universitario de Estudios de Género.
ECOSOC	Consejo Económico y Social de Naciones Unidas.
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior.
EUA	Asociación Europea de Universidades.
EUA	European University Association.
EURASE	Asociación Europea de Instituciones de Educación Superior.
FECYT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.
FSE	Fondo Social Europeo.
IESLAC	Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
IM	Instituto de la Mujer.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
LO	Ley Orgánica.
LOI	Ley Orgánica para la Igualdad.
LOIEMH	Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
LOMLOU	Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades.
LOMPIVG	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
MEG	Modelo de Equidad de Género.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ONGs	Organizaciones No Gubernamentales.

ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OPIs	Organismos Públicos de Investigación.
PAS	Personal de Administración y Servicios.
PDI	Personal Docente e Investigador.
PDIF	Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad.
PIB	Producto Interior Bruto.
PM	Programa Marco.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
POPs	Programas Oficiales de Posgrado.
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
PUEG	Programa Universitario de Estudios de Género.
RASE	Revista de la Asociación de Sociología de la Educación.
RD	Real Decreto.
RIDEG	Revista Interdisciplinar de Estudios de Género.
SED	<i>Seminari D'estudis de la Dona.</i>
SEG	Secretaría de Equidad de Género.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
SNI	Servicio Nacional de Investigadores.
TEU	Titulares de Escuela Universitaria.
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación.
TU	Titulares de Universidad.
UAB	Universidad Autónoma de Barcelona.
UAG	Universidad Autónoma de Guadalajara.
UAM	Universidad Autónoma de Madrid.
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León.
UE	Unión Europea.
UMYC	Unidad de Mujeres y Ciencia.
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México.
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
UNITWIN	University Twinning and Networking.
USAL	Universidad de Salamanca.
UV	Universidad de Valencia.
UVEG	Universidad de Valencia de Estudios de Género.

# INTRODUCCIÓN

Desde el año 1872 en el que se matriculó la primera estudiante en una universidad española, los cambios, tanto en argumentos como en demografía y respuestas frente a la participación de las mujeres en las diferentes instancias de la educación superior han sido cuantificables.<sup>1</sup> Podemos medir la transformación demográfica en el acceso de las mujeres a la educación en todos los niveles y, en particular, en la educación superior, lo que ha permitido constatar el logro de la paridad en muchos países del mundo.

Aunque en este aspecto hay lugares y rincones del planeta que no están al mismo nivel y los logros en este sentido están por conseguir, podemos decir que este balance positivo de las primeras épocas ha llevado a la construcción de nuevos retos que conducen a la necesidad de mantener dichos logros y a una transformación más cualitativa de la participación de las mujeres en la educación superior.

De ahí que, durante los 140 años que han transcurrido desde entonces, la preocupación por la participación de las mujeres en el mundo de la educación superior ha surgido de reflexiones que, a su vez, provienen de la manera en que el movimiento social de mujeres ha desarrollado mecanismos para su implementación y exigibilidad mediante una actuación internacional, nacional, local, institucional y personal, viendo en la educación un factor clave de transformación para la vida de las mujeres en general. Desde entonces se ha iniciado una carrera sin retorno, vigente en todos sus aspectos, por la transformación de la educación superior a todos los niveles: la paridad en el estudiantado, profesorado, personal administrativo y órganos directivos; la implantación de los estudios de género y la creación de instancias institucionales para su desarrollo, la producción científica con perspectiva de género y otros. Es decir la transversalización del género en todos los ámbitos de la educación superior.

---

<sup>1</sup> CRUZ DE LA, Carmen (2007). *Género, derechos y Desarrollo Humano*. San Salvador. PNUD. Tomado de: <http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/delaCruzGeneroDesarrolloHumano.pdf> [01-03-2012]

Hemos pasado de aquellas etapas denominadas de silencio normativo, en las que la mujer no podía acceder a los niveles académicos superiores, a las de crecimiento demográfico, y ahora nos enfrentamos al sostenimiento de la paridad en términos más cualitativos. Ya no sólo se trata del número de mujeres matriculadas, sino que la pregunta más acuciante tiene que ver con la calidad de lo que se hace en todos los niveles, por la manera cómo el género se convierte en una actitud, en una situación normal, en instancias como la investigación científica, la academia en general, la docencia, la política, la administración, la reflexión teórica, las nuevas metodologías, los movimientos asociativos y la dirección de la educación superior.

En todos los niveles consideramos que existe todavía mucho por hacer y que se requiere de una reflexión e investigación permanente que apoyen la transformación en este sentido. Máxime cuando se trata de países de América Latina y el Caribe que requieren de una mayor capacidad de implementación de medidas, dado que el apremio por otros problemas como la pobreza arraigada en muchos de ellos ha hecho que la educación sea un factor sacrificado.

Los porcentajes de participación de la mujer en la educación superior se corresponden con los europeos, pero en realidad son más bajos debido a la baja cobertura que hay de la educación superior, respecto del total de personas que deberían estar cursando estudios superiores.

En ambos continentes, además de aquellos cambios medibles, están todavía en vías de consecución y/o de aplicación otros que hacen parte de transformaciones más profundas de la sociedad. Uno de los problemas que aún persiste en la determinación del estilo de vida de la mujer se encuentra en el ámbito profesional. Ámbito que sólo es alcanzable si la mujer accede a todos los niveles de la educación sin ningún sesgo ni discriminación.

El trabajo que a continuación presentamos tiene como objetivo presentar un análisis comparado de la aplicación de los temas de igualdad y género en el nivel de la educación superior en España y en México. Al adentrarnos en la investigación hemos realizado algunos ajustes. Así, cuando nos acercamos a la pregunta de si la equidad de género es o no un elemento institucionalizado, nos hemos encontrado con la necesidad de hacer un reconocimiento inicial del problema que permita dejar planeado un proyecto de investigación empírico para el futuro. Para investigar la cultura institucional de género en la universidad

habría que plantearse preguntas en distintos niveles, preguntas tales cómo si las normas, escritas o no, cumplen con una función reguladora de las relaciones de género en la institucionalización de las universidades; el uso del tiempo y el espacio; los mitos, las narraciones de los sucesos extraordinarios que circulan por la institución, los símbolos o las representaciones convencionales que contribuyen a la construcción y al fortalecimiento de una identidad con perspectiva de género; y otros, que merecerían una atención especial cuando se trata de estudiar la manera como el género es transversal o en qué medida lo es.

Así las cosas, hemos decidido hacer un trabajo que reseñe los principales problemas a la luz del entramado institucional de que se han dotado las universidades para intentar dar cumplimiento a la necesidad de transversalizar el género al interior de las mismas. Para ello hemos acudido a una metodología descriptiva basada en fuentes secundarias. Aunque también hemos acudido a fuentes primarias, como bases de datos publicadas por instituciones gubernamentales y por universidades de manera puntual, y ello para contextualizar el problema expuesto.

Un análisis de la dogmática y de los sistemas de carácter formal constituye un punto referencial en la investigación. Así, la aplicación de las leyes de género y su efectividad en el campo educativo es uno de los propósitos de esta investigación. Para realizar este análisis partimos de las leyes como referente inicial que se interpretarán para corroborar su implementación en los diferentes ámbitos de la educación. Es importante reconocer sus diferentes aplicaciones, sesgos, carencias, formas y encuadres teóricos que se dan en dicha aplicación. Para ello nos adentramos en un estudio comparativo con España como un país certificado en temas de género en la Unión Europea. La comparación de ambos casos nos permitió evaluar los verdaderos alcances, vacíos, carencias, lagunas, fortalezas y oportunidades.

Recurrimos al estudio de caso de cinco universidades de cada país: cinco de España y cinco de México. Los casos seleccionados nos permiten analizar la manera como los instrumentos normativos se han puesto en práctica dentro de las universidades. Para una futura investigación sería interesante elaborar una encuesta y aplicarla al 100% de las universidades públicas de cada país.

De esta manera podríamos avanzar más en el planeamiento del problema a otros niveles. En este trabajo no hemos indagado en más universidades dado los alcances de un proyecto de esta envergadura que está más pensado como iniciación a un tema de investigación.

Los resultados que a continuación presentamos se presentan en dos partes diferenciadas. La primera parte es teórica y contextual. Constituye una reseña de los antecedentes históricos y teóricos de la transversalización del género en la educación superior, tanto en España como en México. Se destacan aspectos tales como la transformación del papel de la mujer en el siglo XXI, directrices para el desarrollo humano de las mujeres en el ámbito de la educación superior, y la construcción de un marco normativo a nivel general. Centramos luego el interés en cada país y sobre temas concretos relativos a la presencia de las consideraciones de género en la organización de las universidades.

En la segunda parte hemos tomado cinco universidades de España y cinco de México: Universidades Autónoma de Madrid, Autónoma de Barcelona, Valencia, Salamanca y Sevilla, en el caso español; y Autónoma Nacional de México, Autónoma de Nuevo León, Tecnológico de Monterrey, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Autónoma de Guadalajara, en el caso de México. En estas universidades llevamos a cabo un análisis de cómo ha sido su experiencia de institucionalización del género con el fin de lograr que éste alcance niveles de transversalización.

Este trabajo nos ha permitido llegar a conclusiones que, lejos de pretender cerrar el tema de investigación, quieren abrir paso a otros trabajos, donde, en particular se haga énfasis en el tema de la transversalidad en un sentido más cualitativo.

## **PRIMERA PARTE**

### **1..REFLEXIONES GENERALES PARA EL ESTUDIO DE LA TRANSVERSALIDAD DEL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**



# **PRIMERA PARTE**

## **1. REFLEXIONES GENERALES PARA EL ESTUDIO DE LA TRANSVERSALIDAD DEL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Para estudiar la transversalidad del género en la educación superior recurrimos primero a realizar algunas referencias teóricas con el fin de abrir el debate de lo que ha significado la educación para el desarrollo de las mujeres y de la paridad. Para lograr este propósito, incluiremos en un primer apartado una reseña sobre la transformación del mapa demográfico de la educación de las mujeres en el mundo. La incorporación de la mujer a la educación, en todos los niveles y, en especial, al mundo universitario, ha significado uno de los cambios más importantes del siglo XXI y es uno de los aspectos que ha permitido dar el salto cualitativo y cuantitativo en otros entornos: el mundo laboral, la familia, la política y la educación. Introducimos también el planteamiento sobre la incorporación del género en la educación superior a través del discurso de la transversalidad o *mainstreaming* como una transformación que se ha iniciado, pero que todavía está por conseguir mejores resultados y requiere del cambio de otros aspectos que trascienden al ingrediente estrictamente demográfico. Y, en un segundo lugar, retomaremos al marco normativo general y los parámetros de carácter mundial que han significado un punto de avance y de crecimiento para el mejoramiento de la igualdad de las mujeres en el ámbito educativo<sup>2</sup>, centrándonos en aquellos de especial interés para la educación superior, ya que ponen el debate en la necesidad de nuevas reivindicaciones y propósitos de futuro, tales como la paridad en el aspecto del gobierno en las instituciones de educación superior y en la participación de la mujer en el campo de la investigación y de los estudios doctorales. Y, lo que es más importante, la transformación de la cultura institucional para que el género sea una realidad asumida en todas las instancias.

---

<sup>2</sup> El marco normativo para cada país lo desarrollaremos en el apartado correspondiente a cada uno de ellos.

## **1.1. TRANSFORMACIONES, BALANCE Y ENFOQUES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL NUEVO SIGLO.**

En 2012, la UNESCO publicó “The UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education” (El Atlas Mundial de la UNESCO, la Igualdad de Género en la Educación)<sup>3</sup> en el que podemos constatar un balance que lleva a conclusiones y a valoraciones sobre la transformación de la mujer en la educación superior y lo que esto significa para las nuevas búsquedas en materia de educación y género. Según este informe, aunque el acceso a la educación superior sigue siendo problemática en muchos países, en las últimas cuatro décadas ha habido una importante expansión de la educación superior en todos los países y/o regiones del mundo, siendo las mujeres las principales beneficiarias en todas las regiones. La inscripción ha crecido de manera acelerada en las últimas 4 décadas, incrementándose la matrícula total en este nivel pasando de 32 millones de estudiantes en 1970 a 165 millones en 2009. Es decir, aumentó alrededor del 500%. El comportamiento regional de estas cifras mantiene la tendencia de incremento en las mismas proporciones. Sin embargo, la mujer pasó a tener posición mayoritaria en tres regiones. En el año 1970 la tasa fue mayor para los hombres en todas las regiones, mientras que en 2009 la mujer pasó a tener una posición mayoritaria en: Asia Oriental y el Pacífico, América Latina y el Caribe y América del Norte y Europa Occidental.

Actualmente las mujeres representan la mayoría de estudiantes en gran parte de los países del mundo. Hay que tener en cuenta aspectos que juegan un papel importante para estas transformaciones. La riqueza nacional, por ejemplo, juega un papel relevante en las formas en que hombres y mujeres participan en la educación superior. Las mujeres de los países con ingresos relativamente altos tienen mayor probabilidad de continuar los estudios de educación superior, siendo menor en los países de bajos ingresos. La mayoría de países y regiones por encima del rango de paridad de género (0.97 a 1.03), están también en el extremo superior del eje que representa los niveles del PIB. Por el contrario, la mayoría de los países y regiones con bajo PIB también están por debajo del rango de paridad. Con algunas excepciones notables como Japón que tiene un índice de paridad del 0.88 debido a que el ingreso de las mujeres a la universidad es relativamente reciente y por tanto las mujeres están escasamente

---

<sup>3</sup>Las referencias tomadas para este informe son utilizadas a partir de la lectura en inglés, sin pretender hacer una traducción exhaustiva, pero sí una interpretación del mismo.

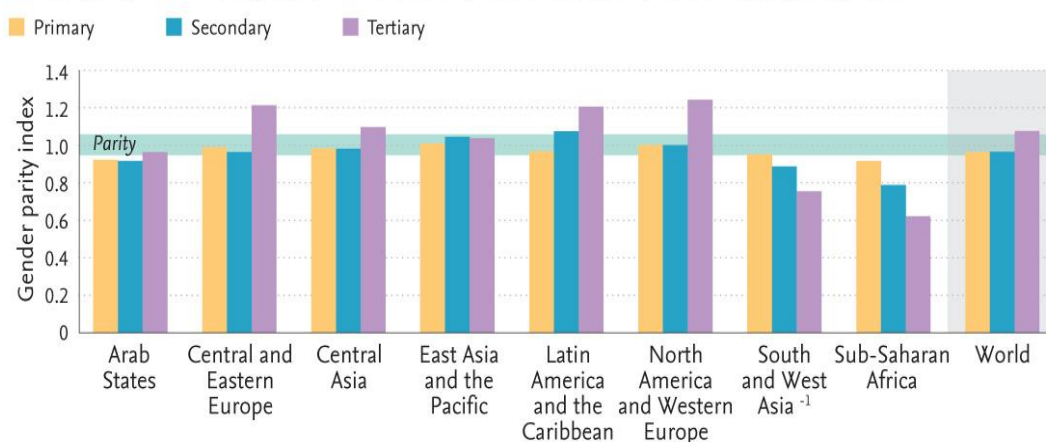
representadas en la administración de educación superior en comparación con muchos países de la OCDE.<sup>4</sup>

En conclusión, las regiones están más cerca de la paridad en los niveles educativos correspondientes a la educación primaria y a la secundaria, mientras que el nivel de educación superior no se alcanza en varias regiones, tal y como lo muestra el informe en su figura 5.2.4 que citamos en el siguiente gráfico:<sup>5</sup>

Figure 5.2.4

### Women's participation in tertiary education much higher than at lower levels

Gender parity index of the gross enrolment ratio by level of education, 2009 or latest year available



Note: <sup>-1</sup> refer to 2008 data

Source: UNESCO Institute for Statistics

FUENTE: UNESCO, 1998, p.78.

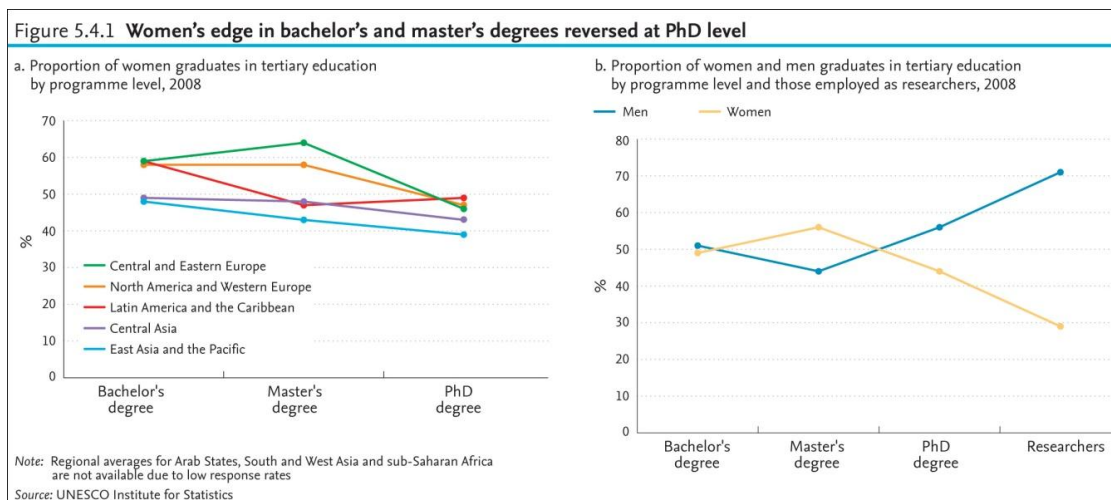
La mejora del índice de paridad en educación representa, para las mujeres, movilidad social, incremento de sus ingresos y la reducción de la brecha de género. Estos datos son indicadores de una sociedad cambiante en su comportamiento hacia las mujeres. Sin embargo, la mejora de acceso a la educación superior, no siempre ha significado mayor oportunidad para realizar aportes en el campo de la ciencia y la investigación.

Siguiendo con el informe de la UNESCO de 2012, encontramos que en los niveles de doctorados la situación es otra. Los niveles de paridad entre hombre y mujeres han alcanzado en cinco regiones el grado de licenciatura, en más de dos para el grado de maestría pero,

<sup>4</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

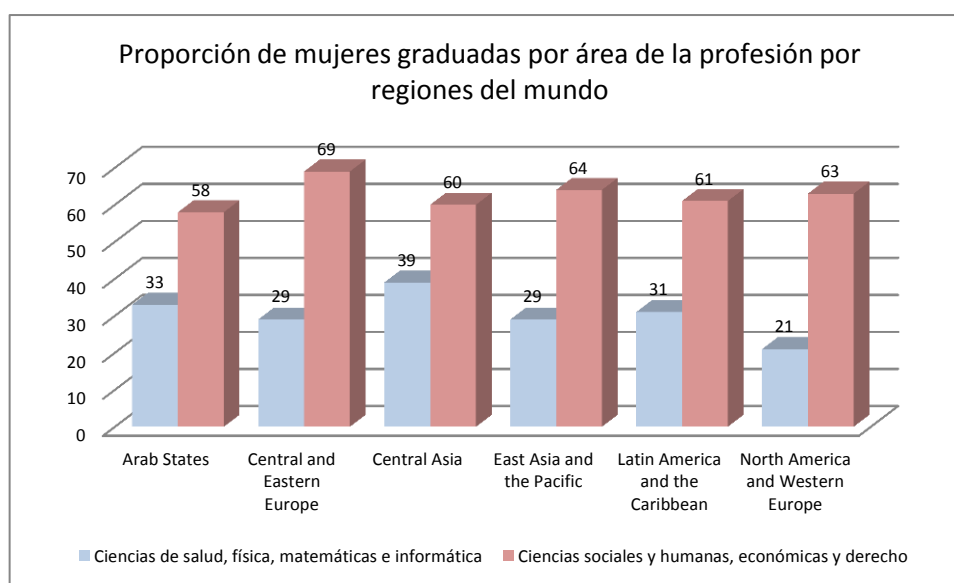
<sup>5</sup> UNESCO (2012). The UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education. Consultado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002155/215522E.pdf> (1-06-2012), pág. 78.

cuando se trata de doctorados, los hombres tienen todavía ventaja en todas las regiones. América Latina es una región interesante, ya que las mujeres participan en mayor proporción en los doctorados. Observemos los siguientes gráficos tomados de este informe que nos muestra estas tendencias:



FUENTE: UNESCO, 2012. p. 81.

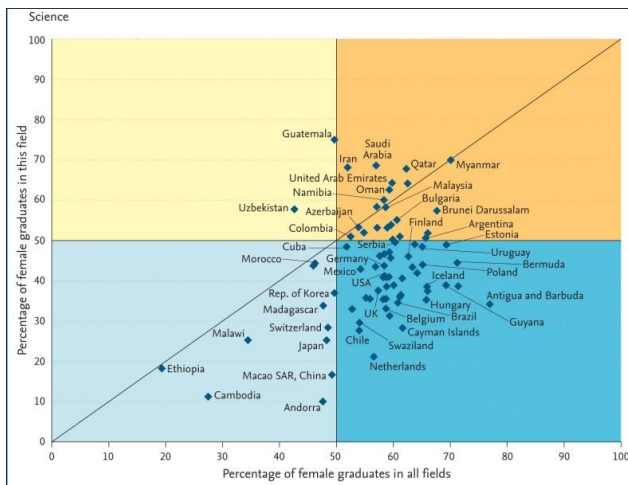
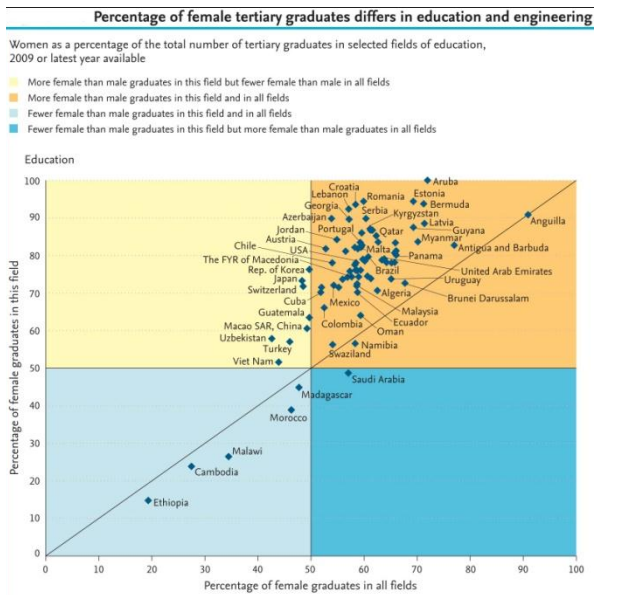
Pese a la reducción de la brecha de género en la educación superior, subsisten diferencias significativas en los campos en los que los hombres y las mujeres optan por tener títulos. La distribución de los grados de hombres y las mujeres graduados en determinadas disciplinas, todavía es bastante alta. Los Estados Árabes y Asia Central tienen la mayor proporción de mujeres graduadas en áreas de la ciencia, seguidos de América Latina y el Caribe; mientras que regiones como Norte América y Europa Occidental tienen las cifras más altas de graduadas en áreas relacionadas con las ciencias sociales, económicas y derecho. Lo ilustramos en el siguiente gráfico:



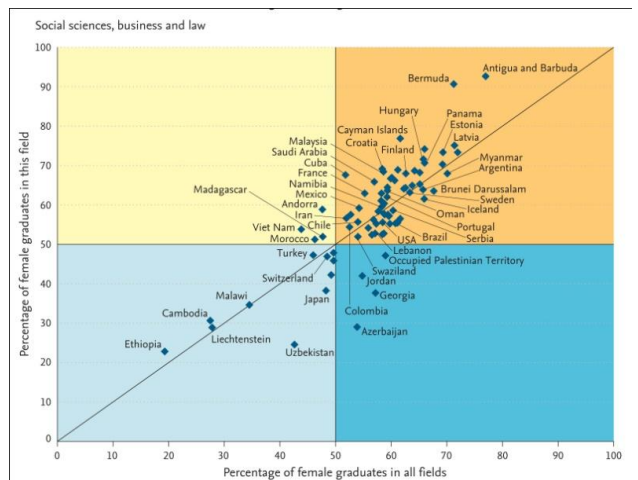
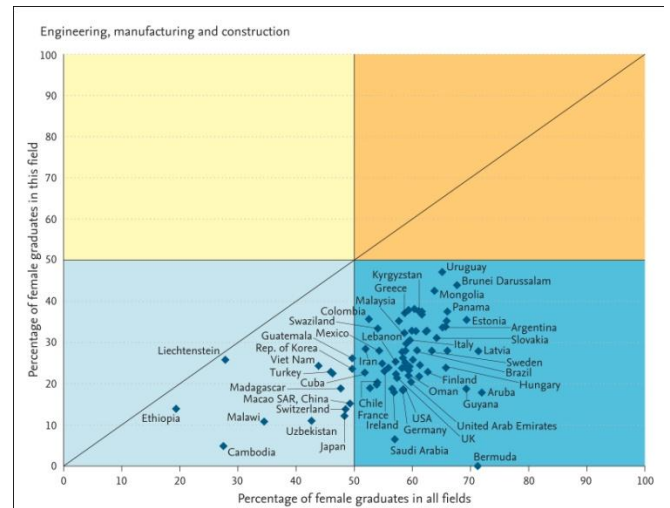
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de (UNESCO, 2012, p 81).

Para un análisis más detallado de lo que sucede el Atlas toma cuatro grandes campos y relaciona el total de graduadas con las graduadas en cada campo. Esta comparación da como resultado que el campo de la educación es al que más acceden las mujeres en 77 de los 84 países estudiados. Por el contrario, en el área de ingeniería, fabricación y construcción, los hombres constituyen una mayoría de graduados. Los países que más se acercan al equilibrio de género son Brunei Darussalam, Mongolia y Uruguay. Incluso en los países como Alemania, Japón, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos, donde las mujeres han alcanzado paridad o constituyen incluso la mayoría de las graduadas, tienen menos de una quinta parte en ingenierías, fabricación y construcción.

Aquí se muestra el Atlas del porcentaje femenino terciario de graduadas en educación de todo el mundo:



FUENTE: UNESCO, 2012, p. 82.



FUENTE: UNESCO, 2012, p. 83.

Como hemos podido observar, la educación superior para las mujeres presenta más obstáculos cuanto mayor sea el nivel al que aspiran y a ciertas áreas de la ciencia y la investigación. Todo esto significa también trabas que se verán reflejadas en el mundo laboral, en especial cuando se trata de la investigación. El menor número de mujeres investigadoras y en puestos de alto nivel se puede explicar por el equilibrio entre el trabajo y la vida, los estereotipos de género, el rendimiento de medición y los criterios de promoción, y el papel de las investigadoras en la sociedad.

Además de estar subrepresentadas, las mujeres en la investigación tienen salarios inferiores a los de los hombres con preparación similar, son menos propensas a ser promovidas y son agrupadas en la escala más baja de la jerarquía del sistema de ciencia. La creciente participación de las mujeres en la educación superior se explica, además de las mayores exigencias de escolaridad para el mundo laboral, también porque se convierte en un recurso para la movilidad social y para escapar de la pobreza. Aunque la educación superior debería verse representada con mayores ingresos, las mujeres suelen necesitar más que los hombres para conseguir los mismos puestos de trabajo. Además de esta representación de las mujeres en la educación superior, todavía tiene que traducirse en una representación similar en el mercado de trabajo, especialmente en liderazgo y toma de decisiones.

#### 1.1.1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.

Las principales líneas de actuación del movimiento feminista en el campo educativo se han centrado en la igualdad de oportunidades para acceder a la totalidad de niveles educativos, posibilidad de acceso a la totalidad de titulaciones ofertadas por el sistema escolar y la formación de la coeducación que pretende la erradicación de todos aquellos elementos que contribuyan a especialidades excluyentes en función del sexo.<sup>6</sup> Se puede partir de un balance positivo, en términos de igualdad de oportunidades, cuando analizamos datos históricos que muestran transformaciones en aspectos como: la mejora del nivel educativo de la población femenina, la presencia equilibrada de las mujeres en el nivel educativo, mayores tasas de escolaridad, mejores resultados escolares, mayor incorporación a la población activa, etc. Pero la igualdad de oportunidades no resulta suficiente cuando se trata de explicar otros

---

<sup>6</sup> JIMÉNEZ JAÉN, María Esther (2003). *Género y educación: las alternativas al feminismo liberal*. Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, n. 1, págs. 163-176.

aspectos, como la incorporación de la mujer a la esfera pública en condiciones de igualdad, ya que todavía existen desequilibrios cualitativos que generan diferencias más profundas.

La puesta en práctica de una perspectiva de género debe expresarse en aspectos concretos que permitan evaluar dicha incorporación en las distintas dimensiones de las instituciones. Esto se evalúa con la comprobación de cuál es la instrumentación de análisis institucionales con perspectiva de género y cuál la puesta en práctica de una serie de estrategias para buscar una verdadera cultura de equidad que asegure la igualdad de oportunidades en el ámbito académico también para las mujeres. Se trata de cómo conseguir una incorporación en las prácticas regulares, en todos los espacios y niveles de la universidad, y en las estructuras que organizan dichos espacios y niveles, así como en las estructuras que organizan sus políticas. Además están por construirse y poner en práctica estrategias para que el género se encuentre en la rutina institucional y se convierta en un verdadero valor interno.<sup>7</sup>

En conclusión, podemos decir que la participación de la mujer en la educación superior se ha mantenido, tanto como sujeto y objeto, en la sombra del ámbito científico desde el desarrollo de la ciencia hasta los momentos actuales. El paulatino acceso de las mujeres a la institución universitaria en igualdad de condiciones con los hombres, ha llevado a transformaciones importantes en la participación de las mujeres científicas. Desarrollo que ha contribuido a que el interés por la relación entre mujer y ciencia haya pasado de centrarse en el acceso y en la igualdad de oportunidades, al análisis del papel de género en su construcción.<sup>8</sup> De la misma manera ha surgido un enorme interés científico del género como un aspecto que valora cualidades marginadas y excluidas de la producción científica. De ahí los grandes esfuerzos que se han dado y que siguen surgiendo para crear una epistemología en la que se revise el pensamiento y el conocimiento, sin escudarse en la neutralidad y en la universalidad, y promover una agenda de investigación educativa con perspectiva de género que trate temas como la formación de investigadores, creación de líneas de investigación educativa, estudios empíricos, promoción y divulgación de resultados, promover una ciencia crítica, producir conocimiento sobre género, participar en las políticas científicas y la creación de programas científicos sobre el género.

---

<sup>7</sup> INCHAUSTEGUI, Teresa (2002). *Incluir el género: el proceso de institucionalización*. En: GUTIÉRREZ, C. G. (Coord.), *El feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*, México, PUEG/UNAM.

<sup>8</sup> AGUDO ARROYO, Yolanda. *Diferencias de género en el alumnado egresado de la Universidad y su inserción laboral. Accesos, éxitos académicos. Mujeres y hombres itinerarios laborales en el acceso al empleo*, Tesis doctoral, UNED, 2008.

a) *La transversalidad como un instrumento indispensable para el análisis de género en la educación superior.*

La estrategia de la Transversalización del Enfoque de Género surgió por primera vez en los textos que abundaron después de la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)<sup>9</sup>, una vez reconocido este aspecto como fundamental para llevar a cabo transformaciones de fondo, fue adoptado formalmente por la Conferencia de Beijing en 1995, cuando se demandó como indispensable para definir una estrategia indispensable para alcanzar la igualdad de oportunidades. Estrategia que involucrará a todos los actores, con cambios estructurales a todos los niveles y de un alcance global. Pese a no tener directrices para el desarrollo de lo que sería en adelante dicha estrategia, también denominada de Institucionalización del Género o Gender Mainstreaming, la mayoría de las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación y otras organizaciones de desarrollo iniciaron un proceso de implementación y adaptación de estos nuevos enfoques. Lo que significó un crecimiento teórico que se traduciría en referentes futuros para que una perspectiva de género se hiciera presente en instancias como la educación superior. Es decir, se inicia el proceso de institucionalización del género.

La institucionalización del género es el proceso mediante el cual las prácticas sociales se hacen regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y adquieren una importancia relevante en la estructura de las instituciones, en los objetivos y en las metodologías de dichas instituciones. Éste es un proceso complicado ya que, no sólo se trata de crear unidades encargadas del tema de la mujer, sino que se trata de un cambio profundo en todas las instancias relacionadas, tanto individuales como colectivas. En este sentido, la transversalización (mainstreaming) es una estrategia que se orienta a obtener logros, partiendo del antecedente de que las políticas públicas no son neutrales y los efectos son diferentes para hombres y para mujeres. Se trata de hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres, constituyan una dimensión integral en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, tanto políticas, como económicas y sociales.

---

<sup>9</sup> Nairobi (1985). Se puede consultar el texto en: Centro de Información de las Naciones Unidas en la página: <http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/ConfBeijing1995.htm>



La transversalización del género en todos los niveles trata del diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, ya sea ley, política pública, programa, en cualquier área o nivel, tendrá sobre la vida de los hombres y las mujeres. Para que se dé realmente la transversalidad de género es necesaria una voluntad política manifiesta en un compromiso institucional y explícito en las estrategias. Es importante también destinar recursos financieros y humanos. No se contradice con la aplicación de acciones específicas en favor de las mujeres, es decir, la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades y de acciones positivas. También es pertinente que exista claridad y acuerdo por parte de todos los actores implicados y la elaboración y difusión de herramientas de análisis y planificaciones adecuadas.<sup>10</sup> El Gender Mainstreaming lleva consigo un proceso de integración en todas las políticas, estrategias, programas, actividades y cultura institucional. Esto, al lado de las acciones directas y específicas a favor de las mujeres, ayuda a contribuir a un cambio en la situación de igualdad de género.<sup>11</sup>

Algunas instituciones, en su afán por introducir la transversalidad como concepto y como estrategia, han desarrollado definiciones. Entre las más destacadas tenemos la de la Comisión Europea que empezó a tratar el tema desde 1991, más adelante aparece en el III programa de acción para la igualdad de oportunidades quedando instituido en el quehacer político después de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer, celebrada en 1995 en Pekín (China). Así, el Parlamento Europeo, adoptará oficialmente el concepto de mainstreaming de género (traducido como “transversalidad”) en 1997 en su resolución A4-0251/97.<sup>12</sup> La define como una estrategia que moviliza todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres. Más adelante, en 1998, el Grupo de expertos del Consejo de Europa lo define como la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas.

---

<sup>10</sup> PNUD (2005). Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe, 2005-2009. México. PNUD.

<sup>11</sup> ECOSOC (1997). Mandato de Ecosoc E/1997/L.30, referente a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas.

<sup>12</sup> Resolución sobre la Comunicación de la Comisión “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” (COM(96) 0067 C4-0148/96) . Diario Oficial n.º C 304 de 06/10/1997 p. 0050. 51997IP0251.

Por su parte, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas<sup>13</sup> define el Mainstreaming de género como un proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluidas las legislativas, políticas o programables en cualquier área en todos los niveles con el fin de evitar que se perpetúe la desigualdad.

Inculcar el concepto de transversalidad y género para la búsqueda de igualdad, parte del reconocimiento de la existencia de un sistema de jerarquía entre los sexos, en las relaciones y en la dinámica social, como un asunto que se encuentra instalado en el centro de los poderes. En ese sentido, dar respuesta a la pregunta por lo que significa incorporar la perspectiva de género en la educación superior es promover un cambio ético en las instituciones educativas, para que éstas incorporen en su sistema el respeto a la diversidad, la búsqueda de la equidad y particularmente a la equidad de género.

Tal y como lo dice Cristina Palomar,<sup>14</sup> ésta es una tarea compleja ya que el dictado de una política nunca es suficiente para producir cambios culturales. Es precisamente en las instituciones académicas donde se anidan las grandes dificultades para el logro de dichos objetivos. Según esta autora, éste es un reto que debe tratar el análisis por lo menos en cuatro ámbitos de actuación. De una parte, el aspecto demográfico que trata la presencia de los sexos en el mundo universitario y aborda aspectos como las matrículas, distribución por carreras, eficiencia de oportunidades y representación en los distintos espacios dentro del sistema de educación superior. El segundo es el cuestionamiento académico de fondo, a la transmisión acrítica de visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en el proceso de aprendizaje y enseñanza. El tercero es el aspecto institucional que trataría de la incorporación de una perspectiva crítica respecto a las jerarquías inequitativas. Y, cuarta y última, la producción de nuevas áreas académicas a partir del desarrollo de los estudios de género al interior de las instituciones de educación superior.

Este último es de especial interés para nuestro trabajo, ya que permite indagar de forma más concreta la manera de cómo han sido incorporados a la vida universitaria o como se ha

---

<sup>13</sup> ECOSOC (1997). Mandato de Ecosoc E/1997/L.30, “Mainstreaming” la perspectiva de género en todas las políticas y programas del Sistema de Naciones Unidas, págs. 27-34.

<sup>14</sup> PALOMAR VEREA, Cristina (2004). *La política de género en la Educación Superior. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política*. 28 de septiembre al 02 de octubre de 2004, Ciudad de México. Revista La Ventana, núm. 21 de 2005. <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana21/7-43.pdf>

transformado la universidad como transmisora y promotora del tema de género a partir de la introducción de áreas, proyectos, institutos y temas de investigación. Teniendo en cuenta los lineamientos legislativos que exigen la aplicación del tema en las instancias de educación superior, las causas de las iniquidades de género específicas de las universidades son diversas y están también asociadas a factores estructurales y de contexto.<sup>15</sup> Por lo que se hace importante ubicarlas, desentrañar sus mecanismos de anquilosamiento y generar estrategias para que la universidad sea un espacio de transformación.

### *b) Género y educación superior.*

Las distintas corrientes del feminismo denominadas como feminismo liberal, feminismo radical y postmoderno, como en otros ámbitos de los estudios de género, también son un eje de referencia para el análisis de la educación. Para estudiar género en la educación siempre se ha recurrido a las categorías teóricas expuestas por estas corrientes, cuyas posiciones y perspectivas políticas contienen diferentes enfoques que afectan a la educación en sus planteamientos epistemológicos y metodológicos.

Por ejemplo, para las primeras etapas escolares, el énfasis del análisis de la explicación liberal sostiene que el sistema escolar es el responsable de instalar actitudes sexistas y la generadora de prácticas discriminatorias. Este enfoque sostiene que estas actitudes se transmiten desde la proliferación de prejuicios tradicionales de la sociedad. Dada la inexistencia de modelos positivos a seguir, se promueve la desigualdad, por lo tanto, es importante repensar el sistema escolar concienciando y removiendo sesgos que discriminen a la mujer. De ahí que estos estudios dediquen el esfuerzo a investigar temas como el rendimiento escolar por sexo, participación, áreas disciplinares, estereotipos de socialización utilizados a través del lenguaje de textos escolares, espacios de acceso diferenciados, la organización escolar y otros temas afines. De su parte, la perspectiva radical no se centra en

---

<sup>15</sup> GARCIA LASTRA, Marta (2010). *La voz de las mujeres en la universidad*. “En apenas un siglo hemos contemplado cómo desde una Ley que permitía el acceso a la universidad, hemos llegado a otras normativas que aseguran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo universitario y que tratan de ampliar esta igualdad a esferas mucho más amplias. Instrumentos jurídicos como la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007), la Ley Orgánica de Universidades (2007) o la Ley de Educación (2006), renuevan en su articulado medidas que posibilitan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos universitarios, reconocen el derecho a un trato no sexista o promocionan la puesta en marcha de materias o títulos que contemplen el estudio de las relaciones entre mujeres y hombres o reconocen la creación de unidades de igualdad como piezas fundamentales del entramado universitario.” págs. 357-368. [es.scribd.com/doc/94260899/RASE-03-3-2](http://es.scribd.com/doc/94260899/RASE-03-3-2)

las actitudes individuales, sino en las estructuras de poder y en la escuela como un espacio de transmisión. Este enfoque ha realizado importantes contribuciones de análisis del discurso y de textos escolares que contienen discriminaciones de género, lenguaje sexista, y tiene como fundamento la crítica de la dominación masculina de la sociedad.<sup>16</sup> La perspectiva marxista o socialista sostiene que la escuela, junto a otras instituciones, reproduce relaciones de desigualdad entre los géneros y las clases sociales. Existe una estrecha relación entre el sistema educativo y la división sexual del trabajo. Y el feminismo posmodernista, que se caracteriza porque se aparta de toda explicación macro de la educación en donde las niñas son entes complejos con múltiples identidades y discursos de género.

Las reflexiones de las distintas corrientes teóricas han aportado, en su conjunto, principios fundamentales tales como que el sistema educativo formal es el espacio central para la socialización. Desde este punto de vista, las instituciones pueden ser el principal espacio para que las pautas de conducta del modelo tradicional se vean sustituidas por otras que aseguren una nueva distribución de las funciones sociales.<sup>17</sup> El feminismo ha contribuido en varios ámbitos de actuación para la transformación del acceso, igualdad, participación, y debate académico y científico de la educación en todos sus niveles.

Aparte de denunciar el desigual desarrollo de las libertades básicas y las oportunidades entre la ciudadanía, en el ámbito educativo ha significado el cuestionamiento de las limitaciones de las mujeres en el acceso a la escolarización o a determinados estudios<sup>18</sup> ha demostrado la permanente exclusión de la producción científica y ha realizado los aportes más importantes para poner las bases teóricas y la aplicación de derechos de las mujeres y nuevas etapas y retos en materia de género.

Las teorías feministas también coinciden en señalar, además del proceso histórico que ha permitido el acceso y participación de la mujer en los diferentes niveles educativos, la importancia de desvelar la existencia histórica de un entramado en el cuál la ciencia se ha constituido en institución trascendental de referencia social, y en el que las mujeres han tenido

---

<sup>16</sup> DELGADO BALLESTEROS, Gabriela (2003). *Educación y género* en: BERTELY BUSQUETS, M. *Educación, derechos sociales y equidad*. T. II, México. Grupo Ideograma Editores. 2003.

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> Este tema ha sido tratado por autores como ACKER, Sandra (2000), quien ha definido como sus dos aspectos importantes a tratar: la igualdad de oportunidades, y el papel asignado a la socialización y adquisición de estereotipos sexuales.

un protagonismo velado, ignorado o de nulo reconocimiento por parte de la comunidad científica.

Desde los distintas áreas de conocimiento se ha justificado dicha exclusión con argumentos androcéntricos y tradicionales, lo que ha contribuido a relegar el papel de las mujeres al ámbito privado de la organización social y a subestimar su capacidad de actuación en el ámbito público, cayendo en la negación del derecho a participar y en actitudes de menosprecio de la actividad científica de la mujer.

*c) El feminismo y las ciencias sociales.*

Desde el punto de vista científico, el enfoque feminista es una consecuencia del encuentro de sus propias teorías con las de los Estudios Sociales de la Ciencia. El feminismo aporta la relación entre construcción social del género y la construcción científica del conocimiento. Mientras que los estudios sociales aportan en la relación ciencia – sociedad, ambas corrientes permiten analizar el papel crítico y mediador de la ideología de género entre la ciencia y las formas sociales.<sup>19</sup> Tal y como lo explica Colás,<sup>20</sup> el pluralismo que identifica el momento actual da cabida a una gama de posiciones con distintas aportaciones científicas que confluyen en un punto común basado en la democracia y en la resistencia a los discursos dominantes. El paradigma feminista en general aporta en aproximaciones epistemológicas, líneas de investigación, modelos teóricos, propuestas metodológicas, todas desde las consideraciones de género. También ha hecho importantes progresos y contribuciones al estudio de la ciencia y al cambio de las estructuras organizativas de la misma. La fusión o la línea divisoria fundamental entre estos enfoques críticos redundan en una idea central que es la crítica a la pretendida neutralidad de las instituciones educativas en término de las relaciones de género.<sup>21</sup>

El paradigma feminista se centra en la crítica a la ausencia de mujeres en ciencia, a la defensa de una ciencia y una epistemología feminista, y al análisis de sesgos androcéntricos

---

<sup>19</sup> COLÁS BRAVO, María del Pilar (2001). *La investigación sobre género en Educación: el estado de la cuestión*. (Coord.) En T. Pozo Llorente; R. López Fuentes; B. García Lupión, & E. Olmedo Moreno, *Investigación Educativa: diversidad y escuela*. Granada. Grupo Editorial Universitario. págs. 13-35.

<sup>20</sup> COLÁS, BRAVO, María del Pilar (2001). *Educación e investigación en la sociedad del conocimiento: enfoques emergentes*. En *Revista de Investigación Educativa*, v. 19:2; págs. 291-315.

<sup>21</sup> Sobre este aspecto, María Esther Jiménez Jaén, (2003). *Género y educación: las alternativas al feminismo liberal*. *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, n.1 , págs. 163-176.

tanto en métodos como en teorías científicas del pasado y del presente.<sup>22</sup> Es decir, el gran aporte es la incorporación de nuevas formas de ver la realidad social, científica y educativa en la que el género es transversal. Esta autora sintetiza el análisis crítico en cuatro aspectos:

En primer lugar, es la crítica feminista a las estructuras organizativas de la ciencia que se evidencia en la discriminación de la mujer en los diferentes circuitos científicos, tales como el escaso acceso de la mujer a la producción científica y en las barreras que encuentran para ocupar puestos decisivos y a la elaboración del discurso científico.

En segundo lugar, la crítica feminista a la forma de hacer ciencia, es decir, el androcentrismo científico que olvida dimensiones o temáticas importantes en la investigación educativa, o la existencia de prácticas educativas, tales como la desestimación de enfoques teóricos, el desconocimiento de la incidencia de las relaciones de género en la obtención de datos científicos de calidad y la exclusión del interés científico-educativo de ámbitos privados y personales basados en un sujeto epistemológico único.

En tercer lugar, la crítica feminista a la axiología científica centrada en un enfoque sociocultural de la ciencia, hace una relación estrecha entre la ciencia rigurosa racional, impersonal, no emocional, competitiva y las identidades de género de los hombres. Es la crítica por el constructo de lo científico asociado a lo masculino como creaciones que se autorrefuerzan.

Y, en cuarto lugar, la crítica al discurso y el lenguaje científico como herramientas que contribuyen a construir y mantener una relación social asimétrica entre mujeres y hombres.

## **1.2. DIRECTRICES PARA EL DESARROLLO HUMANO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO NORMATIVO.**

Aunque ya hemos realizado algunas referencias puntuales sobre el marco normativo que necesariamente alimenta y/o fortalece el discurso, y los aportes teóricos previos que han hecho parte de los fundamentos necesarios para llegar a la norma misma, podemos decir que

---

<sup>22</sup> COLÁS BRAVO, María Pilar (2003). *Investigación Educativa y Crítica Feminista. Ágora digital*, n. 6.

los principales instrumentos amplios que dan cabida al principio de igualdad de las mujeres en el ámbito educativo, se encuentran enmarcados en: La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención y Recomendación relativas a la Lucha contra las Discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (1960).

Según el debate temático llevado a cabo por la UNESCO en París el 5 de octubre de 1998, sobre “*La educación superior en el siglo XXI Visión y acción Mujeres y educación superior, Cuestiones y perspectivas*”, estos instrumentos están relacionados con las resoluciones y recomendaciones de las principales Conferencias de las Naciones Unidas, así como con las iniciativas que hacen hincapié en la importancia del aspecto de la igualdad entre los sexos en la resolución de cuestiones globales.<sup>23</sup> Además de este marco global, existen otros pasos específicos que dan cuerpo a estas directrices generales y se trata de estrategias que se han formado a lo largo del siglo XX y que se constituyen en un marco de referencia para el tema de la mujer y la educación:

- Las Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000 (Nairobi 1985)
- El Informe sobre el Decenio Mundial para el Desarrollo Cultural (1988-1997)
- La Conferencia Mundial sobre la Educación para Todos (Jomtien, 1990)
- La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995)
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)
- La Quinta Conferencia Internacional de Educación de Adultos (Hamburgo, 1997). Conferencia mundial sobre la educación superior (París, 1999)
- La convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
- La convención y Recomendación relativas a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza. (1960).

---

<sup>23</sup> UNESCO. (1998). *La educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción*. Debate temático sobre las mujeres y la educación superior en. *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París 5-9 de octubre de 1998. pág.78. UNESCO.

### 1.2.1. DIRECTRICES DE LA UNESCO EN LAS VÍSPERAS DEL SIGLO XXI.

A finales del siglo XX, la Naciones Unidas hacían un balance preocupante sobre la mujer y la educación superior en el Informe de Desarrollo Humano de 1998. Se expusieron todavía cifras como que el 66% del analfabetismo en el mundo estaba encabezado por mujeres y que en el África Subsahariana, por cada 100 hombres matriculados en la enseñanza superior, sólo había 33 mujeres, y con cifras todavía más bajas en las ramas científicas y tecnológicas. Según la UNESCO (1998), la enseñanza superior es el lugar donde tradicionalmente se imparte la formación personal y profesional a los dirigentes de los sectores económicos y sociales, y a los expertos en toda clase de disciplinas. Por este motivo, en este ámbito hay responsabilidades especiales que atañen por igual a hombres y mujeres, y surgen nuevos puntos de debate centrados en aspectos como la demanda de acceso, la reducción continua de los recursos financieros, el mantenimiento de la calidad y la pertinencia, el empleo de las graduadas y la internacionalización de la educación. Y, específicamente para la mujer, retoma tres factores que requieren de transformación para que realmente tengan acceso a puestos de responsabilidad en la educación superior o en el conjunto de la sociedad. Se trata de la transformación de las actitudes de la sociedad hacia la mujer que no estimulan su participación en la adopción de decisiones, los bajos porcentajes de mujeres matriculadas en la enseñanza superior pese a los cambios acelerados, y a la ausencia de la cuestión de la equidad entre los sexos en los diferentes planes de estudio de la educación superior.

También se tenía claro que una de las soluciones para superar la exclusión de las mujeres en el ámbito universitario no sólo se reducía al demográfico. También se planteaba la necesidad de revisar aspectos como nombramientos y ascensos, proporcionar en las profesiones un apoyo a la mujer mediante normas legislativas e infraestructuras, elaborar programas especiales para las mujeres, establecer una discriminación positiva para favorecer el acceso y la participación y la implantación de políticas claras y eficaces.<sup>24</sup>

Asimismo hubo un especial interés por la equidad entre los sexos en los planes de estudios universitarios, con planteamientos como la necesidad de hacer un reconocimiento y fortalecimiento del papel de la universidad en la sociedad, la repercusión de la

---

<sup>24</sup> UNESCO (1998). *La educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción*. Debate temático sobre las mujeres y la educación superior en: *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París 5-9 de octubre de 1998. pág.78. UNESCO.



mundialización, la creación e intercambio de conocimientos teóricos y prácticos, y la necesidad de tratar los problemas sociales en el plano local. Segundo, la necesidad de tener en cuenta factores para el desarrollo del currículo universitario de las mujeres, por lo que es importante fomentar y consolidar confianza de la mujer en sí misma, presentar las profesiones con predominio masculino bajo un aspecto que las haga más atractivas para las mujeres. Y tercero, las mujeres en la dirección de la educación superior.

Incluso deja sentadas las estrategias futuras en los siguientes argumentos:<sup>25</sup>

“Promover la defensa y acceso de la mujer a la educación superior y de su participación en este sector de educación. Para ello, la UNESCO montará un Observatorio Internacional sobre las Mujeres y la Educación Superior para el seguimiento de su acceso a este sector de educación, su participación y la presencia en las decisiones. De la misma manera, emite directivas para que las ONGs actúen en concordancia con este propósito.”

Promocionar la presencia de las mujeres en los niveles de adopción de decisiones de la educación superior y fomentar el empleo de las graduadas. Para lo cual, las instituciones deben establecer un comité superior para asegurarse de que se van a alcanzar objetivos relacionados con la igualdad entre los sexos. Las universidades e instituciones de educación superior deben crear oficinas para la igualdad de oportunidades en materia de empleo para supervisar los progresos de las mujeres que ocupan puestos académicos y administrativos al interior de las universidades, y potenciar el modelo de mujeres pioneras desde perspectivas de género.

Fomentar las actividades de investigación y formación, aumentando el número de Cátedras UNESCO y Redes UNITWIN para promover la igualdad en la educación superior.

### 1.2.2. CONVENCIÓN CEDAW.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que entró en vigor desde 1981 tras la ratificación de 20 países, había logrado que en 1989 casi 100 naciones ratificaran dicho convenio. Ésta fue la culminación de

---

<sup>25</sup> UNESCO (1998). *La educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción*. Debate temático sobre las mujeres y la educación superior en: *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París 5-9 de octubre de 1998. pág.78. UNESCO.

más de 30 años de trabajo de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer que desde el año 1946 se había creado para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. Esta Convención establece, no sólo la declaración internacional de los derechos de la mujer, sino que también elabora un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos. En su parte III, artículo 10 estipula:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza;
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos que existan entre hombres y mujeres;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.<sup>26</sup>

### 1.2.3. LAS CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER.

Cuando en el año 1948, en la Carta de Derechos Humanos -en su artículo 26)- es proclamado el derecho a la educación de toda persona, éste se convirtió en un acto constituyente de valores para la igualdad, y dio un paso adelante para la visibilidad de una necesidad latente de educar en igualdad. Acto que le da un valor moral fundamental y un espíritu amplio de buena voluntad. El acogimiento de los pueblos a la Carta significa el reconocimiento de los derechos de igualdad, la construcción de la justicia y la solidaridad de todos los seres humanos que da lugar a una nueva actuación de regulación de leyes específicas en materia de género.<sup>27</sup> El desarrollo de un esquema de derechos al interior de los países tiene también su propia dinámica<sup>28</sup> antes y después de 1948. Por su parte el logro de derechos específicos de la mujer tales como el acceso, participación y desarrollo en las diferentes instancias de las instituciones educativas ha tenido su mayor soporte en el feminismo en todas sus vertientes como feminismo académico o como movimiento social.

Los aportes más importantes en este sentido se ven condensados en las Conferencias Mundiales Sobre la Mujer convocadas por la ONU desde 1975 en México D.F.<sup>29</sup> y que han contribuido a situar el debate en el centro del temario mundial.

La 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer<sup>30</sup> merece especial atención por haber marcado un hito en la historia de la emancipación social de la mujer y de su función en la dirección de la sociedad. Se confirmó entonces que la igualdad entre sexos es un elemento esencial del

---

<sup>26</sup> CEDAW (2003). Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Tomado de: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm> (28-05-2012).

<sup>27</sup> GARCIA MORIYÓN, Félix (2003). *Los derechos humanos y la educación del ciudadano*. Revista de educación, ISSN 0034-8082, n° Extra 1, 2003 (Ejemplar dedicado a: Ciudadanía y Educación), págs. 131-152. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761196>.

<sup>28</sup> Parte de esa historia, en relación con la educación superior y el género, la trataremos en el siguiente capítulo.

<sup>29</sup> La primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres se convocó en México en 1975 para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer. BOSCH FIOL, Esperanza (2011). *Incorporación de los contenidos de igualdad en oportunidades y género en grado*. (Coord.) FERRER PÉREZ, Victoria A.; NAVARRO GUZMÁN, Capilla; FERREIRO BASURTO, Virginia. págs. 15-20.

<sup>30</sup> *Informe a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing, 1995. Los derechos de las mujeres son derechos humanos.

proceso de desarrollo y en consecuencia se formulan las recomendaciones más concretas en este sentido. Se desvelan entonces los problemas asociados, como impedimentos para la emancipación personal y social de las mujeres, y que se constituyen en obstáculos para que puedan adquirir responsabilidades en todos los planos de la vida cotidiana:

- La pobreza persistente,
- La falta de equidad en su acceso a la educación y la asistencia sanitaria y social,
- La violencia,
- Las repercusiones de los conflictos armados,
- Su ausencia en la adopción de decisiones en el sector económico,
- La falta de equidad en su participación en las estructuras de poder de la sociedad,
- La insuficiencia de los dispositivos de promoción de su progreso,
- El insuficiente reconocimiento de sus derechos,
- La falta de reconocimiento de su contribución a la sociedad y,
- El insuficiente reconocimiento de su contribución a la protección y gestión del medio ambiente.

#### 1.2.4. DIRECTRICES DE LA UNIÓN EUROPEA.

Desde el tratado de Roma de 1957, la Unión Europea ha intercedido por la igualdad de género como una política esencial. Por su parte, el orden legislativo de la Unión Europea ha dejado una serie de actos normativos<sup>31</sup> que contienen un rastro de antecedentes históricos de lo que significa hoy tener un plan de igualdad. Desde entonces ha adoptado 13 directivas en el ámbito de la igualdad de género relativas a temas como el salario igualitario y la seguridad social, la protección a las mujeres embarazadas y las personas con permiso parental y el acceso a bienes y servicios.

Pero fue el Tratado de Amsterdam de 1999 el que instauró la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo transversal y que afectaba a todas las tareas comunitarias.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Se puede consultar en el Tratado de Roma de 1957.

<sup>32</sup> Las directrices en materia de ciencia y educación se encuentran en la Comunicación Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea. (Comisión Europea, 1999).

Pero donde mejor se ve reflejada la huella histórica de la preocupación por el tema es en el plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres iniciado en 2006 y culminado en 2010<sup>33</sup> en el que la educación, la formación y la cultura, aparecen como uno de los ámbitos centrales de la sociedad y que se deben implementar para la erradicación de los estereotipos sexistas:

“La educación, la formación y la cultura siguen transmitiendo estereotipos sexistas. A menudo, las mujeres y los hombres siguen las sendas tradicionales en educación y formación, que acostumbran a colocar a las mujeres en profesiones menos valoradas y remuneradas. La actuación política debería centrarse en luchar contra los estereotipos sexistas desde una edad temprana, sensibilizando a los maestros y a los escolares y animando a los jóvenes de uno y otro sexo a intentar seguir estudios no tradicionales. El sistema educativo debería dar una cualificación apropiada a la juventud; por ello, también es importante abordar el fenómeno del abandono precoz de la escolaridad, que afecta más a los chicos que a las chicas.”<sup>34</sup>

Por lo cual la Comisión tomaría “*medidas fundamentales*” en aspectos como:

Apoyar medidas para eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la cultura y el mercado laboral, fomentando la inclusión de la perspectiva de género y medidas específicas del FSE, programas de TIC y de educación y cultura de la UE, incluidas la estrategia de aprendizaje permanente de la UE y el futuro programa integrado de aprendizaje permanente.

Apoyar campañas de sensibilización e intercambios de buenas prácticas en las escuelas y las empresas acerca de los roles de género no estereotipados y entablará el diálogo con los medios de difusión para animarles a que retraten sin estereotipos a mujeres y hombres.

Aumentar la sensibilización sobre la igualdad de género en el diálogo con los ciudadanos de la UE mediante el plan de democracia, diálogo y debate de la Comisión.

---

<sup>33</sup> Existe un pacto para 2011-2020 que tiene como nombre *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)* (2011/C 155/02). Para este estudio no lo tendremos en cuenta ya que el anterior, al tener una vigencia al año 2010, se convierte en referente para este trabajo que es más de corte evaluativo y no de planificación.

<sup>34</sup> UNIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010* {SEC(2006)275}.  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:ES:PDF> (12-04-2012).

Tales objetivos no pueden lograrse más que con actuaciones transversales en todos los sectores de intervención. Sin duda, los programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han contribuido a la mejora de la situación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, concretamente en el de la educación y el del mercado de trabajo. A este respecto, el XII Programa Marco de Investigación, Desarrollo y Demostración (2007-2013) de la Comisión Europea, subraya la importancia de atraer a las mujeres a la carrera científica y tecnológica<sup>35</sup>. A su vez, la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) trata de introducir la dimensión de género en todas las ramas científicas.

Los logros y las transformaciones que en esta materia se han dado desde que los diferentes organismos vienen implantando medidas, se ven reflejados, no solo en el cambio cuantitativo en materia demográfica en cuanto acceso a la educación, sino que también ponen de manifiesto transformaciones de fondo que se encuentran a medio camino. Dichas transformaciones se centran básicamente en dos aspectos: El género y el gobierno en la educación superior, y la integración de la dimensión de género y de igualdad en todos los ámbitos de la investigación. Los estudios demuestran que “(...) a pesar de los esfuerzos por fomentar la igualdad de género en la investigación, las mujeres siguen teniendo una baja representación y la cuestión de género sigue estando lejos de abordarse de manera sistemática en los proyectos de investigación.”<sup>36</sup> Sobre el primero, hemos mostrado en el factor demográfico a nivel mundial, que el comportamiento es similar y que las mujeres no acceden a los altos cargos ni obtienen las categorías profesionales más altas. Sobre el segundo, queremos destacar las directrices de la Unión Europea en este sentido cuando aboga por el género en su último Programa Marco<sup>37</sup> y destaca la importancia de tratar el género como una variable más, equiparable a cualquier otra. Y reconoce tres aspectos fundamentales como estrategia: el fomento de la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación; la investigación debe abordar las necesidades de las mujeres, así como la de los hombres; y, debe existir una investigación específicamente de género dirigida a mejorar la comprensión de las cuestiones de género en la ciencia.

---

<sup>35</sup> En este mismo sentido las Naciones Unidas, en su acuerdo sobre ciencia y tecnología adoptado en marzo de 2011, menciona también la necesidad de incorporar el análisis de género a la investigación científica.

<sup>36</sup> Ministerio de Ciencia e Investigación (2011). Libro Blanco sobre la actuación de las Mujeres en la Ciencia Española. Políticas de género en la ciencia: evitar sesgos y promover excelencia.

[http://llet31198.uab.es/catedra/images/materials/libro\\_blanco\\_texto\\_completo\\_9%20de%2](http://llet31198.uab.es/catedra/images/materials/libro_blanco_texto_completo_9%20de%2).

<sup>37</sup> Programa Marco VII. La Comisión Europea DOUE C316 de 2006.

Otro cambio importante del 7PM en investigación es que las actividades de la Comisión Europea<sup>38</sup> sobre mujeres en el ámbito de la ciencia cambiaron de carácter y pasaron de enfocar a las mujeres científicas, a poner mayor atención a las instituciones que las emplean para abordar asuntos de gestión del género y una mayor representación y retención de las mujeres en todos los niveles de su carrera científica. Es decir, se enfocará más en el cambio estructural. En febrero de 2011 la Comisión Europea convocó al grupo de expertos sobre cambio estructural con el objetivo de ayudar a la Comisión a identificar los medios más adecuados para reforzar las actividades de cambio estructural.<sup>39</sup>

Y, por último, queremos destacar que la Comisión Europea también ha seguido los lineamientos del programa ADVANCE fundado en 2001 por Estados Unidos, cuyo objetivo principal es desarrollar enfoques sistemáticos dirigidos a incrementar la representación y el progreso de las mujeres en las carreras científicas, tecnológicas, ingenierías y matemáticas con el fin de contribuir al desarrollo más diverso de una fuerza laboral en ciencia e ingeniería. Las recomendaciones de este programa y de las National Academies of Sciences and Engineering reconocen que la escasa presencia de mujeres se debe a muchos factores externos que no dependen necesariamente de su capacidad, interés y habilidades técnicas como: las barreras organizativas de las instituciones académicas, efectos diferenciales de las demandas del trabajo y la familia, sesgos implícitos y explícitos y la infrarrepresentación de las mujeres en posiciones con capacidad de decisión y de liderazgo académico.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> “El compromiso adquirido por la Comisión con la igualdad de género fue confirmado en su *Estrategia de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, que incluye entre sus áreas prioritarias la igualdad de independencia económica para mujeres y hombres, igual salario por trabajo de igual valor e igualdad en la toma de decisiones. En 2010, el Consejo de Competitividad de la UE enfatizó la necesidad de intensificar el apoyo al cambio estructural para la modernización de universidades e instituciones de investigación y de integrar perspectivas de género en la investigación como fuente de creación de nuevo conocimiento y de estímulo de la innovación.”(UMYC, 20121, 18).

<sup>39</sup> UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2012a). *Cambio estructural de las instituciones científicas*. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de:

<http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (19-04-2012).

<sup>40</sup> UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2012c). Libro blanco: *Situación de las mujeres en la Ciencia Española*. Madrid Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de:

<http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (01-06-2012)

## **2. EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA Y EN MÉXICO.**

Para el desarrollo de este apartado tendremos en cuenta dos aspectos en el proceso de implementación del género en la universidad. En primer lugar, retomaremos aquellos antecedentes históricos y referencias actuales de las transformaciones más importantes por las que ha pasado el proceso de incorporación de la mujer en la educación superior en cada uno de estos países. Y, en segundo lugar, nos adentraremos en el tema de lo que ha significado la incorporación del género en las instituciones de educación superior, apoyándonos esencialmente en una reseña de lo que ha sido el marco legislativo que ha permitido dicha incorporación en cada uno de los países. Sin perder de vista que la incorporación de normas y leyes procede de un contexto más amplio en el que el movimiento feminista ha sido fundamental.

### **2.1. EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.**

#### **2.1.1. LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.**

Fue en el año 1888 cuando se realizó la primera regulación de las mujeres en la educación superior con la promulgación de la Real Orden de 11 de junio, que reconoció el derecho a estudiar en la universidad, bajo la condición de solicitar permiso evaluable según la interesada.<sup>41</sup> Este es el momento fundacional normativo, posterior a las solicitudes que por las vías de hecho ya habían realizado otras mujeres desde 1872. Ambos actos han significado el punto de partida que más adelante se convertiría en un desencadenante de mujeres que aspiraban a estudiar en las universidades, acompañadas de sus correspondientes obstáculos.

Tal y como lo describe García,<sup>42</sup> en el período subsiguiente descrito entre 1910 (fecha en la que se emite la Real Orden) y en la década de 1960 se emprende un camino sin retorno en la incorporación de las mujeres en el mundo universitario. Desde entonces, incluso durante los años de la dictadura, el incremento porcentual sobre el total del alumnado universitario, no

---

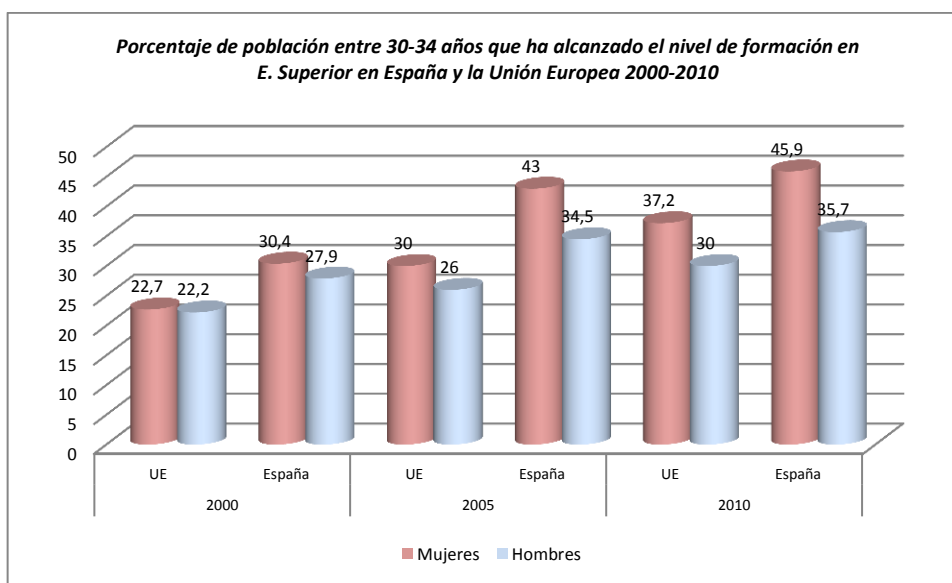
<sup>41</sup> FLECHA, Consuelo (1996). *Las primeras universitarias en España*. Madrid. Narcea.

<sup>42</sup> GARCÍA LASTRA, Marta (2010). *Las mujeres en la universidad española: oportunidad para el cambio*. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, v 3, n 3, págs. 357-368.



dejó de crecer. Este incremento se daba pese al abismo de las primeras décadas cuando el analfabetismo femenino alcanzaba el 70% del país y la mitad de las niñas no estaban escolarizadas en educación primaria. En 1928-29, 7 profesoras ejercían el magisterio en las universidades españolas. En 1916 llegó la primera mujer a ser catedrática y en 1928 ya existían 7 profesoras en las universidades españolas. Pero tuvieron que pasar 4 décadas para que una segunda mujer ocupara la cátedra a través de un concurso público.<sup>43</sup> La matrícula de mujeres aumentó desde entonces sin dejar de crecer pasando de un 9% en 1935-1936 a un 14% en 1944-45 y a un 18% 1955-56.<sup>44</sup>

A partir de los años sesenta, cuando el alumnado de mujeres en el mundo universitario supone el 20%, se produce un proceso intensivo de incorporación, pese a los años del franquismo y la persistencia de artículos en el código civil que afectaban directamente a las mujeres, artículos que fueron modificados después del año 1975. A partir de ese momento la participación de la mujer en la vida universitaria pasa de ser el 50% a mediados de la década de los ochenta a ser mayoritaria en la actualidad.<sup>45</sup> Tal y como podemos constatar en el gráfico de la página siguiente, el balance de la primera década del siglo XXI (para el grupo de edad entre 30 y 34 años) de hombres y mujeres que han alcanzado el nivel de formación en Educación Superior, e diciente de dicha transformación:



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos tomados de <http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2000.html>

<sup>43</sup> Las directrices en materia de ciencia y educación se encuentran en la Comunicación Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea. (Comisión Europea, 1999).

<sup>44</sup> AMO DEL, María Cruz (2009). *La educación de las mujeres en España: de la "amiga" a la Universidad*. CEE Participación Educativa, n° 11, págs. 8-22.

<sup>45</sup> Ídem.

Tal y como lo advertimos en el capítulo anterior, la feminización del mundo universitario significa un logro propio del período histórico al que pertenece, aunque todavía en algunos países no se alcance la paridad en este aspecto. Por tanto, es necesario mantener y crear condiciones de sostenibilidad de los logros en materia de género. Sin embargo tal y como lo plantea García,<sup>46</sup> en España también existen esos procesos de segregación horizontal y vertical que es necesario superar. De una parte, los condicionamientos del género que conducen a la desigual presencia de hombres y mujeres en las distintas especialidades académicas, y, de otra, pese al incremento del número de mujeres en el profesorado universitario, sigue ocupando los puestos de menor nivel académicos.<sup>47</sup>

Ambos aspectos, según García,<sup>48</sup> se ven reflejados en datos como los que destacamos a continuación:

- Las mujeres en España siguen siendo mayoría en estudios relacionados con las Ciencias de la salud (74% respecto a todo el alumnado) o en las Ciencias Sociales y Jurídicas (63%).
- Representan el 30% en las carreras de arquitectura y áreas de ingeniería.
- Tienen un desigual punto de partida a la hora de acceder al mercado laboral ya que los estudios donde el número de mujeres es más elevado, son los de menor valor simbólico y de mercado, por tanto tienen menores posibilidades de empleo.
- Pese al incremento de número de mujeres en el profesorado universitario, siguen ocupando los puestos de menor nivel académico. Sólo 15 de cada 100 docentes son catedráticas.
- La presencia de mujeres aumenta en la medida que disminuye la categoría profesional. Representan por ejemplo el 41% de titulares.
- Tan solo el 6% de las universidades españolas está regida por alguna mujer y la media de representación femenina en los gobiernos de estos centros se sitúa en el 29%.

Si acercamos la lupa al Personal Docente Investigador (PDI) en el curso 2005-2006, las mujeres catedráticas constituían sólo el 13,9% y las profesoras titulares el 36,5% en la

---

<sup>46</sup> GARCÍA LASTRA, Marta (2010). *Las mujeres en la universidad española: oportunidad para el cambio*. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, v 3, n 3, págs. 357-368.

<sup>47</sup> Ídem, pág. 363.

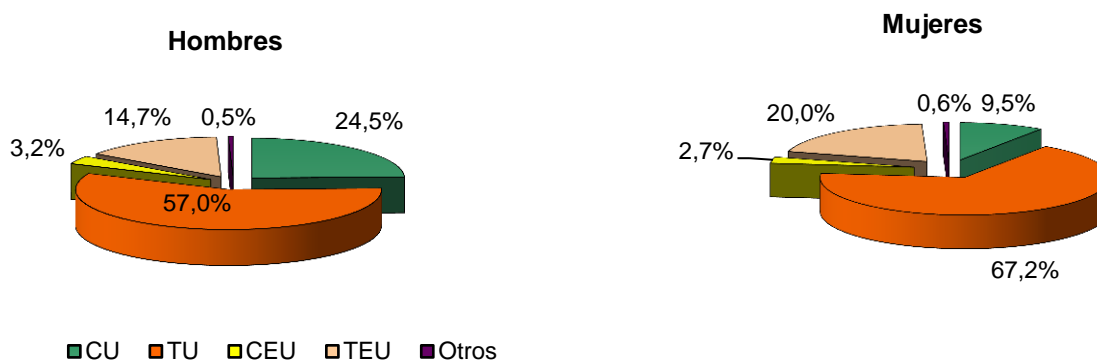
<sup>48</sup> Ídem.

Universidad Pública en España. En ninguna de las ramas alcanza un 25%, y en la rama de técnica llega sólo al 5,4%. En la categoría profesional de titulares hay un mayor equilibrio entre ambos sexos. Tres años después se da un incremento en la proporción de mujeres catedráticas en áreas consideradas para hombres. El 9,05% de cátedra en ingenierías y tecnología es ya de mujeres y se ha alcanzado el techo de casi el 25% en humanidades.<sup>49</sup>

En el año 2009-2010, por ejemplo, vemos claramente estas diferencias. El porcentaje de mujeres catedráticas es de 12,2% respecto al total de mujeres, mientras que el total de hombres catedráticos es de 27,7% respecto al total de hombres:

### PDI DE LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS POR CATEGORÍA LABORAL

**AÑO 2009-2010**



- Catedráticos/as de Universidad (CU)
- Titulares de Universidad (TU)
- Catedráticos/as de Escuela Universitaria (CEU)
- Titulares de Escuela Universitaria (TEU)
- Otros

FUENTE: Tomado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.  
<http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/personal-universitario.html>

<sup>49</sup> UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2012b). *El género en la investigación*. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (25-05-2012)

En cuanto al gobierno de las universidades españolas, cabe destacar también algunos comportamientos de la distribución de los cargos por sexo.<sup>50</sup> Según Escolano, en el año 2007 en la universidad española sus órganos de gobierno estaban compuestos en su mayoría por hombres, 3 de cada miembro del equipo rector eran hombres. Solo 5 mujeres eran rectoras de un total de 70 universidades, y en otros cargos como vicerrectoría 139 de 501, Secretario general 19 de 65, Vicerrector adjunto/director delegado 22 de 101 y Secretario general 4 de 11. Para esta autora los factores que conducen a esta situación son las siguientes: primero, de todos los cargos que componen los equipos de dirección tan solo el de Rector es un cargo elegido (en las universidades públicas) por la comunidad universitaria mediante elección directa y sufragio universal libre y secreto y a través de voto ponderado por sectores de la comunidad universitaria. Uno de los requisitos para este cargo es que debe ser catedrático/a de la universidad en activo y como ya hemos visto el porcentaje de mujeres en este cargo es bastante bajo. El resto de cargos son designados por el rector entre profesores doctores y funcionarios del grupo A que presten servicio a la universidad.

Para el año 2011, el informe de UMYC (2012) nos entrega las siguientes cifras respecto a la situación de la mujer en la ciencia e investigación en España.<sup>51</sup>

Las mujeres en España constituyen una minoría en la profesión científica, alcanzando sólo el 37,50% del total del personal investigador en la universidad pública.

La proporción aumenta más rápidamente que la de los hombres: en promedio, un 4,49% cada año entre 1995 y 2009 vs. 2,21% para los hombres en la Universidad pública española.

En cuanto a mujeres matriculadas en educación superior es abrumadora en el área de Ciencias de la Salud (74%) y claramente mayoritaria -aunque ligeramente inferior- en Humanidades (62%) y Ciencias Sociales (58%).

La presencia de mujeres en las áreas de Ciencias (35%) y, sobre todo, en Ingeniería, es todavía minoritaria (30%). Ahora bien, a pesar de esta presencia minoritaria, el avance en la

---

<sup>50</sup> ESCOLANO, Esther (2009). *El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas*. En: Chávez G, M. A.; Chávez G. M. R.; et. al, *Género y trabajo en las universidades*, México, Instituto Municipal de las mujeres en Guadalajara.

<sup>51</sup> Véase también Libro Blanco de UMYC (2012, b).

proporción de alumnas matriculadas en Ingeniería ha sido superior en España (30%) que en la UE-15 (25%).

La evolución en los campos de especialización donde su incidencia era minoritaria (por ejemplo, en Ingeniería y Tecnología) hay un incremento notable de un 4% a casi un 30% de presencia de mujeres con doctorados recientes.

Una vez iniciada la carrera docente e investigadora, las mujeres han alcanzado la paridad en género en las categorías profesionales del profesorado ayudante, ayudante doctor y contratado doctor, con una presencia relativa de 61,31%, 55,4% y 48,13%, respectivamente, en 2008-2009.

Por el contrario, la presencia relativa de las mujeres es mucho menor en las categorías del profesorado titular (37,34%) y muy reducida en las Cátedras (15,36%). Hay una sostenida tendencia al alza hacia una mayor representación femenina en dichos niveles durante el periodo 1995-2009, aunque ésta es lenta e insuficiente por lo que las diferencias entre sexos son todavía persistentes.

Tan sólo once universidades presentan una proporción de mujeres catedráticas superior al 20% y sólo en la UNED, al menos, una de cada cuatro Cátedras corresponde a una mujer.

Asimismo, la proporción de catedráticas es inferior al 13% en dieciséis universidades, e incluso no se llega a un 10% de mujeres catedráticas en la Universidad Politécnica de Cataluña, Huelva, Politécnica de Cartagena, Rey Juan Carlos, Almería, Carlos III de Madrid, Politécnica de Madrid, Miguel Hernández de Elche, Jaén y Castilla la Mancha.

En cuanto al profesorado titular, existe sólo una universidad en la que se consigue la paridad entre mujeres y hombres, siendo la proporción de mujeres incluso ligeramente superior a la de los hombres: la UNED (52,17%). La Complutense de Madrid (45,85%), Santiago (44,44%) y León (44,20%) se encuentran también próximas a estos niveles de paridad. Por el contrario, en las Universidades Politécnicas de Cartagena (15,20%), Cataluña (22,20%), Madrid (24,39%) y Valencia (27,15%) y en la Universidad Pompeu Fabra (28,99%), encontramos una proporción de mujeres titulares inferior al 30%.

Siguiendo a Escolano,<sup>52</sup> que concluye en su estudio que las mujeres académicas viven situaciones comunes a otras esferas de la vida pública y carecen de una voz con autoridad en su ámbito profesional. Además, la universidad constituye un mundo con reglas propias, “(...) un territorio en el que las redes de poder y la influencia, la pertenencia a un grupo en definitiva las reglas de juego académicas constituyen un engranaje que excede con mucho un funcionamiento meramente meritocrático de este espacio socioprofesional.”<sup>53</sup> O se trata de una lucha por el poder sin más, o se trata de compartir ámbitos, incluidos los del poder, en un plano de igualdad. Sin embargo la UMYC (2012) ya en 2011 ve cambios cuando analiza toda la década y concluye:

“A lo largo de la década, se ha producido un descenso en el Índice de techo de cristal en la Universidad pública española. Significa que, a pesar de las dificultades que las mujeres encuentran en su promoción profesional en la Universidad, la situación es ligeramente más favorable y optimista de cara al futuro por el efecto generacional. Sin embargo, el índice se sitúa en 2.34, por encima de la media en la UE (1.8 en 2007) y existen diferencias importantes según el área de conocimiento (los valores van de 2 en Humanidades a 3.06 en Ciencias Médicas). Por otra parte, los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) presentan en general niveles inferiores de segregación vertical respecto a la Universidad aunque existen también importantes diferencias entre ellos y por sexos, según la rama de conocimiento.”<sup>54</sup>

#### 2.1.2. DESARROLLO NORMATIVO RELACIONADO CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.

Muchos han sido los sucesos transcurridos desde la primera ley de educación española que en 1857 asignó un rol excluyente a la mujer. La igualdad de oportunidades en el campo de la educación ha sido una lucha de más de un siglo en el que la mujer ha pasado por varias etapas en su proceso de visibilización en el ámbito educativo. Al respecto, la investigadora Asunción Ventura<sup>55</sup> ha realizado un compendio bastante completo sobre normativa que se ha producido en materia de género y universidad, destacando no solo la transformación legal, sino la teórica y cualitativa a lo largo de la historia del siglo XX y XXI. Este es un logro en el

---

<sup>52</sup> ESCOLANO, Esther (2009). *El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas*. En: Chávez G, M. A.; Chávez G. M. R.; et. al, *Género y trabajo en las universidades*, México, Instituto Municipal de las mujeres en Guadalajara.

<sup>53</sup> Ídem. pág.122.

<sup>54</sup> Véase también Libro Blanco de UMYC (2012, b).

<sup>55</sup> VENTURA FRANCH, Asunción (2008). *Normativa sobre estudios de género y universidad. Feminismo/s* n. 12, págs. 155-183.

que la actuación del movimiento feminista ha contribuido de manera activa y directa. Uno de los resultados más importantes de este proceso es el reordenamiento de normas jurídicas que ha implementado acciones positivas para el desarrollo pleno de la mujer en materia de igualdad de oportunidades.<sup>56</sup> España entonces es uno de los países que dispone de un marco legal bastante importante, partiendo de recomendaciones planteadas por la Europa y Estados Unidos. Para el objetivo que aquí nos proponemos vamos a destacar las contribuciones más importantes que han puesto las bases para las transformaciones cuantitativas y cualitativas en la educación superior.



a) *La Constitución Española de 1978.*

Reconoce en el artículo 27 el derecho de todas las personas a la educación y “(...) el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales” (artículo 27,2). De la misma manera le entrega a los poderes públicos la tarea de garantizar el derecho de todos a la educación,

<sup>56</sup> VENTURA FRANCH, Asunción (2008). *Normativa sobre estudios de género y universidad. Feminismo/s* n. 12, págs. 155-183.

mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes (artículo 27,5); de inspeccionar y homologar el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes (artículo 27,8). También reconoce la autonomía de las universidades en los términos que la ley establezca (artículo 27, 10). Los lineamientos generales de la constitución en materia de educación, se convertirán en ejes importantes de actuación para las leyes subsiguientes que surgirán a favor de la igualdad de las mujeres.

*b) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG).*

Es una ley de ámbito estatal que aborda el sistema educativo como un entorno importante. En el título primero (artículo 4) dedicó a los principios y valores que deben dirigir el sistema educativo. Y contempla que “(...) las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.”<sup>57</sup>

Según la LOMPIVG, (Título I, art. 4), los principios y valores del sistema educativo están centrados en los siguientes aspectos:

- El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.
- La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetarla igualdad entre sexos.

---

<sup>57</sup> VENTURA FRANCH, Asunción (2008). *Normativa sobre estudios de género y universidad. Feminismo/s* n. 12, pág. 162.



- La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetarla igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentarla igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

*c) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).*

En el apartado de Políticas Públicas de Igualdad, regula la igualdad en el ámbito de la educación superior (Título II, art. 25):

“En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La creación de postgrados específicos.

La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.”<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> LOI, Título II, art. 25.



d) Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU).

Modificó la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre y el eje de la modificación estuvo basado en los acuerdos en política de educación superior en Europa, fundamentalmente en el tema de la investigación. Hace una mención a la Universidad como transmisora de valores y recurre a la igualdad de mujeres y hombres como un valor que contribuye a los nuevos retos. También modifica el art. 41.1 para introducir que la universidad desarrollará una investigación para garantizar el fomento, la igualdad y la participación en la investigación.<sup>59</sup>

“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más

<sup>59</sup> VENTURA FRANCH, Asunción (2008). *Normativa sobre estudios de género y universidad. Feminismo/s* n. 12, pág. 167-168.

elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios.”<sup>60</sup>

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos se comprometan con la efectividad de aquellas medidas transformadoras que tienen como objetivo la igualdad de oportunidades, al tiempo que obliga a las administraciones a que lleven a cabo una evaluación periódica del grado de implantación de aquéllas en sus ámbitos respectivos de actuación. De la misma manera, obliga a los poderes públicos a tener en cuenta los aspectos de género en los estudios y los informes estadísticos que realicen, y a promover una labor docente e investigadora en torno a la igualdad a través de la oferta de posgrados y el apoyo a proyectos de investigación sobre este tema. Por lo demás, en su Exposición de Motivos, contempla, como una de las medidas de promoción de la igualdad, la negociación de planes de igualdad “en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.”

La Ley Orgánica 4/2007 introduce una serie de disposiciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres que la Ley de 2001 no contemplaba. Así, reconoce como valores fundamentales que las universidades deben incorporar en su estructura y funcionamiento la igualdad de trato y de oportunidades, establece la obligación de que se dé una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno y de representación de la universidad, obliga a la previsión estatutaria de una presencia equilibrada en las comisiones de selección de las plazas convocadas, reconoce el derecho de los estudiantes a recibir un trato no sexista, y obliga a las universidades a disponer de unidades de igualdad y a diseñar programas formativos dirigidos específicamente a la igualdad de género.

Un Plan de Igualdad, según lo define el art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es: «un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.»

---

<sup>60</sup> LOMLOU, preámbulo, pág. 12.

“Disposición Adicional 12ª: Unidades de igualdad. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.”<sup>61</sup>

*e) Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.<sup>62</sup>

A continuación reproducimos textualmente esta parte de la ley, ya que nos parece de vital importancia para el seguimiento de este trabajo:

“Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

---

<sup>61</sup> LOMLOU 4/2007, de 12 de abril, de Universidades.

<sup>62</sup> Disposición adicional decimotercera, Ley de la Ciencia y la Tecnología, 14/2011, de 1 de junio.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.  
Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.
6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.”<sup>63</sup>



*f) Unidad de Mujeres y Ciencia y la construcción de nuevas leyes en 2005 (UMYC).*

Creada en 2005 por acuerdo del Consejo de Ministros con motivo de la conmemoración del 8 de marzo. En creación de esta Unidad hizo parte de las 54 medidas adoptadas por el

<sup>63</sup> Tomado de: BOE N°. 131, de 2 de junio de 2011, págs. 53-54. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

gobierno de España en distintos campos de las políticas públicas. Se inició entonces las políticas de igualdad en la ciencia, según el camino señalado por la Comisión Europea desde el 5º Programa Marco para aplicar el principio de transversalidad del Tratado de Amsterdam en la ciencia, la innovación y la tecnología en España.

“La Unidad de Mujeres y Ciencia propone e impulsa la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de innovación que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo promueve la presencia de mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades, promueve la transformación estructural de las instituciones científicas para una modernización de la gestión de los recursos humanos considerando la dimensión de género, y promueve el análisis por género en la investigación científica, en los desarrollo tecnológicos y en la innovación, así como la investigación específica en el campo de los estudios de género y de las mujeres.”<sup>64</sup>

Los aportes de esta Unidad se destacan en el ámbito legislativo con su contribución al articulado de las tres leyes más importantes:

- 1) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOI).
- 2) Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU).
- 3) Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Que:

“(…) establece requisitos de composición paritaria de todas las comisiones evaluadoras en la carrera científica y de todos los comités creados a su amparo, reforzando las provisiones al respecto contenidas en la Ley de Igualdad y en la Ley de Universidades. Además, incorpora el análisis de género a la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, en todos los estadios del proceso, desde la definición de las agendas, pasando por la recogida de datos y muestras, la formulación de conceptos y teorías, hasta la propuesta de investigaciones futuras, al tiempo que promueve los estudios de género y de las mujeres. La Ley establece la necesidad de desarrollar medidas para eliminar los sesgos y barreras que hoy dificultan las carreras de las mujeres en la ciencia, incluyendo la anonimidad de los currículos cuando sea

---

<sup>64</sup> UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2012c, p.11). Libro blanco: *Situación de las mujeres en la Ciencia Española*. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (01-06-2012).

factible. Los Organismos Públicos de Investigación, como ya establece la LOMLOU para las universidades, adoptarán planes de igualdad en los que, además, se incluirán medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género. A la obligación establecida por las dos leyes anteriores de producir y publicar estadísticas desagregadas por sexo, la Ley de la Ciencia añade el requisito de que se incluyan indicadores de presencia y productividad.”<sup>65</sup>

Las leyes citadas proporcionan, según el informe Científicas en Cifras (2011), un marco legal para las políticas de género en ciencia en España, constituyéndose así en un modelo para el mundo.

*g) Instituto de la Mujer de España, creado por Ley 16/1983, de 24 de octubre.*

Los avances sociales conseguidos por la mujer son el resultado del objetivo y logro del Feminismo después de tres siglos en la lucha por la igualdad frente al orden social establecido por el patriarcado como sistema de sociabilización.<sup>66</sup> La igualdad entre mujeres y hombres empezó a ser un objetivo institucional, y no sólo de las organizaciones femeninas de mujeres, a partir de la creación del Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer (IM),<sup>67</sup> se creó por la Ley 16/1983, de 24 de octubre en la II legislatura en el cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales en los artículos 9.2 y 14 de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos a eliminar las diferencias por razón de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad, es decir, las condiciones de igualdad social y la participación de las mujeres en la vida política, cultural y económica. Su creación tuvo lugar aproximadamente diez años más tarde que los organismos similares en otros países. Esta tardía aparición puede explicarse, en parte, por la existencia en España hasta 1975 de un régimen político autoritario, el cual fue profundamente anti-feminista. Después de ese régimen político en turno se han promovido cambios en las relaciones entre mujeres y hombres y con el entorno. Pronto esas acciones se vieron complementadas en el fomento de

---

<sup>65</sup> UMYC, 2012,2.

<sup>66</sup> IGLESIAS REDONDO, Ascensión (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad? El papel de las luchas asociaciones de Mujeres en la lucha por la igualdad* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta. Editora S.L. Andavira I.S.B.N. 2012. Santiago de Compostela. España. págs. 201-204.

<sup>67</sup> No es la única institución feminista en España le precedió la Subdirección General de la Mujer, dependiente de la Dirección General de Juventud y Promoción Sociocultural del Ministerio de Cultura y otras han aparecido después de 1983 también en el ámbito autonómico y municipal. Ninguna de ellas es examinada en este trabajo.

las relaciones con Organismos Internacionales reforzadas por la adhesión de España a la Comunidad Europea. El trabajo del Instituto de la Mujer se centró en sus inicios en el desarrollado de principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en leyes del Estado y compromisos internaciones sobre derechos humanos. También en la realización de campañas de información sobre los derechos de las mujeres para que pudieran ejercer y reivindicar esos derechos que muchas todavía no conocían.

En ese sentido el Instituto de la Mujer es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España, a través de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.<sup>68</sup> No obstante, las políticas sociales tanto en el ámbito estatal, de cada Comunidad Autónoma se encuentran descentralizadas que gestiona las políticas y actuaciones de ámbito regional. Su finalidad es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

Hay que destacar en la primera parte los factores que contribuyeron al establecimiento del Instituto de la Mujer y de las principales características de la institución; de ellos se refiere a la respuesta a demandas planteadas por algunos sectores del movimiento feminista y ciertamente acompañadas de algunos hombres que han simpatizado o se han solidarizado con la causa de las mujeres.<sup>69</sup> Cabría preguntar qué actores políticos se constituyeron en aliados de las organizaciones de mujeres en sus esfuerzos por un espacio en el Estado y qué constreñimientos impusieron posteriormente tales alianzas, por ejemplo, un partido político<sup>70</sup> y la idea misma de la democracia paritaria, es muy reciente en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión política y, por lo tanto, en las instancias donde se toman esas decisiones: Parlamentos y Gobiernos. En ese sentido hay que mencionar el papel que el artículo 77 de la LOIEMH confiere a las diversas estructuras y

---

<sup>68</sup> Ha sido largo el camino y complejo del Instituto desde su creación ha sido adscrito al Ministerio de Cultura hasta 1988 (fue adscrito al Ministerio de Asuntos Sociales, unido al de Trabajo posteriormente), a partir de 2004 de la Secretaria General de Políticas de Igualdad; desde 2008 formo parte del Ministerio de Igualdad, hasta su supresión 2010; desde entonces quedo integrado en el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

<sup>69</sup> Ídem.

<sup>70</sup> El IM fue fundado cuando el PSOE (partido socialdemócrata) alcanzo el poder, aunque frágil compromiso de equidad entre los géneros fue adquiriendo objetivo político dentro del partido fue el resultado de la labor de un sector minoritario de mujeres militantes identificadas con el feminismo o en algunos casos dobles militantes, esto es, del partido y de una o varias organizaciones feministas. Logrando acrecentar la importancia de los asuntos relacionados con la igualdad entre géneros dentro del ideario y los programas del PSOE.

Compromiso que aparece en los siguientes documentos del partido (programas de las elecciones generales y resoluciones de los congresos nacionales): PSOE (1976:18-19; 1977:4-5, 21; 1979a:2-4, 29; 1979b: sección "mujer"; 1979c:15; 1982:29). Las fuentes utilizadas para analizar el papel del PSOE en la fundación del IM.



especialidades creadas.<sup>71</sup> La cuestión de por qué un partido político decidió incluir en su programa de actuación la creación del feminismo oficial y la alianza con las organizaciones femeninas es resultado de la lucha de empeño y esfuerzo de tener derechos de igualdad de condiciones en todo el entorno social entre la mujer y el hombre.

Los avances y características del IM poseen competencias y presupuesto para realizar de modo independiente tres tareas principales:<sup>72</sup>

- De investigación,
- De información y
- De tramitación de denuncias de discriminación por razón de sexo.

Otras acciones del IM consisten en estudiar la situación de la mujer española en los siguientes campos: legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural, en la recopilación de información, documentación y elaboración de informes. La valoración y la reivindicación de los derechos alcanzados por la mujer, mayor calidad de vida, su nivel de formación y la innovación, han mejorado el acceso a servicios como la salud, la educación es la conquista de la situación de las mujeres. Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, pero todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres. Los resultados reflejan que falta mucho por hacer, el proceso es difícil para alcanzar la igualdad, los cambios culturales a prevenir la violencia de género, el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito político, económico, científico y tecnológico muy alejados de la necesaria paridad. También las mujeres tienen más probabilidades de situaciones de exclusión social que el hombre.<sup>73</sup> Por ello, es muy importante que los cimientos de la arquitectura política y el IM deban propiciar para que los cambios sean sólidos.

---

<sup>71</sup> La iniciativa política como motor de cambio en las Unidades de Igualdad, Observatorios y Unidades en los Ministerios de Defensa (Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas), Trabajo y Asuntos Sociales (Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, Observatorio de la Imagen de las Mujeres), Sanidad y Consumo (Observatorio de Salud de la Mujer), Asuntos Exteriores y Cooperación (Embajadora para la Misión Especial de Fomento de Políticas de Igualdad de Género), Educación y Ciencia (Unidad de Mujeres y Ciencia), Interior (Observatorio de la Mujer de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad) o Justicia (Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género), vienen desempeñando en ámbitos concretos.

<sup>72</sup> Según la ley de fundación y su reglamento RD 1/1984. Instituto de la Mujer.

<sup>73</sup> Pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos entre otras, que afectan el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

La segunda parte es una descripción de evaluación provisional de la influencia del Instituto de la Mujer en la formulación y ejecución de las políticas de igualdad. De algunos organismos de igualdad relacionados con el impacto en la formulación y puesta en práctica de políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad,<sup>74</sup> la coordinación entre los niveles de las Administraciones Públicas (estado, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales. Instituciones cuyo principal cometido es impulsar la formulación y puesta en práctica de medidas para alcanzar un mayor grado de igualdad entre las mujeres y los hombres.

De cara a las acciones positivas y a la transversalidad del Instituto de la Mujer en sus propuestas en esta dirección: la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad en el ámbito público y privado, de la Dependencia, el Plan Concilia en la Administración Pública, la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), el Plan de Ciudadanía e Integración, un marco normativo de políticas específicas solo para mujeres...

En tercer lugar, el tipo de relaciones entre los diversos sectores del movimiento feminista y las femócratas al papel desempeñado tanto de estrecha como de distante cooperación con el IM, teniendo en cuenta que algunos objetivos que ambas persiguen son similares, en particular a la mejora de los Estudios Superiores de la academia, la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de dirección, la conciliación familiar, personal y profesional, remover los obstáculos que impiden su acceso a estudios de formación. Las feministas tenían además presente la recomendación elaborada en la Primera Conferencia del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en México (1975), acerca de la conveniencia del establecimiento de organismos con el propósito de hacer avanzar la equidad entre los géneros. Un impulso fundamental lo constituye su participación y propósitos los que han trabajado con firmeza y decisión.

---

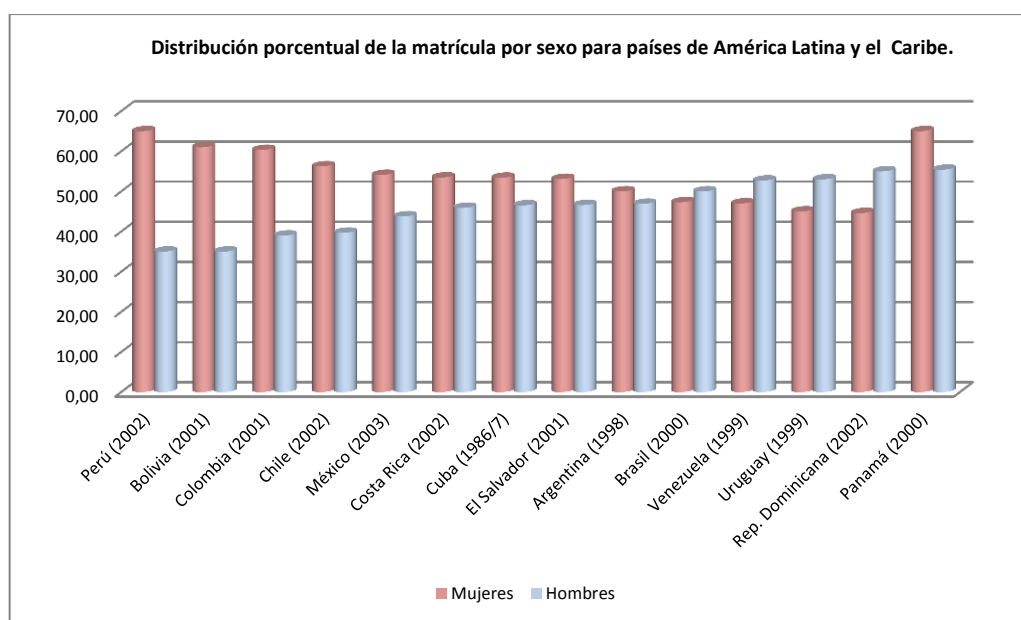
<sup>74</sup> LOIEMH establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectividad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

## 2.2. GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.

### 2.2.1. LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.

La tendencia global de incremento sostenido del número de mujeres que acceden a la educación superior ha sido similar para América Latina y el Caribe.

Las estadísticas muestran países que al iniciar el siglo XXI el porcentaje de mujeres sobrepasaba el 50% respecto a los hombres:

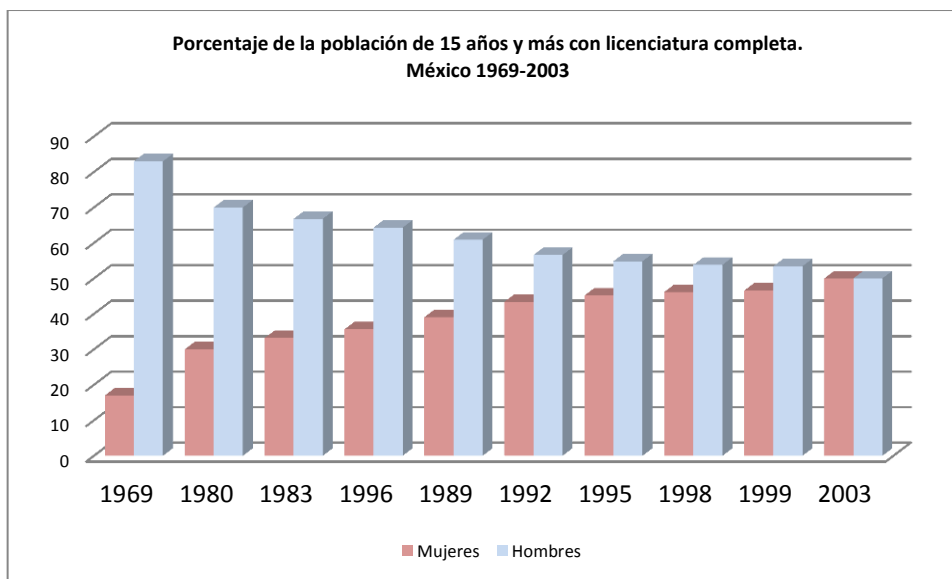


FUENTE: Elaboración propia con datos publicado en Papadópulos (2004).

Las mujeres en América Latina han alcanzado niveles de matriculación que se equipara a los masculinos y en algunos lo supera, exceptuando a Colombia que marcó un descenso del 50% al 47% en el año 2001. México por su parte ha tenido un comportamiento creciente de matriculación de mujeres en educación superior, pasando de un 17% en el año 1969<sup>75</sup> a un

<sup>75</sup> BUSTOS ROMERO, Olga (2008). *Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral*. Arbor: ciencia, pensamiento y cultura, n° 733: págs. 795-815. Tomado de: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/225/226> (30-05-2012)

30% en el año 1980, pasando a un 46% en el año de 1998 y a un 50% en el 2003.<sup>76</sup> En el año 2008 el 50% de la matrícula de licenciatura y el 52% de la matrícula en maestrías eran mujeres.<sup>77</sup>



FUENTE: Elaboración propia con datos de Anuarios Estadísticos 1980, 1983, 1986, 1989, 1992, 1995, 1998, 1999, 2003. ANUIES.

Tal y como se da la tendencia a nivel mundial y en España, el comportamiento por áreas ha tenido y sigue teniendo el sesgo de mayoría masculina en ingenierías, agronomía, medio ambiente y ciencias naturales. Tomando un solo año como referencia (2004-2005) podemos observar que las mujeres eran minoría en las áreas de ingeniería y tecnología a la vez que eran mayoría en ciencias sociales y administrativas.

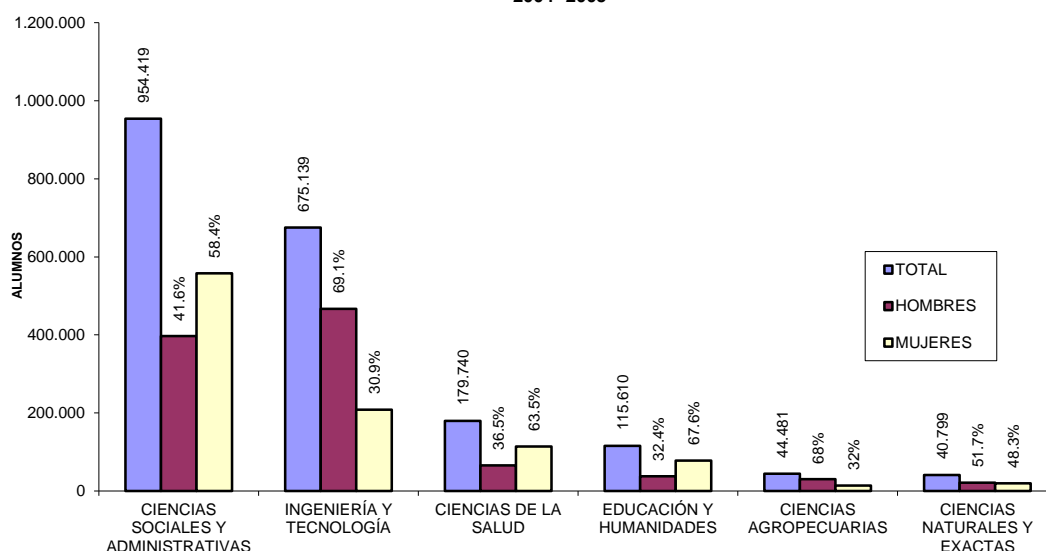
Como muestra el gráfico en la página siguiente:

De la población escolar de Licenciatura por áreas de estudio según el sexo (2004-2005).

<sup>76</sup> ANUIES (2003-2004). La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, no gubernamental. Desde su fundación en 1950, ha participado en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en la creación de organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana. [http://www.anui.es/servicios/e\\_educacion/index2.php](http://www.anui.es/servicios/e_educacion/index2.php)

<sup>77</sup> TUIRÁN GUTIERREZ, Rodolfo (2009). *Crisis y educación superior: opciones de política*. México, SEO, 64-85 inn [http://ses.sep.gob.mx/wb/ses/03ago09\\_equidadgenerounam](http://ses.sep.gob.mx/wb/ses/03ago09_equidadgenerounam) (10-06-2012)

POBLACIÓN ESCOLAR DE LICENCIATURA POR ÁREAS DE ESTUDIO SEGÚN SEXO, 2004 -2005



FUENTE: ANUIES. [http://www.anui.es/servicios/e\\_educacion/index2.php](http://www.anui.es/servicios/e_educacion/index2.php)

Para Didou<sup>78</sup> ese equilibrio todavía requiere un desglose en función de distintos indicadores. Uno de ellos es el ciclo de estudios que en doctorado baja al 44% de mujeres y al 42.6% en técnico superior. Estos sesgos fueron detectados desde 2003 como una de las características a combatir, en la Declaración de México que resultó del Primer Seminario Internacional sobre feminización de la matrícula de Educación Superior en América Latina convocada por la IESLAC, la UNESCO y la ANUIES,<sup>79</sup> en donde se dijo que las diferencias de género eran notorias en la matrícula de posgrados. Otro indicador es el del sector que muestra las grandes diferencias en la representación según áreas disciplinarias que tienen un sesgo negativo en ingeniería y agronómicas. En 2006 y 2007 todavía persistía ese sesgo con un 29,9% en ingeniería, un 33,6% en agronómicas, mientras en ciencias de la salud eran un 87,8% y un 58,2% en ciencias sociales y administrativas. De igual manera se detecta en el Sistema Nacional de Investigadores solamente un 32% de mujeres son beneficiarias y la representatividad baja al 18.6% en su categoría más elevada.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> DIDOU AUPETIT, Sylvie (2011). *La promoción de la equidad en la educación superior en México. Declinaciones múltiples. Revista Reencuentro. Estudios sobre educación* n. 61, agosto de 2011.

<sup>79</sup> IESLAC (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe), UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) y ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior).

<sup>80</sup> DIDOU AUPETIT, Sylvie (2011). *La promoción de la equidad en la educación superior en México. Declinaciones múltiples. Revista Reencuentro. Estudios sobre educación* n. 61, agosto de 2011. págs. 12-13.

Esta tendencia se conserva para Nuevo León. En el año 2003, por ejemplo, según datos del Instituto Estatal de las Mujeres en Nuevo León, la representación de mujeres era del 46,21% en licenciatura. Y la distribución por áreas conserva también la tendencia:

Ciencias agropecuarias (62.50), naturales y exactas (50.46), ingeniería y tecnología (67.44) con mayoría de hombres. Y ciencias de la salud (61.21), educación y humanidades (74.82) con la mayoría de hombres.

Siguiendo con Didou, las acciones dirigidas a promover la equidad de género en educación superior son insuficientes. Las mujeres constituyeron el 39% de las personas seleccionadas como becarios de posgrado. Y en 2009 el Fondo Para la Modernización de Educación Superior lanzó un programa sobre Equidad de género en las instituciones de educación superior. Pero la equidad vía cuotas de acceso en el sistema de investigación científica o el impulso a la participación de las estudiantes en el doctorado no es promovida por las vías de las políticas públicas.

Pero la feminización de la matrícula en América Latina y el Caribe y en nuestro caso México, tiene un problema de fondo. Se trata de que el porcentaje de la población que debería estar estudiando educación superior sea muy bajo. En México por ejemplo sólo el 8,7% de la población que debería estar estudiando en universidades, tiene acceso a ella.<sup>81</sup>

### 2.2.2. DESARROLLO NORMATIVO RELACIONADO CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.

México viene realizando en las últimas décadas esfuerzos importantes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos se puede corroborar en la firma de tratados internacionales, la creación de instancias de la mujer en los órdenes y ámbitos de gobierno, la aplicación de presupuestos para los programas, fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil y la aprobación de leyes como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Estos avances han conformado las bases de un marco jurídico con incorporación de perspectiva de género y la aplicación de principios de derechos humanos en la gestión gubernamental, en

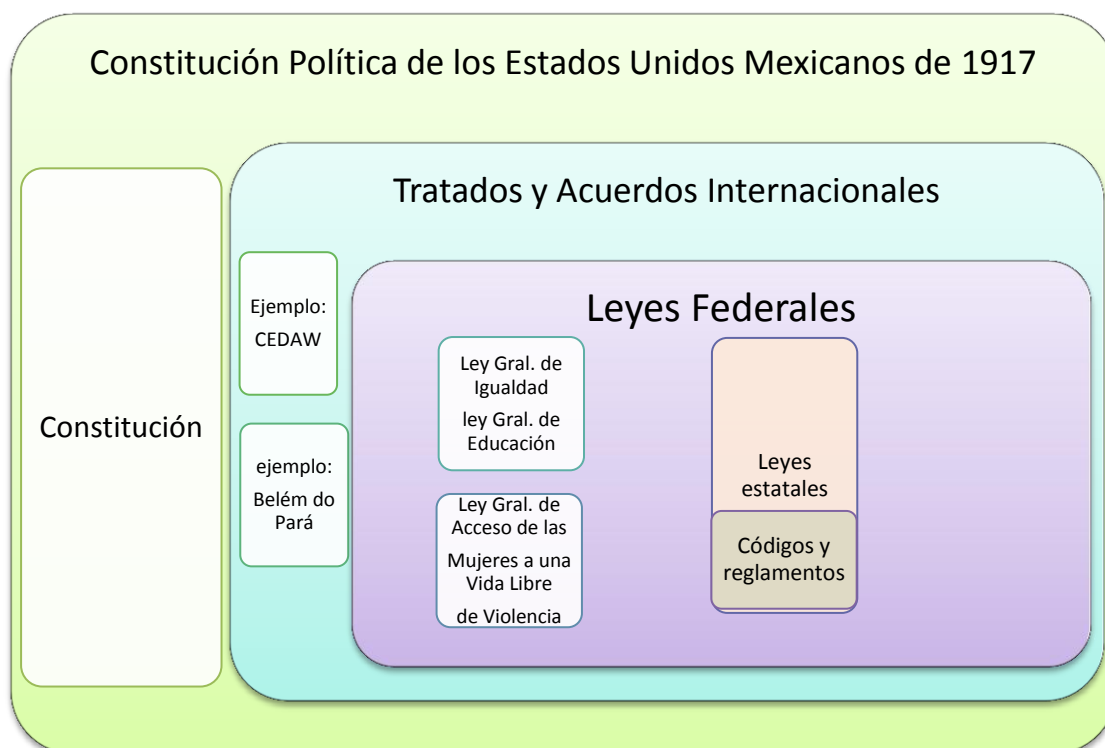
---

<sup>81</sup> INEGI (2000). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Página oficial con información geográfica y demográfica de México. Censo Nacional de Población y Vivienda.

procesos de planeación, formulación de políticas públicas y la creación de cultura institucional.

Antes de continuar queremos mostrar la jerarquía constitucional de las normas para poder referirnos a ellas.

Lo representaremos en un gráfico de la siguiente forma:



a) *Ley General de Educación, de 13 de julio de 1993.*

La Ley General de Educación en su artículo tercero, señala que la educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar a mujeres y a hombres, de manera que tengan sentido de solidaridad social (art. 2). También que uno de los objetivos de la educación para el Estado es impartir igualdad ante la ley, la no violencia en cualquiera de sus manifestaciones, por tanto luchar contra la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia especialmente la que se ejerce contra mujeres, niñas y niños (art. 8.).

*b) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de 11 de junio de 2003.*

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>82</sup> tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejercen contra cualquier persona (art.1). Es una ley que promueve la igualdad de oportunidades y de trato y son los órganos públicos federales los que deben adoptar medidas para que todas las personas gocen sin discriminación de los derechos consagrados en la constitución. En el artículo 5 habla de aquellas acciones compensatorias que deben establecer los órganos públicos entre las personas cuyo fin es el de promover la igualdad de oportunidades. Y específicamente en el ámbito educativo destaca como acciones compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, la necesidad de incentivar la educación mixta fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares (art. 10) y considera como discriminatorios los contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se transmitan papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación (art.9)

*c) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2 de agosto de 2006.*

El objeto de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres<sup>83</sup> es el de regular y garantizar la igualdad entre ambos sexos, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Es una ley que establece una serie de lineamientos que deben ser considerados en la Política Nacional en Materia de Igualdad, de la cual la Secretaría de Educación Pública es parte, entre los que se destaca:

- Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para los hombres y las mujeres.

---

<sup>82</sup> Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Reformada DOF 27-11-2007.

<sup>83</sup> Entró en vigor el 27 de abril de 2006, consta de 49 artículos generales y dos transitorios. Está dividida por capítulos que pueden identificarse en secciones generales.



- Integrar la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianidad.
- Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Crear conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación.

A nivel nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres pretende impulsar en México la transversalización de género definida como “el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (Título 1, Capítulo Primero, Artículo 5 - II). Respecto al ámbito educativo, la citada Ley en el Título IV, Capítulo Tercero de la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres, el artículo 36 inciso II menciona que será necesario *“Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación.”*

*d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 1 de febrero de 2007.*

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>84</sup> tiene por objeto establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Plantea instituir los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos. Las disposiciones de la ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana (art. 1). Una de las herramientas de coordinación que establece la Ley es el Sistema Nacional para

---

<sup>84</sup> Nueva Ley publicada en el Diario de la Federación el 11 de junio de 2003. Reformada DOF 27-11-2007. Consta de 59 artículos generales y ocho transitorios. Está dividida por capítulos que pueden identificarse en secciones generales.

Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales.

*e) Instituto Nacional de las Mujeres de México, de 12 de enero de 2001.*

Como respuesta a los compromisos firmados, y para dar materialización a dichos compromisos, surge el Instituto de la Mujer.<sup>85</sup> Es una institución gubernamental, que trabaja para crear una cultura de igualdad libre de violencia y discriminación, capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas, y permitir, tanto a hombres como a mujeres, ejercer plenos derechos, y la participación equitativa en la vida política, cultural económica y social del país.

En la última década ha tomado fuerza el debate sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior. Debate que ha sido introducido y alentado permanentemente por este Instituto. Desde entonces ha realizado acuerdos con la Secretaría de Educación Pública y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), para el logro de este objetivo. La mayoría de los lineamientos retoman los planteamientos de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y Acción que tiene como propósito el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres a través de ejes de acción como la sensibilización, diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional. El Instituto de las Mujeres ha asumido la responsabilidad de comprometer a las instituciones de educación superior con el logro de estos objetivos.<sup>86</sup>

Uno de los avances importantes en este sentido ha sido la creación de una Red Nacional de Enlaces Académicos de Género,<sup>87</sup> conformada por las redes regionales con el propósito de

---

<sup>85</sup> Se crea el 12 de Junio de 2001. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Artículo 4.- El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de: Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.

<sup>86</sup> PALOMAR VEREA, Cristina (2009). *La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara*. En: CHÁVEZ, G. et. al. (Coord.) *Género y trabajo en las universidades*. México, PNUD, Instituto Municipal de las mujeres de Guadalajara.

<sup>87</sup> En octubre de 2002, el Instituto de las Mujeres y la ANUIES celebraron un Acuerdo de Colaboración que formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior. A través de encuentros regionales con las IES afiliadas a la ANUIES, se pretendió lograr un acercamiento con la comunidad educativa

que éstas permitan aplicar mecanismos específicos y adaptados a cada contexto. De otra parte la creación de Planes Nacionales de Igualdad que desde 2000-2006 ha reconocido a la Instituciones de Educación Superior como un espacio público generador de conocimientos científicos que ayudan a comprender y a afrontar los problemas sociales y que, por lo tanto, tienen una gran responsabilidad en la promoción del respeto a la diversidad, así como en la tolerancia y en el reconocimiento de las diferencias de género de las personas.

Desde el año 2003 ya se habían hecho suficientes diagnósticos que ponían en el centro del debate lo que ocurría con las instancias específicas de estudios de género en las universidades del país, detectando un incremento significativo de dichas instancias, pero con una producción baja en el terreno de la investigación especializada.

La producción se centraba en estudios de evaluación y de diagnóstico en función de las necesidades gubernamentales, mientras que las investigaciones eran más el resultado de proyectos individuales de formación y dependientes de trayectorias académicas personales caracterizadas por baja visión crítica y baja capacidad para prever escenarios a largo plazo. También se detectó que en estos centros se privilegiaban las labores de docencia, difusión y consultoría.<sup>88</sup>

Y como resultado de los últimos años de trabajo del Instituto, México ha lanzado un Programa Nacional para la igualdad 2009-2012<sup>89</sup> que se ha convertido en un documento que actúa hoy como guía para las acciones en las universidades. Pretende establecer una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su participación económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. Uno de los propósitos más importantes fue la ampliación de la cobertura con equidad en todo el territorio mexicano a través de la ampliación de la matrícula con equidad permitiendo mayor participación de las mujeres dentro de los sectores más desfavorecidos.

---

con el propósito de intercambiar experiencias y construir canales de comunicación, así como formalizar mecanismos de intercambio y cooperación, difundir información e impulsar los estudios e investigaciones en esa materia. Fue entonces cuando ambas instituciones propusieron crear la Red Nacional de Enlaces Académicos.

<sup>88</sup> PALOMAR VERA, Cristina (2009) *La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara*. En: CHÁVEZ, G. et. al. (Coord.) *Género y trabajo en las universidades*. México, PNUD, Instituto Municipal de las mujeres de Guadalajara.

<sup>89</sup> Este plan tiene sus antecedentes más inmediatos en el Plan nacional de Desarrollo 2000-2006 cuando el Instituto de las Mujeres participó en éste dejando directrices claras.

## **2.3. CONCLUSIONES DE LA PRIMERA PARTE.**

Teniendo en cuenta que la educación es uno de los ejes centrales para el empoderamiento de las mujeres, el reto de la igualdad de género en la educación fue visto alguna una vez como una simple cuestión de aumentar la matrícula femenina; pero ahora la situación es otra y todos los países desarrollados y en desarrollo se enfrentan a cuestiones políticas relativas a la igualdad de género. Pese a que las mujeres siguen afrontando dificultades para acceder a la educación primaria en algunos países, se ha incrementado de manera acelerada el ingreso en la educación superior. Pero sigue estando menos representada en niveles de doctorado y en la carrera de investigadores. De igual manera un mayor acceso a la educación superior no se traduce necesariamente en oportunidades de empleo. A pesar de que las mujeres superan a los hombres en la educación, todavía se enfrentan a importantes déficits cualitativos para lograr la paridad. También se hace indispensable la aplicación de aquellas directrices de género que se incorporan de manera transversal en la investigación científica a su vez que se requiere de crear las condiciones para que las mujeres hagan parte de ella.

Este es un comportamiento que tiene tendencias similares en todas las regiones, con algunas pequeñas variantes para América Latina. Sin embargo, se puede decir que Europa es una región de referencia para el desarrollo de políticas en la educación superior en materia de aplicación de la transversalidad del género. España, en particular, es un país que ha seguido los lineamientos europeos y se ha convertido, a su vez, en país de referencia para la implementación en América Latina de leyes, desarrollo institucional e investigación. México es un país con un desarrollo bastante estructurado de estas políticas, aunque no se ha avanzado mucho en instrumentos de medición para saber los verdaderos alcances que hemos tenido en la aplicación de las mismas. En este sentido tiene interlocución e intercambio permanente con España en estos temas y a su vez ambos países son países de referencia para el resto de América Latina.

La implementación de medidas de corte más cualitativo son relativamente recientes en ambos países, más en México que en España. Aunque podemos hacer un balance del crecimiento de la aplicación de dichas medidas a nivel institucional, tanto en su aspecto demográfico como en la creación de nuevas instancias que dan cumplimiento a leyes y programas. Es importante dejar planteada la necesidad de estudiar los verdaderos alcances de dichas medidas en aquellas carencias ya señaladas y que aquí traducimos a lo siguiente:

Han pasado cinco años desde que la Ley de Igualdad (2007) entró en vigor, ha tenido diferente raigambre en la sociedad y con objeto de comprobar que efectividad ha tenido en el sector universitario hemos realizado unas reflexivas preguntas en forma de interrogantes.

**Ante ello, ¿Cuáles son las transformaciones efectivas que se han dado desde que se inició la aplicación de leyes de equidad en el interior de la universidad?**

Dicho panorama se vincula con la experiencia y las lecciones aprendidas en el Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género presentando retos y dilemas en gran parte, porque, hasta hace muy poco era totalmente desconocido profesional y personalmente, consideramos si es necesario el planteamiento de conocimiento empírico para evaluar el impacto, carencias o transformaciones de la última década de la transversalidad de igualdad y género en la educación superior. Con independencia de lo señalado en la pregunta anterior, respecto a la igualdad en el campo universitario, creo que aún queda mucho por hacer para conseguir una plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres universitarios. En mi opinión, se trata de una cuestión educacional, y el objetivo será la reformulación de los planes de estudio con transversalidad de igualdad y género en todos los niveles de estudio universitario. Es un campo muy reciente, y conectar el género con la educación no es fácil, si bien el hombre siempre ha estado presente en su calidad de miembro del patriarcado. Situación que aún continúa en el entramado del pensamiento de las/os estudiantes ante las dificultades de la acción colectiva en la vida común, estudiantil, profesional, en las relaciones interdisciplinarias, multiculturales y entender. En este planteamiento, de forma breve, decir que la construcción social de masculinidad y feminidad, sus consecuencias y transformaciones de género, son vistas como temerarias tanto en la competencia como en la incorporación de conductas en aspectos tan diversos como: las relaciones familiares, estudiantiles y en la sexualidad; son algunos de los factores que contribuyen a demostrar que la masculinidad hegemónica aún sigue en las generaciones de chicas y chicos. Y que el impedimento de repetir los debates culturales siguen asociados a la demostración de roles y estereotipos tradicionales, lo que dificulta una transformación efectiva en las conductas hacia el interior del campo universitario clave, para el éxito de leyes y programas académicos.

Ante este razonamiento hemos mencionado, con anterioridad, que si no son suficientes las leyes que han desempeñado un papel crucial en la fundación de derechos, así también los organismos que se han creado de soporte de igualdad y reivindicación de la mujer, y de igual manera un proceso de perspectiva de género. Es hasta hace muy poco cuando se genera una

corriente orientada a entender a las mujeres desde su situación y condición de género, asimismo no es posible entender la carencia de estos estudios sin la construcción social y de emergencia de desarrollo y transformaciones de género sobre la identidad de la mujer; dicho movimiento asociativo con el logro entre otras muchas leyes de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.<sup>90</sup> Surge entonces la relevancia de inclusión en los planes de estudio/curricular de forma transversal en todas las disciplinas de grado, la creación de posgrados e investigación específica de manera transversal en estudios de género de los estudios superiores. Solo así, será pleno que las leyes, ante la demanda planteada por la mujer, tengan éxito e impacto por sus esfuerzos por conquistar un espacio en igualdad de oportunidades entre unas y otros.

Mencionado lo anterior, nos dirige a la siguiente pregunta: **¿Cómo percibe la población de estudiantes la transversalidad del género en el estudio de una licenciatura o grado?** Es un estudio joven aparece relacionado con los derechos fundamentales del hombre, con la libertad, la democracia y el bienestar social. La existencia de este concepto de género actúa de forma diferenciada sobre la conciencia de las y los jóvenes estudiantes. Trata de dar respuesta a un conocimiento nuevo por ello cuestionable ante lo desconocido, no hay proyección de las leyes, comprensión, interpretación e intervención educativa. La vida estudiantil está impregnada de roles y estereotipos generacionales, que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a sus compañeros, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. A menos que las políticas educativas y actores universitarios en su conjunto se propongan a erradicarlos, no sólo por razones de derecho y justicia sino, también se supone en una sociedad que aspira a ser avanzada y moderna. El prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mujer orienta a continuar con el discurso y prácticas discriminatorias sin garantizar la igualdad de género. Por tanto, implica normas y actuaciones más habituales que beneficien a

---

<sup>90</sup> “En el Capítulo Segundo, Capítulo Primero se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas (...). En el Capítulo II de este título se establecen los criterios de las políticas públicas en materia de educación (...). Acción administrativa para la igualdad en el artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres. El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros. Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior, 1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza en la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.”

los estudiantes en la culturalización de estudios de igualdad y género para alcanzar igualdad en las disciplinas académicas y en la transformación de nuevas generaciones de mujeres y hombres en un plano de igualdad, y respeto a la dignidad humana en respuesta a las necesidades y exigencias de la sociedad actual.

Se ha iniciado una tarea esencial en postulados para la igualdad de oportunidades educativas en otros ámbitos de estudios no sectorizados femeninos (separados pero iguales), currículo en estudios de género para todas y todos, analizando lo que produce y mantiene las desigualdades (así como sus semejanzas y diferencias), la discriminación y violencia de género, entre algunos. Se desarrolla una visión explicativa y alternativa que acontece en el orden de géneros; desde esta perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, en sentido de sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; también los conflictos cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen para enfrentar las dificultades de la vida personal y profesional, es uno de los propósitos de ubicarse en la perspectiva de género y uno de sus resultados más prometedores.

Al tenor de lo antes señalado, en el siguiente contexto las cuestiones sustantivas que se plantean desde la perspectiva de género son: **¿Cuáles son los factores cualitativos y las percepciones de las profesoras titulares en materia de equidad para el logro de una promoción a catedráticas?** Es la síntesis en la estructura en el sistema laboral; consiste, antes que nada, en el “no” reconocimiento de la diversidad de géneros como un hecho en la construcción equitativa, igualitaria, justa y democrática. Plantea que el dominio produce la opresión de género, los mecanismos del orden patriarcal, debido a la organización social estructurada en la desigualdad genérica. Como se crean y se desarrollan en la sociedad de cómo ser mujer y ser hombre que impiden a las mujeres realizar sus aspiraciones personales, profesionales, de investigación en los campos de interés, y satisfacer su necesidad a la par que los hombres, sin la posibilidad de crear una alternativa no opresiva. Consideran que sin la transformación de la política académica-laboral (techos de cristal), no será posible tener actividades valoradas, ni efectividad en el crecimiento profesional ni en las competencias inherentes a su cualificación que permite la realización plena a la que aspiran en su esfuerzo académico, dispuestas a ocupar posiciones en la Institución.

Ha sido considerada otra interrogante como: **¿Cuál es la trayectoria laboral e institucional de profesoras que han logrado una cátedra?** Hay que observarlo en el contexto estudiantil, la socialización en la transición del estudio de la mujer y el principio de igualdad y género entre otras clases en Grado, Posgrado y Doctorado desde una perspectiva de género. Es decir, es uno de los factores junto con otras catedráticas de ampliar el establecimiento (oficial) del estudio que muchas y muchos todavía desconocen. Lograr conquistar el campo universitario en la impartición, difusión de estos conocimientos y promover la investigación, para que las mujeres puedan ejercer sus derechos y reivindicar la imagen que por décadas se les ha asignado en concordancia con la igualdad de género, que es la equiparación de lo femenino con lo masculino. Lo mismo ocurre en el sentido de valorar y fortalecer el empoderamiento de las mujeres en la revaloración de su capacidad y la aportación en la innovación educativa, científica y tecnológica. El enriquecimiento de la aplicación de transversalidad de la perspectiva de género, la creación de conocimientos, y conceptos que han hecho que su discurso sea una franca interlocución de conciliación entre estudiantes, profesores y autoridades universitarias y de la importancia de avanzar dentro de las diferencias como iguales en la práctica Institucional.

El enriquecimiento de la perspectiva de género ha sido un proceso abierto en la interrogante que precede **¿Cuál es la experiencia y trayectoria de las mujeres investigadoras en las distintas áreas? ¿Cuál es la negación de posibilidades para ingresar al mundo de la investigación?** Este encuentro en espacios de la academia ha desarrollado el disfrute y la realización de las investigadoras el estudio de identificar y desentrañar las causas de problemas en los diferentes ámbitos de la vida de la mujer y de la sociedad desde la perspectiva de género. Asumen este estudio como su propia causa y el móvil de servir a las mujeres enfocado hacia los contenidos que aporten la creación de conocimientos nuevos sobre viejos temas, hasta la formulación de renovados argumentos por la calidad y desarrollo de la personalidad en armonía de las mujeres. En ese sentido, son notables los esfuerzos y sacrificios que han tenido que hacer comprometidas en ubicar los factores de mejora en las relaciones de las mujeres.

Lo pregunta que antecede es la dicotomía reflexiva de toda investigadora en la razón del sacrificio y esfuerzo en la doble función que tiene que realizar una de forma personal, y otra como profesional de la investigación. La diversidad de temas y los de la especialidad implica dedicarle muchas horas de tiempo, esfuerzo y sacrificio. Por tanto, para poder desempeñar



ambas tareas se debe asumir la conciliación y corresponsabilidad familiar, personal, y en su trabajo. La realización tanto en lo laboral como en lo profesional, estriba en impulsar su carrera simétricamente entre lo personal y familiar, y convertirla en logros que es causa y/o motivación de todas las mujeres.

En referencia a la siguiente pregunta, es indiscutible que la mujer tiene poca experiencia en el ámbito laboral visible y de legitimidad, por ello lo siguiente: **¿Cuáles son las trayectorias laborales seguidas por las mujeres egresadas de las licenciaturas, grados, máster y doctorados de aquellas áreas donde mayoritariamente hay mujeres y de las áreas donde mayoritariamente hay hombres?** Las críticas desde la perspectiva de género no han sido desapercibidas por ambos sectores, sin embargo la moderación en la conducta respetuosa y protocolaria se ha hecho presente, ha sido impulso fundamental de la aplicación y el desarrollo de esta perspectiva, los aportes de mujeres y hombres desde su posición contribuyen a enriquecer el conocimiento como depositarios a las y los estudiantes. Por tanto, ambos profesionales podrán contribuir en el orden educativo, y los contenidos asignados hasta la formulación de renovados recursos interpretativos en la cátedra. Decir también que el camino para la mujer no es tan fácil como el del hombre, sin embargo, debemos expresar que significativamente se avanza en épocas recientes, por ello la lucha no termina, el reto es no cesar en el propósito anhelado de la igualdad de oportunidades equilibrada.

La democratización de los Institutos, de la educación y la participación laboral de la mujer, ha favorecido a la creciente inversión en la financiación educativa en las necesidades de los cambios económicos y sociales, de ahí decir que, **¿Cuál es la percepción de los hombres titulares sobre este tema?** En las últimas décadas y a lo largo del tiempo han existido hombres que simpatizan en la lucha de la mujer por los derechos y en la accesibilidad de compartir espacios exclusivos del hombre, es decir, masculinizados/machistas. Por lo tanto, se entra en la intención de ser copartícipe en nuevos temas que antes no eran tratados, ver la imagen de la mujer desde otro prisma, reconocerle su capacidad e inteligencia y contribuir a promover y combatir paradigmas estructurales de la sociedad.

## **SEGUNDA PARTE**

### **3. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS Y MEXICANAS.**

## SEGUNDA PARTE

### 3. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS Y MEXICANAS.

#### 3.1. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

Las directrices del Ministerio de Ciencia e Innovación, a través de la Unidad de Mujeres y Ciencia, van dirigidas a la realización de un balance y a emitir criterios para el cambio estructural de las instituciones científicas. Estas recomendaciones son específicas tanto para las organizaciones de alcance europeo como para las instituciones de alcance local, a los Estados miembros, a los guardianes de la excelencia científica y a las universidades e instituciones científicas.

Recomendaciones a las universidades e instituciones científicas de la Unidad de Mujer y Ciencia:<sup>91</sup>

- ✓ Garantizar que la dimensión de género esté integrada en el currículo de las licenciaturas y postgrados en toda la universidad.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2012a, pág. 56). *Cambio estructural de las instituciones científicas*. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (19-04-2012)

<sup>92</sup> Especialmente en la ingeniería y la ciencia.

- ✓ Adoptar un plan de igualdad e incluir los resultados de la auditoría (estadísticas desglosadas por género) en informes anuales, que deben incluir la brecha salarial por razón de género, estadísticas de empleados y participación en los comités sénior.
  
- ✓ Adoptar y poner en práctica un conjunto de buenas prácticas:
  - Revisión sistemática de los documentos importantes
  - Evaluación del impacto del género en políticas y prácticas
  - Formación del personal en análisis de sexo y género en la investigación e introducción de evaluación regular del personal
  - Asesoramiento, trabajo en red
  - Creación de una unidad de igualdad de género
  - Equilibrio de género en comités
  - Formación a los hombres para que comprendan el problema; desarrollo del liderazgo en la implementación de la conciencia del género
  - Equilibrio profesional-personal para hombres y mujeres
  - Entorno laboral positivo: dignidad para todos, ausencia de acoso o de bullying, ombudsman, formación
  - Equilibrio de la carga de trabajo justo y transparente; garantizar que a las mujeres no se les adjudica más trabajo docente, administrativo y de atención a los alumnos
  - Reconocimiento justo del trabajo; garantizar la autoría justa, dando crédito donde corresponda
  - Condiciones de movilidad y de contratación
  - Como mínimo: datos e indicadores, realizar encuestas de clima en los departamentos (diagnóstico).
  
- ✓ Proporcionar actualización de capacidades para las carreras y en el contenido de la investigación.

Como podemos ver, hay una serie de transformaciones cualitativas que se empiezan a dar a partir de la última década, que exigen a las instituciones universitarias, además de los cambios cualitativos y cuantitativos, la visibilidad de dichas transformaciones y la introducción de manera transversal en las mismas.

A continuación haremos una reseña de la manera como se han llevado a cabo dichas transformaciones en cinco universidades españolas que han intentado dar cumplimiento a estas directrices.

### 3.1.1. EXPERIENCIAS DEL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

Como hemos podido constatar en los capítulos anteriores la evolución, transformación y el proceso de transversalización del género al interior de las universidades es un proceso de muchos años que se inició desde el ingreso de las mujeres por primera vez a la educación superior y con el tiempo ha tenido logros importantes de los que hoy se pueden hacer balances muy positivos. Pero a la vez se pueden hacer balances de lo que falta para lograr una transversalización fluida, natural y normalizada en todas las instancias institucionales. Por ello no retomamos aquellos factores ampliamente analizados y reconocidos como parte del problema, sino que nos centramos en aquellos que constituyen hoy una preocupación ya sea porque está en proceso de instaurarse o porque de manera reciente se ha venido realizando en los últimos años.

Nos referimos entonces a ese avance cualitativo en vías de aplicación y que queremos destacar en este sondeo inicial. Por eso queremos retomar aquellos aspectos institucionales que se han ido instalando dentro de las universidades para dar cumplimiento a esta necesidad de transversalización del género al interior de las universidades; para lo cual primero realizamos un balance de estos pasos en cada una de ellas.

Y después retomamos uno de los aspectos que más preocupa como es la representación académica equilibrada en los diferentes órganos y niveles dentro de las universidades analizadas teniendo en cuenta los diagnósticos realizados por las mismas instituciones.

No obstante queremos advertir que hay muchos otros aspectos también cualitativos que deberían ser analizados, como ya fue planteado en la primera parte de este trabajo. Se trata de aquellos que deberían centrar su atención sobre la organización y condiciones de trabajo, la mujer en la investigación, la visibilización del sexismo, el acceso en igualdad de condiciones

y la promoción profesional, entre otros. Para el desarrollo de esta investigación hemos tocado aspectos visibles al recabar la información.

Por ello, consideraríamos con posterioridad, el análisis específico de cada una de las universidades que merece una atención especial. Este informe deja expresada la necesidad de seguir investigando el tema y continuar en este sentido.

*a) Universidad Autónoma de Madrid (UAM).*

La Universidad Autónoma de Madrid ve reflejada de manera institucional, la actividad que las académicas venían realizando a distintos niveles, cuando en el año de 1993 se crea el *Instituto Universitario de Estudios de la Mujer* que hoy se mantiene y cumple objetivos en investigación, docencia en posgrado. Este seminario realiza durante todos los períodos académicos actividades de extensión e investigación en donde se destaca el *seminario de Investigación Interdisciplinar, Cátedra UNESCO de Políticas de Igualdad, Jornadas de Igualdad; Aulas-Debate, Máster Universitario en Estudios Interdisciplinarios de Género y doctorado.*

También ha desarrollado actividades a través del *Observatorio de género (2007)* dedicado a tareas de diagnóstico sobre la Igualdad de género en la UAM. En el año 2009, dando cumplimiento a las directrices, reformó los estatutos introduciendo cambios sobre:

- Igualdad en la resolución de los concursos de contratación (art. 72.2)
- Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ejercicio de los derechos académicos (art. 83.p)
- Igualdad en los procedimientos de admisión de estudiantes (art. 86.4)
- Selección de personal de administración y servicios de acuerdo con el principio de igualdad (art. 94.1)
- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones (disposición adicional séptima).

Durante este año también se creó la Unidad de Igualdad que llevó a cabo el II diagnóstico<sup>93</sup> sobre la *Igualdad de Género en la UAM (2008-2009, 2009-2010)* y se realiza el *I Plan de Igualdad de la UAM (2011-2014)*,<sup>94</sup> También ha publicado un *Glosario de Términos de Políticas de Igualdad y Referencias Normativas*. Y ha llevado a cabo la I Semana de la Igualdad.<sup>95</sup>

— *La representación académica equilibrada de la UAM.*

En cuanto a la desigualdad de género en los órganos colegiados de gobierno<sup>96</sup> es muy elevada, pues hay tres hombres por cada mujer, cuando en el conjunto de la comunidad universitaria, en los dos períodos analizados, más de la mitad, 57,1%, son mujeres (PDI/PDIF, PAS y Estudiantes). La evolución reciente, muestra que el porcentaje de mujeres ha disminuido del 27,3 al 25,8%.<sup>97</sup>

Por el contrario, el Equipo de Gobierno ofrece una evolución positiva, en tanto que se acerca a la paridad, mientras que en el Consejo de Gobierno y el Consejo Social, o disminuye la representación de las mujeres o se mantiene, en ambos casos, lejos del equilibrio recomendado por la Ley de Universidades entre otras.

En el Claustro Universitario, la representación de mujeres y hombres no alcanza el equilibrio, pues hay dos hombres por cada mujer, y aunque se percibe, para 2009/2010, una ligera variación positiva entre el PDI/PDIF, el PAS se mantiene y el cambio referido a los y las estudiantes es negativo.

---

<sup>93</sup> El primero había sido realizado por el observatorio en el año 2007. Consultar II diagnóstico en: [http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657470002/contenidoFinal/II\\_Diagnostico\\_Igualdad\\_de\\_Genero\\_en\\_la\\_UAM\\_.htm](http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657470002/contenidoFinal/II_Diagnostico_Igualdad_de_Genero_en_la_UAM_.htm) [19-05-2012]

<sup>94</sup> Consultable en:

[http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657468554/contenidoFinal/I\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_UAM.htm](http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657468554/contenidoFinal/I_Plan_de_Igualdad_UAM.htm) [19-05-2012]

<sup>95</sup> Del 5 al 16 de marzo de 2012.

<sup>96</sup> Toda esta parte está tomada de: Segundo diagnóstico sobre igualdad de género en la Universidad Autónoma de Madrid. Consultar en

[http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657468554/contenidoFinal/II\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_UAM.htm](http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657468554/contenidoFinal/II_Plan_de_Igualdad_UAM.htm) [21-05-2012]

<sup>97</sup> UAM. Unidad de Igualdad. 2010, 8 Consultable en:

[http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657468554/contenidoFinal/I\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_UAM](http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242657468554/contenidoFinal/I_Plan_de_Igualdad_UAM).

En cuanto a la presencia en los órganos unipersonales, la UAM, desde su creación ha contado con una Rectora, en 1984-85, entre el total de sus diez Rectores. Una secretaria general de un total de nueve y una gerente de diez.

En el curso 2009-2010, un 42,9% del total de estos puestos estaban cubiertos por mujeres. La evolución entre los dos períodos contemplados marca una tendencia hacia el equilibrio entre mujeres y hombres. En las tres categorías se aumenta la representación de las mujeres, manteniendo la paridad en vicerrectores/as y con un ligero aumento en direcciones y coordinaciones delegadas del rector. El cambio más relevante supone la inversión de los resultados, se refiere a las decanas/os en el que el número de decanas rompe la paridad sobrepasando el 60%. El total de las tres categorías es paritario.

En cuanto a la presencia de hombres y mujeres en el personal docente e investigador, se habla de un acercamiento a la paridad en el último período. No obstante, la proporción de hombres es superior a la de mujeres, poco más del 60% y cerca del 40% respectivamente. Exceptuado el conjunto de contratadas/os doctoras/es, en el resto de categorías los hombres son mayoría, y en los contratos indefinidos la diferencia a su favor es mayor según aumenta el nivel profesional. El caso más llamativo lo representan las cátedras, el 15,4% estaban ocupadas por mujeres en el período 2008/2009 y aunque la evolución es positiva en 2009/2010 sólo habían alcanzado el 16,7%, porcentaje que resulta más significativo comparado con el total de mujeres de todas las categorías, el 39,9%, para el mismo período.

#### *b) Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).*

La Universidad Autónoma de Barcelona integró en sus estatutos, desde el año 2003, aquellas modificaciones que se hacían ya indispensables para dar cumplimiento a la necesidad de transformar en el interior de la universidad la participación de las mujeres en todas las instancias y procurar la igualdad en la misma, en los siguientes artículos.

- Igualdad y no discriminación como principio de actuación (art. 3)
- Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la enseñanza y la investigación, en el trabajo y la promoción profesional, en la organización de las condiciones de trabajo, como contenido de la enseñanza y la investigación, en la representación en el gobierno interno (art. 8).



En el año 2005 constituyó el *Observatori per a la Igualtat*, cuya tarea más importante iba dirigida al estudio y diagnóstico del sexismo en la universidad. A partir de 2007 también estudió y diagnosticó la situación de personas con discapacidad, y la desigualdad económica y social. Desde entonces elaboró propuestas de actuación encaminadas a corregir las desigualdades existentes en estos campos.

Dentro de las actividades destacadas del Observatorio se encuentran los estudios exploratorios sobre las condiciones de promoción de las mujeres entre el Personal de Administración y Servicios, y sobre los obstáculos que frenan la incorporación del colectivo femenino a los órganos de toma de decisiones de la UAB.

Y en el ámbito de la extensión universitaria se encuentra la realización del curso *Introducción a la perspectiva de género en la docencia universitaria*, diversas Jornadas Institucionales con motivo del Día Internacional de la Mujer, publicación de un Boletín Informativo Mensual, con noticias, jornadas, congresos y seminarios (desde 2010), Guía para la prevención y atención en casos de violencia de género en la UAB, Revista Interdisciplinar de Estudios de Género,<sup>98</sup> Banco de Recursos para la Docencia que incluye material para la introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria, técnicas de grupo, y una guía de buenas prácticas.

El *Seminari D'estudis de la Dona (SED)* realiza tareas de investigación y evaluación de políticas institucionales de igualdad, reflexión sobre la perspectiva de género y la cohesión social aplicada a los contextos europeo y latinoamericano. Y actúa de manera interdisciplinar con diversas áreas, por ejemplo el *Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat* con el trabajo *El Sexisme a la UAB* (2004).

En cuanto al desarrollo curricular de contenidos, se imparte el *Máster Oficial de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía*.

El primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Autónoma de Barcelona se llevó a cabo en el bienio 2006-2007 y fue aprobado por el Consejo

---

<sup>98</sup> RIDEG, marzo 2012, primer número del curso *Introducción a la perspectiva de género en la docencia universitaria* en la UAB.

de Gobierno. Y tiene un plan aprobado para el año 2008-2012 que se denomina *Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Autónoma de Barcelona 2008-2012*.

— *La representación académica equilibrada de la UAB.*

En el personal académico es el colectivo donde la desigualdad entre mujeres y hombres es más evidente.<sup>99</sup> El peso relativo de las mujeres en las diferentes posiciones académicas se invierte de forma negativa respecto a sus compañeros conforme sube la categoría académica, en todas las universidades. En este sentido, la categoría donde ha subido más el peso relativo de las profesoras es en la de Asociadas. En cuanto a los ámbitos de conocimiento, se mantiene una distribución desigual entre mujeres y hombres, aunque en comparación con años anteriores esta distribución es ligeramente más homogénea. El aspecto donde se puede apreciar una mejora es en la participación en proyectos de investigación, donde la presencia de mujeres es superior a la media de profesoras en la universidad.

La participación en investigación no se traduce en obtención de tramos. En cuanto a los cargos unipersonales, persiste un marcado desequilibrio por sexo, aunque en los vicerrectorados y vicedecanatos evidencian los resultados positivos de la aplicación de la normativa en materia de equilibrio en la composición del equipo de gobierno de la universidad y de las facultades y escuelas.

*c) Universidad de Valencia (UV).*

Desde el año 1986 un grupo de profesoras crearon un *Seminari Interdisciplinar d'Investigació Feminista* que dio paso en 1991 al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (Institut Universitari d'Estudis de la Dona). Al interior de este surge el Máster de Agente de Igualdad y el Doctorado interdisciplinar y transversal “Género, subjetividad, conocimiento y cultura.” También se emprenden tareas académicas permanentes de seminarios orientados a introducir la perspectiva de género en los diseños curriculares. También se diseña el Programa “Mujer y Desarrollo”, que posibilita la ampliación de estudios

---

<sup>99</sup> Este apartado está tomado del: *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona Quadrienni 2008-2012*. Tomado de: [http://www.uab.es/Document/721/787/Pla\\_igualtat\\_dones\\_homes\\_2008-2012,0.pdf](http://www.uab.es/Document/721/787/Pla_igualtat_dones_homes_2008-2012,0.pdf) [21-05-2012]

en la Universidad de Valencia para profesoras y estudiantes procedentes de países del Magreb y de Latinoamérica e instaura el Ciclo de Actividades *És el temps de les Dones*.

En el año 2004 la Universidad de Valencia modificó los estatutos para introducir “la igualdad entre hombres y mujeres como principio inspirador, y establecimiento de la acción positiva como instrumento para su consecución” (Título Preliminar), y creó el Consejo Asesor del Rector para la Igualdad.

Más adelante se produce otra reforma en el año 2007 y se introduce una nueva sección en materia de igualdad “*De les garanties i altres normes generals dels procediments electorals i de la igualtat*”. Se elabora el Plan Estratégico de la Universidad de Valencia con el fin de dar cumplimiento al compromiso adquirido para el desarrollo de una política de igualdad de género, que ha de incluir como primer paso la creación de la Unidad de Igualdad.

En el año 2008-2009 se realiza un diagnóstico *Mujeres y Hombres en la Universidad de Valencia* (a propósito de la presencia y posición que ocupan hombres y mujeres en los distintos estamentos universitarios), que saca a la luz la situación existente dentro de la misma y permite la proyección de años venideros.

La Universidad de Valencia, al igual que otras universidades españolas, instaló también un *Observatorio de Igualdad* que tiene como objetivos visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario. También ha desarrollado tareas de elaboración de informes y estadísticas con el fin de posibilitar el cumplimiento de este objetivo y los propuestos en el Plan de Igualdad. A la vez que se ha puesto como propósito elaborar indicadores de igualdad.

Ha producido informes que permiten ir teniendo una visión parcial y total de los problemas a los que se presentan las mujeres en la universidad. También ha realizado estudios que conducen a este análisis tales como: *Igualdad y Perspectiva de Género en los Títulos de Grado implantados en la UVEG* y *Dones i homes en la Universitat de València. Guia per a un ús no sexista del llenguatge*. Y ha diseñado un protocolo de actuación que se denomina *Protocol D'actuació Enfront De L'assetjament Sexual i De L'assetjament Per Raó De Sexe En L'àmbit de la Universitat de València* en febrero de 2012.

Dentro de las actividades de extensión ha llevado a cabo actividades como la semana para igualdad, ciclos de cine, campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género (*El semáforo de la violencia*), campaña de sensibilización sobre conciliación de la vida familiar y laboral “*Compartim el temps, repartim la cura*” y secciones quincenales del periódico universitario *Nou Dise* dedicada a artículos de opinión en materia de género e igualdad. Y más recientemente realizó su I Plan de igualdad para el año 2010-2012.

— *La representación académica equilibrada de la UV.*

En la Universidad de Valencia,<sup>100</sup> como en el resto de universidades las mujeres son mayoría en los diferentes ciclos de la formación universitaria, pero su participación se reduce gradualmente conforme aumenta el nivel formativo. En el curso 2007-08 la población femenina representa el 63,5% en las diplomaturas, el 60,1% en las licenciaturas, el 55,8% en los estudios de doctorado y el 52,5% de quienes defendieron sus tesis doctorales.

Esta es una situación que se ve reflejada en el personal investigador y docente en donde las mujeres empiezan una carrera en desventaja. Éstas sólo representan el 37,4% y la proporción decrece ostensiblemente en las cátedras de universidad (19% ocupado por ellas) y se eleva en las titularidades de escuela universitaria (48%). Las cifras de acreditaciones y habilitaciones, en especial las de cátedra, también presentan unos porcentajes bastante desequilibrados y tampoco se constata mayor equilibrio por sexo conforme decrece la edad, lo que demuestra una lógica de reproducción muy férrea de la estructura por sexo del personal académico.

Como en las otras universidades la carrera de obstáculos se inicia cuando se trata de escalar a un nivel de mayor categoría o poder. Las estadísticas sobre las ayudantías que se han ocupado en los últimos veinte años en la Universidad de Valencia, y de las becas para la formación del personal investigador del último quinquenio, muestran que en el acceso a la carrera universitaria no se produce la desigualdad por sexo característica del periodo anterior. El 49% de las plazas de ayudantes y más del 52% de las becas han sido obtenidas por mujeres.

---

<sup>100</sup> Esta parte está tomada del plan de igualdad de la Universidad de Valencia 2010-2012 [http://www.uv.es/igualtat/PLAN\\_cas.pdf](http://www.uv.es/igualtat/PLAN_cas.pdf) [22-05-2012]

De igual manera cuando se trata de cargos de órganos de representación la desigualdad aflora. La mayor parte de ellos son ocupados por hombres, especialmente aquellos de más responsabilidad jerárquica o poder dentro de la institución académica. Por ejemplo, en el Claustro las mujeres vienen representando en torno al 37% en los últimos años.

*d) Universidad de Salamanca (USAL).*

La Universidad de Salamanca creó su Centro de Estudios de la Mujer en el año 2002 con el personal docente e investigador vinculado al Centro, imparte asignaturas de creación específica y tres asignaturas optativas sobre el tema de género. Participó en la construcción de un Posgrado Oficial “Estudios de Género y Políticas de Igualdad” y en el Programa de Doctorado con el mismo nombre. También en la constitución de un Título propio: “Experto Universitario en Educación y Prevención en materia de violencia de género.” Así mismo organiza Cursos Extraordinarios, Congresos, Talleres y ciclos de Conferencias.

En el año 2007 crea su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres<sup>101</sup> y se hace una declaración por parte del Equipo de Gobierno a favor de la Igualdad de Mujeres y Hombres (octubre de 2007). Se crea también una Comisión de Igualdad (2007), a la que se encargó la redacción de un *Informe* de la situación, con los datos disponibles hasta la fecha, como punto de partida para definir los objetivos del Plan. Entre sus recomendaciones más importantes está la creación de una Unidad de Igualdad que se crea también en este año.<sup>102</sup>

Los Estatutos de la Universidad fueron modificados en el año 2011 por el Acuerdo 38/2011, de 5 de mayo. Se puede decir que se trata de una de las modificaciones más completas de articulados de estatutos de universidades para la introducción del tema de igualdad:

- La igualdad como principio inspirador de la institución (art. 1)
- Derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como fin de la institución (art. 2)
- La promoción de la igualdad como competencia de facultades y escuelas (art. 9)
- Conocer y debatir el informe anual de la Unidad de Igualdad como competencia del Claustro Universitario en pleno (art. 42)

---

<sup>101</sup> Consultar en : [http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/plan\\_igualdad\\_usal.pdf](http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/plan_igualdad_usal.pdf)

<sup>102</sup> Consultar en : [http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe\\_situacion.pdf](http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe_situacion.pdf)

- Derecho y deber a impartir docencia bajo el principio de igualdad (art. 105)
- Respeto a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, así como a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en las bases que han de regir los procesos selectivos a cuerpos de funcionarios docentes universitarios (art. 129)
- Respeto del principio constitucional de igualdad en la selección de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores contratados doctores y profesores asociados y propuesta, a tal efecto, de comisiones de selección paritarias (art. 131)
- Derecho del personal al servicio de la institución a disfrutar de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres (art. 141)
- Respeto pleno al criterio de igualdad en el acceso de los estudiantes a la universidad (art. 150)
- Derecho de los estudiantes a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 153)
- Acceso de los estudiantes a las enseñanzas y servicios prestados por la institución en condiciones de igualdad material (art. 158)
- Selección del personal de administración y servicios en condiciones de igualdad (art. 168.2)
- Sujeción en su actuación de los miembros de los tribunales encargados de juzgar las pruebas selectivas del personal de administración y servicios al principio de igualdad (art. 168.4)
- Derecho del personal de administración y servicios a la igualdad efectiva de hombres y mujeres (art. 172)
- De la Unidad de Igualdad: funciones y composición (arts. 177 bis y 177 ter).

En abril de 2012 se recogen las líneas básicas del Plan de Igualdad y se elabora una guía para un uso inclusivo del lenguaje.

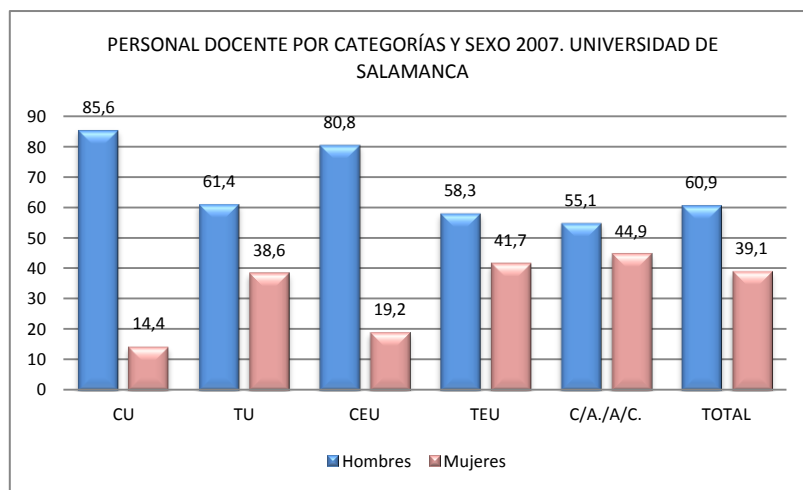
— *La representación académica equilibrada de la USAL.*

La Universidad de Salamanca ha dado unos pasos importantes y las estadísticas muestran claramente cómo se acerca a la igualdad. Para cumplir con este objetivo, pero también se sabe que la igualdad legal, formal, no ha sido ni es todavía suficiente para favorecer la plena participación de las mujeres en la esfera pública. De ahí que las actuaciones futuras también se dan en el marco de actuación puesto por la LOI.

La Universidad de Salamanca reconoce una transformación y evolución en este sentido, pero también sabe que faltan muchas tareas por hacer a 2012. En plan diagnósticos realizado que lleva como nombre *Informe de situación: la igualdad entre mujeres y hombres*,<sup>103</sup> muestra una serie de evolución interesante que va desde 1997 a 2007, aunque habría que hacer un estudio más detenido de los últimos 5 años. En dicha serie se pueden ver evoluciones como las siguientes:

- En este decenio la distribución de PDI muestra una desigual distribución, siendo mayoritario el profesorado universitario con un incremento ligero de la presencia femenina. Pasó de un 55% a un 64%.
- También se disminuye la presencia de la mujer cuando se incrementa la categoría profesional. Dentro del personal contratadas/os doctoras/os, ayudantes, asociadas/os y colaboradoras/os la presencia de mujeres es de 82 por cada 100.
- Entre los profesores titulares de escuela universitaria es la categoría donde más han alcanzado una participación, alcanzando en 2007 un 41,7%.

Estos datos los podemos ver en el siguiente gráfico al año 2007:



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Informe de situación: la igualdad entre mujeres y hombres. Universidad de Salamanca. Consultado en: [http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe\\_situacion.pdf](http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe_situacion.pdf) [22-05-2012]

<sup>103</sup> Datos tomados de Informe de situación: la igualdad entre mujeres y hombres. Universidad de Salamanca. Consultado en: [http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe\\_situacion.pdf](http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe_situacion.pdf) [22-05-2012]

*e) Universidad de Sevilla (US).*

Desde 2005 la Universidad de Sevilla realizó un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas y evidenció los problemas más importantes a los que éstas se enfrentaban, de similar envergadura que la mayoría de las universidades españolas.

En el año 2007 adaptó los estatutos a la LO 4/2007 incluyendo los siguientes aspectos:

- La igualdad como principio de la institución (art. 2)
- Fomento de la investigación en aras de la igualdad (art. 60)
- Derecho a una igualdad de oportunidades y a la no discriminación, así como derecho a recibir un trato no sexista, por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria (art. 72)
- Derecho de los estudiantes a la igualdad de trato en todos los ámbitos de la actividad académica (art. 96)
- Garantía de igualdad en los procesos de selección del personal de administración y servicios (art. 116)
- Uso de las actividades deportivas en igualdad de oportunidades y condiciones (art. 128)
- Cita en género femenino de todos los preceptos del estatuto (disposición adicional séptima).

En 2008 crea la Unidad de Igualdad que desarrolla actividades de conferencias, congresos, exposiciones, jornadas de sensibilización, mesas redondas, etc. Para dar cumplimiento a este requisito. También incentiva la realización de estudios con unas ayudas para la realización de estudios sobre aspectos abordados en el Plan de Igualdad. Crea cursos de formación dirigidos a los distintos estamentos universitarios, campañas de sensibilización. Y hace el primer *Congreso Investigación y Género*. También inicia al programa de Máster en *Estudios de Género y Desarrollo Profesional*.

En el año 2009 elabora su *I Plan de Igualdad de Género*<sup>104</sup> que deja sentadas las bases para las actuaciones de la universidad en los años siguientes.

---

<sup>104</sup>Se puede consultar en [http://www.igualdad.us.es/pdf/I\\_Plan\\_Igualdad.pdf](http://www.igualdad.us.es/pdf/I_Plan_Igualdad.pdf) [21-05-2012]



— *La representación académica equilibrada de la US.*

La información tomada para el curso 2007-2008 muestra que el PDI de la Universidad de Sevilla<sup>105</sup> está formado por 2.878 hombres y 1.430 mujeres, siendo 338 Catedráticos de Universidad y 55 las Catedráticas de Universidad. Se destacan los porcentajes de mujeres en algunas categorías tales como Profesorado contratado en un 45,10%, profesoras titulares de escuelas universitarias en un 38,36% y un 36,01% de Titulares de Universidad. De igual manera se repite la tendencia siendo sólo el 13,99% catedráticas de universidad. El incremento histórico se ha dado, pero a un ritmo lento y el desfase de mujeres respecto al conjunto del profesorado es negativo para las mujeres.

De igual manera en los cargos de gestión el 33,5% de mujeres pertenece a equipos directivos de los Centros Propios y el 28,8% de los departamentos. Y en cuanto al equipo de gobierno sólo 2 mujeres de un total de 30 han ocupado Vicerrectorados en el período que comprende julio de 1996 a marzo de 2008.

En cuanto a los órganos de representación tenemos que las mujeres son el:

- ✓ 34,4 del Claustro.
- ✓ 30,4 del Consejo Social.
- ✓ 33,2 Junta de Personal y Comité Empresarial del PDI.
- ✓ 57,5 de la Junta de Personal y Comité de Empresa del PAS.
- ✓ 40,6 de la Junta de Centros.
- ✓ 27,8 Consejos de Departamento.
- ✓ 21,8 responsables en grupos de investigación.

### 3.1.2. RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

A continuación presentamos un resumen de lo que ha sido la experiencia en el proceso de institucionalización y transversalización del género en cinco universidades españolas. El

---

<sup>105</sup> Los datos de esta parte están tomados del I Plan de igualdad de género de la Universidad de Sevilla. Publicado en: [http://www.igualdad.us.es/pdf/I\\_Plan\\_Igualdad.pdf](http://www.igualdad.us.es/pdf/I_Plan_Igualdad.pdf) [22-05-2012]

resumen que presentamos a continuación nos permite valorar de manera concentrada el esfuerzo de lo que ha significado una institucionalización del género al interior de las universidades. También nos permite ver que muchas de ellas han sido instaladas como respuesta a la normativa que ha ido surgiendo al respecto y en algunas instituciones dan cumplimiento a dicha normativa, pero que el cambio cualitativo todavía está por darse realmente. De tal manera que el tema de género quede instaurado no sólo a nivel institucional, sino también en la actitud cotidiana de sus miembros en todas las instancias y niveles.

Se presentará en las páginas siguientes un cuadro del proceso de institucionalización y transversalización del género en las universidades españolas antes citadas, con las siguientes características:

- Estructura organizacional específica para temas de género
- Aspectos normativos
- Desarrollo de aspectos curriculares
- Instrumentos y planes.

**RESUMEN DE EXPERIENCIAS EN EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO  
EN CINCO UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS**

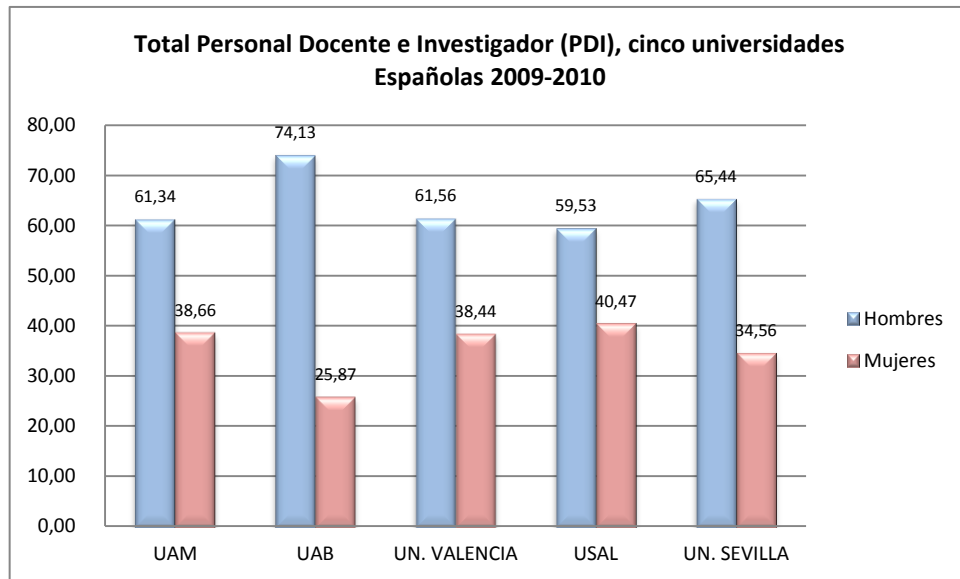
Universidades	Estructura organizacional específica para temas de género	Aspectos normativos	Desarrollo de aspectos curriculares	Instrumentos y planes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Madrid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Universitario de Estudios de la Mujer</li> <li>• Observatorio de género</li> <li>• Unidad de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación de estatutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cátedra UNESCO de Políticas de Igualdad</li> <li>• Jornadas de Igualdad</li> <li>• Aulas-Debate</li> <li>• Máster Universitario en Estudios Interdisciplinares de Género</li> <li>• Doctorado en Estudios Interdisciplinares de género</li> <li>• Publicaciones</li> <li>• Biblioteca del Centro de Estudios Interdisciplinares de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I Plan de Igualdad de la UAM 2011-2014</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Barcelona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observatori per a la Igualtat</li> <li>• Seminari D'estudis de la Dona (SED)</li> <li>• Unidad de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación de estatutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas Institucionales</li> <li>• Boletín informativo</li> <li>• Congresos y seminarios</li> <li>• Máster Oficial de Estudios de Mujeres, género y Ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía para la prevención y atención en caso de violencia de género.</li> <li>• Recursos para la docencia</li> <li>• Guía de buenas prácticas</li> <li>• Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB 2006-2007.</li> <li>• Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la UAB 2008-2012.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Valencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Universitario de Estudios de la Mujer</li> <li>• Seminari Interdisciplinari d'Investigació Feminista</li> <li>• Observatorio de Igualdad</li> <li>• Unidad de igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación de estatutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Máster de Agente de Igualdad</li> <li>• Doctorado interdisciplinar y transversal "Género, subjetividad, conocimiento y cultura"</li> <li>• Programa "Mujer y Desarrollo"</li> <li>• Semana para igualdad</li> <li>• Campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género.</li> <li>• Secciones quincenales del periódico universitario <i>Nou Dise</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Asesor del Rector para la Igualdad</li> <li>• Plan Estratégico de la Universidad de Valencia</li> <li>• Diagnóstico <i>Mujeres y Hombres en la Universidad de Valencia</i></li> <li>• Igualdad y Perspectiva de Género en los Títulos de Grado implantados en la UVEG</li> <li>• <i>Guia per a un ús no sexista del llenguatge</i></li> <li>• <i>Protocol D'actuació Enfront De L'assetjament Sexual i De L'assetjament Per Raó De Sexe En L'àmbit de la Universitat de València</i></li> <li>• I Plan de igualdad para el año 2010-2012</li> </ul>

**RESUMEN DE EXPERIENCIAS EN EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO  
EN CINCO UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS (cont.)**

Universidades	Estructura organizacional específica para temas de género	Aspectos normativos	Desarrollo de aspectos curriculares	Instrumentos y planes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Salamanca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Estudios de la Mujer.</li> <li>• Unidad de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación de estatutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignaturas específicas de género</li> <li>• Asignaturas optativas</li> <li>• Posgrado Oficial de Género y Políticas de Igualdad</li> <li>• Doctorado</li> <li>• Título propio de Experto Universitario en Educación y Prevención en materia de violencia de género</li> <li>• Cursos extraordinarios</li> <li>• Congresos</li> <li>• Ciclos de conferencias</li> <li>• Talleres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2007.</li> <li>• Comisión de Igualdad</li> <li>• Guía para un uso inclusivo del lenguaje.</li> <li>• Plan de Igualdad 2012. No se encontró ningún dato.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Sevilla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación de estatutos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencias</li> <li>• Congreso de Investigación y género</li> <li>• Jornadas de sensibilización</li> <li>• Mesas redondas</li> <li>• Ayudas</li> <li>• Cursos de formación a estamentos universitarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico sobre situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas.</li> <li>• Plan de Igualdad 2009.</li> </ul>

### 3.1.3. LA REPRESENTACIÓN ACADÉMICA EQUILIBRADA.

También mostramos a través de unos gráficos cómo todavía el tema de la paridad en la representación académica del profesorado y en la investigación sigue siendo un tema pendiente. Vemos a continuación unos gráficos que ilustran dicha desigualdad de la siguiente manera:

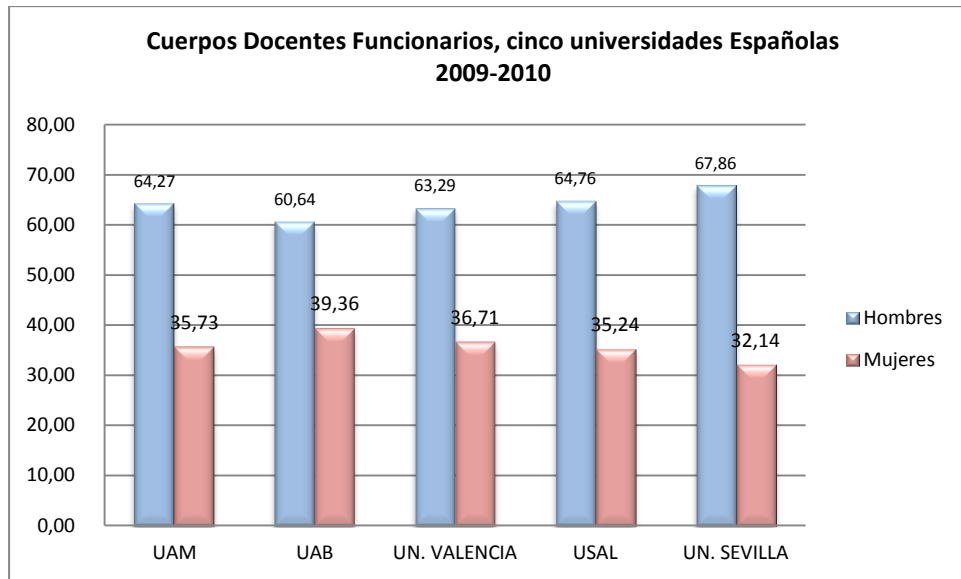


FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

De las cinco universidades analizadas podemos observar que para el año 2010 todas las universidades analizadas tenían mayoría de hombres trabajando como Personal Docente e Investigador. Teniendo los niveles más bajos la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Sevilla. Sólo una alcanza el 40% y es la Universidad de Salamanca. Lo que se corresponde con la fuerza en el articulado de los estatutos.

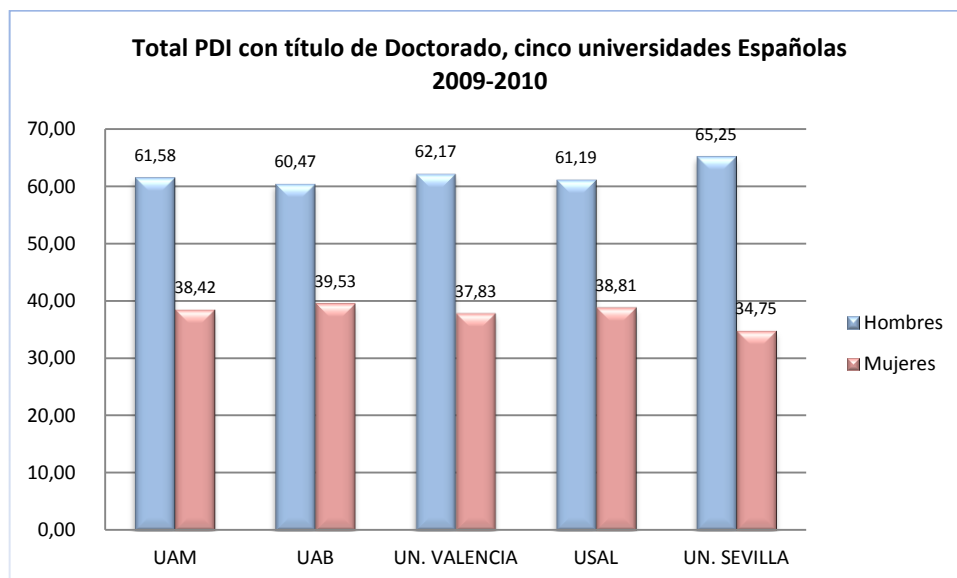
En la siguiente graficas se presentan:

- Cuerpos docentes funcionarios en cinco universidades españolas (2009-2010);
- Total PDI con título de Doctorado.



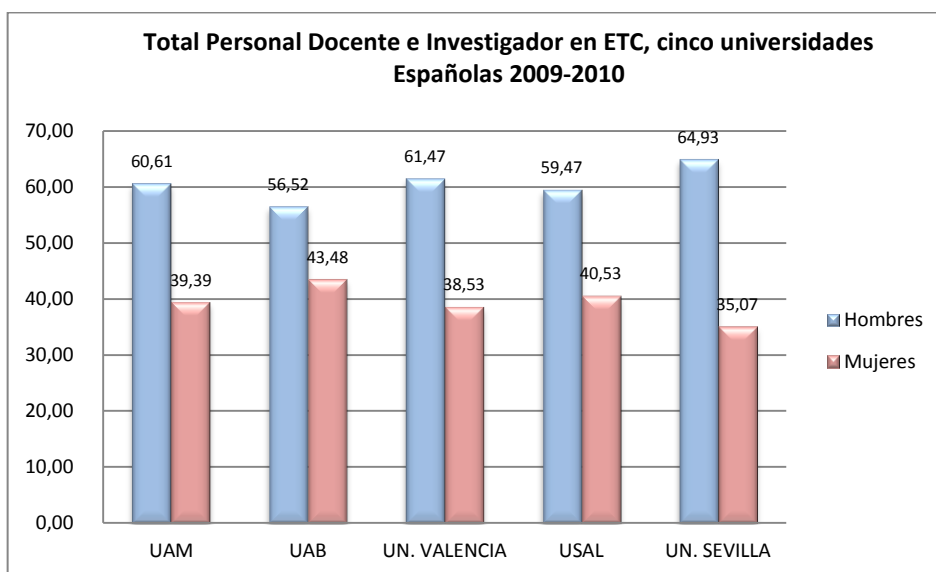
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

De la misma manera los cuerpos docentes de funcionarios también tienen mayoría de hombres con los niveles más bajos de participación de mujeres en las universidades de Sevilla y en la Universidad de Salamanca. Ninguna de las universidades las mujeres llegan al 40%.



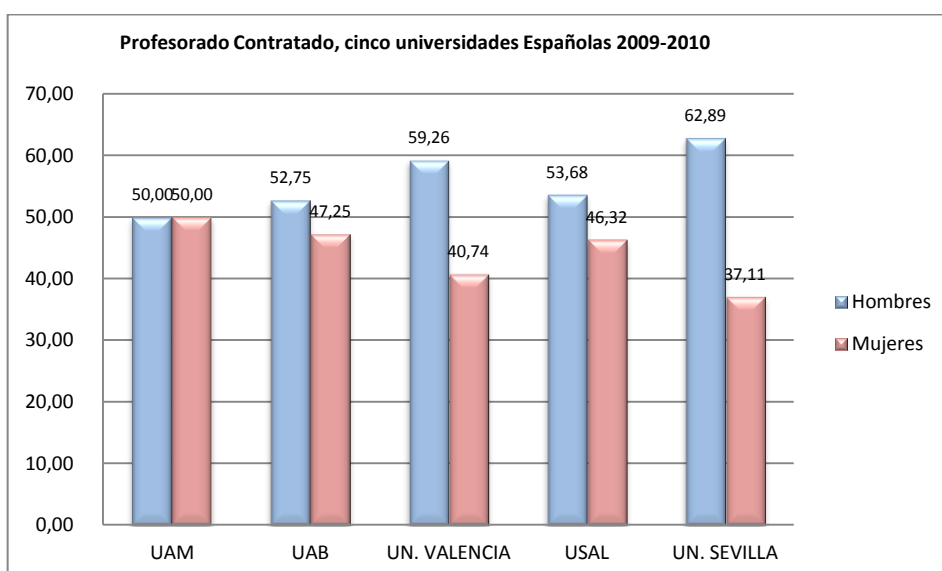
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En cuanto al total del personal Docente e Investigador en ETC se mantiene la tendencia, pero en la mayoría de las universidades las mujeres están más próximas al 40% y en dos de ellas superan el 40%.



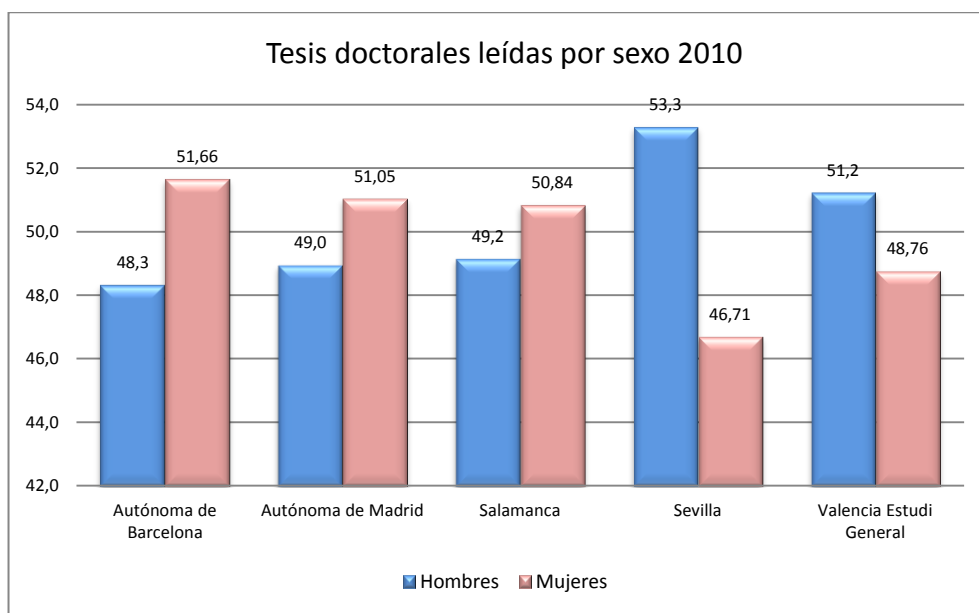
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Y como ya hemos visto cuanto más baja es la categoría profesional docente, más se incrementa el porcentaje de mujeres que participan. En este caso las profesoras con contratos están por encima del 40%, excepto en Sevilla que ya viene mostrando unos niveles más bajos en todos las categorías.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Mediante el gráfico siguiente corroboraremos que las mujeres que se preparan para llegar a tener un puesto en el entramado de la estructura académica, son más numerosas que los hombres en la mayoría de las universidades, excepto en Sevilla y en Valencia, que sigue siendo mayoría de hombres, aunque todas están por encima del 45%.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Tomado de: <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/tesis-doctorales.html>

Como podemos ver es un problema que se da en todas las universidades. Apreciamos con los datos consultados que la Universidad de Salamanca tiene unos avances interesantes que están por encima de las otras universidades analizadas. De igual manera podemos constatar una descompensación arraigada en la Universidad de Sevilla. El siguiente cuadro permite consultar los datos de los gráficos de manera más detallada.

Se presenta en el siguiente cuadro datos de estadística de personal al servicio de las universidades españolas durante el curso 2009-2010.



ESTADÍSTICA DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS UNIVERSIDADES. PDI Curso 2009-10, en cinco universidades españolas <sup>106</sup>											
		UAM		UAB		UV		USAL		US	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total Personal Docente e Investigador (PDI)</b>		<b>1.528</b>	<b>963</b>	<b>2.759</b>	<b>963</b>	<b>2.314</b>	<b>1.445</b>	<b>1.477</b>	<b>1.004</b>	<b>2.952</b>	<b>1.559</b>
<b>Cuerpos Docentes Funcionarios</b>		<b>842</b>	<b>468</b>	<b>1.368</b>	<b>888</b>	<b>1.357</b>	<b>787</b>	<b>849</b>	<b>462</b>	<b>1.569</b>	<b>743</b>
	Catedráticos/as de Universidad	284	57	435	116	348	97	192	30	421	89
	Titulares de Universidad	496	357	801	596	866	564	478	325	905	490
	Catedráticos/as de Escuela Universitaria	2	3	13	19	29	13	32	3	55	42
	Titulares de Escuela Universitaria	20	23	118	153	114	113	146	101	183	121
	Otros (anteriores a la LOU)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	Otros	40	28	1	4	-	-	1	3	4	1
<b>Profesorado Contratado</b>		<b>686</b>	<b>495</b>	<b>1.391</b>	<b>1.246</b>	<b>957</b>	<b>658</b>	<b>628</b>	<b>542</b>	<b>1.383</b>	<b>816</b>
	<b>Tipo de contrato</b>										
	Tiempo indefinido	151	180	155	154	73	75	71	116	372	295
	Duración determinada	535	315	1.236	1.092	884	583	557	426	1.011	521
	<b>Jornada laboral</b>										
	Tiempo completo	255	275	295	380	140	157	160	228	619	474
	Tiempo parcial	431	220	1.096	866	817	501	468	314	764	342
	<b>Categoría laboral</b>										
	Ayudante	42	38	50	83	10	14	12	23	87	57
	Ayudante Doctor	43	45	101	129	51	77	49	52	79	60
	Colaborador/a	11	12	27	58	5	2	16	23	223	146
	Contratado/a Doctor/a	140	168	132	107	58	59	55	96	151	150
	Asociado/a	260	128	666	561	617	358	322	182	475	175
	Asociado/a Ciencias de la Salud	182	101	253	201	201	144	163	153	219	101
	Emérito/a	1	-	28	8	13	1	5	-	18	1
	Visitante	7	3	-	5	2	3	4	2	-	-
	Otros	-	-	134	94	-	-	2	11	131	126
<b>Total Personal Docente e Investigador en ETC</b>		<b>1.312,5</b>	<b>853,0</b>	<b>2.211,0</b>	<b>1.701,0</b>	<b>1.905,5</b>	<b>1.194,5</b>	<b>1.243,0</b>	<b>847,0</b>	<b>2.570,0</b>	<b>1.388,0</b>
<b>Total PDI con título de Doctorado</b>		<b>1.260</b>	<b>786</b>	<b>2.068</b>	<b>1.352</b>	<b>1.407</b>	<b>856</b>	<b>1.039</b>	<b>659</b>	<b>2.064</b>	<b>1.099</b>

<sup>106</sup> Información tomada de la página del Ministerio de Educación y Cultura: <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/personal-universitario.html> [20-05-2012]

### **3.2. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES MEXICANAS.**

Para el estudio de esta parte nos encontramos con un obstáculo fundamental y es la información. En este caso podríamos decir que este obstáculo merece una especial mención ya que hace parte de la dinámica. Tal y como se lo propone el proyecto e-igualdad (2007,7) “La sociedad de la información provoca grandes transformaciones económicas y sociales que pueden traducirse en grandes oportunidades, pero también existe el riesgo de una fractura social entre las personas que manejan y gestionan esa información, y aquéllas que no la poseen o no pueden acceder a ella.” En este caso pensamos que no solo se trata del acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y la ruptura de la brecha digital, sino que también el problema debe ser visible ya sea como carencia, como proyecto de renovación o como logro. Hoy en día esto lo hacen las instituciones como una muestra de transparencia. Y para el tema de género como un compromiso adquirido sobre el que se tiene un propósito de avance y transformación.

De una parte, como veremos a continuación, algunas universidades consultadas no hacen visible estos temas en la página. Algunas como la UNAM muestran programas, pero los procesos de diagnósticos por ejemplo no son consultables y no se sabe si es porqué no existen o porqué no los hacen públicos a través de sus páginas. No se puede aducir esto a falta de recursos ya que las webs institucionales de buena calidad para el resto de la información.

De otra parte las universidades no producen o no muestran públicamente, ni a través de ellas, ni a través de la asociación que las congrega (ANUIES), estadísticas desagregadas. Al respecto el Instituto Nacional de las Mujeres, desde 2004, hizo un llamamiento cuando publicó el informe denominado *El Enfoque de Género en la Producción de Estadísticas de Educación en México*<sup>107</sup> e hizo las siguientes observaciones dirigidas a este problema:

---

<sup>107</sup> Documento consultado en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100597.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100597.pdf) 23-05-2012.

- La información registrada mediante los cuestionarios 911 se conforma de una base de datos con variables que abordan aspectos relacionados con: alumnos, personal docente; personal directivo, administrativo y especializado; escuelas, grupos, recursos por escuela. La ANUIES ofrece información sobre el tiempo de dedicación a la enseñanza y la escolaridad del personal docente; estos datos se desglosan por escuela, institución educativa y entidad federativa, en los niveles regional y nacional, mas no por sexo.
- Los datos recolectados por la SEP mediante los cuestionarios aludidos (formas 911) se divulgan básicamente en medios impresos, aunque a solicitud expresa pueden obtenerse en medios magnéticos o en bases de datos. Esta información podría solicitarse de cara a la redacción de la tesis doctoral.
- No existe un registro único del ingreso de una persona al sistema y que permita monitorear sus movimientos en el sistema educativo. Los registros de la Secretaría de Educación Pública no están configurados para que cada alumno tenga registro con un determinado número de variables como el sexo, la edad, el nivel educativo, su alta o baja en un centro educativo.
- La ANUIES ofrece información sobre el tiempo de dedicación a la enseñanza y la escolaridad del personal docente; estos datos se desglosan por escuela, institución educativa y entidad federativa, en los niveles regional y nacional, mas no por sexo.
- En este sentido, llama la atención la escasez de información respecto a la composición por sexo de la planta docente de acuerdo con especialidades educativas. Dos universidades (UNAM Y UAM) tienen sistemas estadísticos conformados por fuentes primarias o encuestas y por sistemas de administración centrales que registran y difunden datos desagregados por sexo sobre algunas variables relativas a alumnos y personal docente y de investigación. Esta es una información valorada como un importante arsenal estadístico, aunque presenta algunas dificultades que también resalta este informe.
- El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) cuenta en sus bases de datos con información desagregada por sexo, la cual brinda un panorama de la participación diferenciada de mujeres y hombres en las actividades científicas y tecnológicas del país. Sin embargo la información que se difunde sólo posibilita

diferenciar por sexo el número de miembros del SNI por área, categoría y nivel en el sistema. Otras variables de interés para los estudios de género, al no ser presentadas por sexo, impiden conocer perfiles de mujeres y hombres investigadores en las distintas áreas de la ciencia y la tecnología. Algunos ejemplos de estadísticas que requieren tal desagregación.

### 3.2.1. EXPERIENCIAS DEL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES MEXICANAS.

#### *a) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).*

La Universidad Nacional Autónoma de México inició un Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) desde el año 1992. La finalidad de este programa era la de promover y coordinar diferentes actividades para poner en valor el nivel académico de los trabajos que en la UNAM se desarrollan desde la perspectiva de género, al tiempo que impulsar la incorporación de esta perspectiva en el trabajo académico.

Durante su existencia ha centrado sus actividades en programas y actividades como:

- *Re-d: arte, cultura visual y género* (revista digital)
- *Cihuatl* (base de datos de revistas especializadas en el tema de la mujer y los estudios de género, alerta de noticias, y repositorio de información)
- Biblioteca Rosario Castellanos. Biblioteca Digital
- Coloquios, foros, presentaciones de libros, etc. Capacitación institucional. Diplomados (*Relaciones de Género. Diversidad Sexual*)
- Seminarios (para Licenciatura, Posgrado e Investigación)
- Especialización en Género y Derecho (de reciente aprobación, en 2011)
- Comisión Especial de Equidad de Género: incluido dentro del PUEG, y constituido en el seno del Consejo Universitario para fomentar la equidad de género en las prácticas, funciones, y cultura institucional de la UNAM.

Esta última tiene dentro de sus atribuciones: solicitar información y estudios a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes en la institución; formular recomendaciones o diseñar lineamientos necesarios para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la Universidad y difundir el papel, significado, prácticas, estructuras y normatividad de la equidad de género en la vida diaria institucional.

A través de la Secretaria de Equidad de Género (SEG) opera el programa *Equidad de Género en la UNAM* y otras acciones de acuerdo con cuatro áreas estratégicas: Investigación y estadística, Educación en equidad, Comunicación en equidad, y Sistema de Información en Género de los Acervos de revistas y Repositorio de Información; y el programa de radio *Tejiendo Género*.

El Proyecto de Equidad en la UNAM se inició en 2004 buscando dar a conocer algunas problemáticas de género identificadas en los hallazgos de investigaciones realizadas por el PUEG, entre las que destacan: la segregación en carreras y actividades -que aún persisten como espacios propios de uno u otro sexo-, y la poca participación de las mujeres en puestos y funciones de alta jerarquía. Asimismo, la tensión entre el ámbito laboral o escolar y el familiar -el impacto de las actividades del ámbito doméstico en las trayectorias escolares, académicas y laborales de las mujeres-, el hostigamiento sexual, así como el sexismo en el lenguaje coloquial e institucional, en tanto que condiciones comunes que enfrentan las mujeres en el ámbito universitario y en el mercado laboral en general.

Dentro de los planes de desarrollo de la universidad (2008-2011, 20011-2015) se contempla como objetivo impulsar la perspectiva de género en todos los estamentos universitarios, especialmente a través del fortalecimiento del Programa Universitario en Equidad de Género (PUEG), y promoviendo la participación de las universitarias en aquellos campos en los que todavía su presencia es limitada.

No hay una declaración expresa en los estatutos de los trabajadores académicos ni de los administrativos, referida a la equidad de género dentro de la universidad. Ni la universidad como creadora de dichos propósitos para la sociedad en general. Sin embargo existe un Reglamento de la Comisión Especial de equidad de género del Consejo Universitario de la UNAM. Dicho reglamento tiene como objetivo establecer el marco normativo a través del

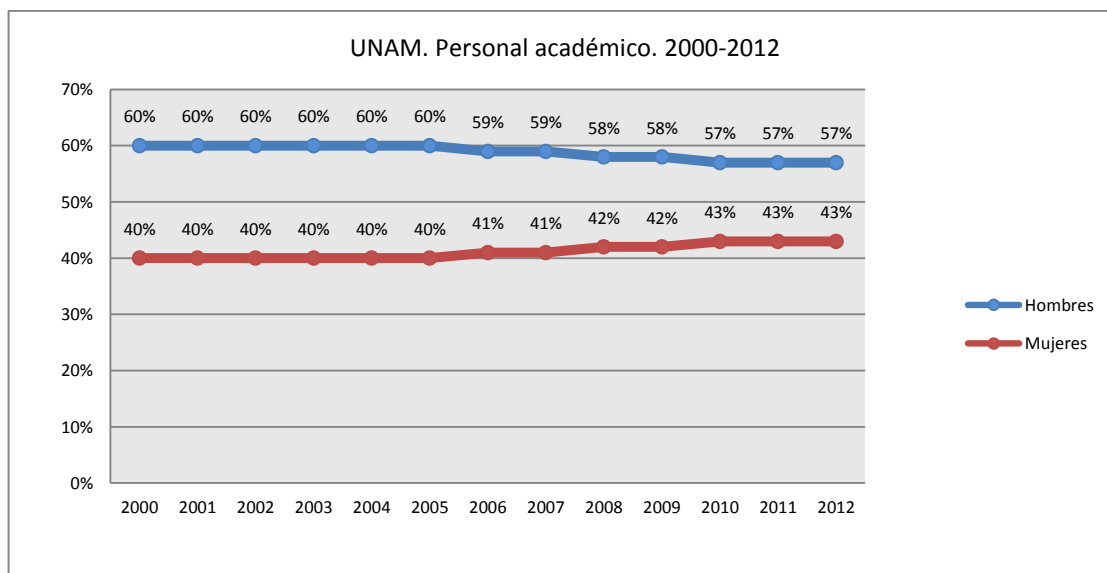
cual la Comisión impulsará la equidad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional de la UNAM.

Llama también la atención que uno de los apartados del documento sobre *Derecho de los Alumnos* (2001) se dedica a la vindicación acerca de la necesidad de expedir el título en género femenino de la siguiente manera:

“Título profesional. Tratándose de personas de sexo femenino, el grado académico deberá señalarse en género femenino. Conforme lo dispone el Acuerdo del Rector, suscrito el 4 de diciembre de 1975, los títulos que esta Universidad expida a personas del sexo femenino deberán señalar el grado académico también en género femenino.”

Estatutos del Derecho de los alumnos de la UNAM 7.1/395 (7/XII/78)

La UNAM mantiene un perfil similar al de las universidades españolas mostrando un ligero ascenso de las mujeres en la participación como personal académico. Pasaron a representar un 40% en el año 2000 a un 43% en 2012. Tal y como lo ilustra el siguiente gráfico:



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos tomados de UNAM, Portal de Estadística Universitaria: [http://www.estadistica.unam.mx/series\\_inst/index.php](http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php) [22-05-2012]

Cuando se trata de hacer un acercamiento a esta información por categorías de profesores, investigadores y otras de nuestro interés nos encontramos con un obstáculo institucional y es que no están desagregadas por género. La información es pública, pero sólo

está desagregada aquella que muestra una tendencia de crecimiento de las mujeres como la expresada en este gráfico. Pero no es posible revisar lo que sucede a su interior. Además el lenguaje utilizado en todas estadísticas es sexista y no muestra una compenetración y coherencia con todo el entramado institucional que tiene.

*b) Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).*

La Universidad Autónoma de Nuevo León cuenta con un Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG). Se concibe como un espacio interdisciplinario para la reflexión sobre las nuevas relaciones entre los géneros. Realiza actividades como:

- Diplomado de Diálogos de Género,
- Presentación de libros,
- Organización de Jornadas de Estudios,
- Semanas Culturales,
- Talleres,
- Cursos,
- Conferencias, etc.

Este Centro pretende impulsar el desarrollo de género dentro de la academia universitaria en todos los campos del saber científico orientado a la transformación de la cultura universitaria. También pretende contribuir, mediante el trabajo colaborativo e interdisciplinario, al fortalecimiento de una preparación científica e integral que “formen personas, ciudadanas/os y profesionistas comprometidos con la equidad de género, la igualdad de las relaciones humanas, el cambio social y respeto a los recursos naturales”. Además, quiere presentar la perspectiva de género como un rumbo, una búsqueda que incida en la construcción social y cultural de las relaciones entre mujeres y hombres.

Esta universidad ha introducido la institucionalización de las políticas de género a través del documento que lleva como título: *Visión UANL 2020*.<sup>108</sup> Entre los “diez rasgos distintivos de la Visión (esta Visión implica que en el año 2020, la institución deberá (...):” Privilegiar el enfoque de género y asegurar la igualdad de oportunidades educativas de buena calidad para todos, independientemente del género (propósito n. 4)).

---

<sup>108</sup> Consultado en: <http://www.uanl.mx/sites/default/files/documentos/universidad/folleto-vision2020uanl.pdf> (pág. 12).

La indagación sobre estadísticas de profesorado en la Universidad no se encuentra en fuentes públicas como la página de la Universidad, el portal de la Secretaría de Educación, ni de manera desagregada en las instituciones que compilan datos de todas las universidades mexicanas como la ANUIES.

Sobre la introducción de articulado relacionado con equidad y género no aparece ni en los estatutos generales (6 de septiembre de 2000), ni en las diferentes Leyes Orgánicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León (1971,2005), ni en el reglamento de personal académico 1996 u otros reglamentos.

*c) Tecnológico de Monterrey.*

Pese a que en el año 2004 el campus de Cuernavaca obtuvo la *Certificación del modelo Equidad de Género MEG: 2003*<sup>109</sup> del Instituto Nacional de la Mujer, encaminado a mejorar y equilibrar los beneficios, apoyos y motivaciones entre el personal femenino y masculino; no se percibe una estructura institucional para la transversalización del género y tampoco una entramado de parámetros con los cuales se ha medido la obtención de la certificación. Por lo menos no es una información pública y visible a través de la web o los diagnósticos que conducen a obtener este certificado.

El Tecnológico de Monterrey contempla, dentro del apartado normativo-institucional, algunos principios que incluyen la igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los estudiantes, profesores y empleados.

---

<sup>109</sup> El MEG: 2003 es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. Los objetivos del MEG:2003 están dirigidos a desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones (Contribuir al desarrollo de la sociedad con la cual interactúan, sistema de gestión voluntario y certificable, diseñado para aplicarse en todo tipo de organizaciones).

La acreditación pide unas fases para llegar a esta acreditación que están determinadas por los siguientes pasos:

Capacitación: A través de talleres de sensibilización y sobre el Modelo de Equidad de Género.

Diagnóstico: De la situación actual de la organización así como definición de política y de objetivos para el sistema.

Programación: De las tareas para desarrollar el sistema de equidad de género de acuerdo al MEG, así como de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

Implantación: De todos los requisitos del MEG y ejecución de acciones afirmativas y/o a favor del personal a través de asesorías.

Evaluación: Del funcionamiento del sistema, de acuerdo a los requisitos establecidos en el MEG.



Existe una cátedra de Ciudadanía, Educación y Equidad que pertenece al área de humanidades y Ciencias Sociales.

*d) Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).*

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla tiene un Centro de Estudios de Género desde 1995, al interior de la Facultad de Filosofía y Letras se destaca entre las universidades analizadas porque muestra un desarrollo reciente de la aplicación de políticas de género, pero con algunos aspectos puntuales que sobresalen:

- Ha realizado modificación a sus Estatutos: “igualdad de oportunidades para el ingreso a la universidad en calidad de estudiantes, profesores o investigadores” (art. 12, II).
- Tiene un Plan de Desarrollo 2009-2013 en el que explicita que frente a la “necesidad de emprender acciones encaminadas a fortalecer la perspectiva de género,” la institución, a través del Honorable Consejo Universitario, acuerda fijar un Plan de Desarrollo, donde además de establecer como una de las “políticas” “asegurar la equidad,” se incluye la articulación de una Política Universitaria de Equidad de Género, a través de la puesta en marcha de un conjunto de programas estratégicos (Igualdad de Oportunidades, Conciliación de la vida profesional y familiar, Ambiente laboral y salud, y Desarrollo de estudiantes), asociados con “acciones” y “metas” específicas.<sup>110</sup>
- Obtuvo recientemente la certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003).
- Durante el proceso de acreditación preparó diagnósticos que son consultables en su página y entre ellos se destaca una encuesta de percepción del género entre la población universitaria. Este informe deja una experiencia de encuesta interesante para aplicar en ocasiones futuras en otras universidades y hacer análisis comparativo.<sup>111</sup>
- Existe un Comité de Equidad de Género (2010) con el fin de presentar la Política de Equidad de Género, acompañada de un *Manual de Procedimientos de Equidad de Género* que indique la manera como “debemos comportarnos los universitarios

---

<sup>110</sup> Esta información donde explicita estos propósitos se encuentra en: [http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/wb/didesi/politicas](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/didesi/politicas) [23-05-2012]

<sup>111</sup> Este informe se puede consultar en: [http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/wb/didesi/diagnostico](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/didesi/diagnostico) (12-06-2012)

hombres y mujeres para ser justos y equitativos tomando en cuenta nuestras diferentes necesidades”. El citado Comité, al objeto de llevar a cabo el diseño de la *Política*, elaboró un *Diagnóstico*, además de poner en marcha otras acciones como un *Procedimiento para denuncias por discriminación, acoso u hostigamiento sexual y laboral*.

— *La representación académica equilibrada de la BUAP.*

La universidad realizó un diagnóstico para la obtención del MEG: 2003 que reúne estadísticas generales tales como:

- Un 51% de mujeres en los programas de estudio de calidad, acreditados por los organismos correspondientes y un 49% de hombres
- El personal académico está compuesto por un 44% de mujeres y 56% de hombres
- Respecto al personal no académico un 51% de hombres y 49% de mujeres
- En los órganos de decisión un 37% de mujeres y un 63% de hombres.

*e) Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG).*

La universidad Autónoma de Guadalajara tiene un Centro de Estudios de Género que funciona desde 1994. Cuenta con una revista de Estudios de Género *La Ventana*, que se encuentra en el padrón de excelencia de CONACYT, lo cual se puede identificar como un logro interesante. En los últimos años de andadura, ha impulsado el Proyecto *La transversalización de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara*, financiado con fondos públicos procedentes de la Secretaría de Educación Pública, a través de la Comisión de Equidad de Género del Congreso de la Unión, buscando que “las instituciones de educación superior incorporen la perspectiva de género de manera transversal en sus planes y programas de estudios”. De manera más concreta, bajo su patrocinio, se llevaron a cabo seis proyectos específicos: un diagnóstico acerca de la violencia de género, seminarios de actualización y conferencias magistrales, el diseño de indicadores con perspectiva de género.

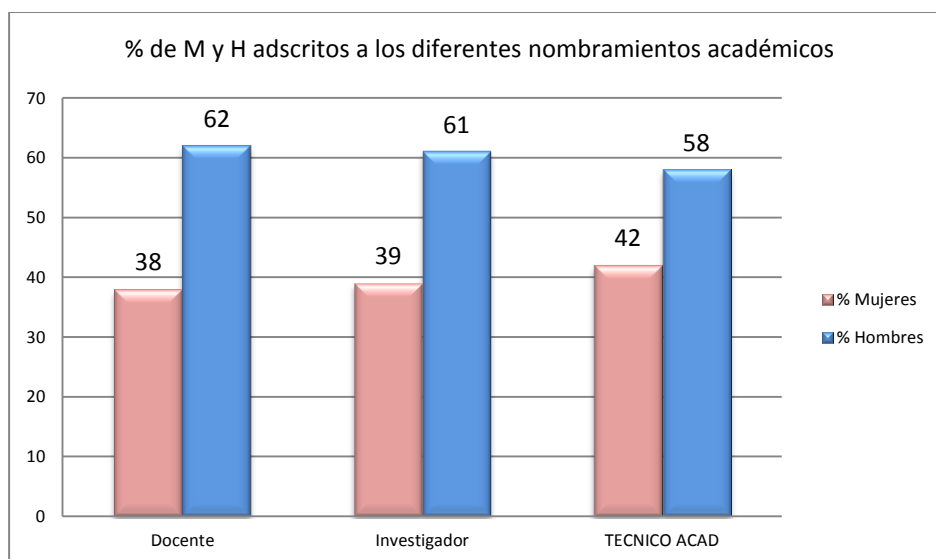
También ofrece la concesión de becas y ayudas para que los estudiantes de licenciatura puedan sufragar la presentación de ponencias sobre asuntos de género en foros, congresos y seminarios, la actualización de la biblioteca *Simone de Beauvoir* y la promoción de una biblioteca digital, y un diagnóstico sobre el currículo universitario y la práctica docente cuyo

resultado es un documento titulado *Práctica Docente con Equidad de Género. Una guía de trabajo* (2012).<sup>112</sup>

También hemos de destacar que tiene una Cátedra UNESCO denominada *Género, Liderazgo y Equidad* (2004). Además de que la información de sus actividades y su proceso de acreditación está toda colgada en su página institucional.

— *La representación académica equilibrada de la UAG.*

De esta universidad también se puede destacar que en sus informes estadísticos hace interpretación del problema con datos. Como vemos en este gráfico las mujeres siguen siendo minoría en todos los niveles, siendo mayor la participación en los niveles más bajos que en este caso es el nombramiento de técnico.

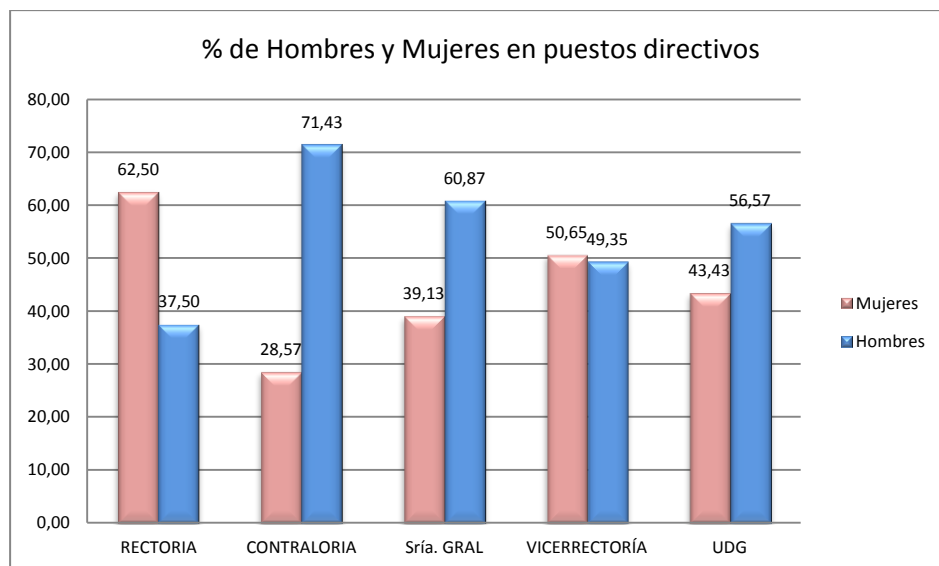


FUENTE: elaboración propia a partir de los datos del Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad de Guadalajara.<sup>113</sup>

A nivel de órganos de gobierno, los datos muestran que en esta universidad en el último período evaluado ha tenido 5 rectoras y 3 vicerrectoras. A diferencia de todas las universidades analizadas hasta el momento. Y a renglón seguido también muestra una diferencia respecto a las tratadas hasta ahora y es que el número de vicerrectorías también es ligeramente mayoritario de mujeres. En el resto de cargos sigue siendo minoritaria su presencia.

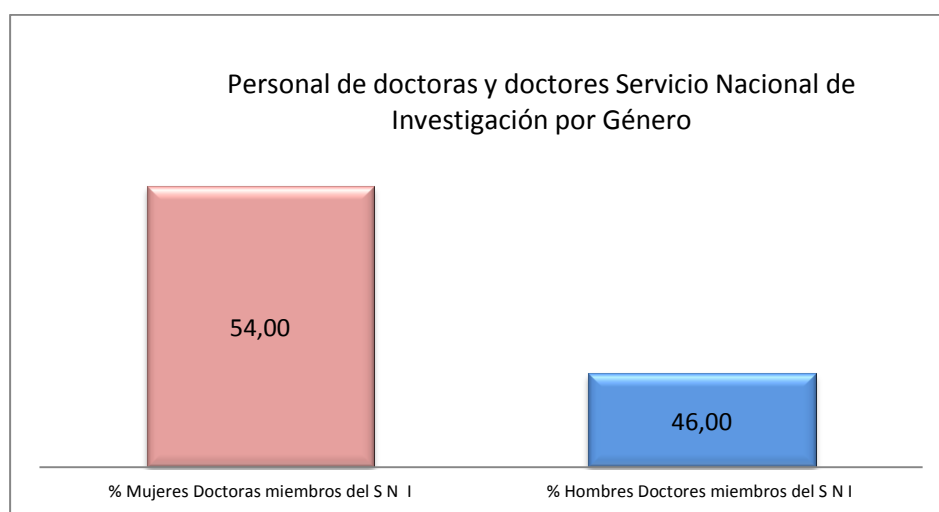
<sup>112</sup> Este documento se puede consultar en:  
[http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica\\_docente.pdf](http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/kiosko/2012/images/practica_docente.pdf)

<sup>113</sup> Consultado en: Indicador de personal académico de la página  
[http://www.copladi.udg.mx/indicadores\\_de\\_genero\\_udeg](http://www.copladi.udg.mx/indicadores_de_genero_udeg)



FUENTE: elaboración propia a partir de los datos del Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad de Guadalajara.<sup>114</sup>

Como podemos ver el proceso de alcance de las mujeres en otras instancias también se ve reflejado en el porcentaje de doctoras que pertenecen al Servicio Nacional de Investigación.



FUENTE: elaboración propia a partir de los datos del Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad de Guadalajara.<sup>115</sup>

<sup>114</sup> Consultado en: Indicador de personal directivo de la página [http://www.copladi.udg.mx/indicadores\\_de\\_genero\\_udg](http://www.copladi.udg.mx/indicadores_de_genero_udg)

<sup>115</sup> Consultado en: indicador PTCs con Doctorado y miembros del SNI.xlsx [http://www.copladi.udg.mx/indicadores\\_de\\_genero\\_udg](http://www.copladi.udg.mx/indicadores_de_genero_udg)

**RESUMEN DE EXPERIENCIAS EN EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES MEXICANAS**

Universidades	Estructura organizacional específica para temas de género	Aspectos normativos	Desarrollo de aspectos curriculares y de extensión	Instrumentos y planes
Universidad Nacional Autónoma de México	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Universitarios de Estudios de Género (PUEG)</li> <li>• Secretaría de Equidad de Género</li> <li>• Programa Equidad de Genero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay referencias específicas en los estatutos.</li> <li>• Reglamento de la Comisión Especial de equidad de género del Consejo Universitario de la UNAM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revista digital Re-d: arte, cultura visual</li> <li>• Base de datos de revistas especializadas en el tema de la mujer y los estudios de género</li> <li>• Biblioteca Digital Rosario Castellanos</li> <li>• Coloquios</li> <li>• Foros</li> <li>• Capacitación dentro de la institución</li> <li>• Diplomado de Relaciones de Género y diversidad Sexual</li> <li>• Seminarios para licenciatura, posgrado e investigación</li> <li>• Especialización en Género y Derecho</li> <li>• Programa de radio: tejiendo género</li> <li>• Sistema de Información en Género de los Acervos de Revistas y Repositorios de Información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión Especial de Equidad y Género en el seno del Consejo Universitario</li> <li>• Temas de planeación específica de género desarrolladas al interior de los planes de desarrollo generales de la universidad.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Nuevo León	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay referencia específicas en estatutos ni reglamentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado de Diálogos de Género</li> <li>• Presentación de libros</li> <li>• Organización de Jornadas de Estudios</li> <li>• Semanas culturales</li> <li>• Talleres, Cursos, Conferencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación a través de documentos de planeación de la Universidad (Visión UANL 2020)</li> </ul>
Tecnológico de Monterrey			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cátedra Ciudadanía, Educación y Equidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificado de Equidad MEG: (2003)</li> </ul>

**RESUMEN DE EXPERIENCIAS EN EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN CINCO UNIVERSIDADES MEXICANAS (cont.)**

Universidades	Estructura organizacional específica para temas de género	Aspectos normativos	Desarrollo de aspectos curriculares y de extensión	Instrumentos y planes
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Estudios de Género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación en estatutos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicaciones</li> <li>• Congresos</li> <li>• Conferencias</li> <li>• Seminarios</li> <li>• Concursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de equidad de género</li> <li>• Introducción de aspectos de equidad de género dentro del Plan de Desarrollo 2009-2013</li> <li>• Certificado de calidad Equidad de Género MEG:2003</li> <li>• Diagnósticos de la situación dentro de la Universidad</li> <li>• Manual de procedimiento de equidad de género</li> <li>• Procedimiento para denuncias por discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Estudios de género</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Becas Simone de Beauvoir</li> <li>• Cátedra Unesco: Género, Liderazgo y Equidad</li> <li>• Revista de Estudios de Género La Ventana con índice de calidad de CONACYT</li> <li>• Biblioteca digital</li> <li>• Congresos</li> <li>• Seminarios</li> <li>• conferencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico: Practica docente con equidad de género, una guía de trabajo (2012)</li> <li>• Proyecto de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara</li> </ul>

### 3.3. CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA PARTE.

En el momento presente las generaciones actuales y venideras necesitan cambios en aspectos importantes de su vida que los dirijan hacia nuevas expectativas sociales, educativas, económicas y políticas. Se debe tener conciencia de las diferencias que se dan entre mujeres y hombres, de sus desigualdades y de la discriminación de género que es desconocido por ellas y ellos, visto desde la perspectiva de género. En consecuencia, hay que tener la visión de sensibilizar, solidarizar y fraternizarse en el estudio de género, de la normativa<sup>116</sup> y de los logros alcanzados en épocas recientes. La diversidad de la sociedad, educativa, cultural, científica, política y económica, en el interés de las problemáticas visibilizadas,<sup>117</sup> han encontrado en la perspectiva de género una vía eficaz para avanzar en propuestas, mecanismos institucionales, encuentros, foros, congresos, asambleas e investigaciones científicas y de campo, en espacios que procesan y difunden por los canales formales e informales: así han globalizado la perspectiva de género.

Es con esto, que la relación de estudios de las Universidades públicas españolas y mexicanas se deben abordar e impulsar cambios en la distribución y el orden de los contenidos curriculares y en las leyes propias universitarias. En el cumplimiento del mandato Constitucional de la CE de 1978 y en el compromiso y directrices de la Unión Europea: Estado Miembro, los acuerdos del Espacio Europeo de Estudios Superiores, la Declaración de Bolonia y los estándares de educación de calidad de la ANECA. Así también México tiene un compromiso con la Nación y la población en el mandato de la Constitución mexicana (1917),

---

<sup>116</sup> Así la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, (LOMLOU) hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y legisla las primeras pinceladas en el establecimiento de los medios y mecanismos concretos con lo que se pretende impulsar el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.” FERNÁNDEZ NIETO, Amador (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad? La igualdad y la representación estudiantil en la Universidad de Salamanca.* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta. Editora S.L. Andavira I.S.B.N. 2012. Santiago de Compostela. España. págs. 81-87.

<sup>117</sup> Entre ellos *La violencia de género como máxima manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres: retos para el siglo XXI.* IBAÑEZ MARTINEZ, M<sup>a</sup>. Luisa (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad?* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta. Editora S.L. Andavira I.S.B.N. 2012. Santiago de Compostela. España. págs. 175-182.

en las relaciones Internacionales, recomendaciones de la ONU, UNESCO, y estándares de calidad en las competencias para el desarrollo económico de los estudios directrices de ANECA.

Es en el objetivo de mejorar su preparación profesional, su desarrollo, crecimiento digno y de respeto para todas y todos, de forma individual o colectiva es donde se vean reflejadas las medidas de coparticipación de las instituciones universitarias, formando y con herramientas para que los estudiantes estén preparados para enfrentar y confrontar los retos vigentes y posteriores, que primen en obtener mayores satisfacciones y calidad de vida personal y profesional. Es bajo estas circunstancias que la demanda y la exigencia de la sociedad estudiantil, de los profesores, catedráticos y de todos los actores involucrados en contenidos de formación académica, científica, tecnológica y en otras disciplinas de aprendizaje inherentes a la formación de los estudiantes, el compromiso, responsabilidad, y vanguardista en la ciencia y tecnología como la institución de enseñanza superior, deben impulsar un proceso decidido a conseguir la igualdad real y efectiva.<sup>118</sup> Sin esta percepción compensatoria, las acciones educativas no podrían tener una justificación, por lo que las instituciones educativas deben tener dentro de sus objetivos de aprendizaje una trayectoria formativa basada en el conocimiento más competitivo y dinámico, capaz de lograr un crecimiento cuantitativo y cualitativo, que dé mayor cohesión social, coherente con la evolución de la ciencia y la tecnología, de la nueva sociedad del conocimiento, evaluando el impacto que tendrán las y los jóvenes, al integrarse a la vida productiva, y enfrentarse a los retos del mercado de trabajo. Siendo necesario señalar que se hace notorio que al ingresar la mujer en los estudios superiores, aparezcan diferencias significativas en un sesgo por razón del sexo, se vean reflejadas también en la situación desfavorable de la que parten en el mercado de trabajo, que las presionan a acudir en mayor medida a la universidad, a fin de competir en mejores condiciones por los empleos futuros.

Las instituciones universitarias de España y México tienen la palabra, pueden ser los protagonistas de la transformación de mejores mujeres y hombres y en la construcción de pensamientos de igualdad, al igual que desterrar la discriminación y crear una sociedad sin violencia de género.

---

<sup>118</sup> FERNÁNDEZ NIETO, Amador (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad? La igualdad y la representación estudiantil en la Universidad de Salamanca*. (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta. Editora S.L. Andavira I.S.B.N. 2012. Santiago de Compostela. España. pág. 82.



En ello, cabe destacar la relevancia del carácter Transversal de la Igualdad y del Género, la medida de retos y grandes logros, para subsanar las carencias, vacíos y lagunas educativas en los estudios superiores. Se debe prestar atención a la corresponsabilidad para cumplir y alcanzar los objetivos en cohesión con la teoría y la práctica, la prioridad fundamental es la población, la ciudadanía, los estudiantes; es decir, la igualdad globalizada en el país. Con la accesibilidad de que en los centros se promueva y motive (sensibilice) el desarrollo de la aplicación de reformas, se cambie el currículo, la reestructuración, y creación de nuevos estudios de grado, máster y doctorados específicos de género en todas las instituciones universitarias. Se tiene tanto el marco general legal como el particular en la toma de decisiones; por ello, la acción de las medidas se podrá ver en corto plazo, y serán las actuaciones de las generaciones actuales y venideras el parámetro de medición de las intenciones y logros en el establecimiento de la Transversalidad de Igualdad y del Género en la Educación Superior de las Universidades, motivo de estudio.

## **TERCERA PARTE**

### **4..LA ESTRUCTURA DE LOS ESTUDIOS SOBRE LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA Y MÉXICO.**

## **TERCERA PARTE**

### **4. LA ESTRUCTURA DE LOS ESTUDIOS SOBRE LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA Y MÉXICO.**

#### **4.1. DIRECTRICES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA.**

##### **4.1.1. ESPACIO EUROPEO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES).**

Resultan ilustrativos los esfuerzos que han realizado todos los países del mundo en la búsqueda para mejorar la calidad de la educación, por lo que es perentorio decir que durante el proceso de Bolonia condujo a la creación del Espacio Europeo de Educación Superior, que sería marco de referencia a las reformas educativas del siglo XXI. Bajo este antecedente el EEES armoniza los distintos sistemas educativos en la Unión Europea en el proceso de cambio por parte de las universidades europeas; para conseguir los objetivos se basa en tres pilares fundamentales:

1. Uno es la pauta de la cantidad de créditos a obtener de manera presencial o con prácticas tuteladas;
2. El segundo se dividirá en dos ciclos: un Grado de orientación generalista y un Posgrado de orientación especializada. El principio que articulará esta estructura va dirigido a dar respuesta a las necesidades laborales y al desarrollo profesional;
3. El último pilar es la acreditación, tras la evaluación interna y externa de calidad de cada centro universitario y su adecuación a los requisitos del Espacio Europeo de Educación Superior. Además, en un formato en común se detallará las competencias

adquiridas por los estudios y las asignaturas cursadas puntualizadas en un Suplemento Europeo al Título (Diploma Supplement, DS),<sup>119</sup> y la garantía de la calidad.

En consonancia con el Espacio Europeo de Educación Superior en España se aprueba el Real Decreto 1393/2007,<sup>120</sup> en el establece la ordenación de enseñanzas universitarias, fija una nueva estructura de títulos en tres niveles (grado, máster y doctorado). Asimismo adopta una serie de medidas compatibles con el Espacio Europeo de Educación Superior promoviendo la diversidad curricular, la capacidad de innovación, la flexibilidad en la organización del ordenamiento de las enseñanzas oficiales y centra el proceso de aprendizaje en un contexto de formación, un conocimiento acerca de las competencias que necesitaran en el futuro. El objetivo se sitúa a los grandes retos, entre la investigación, la educación y la innovación, señalan la necesidad de desarrollar medidas activas de apoyo a las carreras de las mujeres,<sup>121</sup> desarrollen una educación en la ciencia y la tecnología para incrementar la presencia de las mujeres y la monitorización de estos planes. En su conjunto organizado EEES en las instituciones universitarias en la ciencia y tecnología, conforme a los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad de una representación equilibrada de mujeres y hombres en la dimensión de género en todos los aspectos del Marco Estratégico en Común; en paralelo a estas medidas de transversalidad o mainstreaming, remover los obstáculos y barreras que dificultan las carreras de las mujeres en la ciencia europea requiere de políticas educativas efectivas hacia la consecución, entre otros, de dos objetivos estratégicos para Europa:

1. El incremento del empleo en la Unión Europea.
2. La conversión del sistema europeo de educación superior en polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

---

<sup>119</sup> En ese marco se desarrolla el programa Commet (1986) a reforzar el intercambio entre Universidades y empresa en el campo de las tecnologías, el programa Erasmus (1987) considera el desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados Miembros de la Unión Europea, la juventud con Europa en 1988, Lingua en 1989 y Tempus en 1990. Consideran los Rectores de la Universidades Europeas reunidos en Bolonia de 1988, de 18 de septiembre, donde firmaron la Carta Magna de la Universidades Europeas, (*Magna Charta Universitatum*) en donde alientan la movilidad de profesores y estudiantes para garantizar la misión de la Universidad en una sociedad que se transforma e internacionaliza, es una política general de equivalencia en materia de estatus, títulos, exámenes y concesión de becas.

El Espacio Europeo de Educación Superior. <http://www.uspceu.es/CNTRGF/Antecedentes2>.

<sup>120</sup> En el apartado del estudio (4.1.1). El RD 1297/2007 de la ordenación de los estudios universitarios.

<sup>121</sup> El 60% de las personas que se titulan en la universidades europeas y españolas son mujeres. Lo hacen con excelentes expedientes académicos, mejores que los que sus compañeros varones. Pero después este personal altamente cualificado no encuentra acomodo en el sistema.” LIBRO BLANCO (2011). *Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. (Coord.). SÁNCHEZ de MADARIAGA, Inés; DE LA ROCA, Sara; DOLADO, Juan José. Edita Ministerio de Ciencia e Innovación. Muriel, Getafe. Madrid. pág. 10.

Por otra parte, siguiendo en la concepción y expresión de la autonomía universitaria las que crearán y propondrán las enseñanzas y títulos que hayan de impartir y expedir sin sujeción a la existencia establecido por el Gobierno, como hasta hace poco era obligatorio. En el diseño se combina con el sistema de garantía de la calidad, de evaluación y acreditación, que son parte de los nuevos planes de estudios, que permitirá supervisar la ejecución efectiva de las enseñanzas e informar a la sociedad sobre la calidad de las mismas. Otro aspecto importante es establecer vínculos entre el Espacio Europeo de Educación y el Espacio Europeo de Investigación. Para ello es necesario, en la organización de las enseñanzas de doctorado, facilitar la actualización o modificación de los planes de estudio, atendiéndose a su vez en los compromisos adquiridos por el Gobierno Español en la declaración de Bolonia.

Para conseguir estos objetivos la integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior requiere de propuestas concretas que desarrollen los distintos elementos conceptuales definidos en las declaraciones europeas y recogidas por la LOU. En especial, resultan decisivas las medidas que deban adoptarse sobre el sistema europeo de créditos, la estructura de las titulaciones. Finalmente, se debe tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir a los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de accesibilidad universal y diseño para todos. La convergencia de un espacio educativo de transparencia y comparabilidad de los diferentes sistemas universitarios nacionales, autónomos, regionales y locales, ha comenzado a ser una realidad se inicia en la Declaración de Bolonia (1999). En muy poco tiempo, se ha producido una gran actividad legislativa, también de parte de las instituciones universitarias y de los agentes sociales implicados. Destacar que España, como país miembro del EEES, ha asumido y participa en el desarrollo de este complejo proyecto, la Universidad Española comprometida con su comunidad y con la sociedad esta experimentado cambios acordes de la estructuración y organización de la enseñanza superior que se propone en Europa. Promoviendo la excelencia mediante la igualdad de género, que por primera vez ofrece una panorámica global sobre la situación de las mujeres en la ciencia europea.<sup>122</sup>

“Durante la Presidencia Española de la Unión Europea en 2010 el Consejo de Competitividad, que reúne a los ministros europeos de investigación e innovación, adoptó un importante acuerdo para apoyar a las mujeres en la ciencia y promover el cambio estructural a través de la modernización de las instituciones científicas. Este acuerdo por un lado recoge las recomendaciones del documento

---

<sup>122</sup> El Meta-Analysis of Gender and Science Research de 2010 proporciona la panorámica más completa de la investigación actual sobre mujeres y ciencia en Europa (...). Getting more Women to the top in Research de 2008 muestra también una selección de buenas prácticas para reducir la segregación vertical. Ídem.

*Gender and Research Beyond 2009* del Grupo de Helsinki, y, por otro, insta a la Comisión a adoptar una Comunicación sobre Cambio Estructural, es decir, una recomendación dirigida a los estados miembros para que actúen en ese sentido. En este acuerdo el Consejo de Competitividad (...).”<sup>123</sup>

No obstante, de estos esfuerzos hacia el entendimiento de la situación de las mujeres en la educación, ciencia y tecnologías como un problema cuyas causas son sistémicas y estructurales y que, por ello, requieren medidas más sistemáticas que las tomadas hasta la fecha.

#### a) *La Declaración de Bolonia de España.*

La Declaración de Bolonia tiene como precedente la firma de la Carta Magna de las Universidades (*Magna Charta Universitatum*), 1988 proclama los principios básicos de la reforma:

- Libertad de investigadores y enseñanza
- Selección de profesorado
- Garantías para el estudiante
- Intercambio entre universidades

La declaración se puso en marcha, se propone crear un sistema de grados académicos fácilmente reconocibles y comparables, fomentar la movilidad de los estudiantes, docentes e investigadores, garantizar una enseñanza de gran calidad y adoptar una dimensión europea en la enseñanza superior. Se articula en torno a seis acciones relativas a:

1. Un sistema de grados académicos fácilmente reconocibles y comparables. Incluye la creación de un suplemento común al título superior para mejorar la transparencia;
2. Un sistema basado fundamentalmente en dos ciclos: un primer ciclo orientado al mercado laboral con una duración mínima de tres años, y un segundo ciclo (máster) al que se accede sólo si se completa el primer ciclo;
3. Un sistema de acumulación y transferencia de créditos similar al sistema ECTS utilizado para los intercambios Erasmus;
4. La movilidad de los estudiantes, docentes e investigadores: la supresión de todos los obstáculos a la libertad de circulación;

---

<sup>123</sup> LIBRO BLANCO (2011). *Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. (Coord.). SÁNCHEZ de MADARIAGA, Inés; DE LA ROCA, Sara; DOLADO, Juan José. Edita Ministerio de Ciencia e Innovación. Muriel, Getafe. Madrid. pág. 9.

5. La cooperación en lo que respecta a la garantía de la calidad;
6. La dimensión europea en la enseñanza superior: aumento del número de módulos, cursos y planes de estudios cuyo contenido, orientación u organización tengan una dimensión europea.

La Declaración de Bolonia (1999),<sup>124</sup> de 19 de junio, en donde se sientan las bases para la consecución (2010) de un Espacio Europeo de Educación Superior, en progresiva armonización de los sistemas universitarios y la consiguiente interacción operada entre el EEES y la Declaración de Bolonia por las diversas normativas internacionales y nacionales sucesivamente promulgadas, ha dotado de una dimensión y de una agilidad sin precedente al proceso de cambio emprendido por las universidades europeas, comprometiéndose a lograr los siguientes objetivos:

1. La adopción de un sistema legible y comparable de titulaciones, mediante la implantación, de un Suplemento europeo al título.
2. La adopción de un sistema basado, en dos ciclos principales: grado (con una duración mínima de tres años) y posgrado (compuesto por dos niveles: máster y doctorado).
3. El establecimiento de un sistema de créditos, como el sistema ECTS, que favorezca la movilidad.
4. La promoción de la cooperación Europea para asegurar un nivel de calidad para el desarrollo de criterios y metodologías comparables.
5. La promoción de la movilidad y supresión de obstáculos para el ejercicio libre de la misma por los estudiantes, profesores y personal administrativo de las universidades y otras Instituciones de enseñanza superior europea.
6. La promoción de una necesaria dimensión Europea en la educación superior con particular énfasis en el desarrollo curricular. La Declaración establece un plazo (2010) para la realización del EEES, con fases bienales de realización, cada una de las cuales concluyen con la correspondiente Conferencia Ministerial que revisa lo conseguido y establece directrices para el futuro.

---

<sup>124</sup> Diez años después se firmó la Declaración de la Sorbona (25 de mayo de 1998) en una reunión de Ministros de educación de cuatro países europeos (Alemania, Italia, Francia y Reino Unido). Se proponía armonizar el diseño del Sistema de Educación Superior Europeo. Los Ministros recordaron que «al hablar de Europa no sólo deberíamos referirnos al euro, los bancos y la economía, sino que también debemos pensar en una Europa del conocimiento».

Además la Declaración<sup>125</sup> conjunta para la armonización del diseño del Sistema de Educación Superior Europeo se centra en varios objetivos:

1. Facilitar a los universitarios el acceso a una mayor variedad de programas y disciplinas, un mayor perfeccionamiento de los idiomas y de las habilidades en tecnología de la información;
2. Fomentar el reconocimiento internacional de la titulación en ciclos: grado y posgrado;
3. Alentar la estancia de estudiantes y personal docente en universidades ubicadas fuera del país de origen.

La reforma de los sistemas europeos de enseñanza superior es un compromiso voluntario de cada país firmante para reformar su propio sistema de enseñanza: esta reforma no se impone a los gobiernos nacionales ni a las universidades. Por lo que respecta a los Estados miembros de la Unión Europea (UE), el Artículo 165 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea estipula que la Comunidad «contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuera necesario, apoyando y completando la acción de éstos». No obstante, los Estados miembros conservan todas sus competencias sobre el contenido de la enseñanza y la organización de sus sistemas educativos, así como su diversidad cultural y lingüística.

La acción de la Comunidad se propone:

- Desarrollar la dimensión europea en la enseñanza, en particular mediante la formación y la difusión de las lenguas de los Estados miembros;
- Favorecer la movilidad de estudiantes y profesores, fomentando en particular el reconocimiento académico de los títulos y de los períodos de estudios;
- Promover la cooperación entre los centros docentes;
- Intercambios de información y experiencias sobre aspectos comunes a los distintos sistemas educativos de los Estados miembros.

El comunicado de Lovaina/Lovaina la nueva (EN), de 28-29 de abril de 2009, confirmó que se había realizado progresos en el Proceso de Bolonia y que el EEES se había

---

<sup>125</sup> Las páginas web de la Dirección General de Educación y Cultura sobre el Proceso de Bolonia (EN) y la enseñanza superior en Europa (EN).



desarrollado considerablemente desde que tuvo lugar la Declaración de Bolonia (1999). No obstante, algunos objetivos no se han cumplido totalmente ni se han implantado adecuadamente a nivel europeo, nacional e institucional. Por consiguiente, el comunicado estableció que el Proceso se extendería más allá de 2010 y que sus nuevas prioridades para la próxima década serían las siguientes:

- Proporcionar igualdad de oportunidades en una educación de calidad – se debe ampliar la participación en la enseñanza superior, más en particular, se deben ofrecer las condiciones necesarias para la participación de los alumnos de colectivos infrarrepresentados;
- Aumentar la participación en la formación continua – se debe garantizar la accesibilidad, calidad y transparencia de la información sobre la formación continua. Deben adoptarse políticas y marcos nacionales de cualificaciones mediante asociaciones sólidas entre todos los agentes interesados;
- Promover la empleabilidad – se debe establecer una cooperación entre los agentes interesados para aumentar las cualificaciones iniciales y reciclar la mano de obra cualificada, así como para mejorar la oferta, accesibilidad y calidad del asesoramiento en materia de orientación profesional y empleo. Asimismo, es preciso renovar los esfuerzos en lo que respecta al fomento de las prácticas en empresas incluidas en los programas de estudios y la formación en el puesto de trabajo;
- Desarrollar resultados de aprendizaje y misiones educativas orientados al alumno – se debe contemplar el desarrollo de puntos internacionales de referencia en varias áreas de estudio y el fomento de la calidad docente de los programas de estudios;
- Ligar la educación a la investigación y la innovación – se debe ampliar la adquisición de competencias en investigación, que debe integrarse mejor en los programas de doctorado, y hacer más atractivo el desarrollo profesional de los investigadores noveles;
- Acercar los centros de enseñanza superior a los foros internacionales – las instituciones europeas deben fomentar la dimensión internacional de sus actividades y colaborar en la escena internacional;
- Ampliar las oportunidades y la calidad de la movilidad – antes de 2020, el 20% de los titulados deben haber realizado un periodo formativo o educativo en el extranjero;

- Mejorar la recogida de datos – es preciso recopilar datos para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de los avances respecto a los objetivos del Proceso de Bolonia;
- Desarrollar herramientas de transparencia mutlidimensional – con el fin de recopilar información detallada sobre las instituciones de enseñanza superior y sus programas, es preciso desarrollar herramientas de transparencia con la colaboración de las partes interesadas. Tales herramientas deben basarse en datos comparables e indicadores adecuados e integrar la garantía de calidad y los principios de reconocimiento del Proceso de Bolonia;
- Garantizar la financiación – deben encontrarse fuentes de financiación nuevas y más diversas que complementen la financiación pública.

La declaración de Budapest-Viena (EN), de 12 de marzo de 2010 marcó el final de la primera década del Proceso de Bolonia y supuso la presentación oficial del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES), según lo previsto por la Declaración de Bolonia (1999). En el marco de esta declaración, los Ministros destacaron los siguientes aspectos:

- Destacaron la naturaleza específica del Proceso de Bolonia, que supone una asociación única entre autoridades públicas, instituciones de enseñanza superior, alumnos y personal, así como empresarios, agencias de garantía de la calidad, organizaciones internacionales e instituciones europeas;
- Pusieron de relieve el hecho de que el Proceso de Bolonia y el Espacio Europeo de Enseñanza Superior resultante constituyen un ejemplo sin precedentes de cooperación regional y transnacional en materia de enseñanza superior que ha suscitado un gran interés en otros países del mundo, aumentando así la visibilidad de la enseñanza superior europea en la escena internacional. Asimismo, los ministros declararon sus deseos de intensificar el diálogo y la cooperación en materia de políticas con socios de todo el mundo;
- Reconocieron los resultados de varios informes, en los que se refleja el distinto grado de implantación de algunas líneas de acción de Bolonia y las protestas recientes en algunos países, que denotaban que los objetivos y reformas de Bolonia no se habían implantado ni explicado correctamente. Los Ministros se comprometieron a escuchar a las voces discordantes procedentes de estudiantes y personal docente;

- Renovaron su compromiso con una implantación completa y adecuada de los objetivos acordados y de la agenda para la próxima década que se recoge en el Comunicado de Lovaina/ Lovaina la Nueva;
- La libertad de cátedra así como la autonomía y responsabilidad de las instituciones de enseñanza superior como principios del Espacio Europeo de Enseñanza Secundaria;
- El papel fundamental de la comunidad académica representantes de las instituciones, profesorado, investigadores, personal administrativo y alumnos para hacer del Espacio Europeo de Enseñanza Superior una realidad;
- La enseñanza superior como una responsabilidad pública, lo que significa que las instituciones de enseñanza superior deberían recibir los recursos necesarios en un marco creado y supervisado por las autoridades públicas;
- La necesidad de redoblar los esfuerzos en cuanto a la dimensión social para instaurar la igualdad de oportunidades en el marco de una educación de calidad en la que se preste especial atención a los colectivos infrarrepresentados.

Los ministros responsables de la enseñanza secundaria concertaron una nueva reunión que tendrá lugar en Bucarest el 26 y 27 de abril de 2012.<sup>126</sup>

Como resultado de este proceso, se ha establecido un amplio conjunto de disposiciones legislativas europeas que refleja el reconocimiento cada vez mayor de la necesidad de desarrollar un enfoque coherente e integrado en materia de educación superior y maximizar esfuerzos. Se ha establecido un amplio conjunto de disposiciones legislativas europeas que tiene por objeto impulsar disposiciones y conceptos jurídicos que se basan en la legislación relativa a la equidad de género o la jurisdicción del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, y han ayudado a clarificar y reforzar el marco jurídico, y aprovechar las transferencias de experiencias y buenas prácticas en los distintos ámbitos.

Un enfoque en donde las organizaciones de la sociedad civil, las autoridades nacionales, regionales, locales, los organismos especializados (los expertos, los académicos y la respuesta de la población) responsables, solidarios, sensibilizados de la promoción de la igualdad en los Estados Miembros, reconocen como uno de los objetivos centrales el ejercicio fundamental en un papel activo en las iniciativas y otras evoluciones políticas a nivel europeo e

---

<sup>126</sup> [www.educacion.gob.es/educacion/.../educación-superior.../ees.html](http://www.educacion.gob.es/educacion/.../educación-superior.../ees.html)

internacionales el principio de igualdad de trato para todas y todos. Otra base para abordar las situaciones de educación superior múltiple que permite planteamiento jurídico y político, basado en los derechos, en la legislación que redunde en beneficio de toda la sociedad.

En la respuesta al presente, se evalúan las repercusiones en el contexto de la sociedad y la efectividad de la educación superior en la evolución para el desarrollo de la personalidad de una vida en igualdad entre mujeres y hombres. Esto ha implicado en algunos Estados Miembros, están actualizando su legislación a raíz de la modificación de la Directiva 2002/73/CE relativa a la igualdad de trato. Tras años del Proceso Bolonia/Declaración Bolonia (1999), de inicio ha aportado ya una contribución valiosa a los esfuerzos de Estados Miembros, en dichas actividades ha participado un amplio abanico de partes interesadas, estudiantes, profesores, instituciones, nacionales, organizaciones sociales, el interés público en las actividades de igualdad de género, la Carta Magna de las Universidades Europeas (*Magna Charta Universitatum*), es un importante documento de referencia de la Declaración de Bolonia.

Se observa una demanda de educación superior acompañada de una gran diversificación de la misma, y una toma de conciencia de la importancia de la igualdad de todas y todos, que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales.

La primera Conferencia de Seguimiento del Proceso de Bolonia tuvo lugar en Praga (2001)<sup>127</sup> de mayo. En ella, los Ministros adoptaron un Comunicado que respaldaba las actuaciones realizadas hasta la fecha, señalaba los pasos a seguir en el futuro. Los Ministros reafirmaron la dimensión social del Proceso de Bolonia es parte integrante del EEES y una condición necesaria para el atractivo y la competitividad del EEES. Asimismo reconocieron que la movilidad de estudiantes y de personal entre todos los países participantes sigue siendo

---

<sup>127</sup> El Comunicado de Praga recoge, asimismo, las conclusiones de la reunión organizada por la Conferencia de instituciones europeas de enseñanza superior, celebrada en Salamanca (2001), las recomendaciones de la Convención de Estudiantes de Goteborg (2001), las actividades de la European University Association (EUA) y de la Unión de Estudiantes Europeos (ESIB) y valora las aportaciones de la Comisión Europea. Los Ministros convocaron otra reunión de seguimiento en Berlín (2003), de 19 de septiembre, “*Realizado el Espacio Europeo de Enseñanza Superior*” y establecieron una estructura de seguimiento. Participaron igualmente la Asociación Europea de Universidades (EUA), la Asociación Europea de Estudiantes (ESIB) y la Asociación Europea de Instituciones de Educación Superior (EURASHE), así como las demás entidades integradas en el Proceso de Bolonia como órganos consultivos (Comisión Europea y Consejo de Europa) y observadores de **México** y Brasil (espacio UEALC).

un objetivo clave del Proceso de Bolonia y se comprometieron a facilitar cuando sea pertinente la portabilidad de becas y créditos a través de acciones conjuntas, con el propósito de hacer realidad la movilidad dentro del EEES.

Por último para alcanzar estos objetivos son necesarias las cualificaciones con el marco global del EEES, el componente fundamental de la formación en el avance del conocimiento a través de la investigación, subrayando que la educación superior debe ser abierta y debe ser atractivo a otras regiones y continentes del mundo.

Así las cosas, se inició en España<sup>128</sup> un proceso de convergencia que considerado dentro de sus objetivos el adaptar el contenido de los estudios universitarios, mejorando su calidad y competitividad en un aprendizaje cualificado (ECTS)<sup>129</sup> que sea redituable para estudiantes y docentes. En ese sentido ha seguido las recomendaciones España en el interés de ofrecer a la población estudiantil las mejores opciones de estudios en la adaptación curricular, en las tecnologías y en las reformas financieras para contribuir y desarrollar una sociedad del conocimiento componente necesario para consolidar a la ciudadanía española. De la misma manera la adopción de títulos, de las reformas de los planes de estudios, el sistema educativo en tres ciclos (grado, máster y doctorado) en la preparación, formación y capacitación de los estudiantes para el ejercicio de actividades de carácter profesional para integrarse en el ámbito laboral europeo. A su vez la Universidad tiene la facultad de tomar las medidas encaminadas a lograr la igualdad entre los géneros de beneficio para todos y todas.

A pesar de los esfuerzos realizados para adoptar los sistemas de educación y de formación a la sociedad y a la economía del conocimiento, las reformas iniciadas no están aun a la altura de los retos y su ritmo actual no permitirá alcanzar los objetivos que se ha fijado. Por ello las medidas urgentes que deben adoptarse para acelerar la transición y avance en el Proceso de Bolonia, de lograr los objetivos rezagados u otros nuevos que surgen por la necesidad de una sociedad en permanente transformación.

---

<sup>128</sup> La Declaración de Bolonia de 19 de junio de 1999 la firmaron 30 países europeos, entre ellos los 15 Estados miembros de la UE de la época (Austria, Bélgica, Alemania, Dinamarca, Grecia, **España**, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia y Reino Unido) y los diez países que ingresarían en la UE el 1 de mayo de 2004 (Chipre, República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Malta, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia). Son igualmente firmantes Islandia, Noruega y la Confederación Suiza, así como Rumanía y Bulgaria, Estados miembros de la UE desde el 1 de enero de 2007. Kazajstán se incorporó al Proceso de Bolonia en marzo de 2010.

<sup>129</sup> El 19 de junio de 1999, 29 Ministros de Educación europeos firmaron la Declaración de Bolonia, que da el nombre al proceso y en el que se basan los fundamentos del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que debía estar finalizado en el año 2010.

#### 4.1.2. LA ORDENACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA.

La situación educativa universitaria en la reestructuración de los estudios de Educación Superior se inicia con el RD<sup>130</sup> 1393/2007 y la LOMLOU 4/2007 por la que se modifica la LOU 6/2001<sup>131</sup> pone de esa manera estar en consonancia con el Espacio Europeo de la Enseñanza Superior (EEES). Sentado lo anterior el marco legal les permite a las universidades españolas crear y proponer las enseñanzas que hayan de impartir y expedir en la nueva estructura de títulos de Grado, Máster y Doctorado. Por consiguiente les permite la flexibilidad y la diversificación curricular para impulsar medidas de cambios profundos en los contenidos formativos de aprendizaje del estudiante en el desarrollo de las competencias que se extienden a lo largo de su vida. Es indudable el discurso de modernización en el campo universitario; sin embargo debemos señalar que las leyes por sí mismas no son suficientes para garantizar la igualdad real de los derechos de las mujeres. Para ello es necesario aplicar medidas con el fin de convertir la enseñanza en el canal más viable para sensibilizar y transformar a las nuevas generaciones de estudiantes en agentes de cambio con los requerimientos actuales de la sociedad.

Los sucesivos avances de la educación superior han unido a la comunidad internacional, por ello en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de las mujeres<sup>132</sup> en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada en

---

<sup>130</sup> Este Real Decreto fija una nueva estructura de títulos en tres niveles, grado, máster y doctorado (BOE núm. 260, de 30 de octubre de 2007). (RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece ordenación de las enseñanzas oficiales. Deroga el RD 55/2005 y el RD 56/2005 (sin perjuicio del periodo transitorio hasta el 2015). Expedición de títulos universitarios oficiales de Máster y Doctorado. RD 1044/2003, de 1 de agosto, por el que se establece el procedimiento para la expedición por las universidades del Suplemento Europeo al Título. Aspectos específicos y técnicos del Suplemento Europeo al título.

RD 1125/, de 5 de agosto, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones de carácter oficiales y validez en todo el territorio nacional. RD 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado (modificado por el RD 1509/2005). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<sup>131</sup> Referencia BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007. LOMLOU 4/2007 por la que se modifica la LOU 6/2001.

<sup>132</sup> Hace cien años, el 8 de marzo de 1910, la *Gaceta de Madrid* publicó una Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública, que dirigía entonces el Conde de Romanones, permitiendo por primera vez la matriculación de alumnas en todos los establecimientos docentes. Esta orden derogaba otra Real Orden, del 11 de junio de 1888, que admitía la entrada de mujeres en la universidad como estudiantes privados, pero requería la autorización del Consejo de Ministros para su inscripción como alumnas oficiales. PEÑA, Daniel (2010). Cien años con mujeres en la universidad. (Es rector de la Universidad Carlos III de Madrid. 8-03-18:38. CET. El País. Madrid.

particular como referencia vinculante el Libro Blanco que refleja la situación de las Mujeres en la Ciencia Española.<sup>133</sup>

Es un hito de importancia en el avance hacia la igualdad<sup>134</sup> entre la mujer y el hombre, del acceso al conocimiento y su pleno desarrollo como seres humanos, cuando no puede aceptarse la exclusión de la educación superior ni de sus ámbitos de estudio, niveles de titulación a la mujer. Estrechar los vínculos entre la educación superior y la investigación en la visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación (2010), señala como objetivo para el año 2030 deberá ser accesible a todas las mujeres.<sup>135</sup> Considerar que la educación superior es un catalizador para todo el sistema de enseñanza, de acuerdo al Proceso de Bolonia debe ampliar las instituciones de educación superior los planteamientos de la educación permanente, proporcionando a los estudiantes una gama optima de opciones y la facilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, y redefinir su cometido y la necesidad de programas de transición, la evaluación y el reconocimiento de la enseñanza.

“La segregación horizontal, o cuantitativa, se produce en la medida en que algunas áreas de conocimiento están muy feminizadas -especialmente las relacionadas con las ciencias de la vida- mientras otras están muy masculinizadas, las ingenierías y ciencias de la vida experimentales. La segregación vertical se produce en todos los campos, independientemente del grado de feminización del alumnado universitario: hay muy pocas mujeres en los puestos más altos de la ciencia, incluso en los campos en que las mujeres son mayoría entre los titulados desde hace tiempo, como la medicina. La presencia de mujeres en los escalones más altos de la ciencia no es proporcional al número de mujeres cualificadas, que tienen la edad, los méritos y la motivación para acceder a esos puestos. El número de mujeres en puestos de liderazgo, además, está prácticamente estancado y avanza muy lentamente con el tiempo.”<sup>136</sup>

En consecuencia es un objetivo, lo que implica la instauración de un espacio abierto, ampliar las instituciones de educación superior e incrementar la participación de las mujeres

---

<sup>133</sup> LIBRO BLANCO (2011). *Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. (Coord.) SANCHEZ DE MADARIAGA, Inés; DE LA RICA, Sara; DOLADO, Juan José. Edita Ministerio de Ciencia e Innovación. Madrid. págs. 9-44.

<sup>134</sup> Entre ellas recordar a tres: Concepción Arenal, María Elena Maseras y Dolores Aleu.

<sup>135</sup> Pero existen datos (2007) que confirman que la ley (LOI) no se cumple del todo, por ejemplo, en el caso de las instituciones más importantes de la universidad (como catedráticos, doctores y profesorado), el 90% son hombres, mientras que el 10% son mujeres. ¿Esto a qué se debe? Hoy en día sigue existiendo machismo, en un ámbito tan desarrollado como tienen que ser las universidades españolas.

<sup>136</sup> LIBRO BLANCO (2011). *Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. (Coord.) SANCHEZ DE MADARIAGA, Inés; DE LA RICA, Sara; DOLADO, Juan José. Edita Ministerio de Ciencia e Innovación. Muriel, Getafe. Madrid. pág. 7.

en todos los niveles del sistema científico, esforzarse por establecer estrechos vínculos, tomando en cuenta que la enseñanza y la investigación son dos elementos íntimamente relacionados de la producción del conocimiento.

En el diseño del nuevo Programa de investigación e Innovación Horizonte (2020), financiado por la Unión Europea se deberá reflejar un incremento de la participación de las mujeres, señalan la necesidad de desarrollar medidas activas de apoyo a las carreras de mujeres, más elementos que la mera descripción de los contenidos formativos, tales como justificación, objetivos, admisión de estudiantes, contenidos, planificación, recursos, resultados, previstos y sistemas de garantía de calidad.<sup>137</sup> Adoptar una serie de medidas que, además de ser compatibles con el EEES, flexibilizan la organización de las enseñanzas promoviendo la diversificación curricular y permitiendo que las universidades no se de la exclusión femenina (sesgo académico) o perder talento y, por tanto su capacidad de innovación, calidad y excelencia aprovechando sus fortalezas y oportunidades, impulsar un cambio en las metodologías docentes, que centra el objetivo en el proceso de aprendizaje de la estudiante en la ciencia Europea.

La respuesta actual de la integración de los estudios de las mujeres y de género en la universidad española del desarrollo de igualdad entre la mujer y el hombre ofrece una base para decir las situaciones de discriminación múltiple y permite hacer un análisis de conocimiento empírico, para ello, no podemos pasar por alto la opinión, el conocimiento y entendimiento jurídico de Asunción Ventura, de gran interés e importancia para el estudio.

Como señala Asunción Ventura, dice “me gusta decirlo”:

“(…) es muy importante que haya sido aprobada la ley (LOI), pero con la Constitución en la mano no hacía falta. Esta Ley ha tenido que ser elaborada y se ha tenido que aprobar y promulgar porque hay una resistencia social a la igualdad en el tema de mujeres y hombres.

La Constitución reconoce la igualdad como principio, por lo tanto como generador de normas: reconoce la igualdad como principio, por lo tanto como generador de normas: reconoce la igualdad como un derecho subjetivo y, por ello, si no hubiera existido esa resistencia social a la igualdad entre mujeres y hombres, los legisladores podían haber

---

<sup>137</sup> RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece ordenación de las enseñanzas oficiales; y la LOMLOU 4/2007.



iniciado un proceso legislativo en cada uno de los ámbitos para, desde esa perspectiva transversal, implantar la igualdad real entre mujeres y hombres. La Ley ha tenido que aprobarse porque eso no era posible ni siquiera en la Universidad, a pesar de que la Universidad parece ser un lugar idóneo para el desarrollo de la igualdad.”<sup>138</sup>

En su conjunto de expertos y líderes de opinión de la inclusión de estudios de género en los nuevos planes de estudio están pidiendo una representación equilibrada en todos los niveles de grado, posgrado, doctorado y los niveles de investigación. Así como una integración sistemática de la dimensión de género mejorar la transparencia en los procesos de implantación, desarrollo y evaluación. Además de promover esta sólida base de conocimientos reconoce que la cultura y el ambiente estereotipado por género son barreras (sumergidas) que dificultan a la igualdad del género en la formación, acceso, y progreso en la carrera, especialmente a formar generaciones diferentes a las estereotipadas. A través de la modernización que renueve su compromiso de todas y todos al poner en el centro de atención al género en la investigación y destaca el cambio estructural cultural de la sociedad.

En este sentido retomamos el comentario de Asunción Ventura al referir:

*“¿Qué queremos decir cuando hablamos de estudios de las mujeres feministas y de género (en este caso en la Universidad española)?*

Cuando hablamos de este tipo de estudios estamos diciendo que son estudios que cuestionan el saber oficial, porque entienden que no es un saber científico, en la medida que toma como punto de partida al hombre como sujeto universal, y por tanto, ese saber que nos han estado transmitiendo en la Universidades es un saber parcial.”<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> VENTURA FRANCH, Asunción (2007). *IGUALDAD ¿PARA QUÉ? La integración de los estudios de las Mujeres, feministas y de género en la Universidad española* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; IBAÑEZ MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>. Luisa; MERINO HERNÁNDEZ, Rosa M<sup>a</sup>. A *PROPÓSITO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Editorial COMARES, S.L. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA). Granada. pág. 523.

<sup>139</sup> Ventura Franch participó en el Congreso de Igualdad en la Universidad de Salamanca (2012), expuso la conferencia que lleva por título: La integración de los estudios de las mujeres feministas y de género en la Universidad Española (...) Sucede que la mitad de la población y, por tanto, gran parte de la historia y del conocimiento, no están contemplados en ese saber. Cuando hablamos de los estudios de las mujeres feministas y de género, básicamente coinciden en que es un cuestionamiento crítico del saber actual porque ese saber es parcial en la medida que se ha identificado lo que ha hecho el hombre con la generalidad de la sociedad. VENTURA FRANCH Asunción (2007). *IGUALDAD ¿PARA QUÉ? LA INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS MUJERES, FEMINISTAS Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; IBAÑEZ MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>. Luisa; MERINO HERNÁNDEZ, Rosa M<sup>a</sup>. A *PROPÓSITO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Editorial COMARES, S.L. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA). Granada. pág. 524.

Resulta también alentadora que las académicas la tendencia en el ámbito de la igualdad de oportunidades que se ocupan y tengan los recursos y la capacidad para funcionar eficazmente en materia de lucha del empeño de las autoridades a la implantación y acceso de la restructuración de los planes de estudio. A pesar de los obstáculos con los que se han encontrado las investigadoras en los ámbitos académicos han continuado con estas investigaciones, en algunos casos en contra de su propia carrera.

En muchos casos un amplio abanico de partes interesadas, desde autoridades nacionales a institucionales potencialmente responsables de la política y la toma de decisión hasta profesionales no se ocupan de la validez y legitimación de los derechos de las mujeres, en algunos casos abiertamente y en otros de forma indirecta junto con otros motivos de falta de interés. Solo maquillar dichas actividades y/o asignaturas de forma parcial no garantiza medidas de respaldo activo y la implicación para funcionar eficazmente la situación interdisciplinar del género.

Es importante subrayar que la UE y el Estado español inician un proceso de legislación en relación a la igualdad entre mujeres y hombres básicamente en los estudios/investigaciones de las académicas sustentado interdisciplinarios de los diferentes ámbitos de la ciencia desde la perspectiva de género: del derecho, de la sociología, de la economía, de la historia, de la filosofía, y de todos los campos de investigación que se están produciendo en los ámbitos políticos, sociales, económicos, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Considerando que la inclusión de la dimensión de género en las diferentes disciplinas institucionales universitarias<sup>140</sup> es un recurso para crear nuevo conocimiento debe ser tenida en cuenta en la modernización de las instituciones, así como en cualquier otro cambio estructural de los estudios superiores diseñado para mejorar la efectividad y el impacto de las

---

<sup>140</sup>Así, en el “Capítulo I de este real decreto se influyen las disposiciones generales, el Capítulo II establece con carácter general la estructura de las enseñanzas universitarias oficiales, que se concretan en los Capítulos III, IV y V para las enseñanzas de Grado, Máster y Doctorado, respectivamente. Por su parte, el Capítulo VI regula los procedimientos de verificación y acreditación de los títulos. Además el presente real decreto contiene once disposiciones adicionales, cinco transitorias, una disposición derogatoria única y cuatro disposiciones finales. Además en el Capítulo I artículo 3. Frac. 5ª. “desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, debiéndose incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos. Frac.5b. Desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y de los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación...debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.” RD 1393/2007. LOMLOU.  
<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/30/pdfs/A44037-44048.pdf>

y los estudiantes. El cambio estructural institucional es un proceso complejo se enfatiza que requiere la necesidad de continuar avanzando en esta dirección y reconoce que a través del reforzamiento de cambio estructural de los programas académicos/currículo de la integración de la dimensión de género en el campo universitario, como la necesidad de apoyo y beneficio para las personas y las instituciones de una vida más equilibrada y el papel esencial de la educación.

Sin embargo se reconoce como señala Asunción Ventura:

“Debemos explicar brevemente el funcionamiento de la Universidad para tratar de entender este tema. La Universidad, es una institución en la que se da una resistencia importante a implantar la igualdad y a la incorporación tanto de los estudios de género así como potenciar la presencia de mujeres en puestos relevantes. Si hacemos un repaso, en estos momentos podríamos decir que en la Universidad hay más mujeres que hombres, en cifras absolutas. El número de mujeres estudiantes en la Universidad se ha incrementado y es mayor la proporción de mujeres que de hombres entre el alumnado. Aunque es verdad que hay algunas carreras (un tema que actualmente se está estudiando es la feminización de algunas carreras y la masculinización de otras) en las que se ve una presencia mayoritaria de mujeres y en otras en las que se aprecia una presencia minoritaria de mujeres como sucede en las carreras de Ciencias. Pero en lo que se refiere a la población total el número de mujeres presentes en la Universidad española está por encima del número de hombres.”<sup>141</sup>

De este modo la Universidad ha incorporar medidas específicas en resolver una serie de problemas en relación con la incorporación real de género de forma funcional y transversal en las asignaturas/ obligatoria, en esos ámbitos de acción sobre la implantación de la perspectiva de género en desarrollo de sus funciones y la realización de estudios, investigación y la publicación y difusión sobre género.

En este contexto dice Asunción Ventura es un momento de relevancia y oportuno para que las universidades prime dos situaciones fundamentales:

---

<sup>141</sup> VENTURA FRANCH, Asunción (2007). *IGUALDAD ¿PARA QUÉ? LA INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS MUJERES, FEMINISTAS Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA* (Coord.). FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; IBAÑEZ MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>. Luisa; MERINO HERNÁNDEZ, Rosa M<sup>a</sup>. *A PROPÓSITO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Editorial COMARES, S.L. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA). Granada. págs. 526-527.

1. La incorporación institucional de modelos concretos de estudios feministas, de mujeres y de género a la enseñanza universitaria.<sup>142</sup>
2. Un compromiso firme y explícito a favor de la igualdad y la no discriminación entre los sexos que se materialice en la creación de estructuras y asignación de recursos orientados a tal fin dentro de la propia universidad. (Conclusión de la reunión celebrada en Oñati en septiembre de 2005).

El avance significativo de los Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género empoderados ya casi en todas las Universidades españolas, el trabajo exhaustivo de investigación en los últimos años en relación dio cuenta el Libro Blanco sobre los Estudios de las Mujeres en las Universidades españolas (1975-1991) en desarrollo el interés en su fomento con la creación, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, de un Programa Sectorial de Estudios de las Mujeres y de Género.

Los resultados más reseñables en el último Congreso que reunió a profesores e investigadoras de Estudios de las Mujeres, de Género y Feministas de diversas disciplinas, se acordó proponer que en las directrices que el Gobierno elabore y remita a las universidades para el programa académico de todas las titulaciones de grado se incorporen materias de especializadas en Estudios de Género al objeto de garantizar se incluyan parámetros que den cuenta de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad sensible a la legitimidad de esta demanda.

En este estudio la evidencia empírica mostrada nos indica que ha hecho de la composición de género una de las piedras angulares de la institucionalización de Estudios de las mujeres, de Género y Feministas es un acto de coherencia política con las leyes promulgadas y que además aportan legitimidad a las mismas.

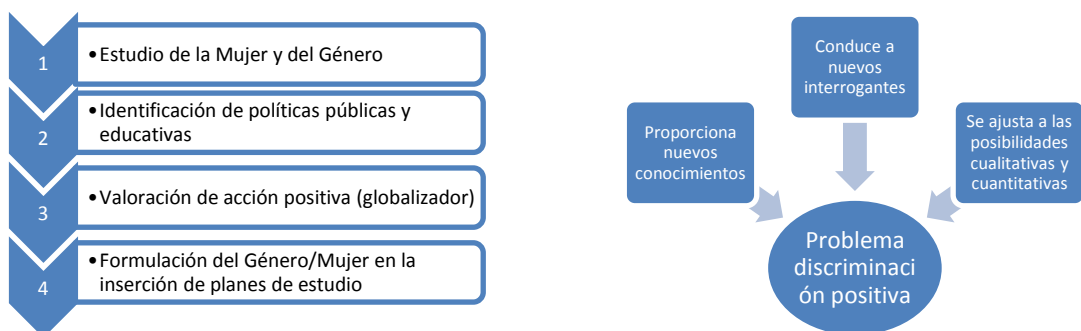
---

<sup>142</sup> La Ley Orgánica de Universidades no hace referencia a los contenidos de las enseñanzas. Solamente el artículo 35.1 regula que el Gobierno establecerá y determinará las directrices de los planes de estudio, porque los planes de estudio necesariamente tienen una parte (la parte troncal, por llamarla en términos actuales), que tiene que ser común a todas las universidades, entre otras cosas para facilitar también la movilidad del estudiante y el reconocimiento del título. Así pues, la LOU no entra en contenidos, sí entra en la promoción de la igualdad. VENTURA FRANCH, Asunción (2007). *IGUALDAD ¿PARA QUÉ? LA INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS MUJERES, FEMINISTAS Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA*. (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; IBAÑEZ MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>. Luisa; MERINO HERNÁNDEZ, Rosa M<sup>a</sup>. *A PROPÓSITO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Editorial COMARES, S.L. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA). Granada. pág. 533.

a) *La incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades y del Género en la Educación Superior.*

Como hemos venido describiendo en apartados anteriores la situación de la Educación Superior de su papel innovador y globalizador en la enseñanza así como de la trascendencia que tiene en la formación universitaria y la repercusión en la sociedad. Pero ello debe ir más allá de las propuestas teóricas de los contenidos científicos y debe abrir la posibilidad y el acercamiento a la transformación de una nueva culturalización de la igualdad<sup>143</sup> entre mujeres y hombres. A partir de estas consideraciones analizar los planes de estudio requiere un trato especial que podrá ser objeto de estudio posterior. A este respecto no pretendemos más que hacer una mera aproximación y presentar un panorama general de las Directrices que norman y facilitan el proceso de reestructuración en los estudios universitarios en la introducción de nuevos planes de estudio, es decir, del principio de igualdad entre mujeres y hombres entre otros tópicos en la estructura del sistema educativo. El reformar y actualizar el estudio en las diferentes titulaciones, prima el desarrollo de las competencias de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, transformar los paradigmas y crear nuevas expectativas educativas deben ir más allá del mero burocratismo, es decir, que exista evidencia a través de seguimiento por un buen número de variables incluida la productividad académica de género y el impacto social. Acerca de este particular debemos decir que es un entramado que requiere la sensibilización, la voluntad, el diálogo, la coordinación de los gestores de la educación y de otras esferas que tengan competencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN



<sup>143</sup>“La igualdad es una aspiración que se puede considerar de orden antropológico: el hombre siente dentro de él la necesidad de recibir el mismo trato que sus semejantes. Cuando la igualdad quiebra aparece la arbitrariedad, el voluntarismo, el favoritismo, la discriminación, el capricho y, en suma, la injusticia. FIGUERUELO BURRIEZA Ángela (2011). *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. (Dirección). ÁLVAREZ CONDE, NUÑO GÓMEZ, Laura, CANCIO ÁLVAREZ M<sup>a</sup>. Dolores (Coord.). Iustel. España. pág.90 [www.iuste.com](http://www.iuste.com).

Debe entenderse en el ámbito del movimiento a favor de la igualdad entre los géneros, siendo una más de las acciones en la lucha por la dignidad y el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres. De igual forma resalta Esperanza Bosch<sup>144</sup> el fomento de la igualdad plena entre unas y otros y la eliminación de los obstáculos que dificulten la habilitación de la mujer en el acceso o ejercicio de actividades profesionales, económicas, políticas, educativas y en su vida personal. Así cabe decir que el sistema educativo incluirá dentro de sus principios de calidad, hecho que hizo España (2006-2007), se reconocieran los primeros Programas Oficiales de Posgrado (POPs) en Estudios de Género o de las Mujeres.<sup>145</sup> Es oportuno resaltar que ello proporciona competencias y conocimientos para que todas/os tengan en su formación universitaria para alcanzar la igualdad. De acuerdo con este argumento la formación debería ser vinculatoria o contener una mínima transversalidad en todos los planes de estudio de grado en la introducción de la formación en el principio de igualdad de oportunidades de género.<sup>146</sup> Como dice Françoise Collin<sup>147</sup> este hecho es transcendental y garantiza académicamente el corpus de entendimiento de estos estudios, así como su aportación en las ciencias duras, sociales, culturales, de mujeres polemistas o ciudadanas comunes, acciones que por décadas han estado invisibles. En este sentido el corpus será referente en la ciencia, visible en la historia y en el entendimiento, la memoria y la voluntad con la que se identifique la sociedad. La dedicación y el esfuerzo del movimiento social feminista<sup>148</sup>, de las académicas, profesionistas y de la mujer común, ha hecho patente que la objetividad del conocimiento científico epistémico sea universal, significa por tanto que la difusión del corpus de conocimiento de las mujeres no llegue solamente a las personas susceptibles al entendimiento de la cuestión de género, sino extender a la enseñanza reglada, y

---

<sup>144</sup> BOSCH FIOL, Esperanza (2011). *INCORPORACIÓN DE LOS CONTENIDOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO EN GRADO*. (Coord.) FERRER PÉREZ, Victoria A.; NAVARRO GUZMÁN, Capilla; FERREIRO BASURTO, Virginia. pág. 15.

<sup>145</sup> Estudios de las Mujeres, Feministas o de Género son distintas denominaciones para designar una realidad común pero no siempre idéntica, pudiendo existir diferencias notables entre ellos. No obstante todos coinciden en denunciar la invisibilización, exclusión o marginación de las mujeres, o que cuando se les nombra se les dé un tratamiento peyorativo. En este trabajo para evitar reiteraciones utilizaremos la denominación de Estudios de las Mujeres.

<sup>146</sup> En este sentido, y recogiendo las propuestas formuladas en el marco del I Congreso «Los estudios de las mujeres, feministas y de género en el Espacio Europeo de Educación Superior», organizado por el Instituto de la Mujer y la Unidad Mujer y Ciencia, que tuvo lugar en Madrid en noviembre de 2006.

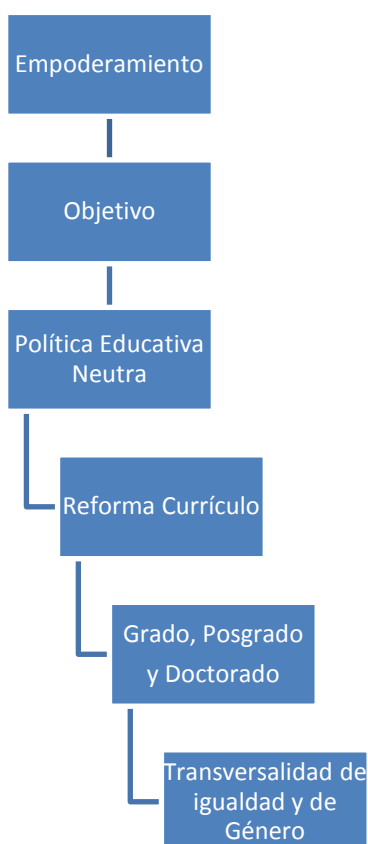
<sup>147</sup> COLLIN, Françoise (1995). *Historia y Memoria o la marca y la huella*. en Birulés, Fina. *El Género de la Memoria*, Pamiela, Pamplona. pág. 155.

<sup>148</sup> (...) tiene sus raíces en el siglo XVIII, época en la que surge una corriente de pensamiento de carácter ilustrado reivindicativa de la igualdad entre hombres y mujeres. Sus orígenes más próximos hay que datarlos en la década de los setenta del siglo XX, en los grupos de mujeres, colectivos interesados en reflexionar sobre temas olvidados o desechados por el mundo de la academia como la sexualidad, la reproducción, el aborto, el trabajo doméstico, la maternidad, el maltrato a las mujeres etc., todo lo que el feminismo de la época compendió en el famoso lema, “Lo personal es político”).

como hemos venido diciendo curricular de los Estudios Superiores, en los medios de comunicación, en las tecnologías de información y comunicación (TIC), y en las políticas públicas y educativas.

Los datos del estudio permiten la evidencia de debate en cuanto a las habilitaciones de las asignaturas actuales si permite concluir pruebas de presencia en todas las instituciones, una vez más, carecemos del tiempo suficiente de un mapa de todas las universidades de España objeto de línea de investigación. Ahora bien, esta explicación no justifica en si misma decir que hay carencia de implementación se da como asignaturas optativas, por ello no es posible atribuir las diferencias y las buenas intenciones de ordenar el estudio de género como asignatura formal y transversal en grado, posgrado y doctorado.

*b) La aplicación de las políticas de Igualdad y del Género en los planes de estudio.*



La aplicación de los planes vigentes ha de ser entendido como una acción ejercida por las políticas públicas, las políticas educativas, el Instituto de la Mujer, la Unidad Mujer y Ciencia, las comunidades científicas, las academias y las feministas, donde se dirime la renovación de los contenidos de los planes de estudio<sup>149</sup> cuantitativamente y cualitativamente considerando epistemológicamente teorías, conceptos, métodos y valores para la inclusión de la Transversalidad de Igualdad y de Género en la Educación Superior desafiando las prescripciones de género patriarcales, el sexismo y el androcentrismo. Al conseguir un cambio educativo dentro de la formación y especialización en las profesiones podrá ser posible la igualdad entre los sexos. Por ello la importancia y la trascendencia de la sensibilización de todas/os en el esfuerzo de reestructurar en los ámbitos curriculares asignaturas donde puedan incluirse materias de los diferentes enfoques de

<sup>149</sup> Se puede ver más información: BOSCH, FIOL. Esperanza. *Incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades y género en grado*. 2011. pág. 15.

perspectiva de género. Que ayuden con acciones positivas a prevenir y reformular medidas de solución en los ámbitos privados y públicos en la vida de la mujer, donde existe situaciones de desigualdad, violencia de género, en sanidad, en la educación y también en el ámbito laboral.

Existen razones que justifican la necesidad de los estudios de género de conocimiento, competencias para el respeto de la igualdad entre mujeres y hombres, dar respuesta en este sentido a los perfiles profesionales derivados de las políticas de igualdad, la inclusión de asignaturas troncales obligatorias adaptadas a las diferentes titulaciones universitarias asegura la transversalidad de la perspectiva de género es necesario que se considere en los objetivos y los contenidos formativos comunes de cada titulación, como se ha señalado anteriormente, el saber oficial es un saber parcial y, por tanto, acientífico porque ahora es el momento adecuado, teniendo en cuenta el EEES y los acuerdos de Bolonia y no podría entenderse este desarrollo si se prescinde de los estudios de género. Dado que, desde los años setenta la UE ha sido pionera en fomentar estudios e investigación introduciendo la perspectiva de género y desarrollando políticas de igualdad de género teniendo en cuenta ampliar los horizontes del saber y el conocimiento para un mejor desarrollo social y personal de las mujeres. Como se analiza es necesario para alcanzar los objetivos de la política de igualdad de género la creación de un Área de Conocimiento de Estudios de las Mujeres en cada Universidad; que la inserción de la perspectiva de género en los diferentes niveles (formativos troncales) sea considerado en criterio de calidad en la Guía de Evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

La consolidación de estos estudios para garantizar la correcta incorporación en las instituciones académicas en general requiere la incorporación y desarrollo de la perspectiva de género en la docencia universitaria, se considera necesaria la formación del profesorado, tanto en lo inicial como a través de la formación continua.<sup>150</sup> De esta manera entre los estudios en

---

<sup>150</sup> Propuestas en las Conclusiones de las Jornadas Los Estudios de las Mujeres y de Género en las Universidades de Valencianas: Hacia el Espacio Único Europeo de Educación Superior, organizadas por el Centro de Coordinación de Estudios de Género de las Universidades Valencianas, celebradas en Valencia del 9 al 10 de mayo de 2005.

<http://www.audem.com/documentos/Estudiosdegenero.pdf> 12/01/2011.

Asimismo, entre las recomendaciones del Informe Final del Seminario Interuniversitario sobre Políticas Universitarias de Género, celebrado en la Universidad Autónoma de Barcelona, se recomienda especialmente: la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación; otorgar reconocimiento a los estudios de género como un campo específico, no solo a nivel de departamento y Universidad, sino también a nivel oficial en los planes de estudio.



lo que procede la inclusión de las enseñanzas de igualdad de género se encuentran los estudios conducentes al ejercicio profesional del Derecho,<sup>151</sup> especialmente al respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, los procesos democráticos y, la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo en el futuro no será tal sin el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres.

En un tema de importancia capital para las mujeres cuesta demasiado esfuerzo para avanzar, las distintas inercias, la falta de sensibilidad y la escasa voluntad política eluden los principios de mérito y capacidad proclamados a nivel constitucional. Asimismo, las Conclusiones adoptadas en las Conferencias de Decanos de las Facultades de Derecho de España<sup>152</sup> adolecen de la falta de incorporación de la perspectiva de género, no fue objeto de debate, salvo la recomendación de la Universidad de Valencia recomendó la introducción de algunas asignaturas de igualdad de género tema que no se discutió (“cajón de sastre”) objeto de absoluta invisibilidad; no se ha avanzado, existe por ello, carencia y vacío de las enseñanzas de igualdad de género en los grados en Derecho. La falta de criterios y directrices específicas para la inclusión de los estudios de género en el marco normativo que regula la adaptación de las enseñanzas universitarias al EEES ha favorecido que no se incluyan de forma efectiva las enseñanzas de igualdad en los nuevos grados en Derecho.

Cuando realmente atendiendo a la concepción de la inclusión de las enseñanzas de igualdad de género de forma transversal lo que supone es que ha de ser introducida como corriente principal (mainstreaming), es en este punto, con el anhelo de avanzar en las políticas de igualdad situar el diseño de los programas, los sistemas de evaluación y las estructuras académicas universitarias. Con esta norma académica se pretende que la perspectiva de

---

<sup>151</sup> En el primer Congreso Los Estudios sobre las Mujeres, de Género y Feministas. Grados y Posgrado en EEES (Madrid, 2006), se demandó la inclusión de los estudios de género en todas los Grados, incluidas la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, presentándose diversas propuestas de asignaturas para el Grado en Derecho “*Teoría Feminista del Derecho*” (obligatoria); “*El estudio del Derecho moderno desde la perspectiva de sexo-género*” (obligatoria); “*El tránsito del Estado liberal al Estado de Derecho desde una perspectiva de género*” (libre configuración) y “*Análisis de género en Derecho Constitucional*” (troncal). INSTITUTO DE LA MUJER, 2008, págs. 257 y ss.

<sup>152</sup> CONFERENCIA DE DECANOS DE LAS FACULTADES DE DERECHO DE ESPAÑA. Celebrada en Córdoba del 25 al 26 de octubre de 2007. Posterior la XV Conferencia de Decanos de Facultades de Derecho, celebrada en Oviedo el 8 y 9 de mayo de 2008, en la que se debatió sobre los planes de estudio de Grado en Derecho que estaban elaborando las distintas Universidades, señala el Decano de la Facultad de Derecho de Alcalá que no existe una solución concreta «porque el tema es fácil de resolver en relación de determinadas materias, por ejemplo, el Derecho Constitucional, pero complicado en relación con otras». Opina el Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pablo CEU de Madrid pide un pronunciamiento sobre la que debe ser formación básica «al objeto de no minusvalorar estas materias» dice el Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá, con todo sentido, «que son materias fundamentales y que la disfunción deriva de la falta de directrices generales».

género atraviese toda la estructura del Título, tanto los objetivos, como las competencias, los módulos, las programaciones curriculares de las asignaturas, los criterios de evaluación de los aprendizajes y el sistema de evaluación de calidad. Añadimos que muestra que no basta proclamar la igualdad para que esta sea una realidad efectiva, son producto de situaciones y estructuras sociales, por lo tanto pueden ser subsanadas para conseguir los objetivos perseguidos se hacen necesarias políticas efectivas dirigidas en todos los ámbitos de la vida pública y privada de las mujeres.

Sin duda la igualdad de género es ambiciosa y tiene una buena intención práctica se insiste especialmente en los espacios educativos, sanitarios, culturales, en la sociedad de la información de asegurar acciones positivas de igualdad que será competente y responsable en temas de coordinación, impacto de género para corregir las situaciones existentes de desigualdad fáctica que no se erradican con la simple formulación de un principio. La preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en el sector público y privado de nuestra sociedad se extiende a cualquier condición o circunstancia de todo el ordenamiento jurídico y debe integrarse en la práctica y hacerse constitutivo por cuanto se produce en los comportamientos entre mujeres y hombres.

Por lo antes expuesto, el Marco normativo español (constitucional, las leyes, los principios, las doctrinas, los estudios, la investigación, las feministas académicas, las red feminista, las mujeres, y simpatizantes hombres), se convierte en referencia internacional en un tema de importancia capital. Sería deseable que por los avances sociales la proclamación del derecho constitucional de la igualdad proclamada por España y México, sea necesario que garantice un lugar en el relato de la Historia moderna la reivindicación social del siglo XXI de las mujeres. Con ello se originarían grandes cambios en la vida de las mujeres de España y México, así las cosas, aquí es donde debe promoverse el concepto de igualdad como resultado de las normas positivas que completan la perspectiva formal de la igualdad con la dimensión material de la misma, de este modo la igualdad como punto de partida- igualdad formal- expresan la no discriminación por obstáculos y/o trabas que dificulten para alcanzar posiciones sociales, para acceder a los procesos educativos, toma de decisiones, con el valor superior de la libertad al exigir resultados o igualdad material ya que la realidad cotidiana manifiesta toda clase de impedimentos que la desvirtúan. La consolidación de estos estudios en las instituciones universitarias es el aprovechamiento de una contribución científica importante en la construcción de un mundo más igual y solidario, y que, entre otras cosas

sirve para fundamentar todos los cambios que se han producido en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

Por ello la perspectiva del feminismo contemporáneo contempla un cambio en el orden de roles y estereotipos establecidos en la construcción social hecha por los grupos y las clases dominantes, de forma que una de las ventajas de los tiempos actuales es sin duda la relevancia del acceso de la mujer a la educación universitaria, que posibilita el ejercicio de sus derechos y desarrollar sus potencialidades en su autonomía personal y profesional. En ese sentido la Universidad a través de su función educativa de ser transmisora de conocimientos, formadora de valores y de análisis crítico de la realidad permite poder entender, criticar, deconstruir<sup>153</sup> y transformar las desigualdades sociales derivadas de la identidad genérica.

Aunque el correspondiente Programa de trabajo de 2002/2001,<sup>154</sup> consideramos agregarlo en el estudio para tener una semblanza de sistematización de los sistemas de educación y de formación en Europa. Este programa en aplicación del método abierto de coordinación, determina asimismo los principales instrumentos que servirán de puesta en práctica de la enseñanza. En el Consejo Europeo de Barcelona, el Consejo de Educación, conjuntamente con la Comisión propuso el siguiente programa de trabajo con un calendario de puesta en práctica, como marco referencial tanto a nivel europeo como internacional.

Programa de trabajo de los sistemas de educación y formación en Europa:

- El seguimiento de los objetivos, concretos, estratégicos y conexos;
- Puntos clave en práctica objetivos presentes y futuros de los sistemas de educación;
- Determina los indicadores (instrumentos) que servirán para medir los progresos y comparar los resultados europeos e internacional.

**- Mejorar la calidad de los sistemas de educación y formación:**

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
Mejorar la educación y la formación de profesores y formadores. Fecha de inicio: 2002.	- Determinar las cualificaciones que deben poseer los profesores y formadores teniendo en cuenta la transformación de su papel en	- Carencia o exceso de profesores y formadores cualificados en el mercado laboral.

<sup>153</sup> Se puede consultar en EVANS, Mary (1997). *Introducción al feminismo Contemporáneo*. España. Minerva ediciones: p.178 En: [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_11/feminismo\\_hol1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_11/feminismo_hol1.htm)

<sup>154</sup> EUROPA - La web oficial de la *Unión Europea*. Diario oficial C 142 de 14.6.2002. [europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm)

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
	<p>la sociedad del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear las condiciones que permitan prestar el apoyo adecuado a los profesores y formadores para que puedan responder a las exigencias de la sociedad del conocimiento, en particular a través de la formación inicial y la formación continua, dentro de la perspectiva de la educación permanente.</li> <li>- Garantizar un número suficiente de nuevos docentes en todas las asignaturas y niveles educativos, y prever las necesidades a largo plazo de la profesión, aumentando el atractivo de la profesión docente.</li> <li>- Atraer a la profesión docente a profesionales con experiencia en otros sectores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progresión del número de solicitantes en programas de formación (profesores y formadores).</li> <li>- Porcentaje de profesores y formadores que realizan cursos de perfeccionamiento permanente.</li> </ul>
<p>Desarrollar las aptitudes necesarias para la sociedad del conocimiento. Fecha de inicio: segundo semestre de 2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir nuevas capacidades básicas y determinar el mejor modo de integrarlas, junto con las capacidades básicas tradicionales, en los programas de estudios.</li> <li>- Garantizar que todo el mundo tenga realmente acceso a las capacidades básicas, incluidos los alumnos desfavorecidos, los que tienen necesidades especiales, los que abandonan el sistema escolar y los estudiantes adultos.</li> <li>- Fomentar la validación oficial de las capacidades básicas, con el fin de facilitar la formación continua y la empleabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas que terminan la enseñanza secundaria.</li> <li>- Formación continua del personal docente.</li> <li>- Niveles alcanzados en la alfabetización y en los conocimientos básicos aritméticos o matemáticos, por lo que respecta a la capacidad de «aprender a aprender».</li> <li>- Porcentaje de adultos sin enseñanza secundaria superior que han participado en alguna forma de enseñanza o formación para adultos, por grupos de edad.</li> </ul>
<p>Garantizar el acceso de todos a las TIC. Fecha de inicio: segundo semestre de 2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar equipos y programas informáticos educativos adecuados.</li> <li>- Promover la mejor utilización posible de las técnicas de enseñanza y aprendizaje innovadoras basadas en las TIC (tecnologías de la información y la comunicación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de profesores que han sido formados para la utilización de las TIC en los colegios.</li> <li>- Porcentaje de alumnos y estudiantes que utilizan las TIC en sus estudios.</li> <li>- Porcentaje de sesiones de aprendizaje en la enseñanza e</li> </ul>

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
		institutos de formación en los que se hace uso de las TIC.
Aumentar la matriculación en los estudios científicos y técnicos. Fecha de inicio: segundo semestre de 2001.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar el interés por las matemáticas, la ciencia y la tecnología desde los primeros años.</li> <li>- Motivar a un mayor número de jóvenes para que elijan estudios y carreras en los ámbitos de las matemáticas, las ciencias o la tecnología.</li> <li>- Aumentar el equilibrio entre mujeres y hombres que estudian estas materias.</li> <li>- Alcanzar un número suficiente de profesores cualificados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el número de matriculaciones en las asignaturas de matemáticas, ciencia y tecnología (niveles de la enseñanza secundaria avanzada y de la enseñanza universitaria, por sexos).</li> <li>- Aumentar el número de licenciados en matemáticas, ciencias y tecnología, por sexos.</li> <li>- Aumentar el número de científicos e ingenieros en la sociedad, por sexos.</li> <li>- Aumentar el número de profesores cualificados en matemáticas, ciencias y tecnologías (en la enseñanza secundaria).</li> </ul>
Aprovechar al máximo los recursos. Fecha de inicio: 2002.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la inversión en recursos humanos, garantizando a la vez una distribución equitativa y eficaz de los recursos disponibles, con el fin de posibilitar un acceso generalizado a la educación y la formación y mejorar la calidad de las mismas.</li> <li>- Apoyar el desarrollo de sistemas de aseguramiento de la calidad compatibles, respetando la diversidad europea.</li> <li>- Desarrollar las posibilidades de las asociaciones entre sector público y privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento de la inversión per cápita en recursos humanos (indicador estructural).</li> </ul>

**- Facilitar el acceso de todos a la educación y la formación:**

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
Un entorno de aprendizaje abierto. Fecha de inicio: entre el segundo semestre de 2002 y el fin de 2003.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar el acceso a la educación permanente, informando, asesorando y orientando respecto de toda la gama de posibilidades de formación disponibles.</li> <li>- Impartir una educación y una</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de la población entre 25 y 64 años que participa en la educación o la formación (indicador estructural).</li> </ul>

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
	<p>formación que permitan a los adultos tomar parte en ellas de manera efectiva y conciliar el aprendizaje con otras responsabilidades y actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Velar por que todo el mundo tenga acceso al aprendizaje.</li> <li>- Promover vías de formación flexible para todos.</li> <li>- Fomentar redes de instituciones de educación y formación a distintos niveles en el marco de la educación permanente.</li> </ul>	
<p>Hacer el aprendizaje más atractivo. Fecha de inicio: entre el segundo semestre de 2002 y el fin de 2003.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alentar a los jóvenes a permanecer en el sistema de educación o formación una vez finalizada la enseñanza obligatoria, y motivar y capacitar a los adultos para que sigan aprendiendo en edades más avanzadas.</li> <li>- Establecer procedimientos de validación oficial de las iniciativas de educación informal.</li> <li>- Hallar formas de hacer más atractivo el aprendizaje dentro y fuera de los sistemas formales de educación y formación.</li> <li>- Fomentar una cultura del aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje, por grupos de edad, del tiempo de trabajo que los empleados dedican a la formación.</li> <li>- Participación en enseñanza superior.</li> <li>- Proporción de la población entre 18 y 24 años que no hayan seguido más que el primer ciclo de enseñanza secundaria y no prosigan sus estudios o su formación (indicador estructural).</li> </ul>
<p><b>Promoción de la ciudadanía activa, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.</b> Fecha de inicio: 2002.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Velar por que entre la comunidad escolar se promueva realmente el aprendizaje de los valores democráticos y de la participación democrática, con el fin de preparar a los individuos a la ciudadanía activa.</li> <li>- Integrar plenamente los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en los objetivos y el funcionamiento de la educación y la formación.</li> <li>- Garantizar un acceso equitativo a la adquisición de capacidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de la población entre 18 y 24 años que no hayan seguido más que el primer ciclo de enseñanza secundaria y no prosigan sus estudios o su formación (indicador estructural).</li> </ul>

**- Abrir la educación y la formación al mundo:**

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
<p><b>Reforzar los lazos con la vida laboral y la investigación, y con la sociedad en general.</b> Fecha de inicio: entre el segundo semestre de 2002 y el fin de 2003.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover una estrecha cooperación entre los sistemas de educación y formación y la sociedad en general.</li> <li>- Establecer asociaciones entre escuelas, centros de formación, empresas y centros de investigación de todo tipo, para su mutuo beneficio.</li> <li>- Promover el papel de las partes interesadas pertinentes en el desarrollo de la formación, incluida la formación inicial, y en el aprendizaje en el lugar de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de estudiantes y trabajadores en período inicial de formación acogidos a modalidades de colocación (educación en alternancia).</li> </ul>
<p>Desarrollar el espíritu empresarial. Fecha de inicio: entre el segundo semestre de 2002 y el fin de 2003.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar el sentido de la iniciativa y la creatividad en todo el sistema de educación y formación a fin de desarrollar el espíritu empresarial.</li> <li>- Facilitar la adquisición de las cualificaciones necesarias para crear y dirigir un negocio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de personas autoempleadas en distintos sectores de la economía basada en el conocimiento (en particular en el tramo entre 25 y 35 años de edad).</li> <li>- Porcentaje de instituciones de educación y formación que ofrezcan asesoramiento y orientación en la creación de empresas.</li> </ul>
<p>Mejorar el aprendizaje de idiomas extranjeros. Fecha de inicio: entre el segundo semestre de 2002 y el fin de 2003.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animar a cada persona a aprender dos o, si procede, más lenguas además de la materna, y concienciar de la importancia del aprendizaje de idiomas a todas las edades.</li> <li>- Animar a las escuelas y centros de formación a que empleen métodos de enseñanza y formación eficaces y motiven a sus alumnos para que sigan estudiando idiomas en etapas posteriores de su vida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de alumnos y estudiantes que logran un nivel de aptitud en dos lenguas extranjeras.</li> <li>- Porcentaje de profesores de lenguas que hayan participado en cursos de formación inicial o permanente que incluyan un elemento de movilidad que les permita entrar en contacto directo con la lengua o la cultura que enseñan.</li> </ul>
<p>Aumentar la movilidad y los intercambios. Fecha de inicio: 2002.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer el máximo acceso a la movilidad, tanto a las personas como a las instituciones de educación y formación, incluidas las que trabajan con los menos privilegiados, y reducir los obstáculos que siguen dificultando la movilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de estudiantes y trabajadores en prácticas nacionales que sigan parte de sus estudios en otro país de la UE o en un país tercero.</li> <li>- Proporción de profesores, investigadores y académicos de otros países de la UE empleados</li> </ul>

Objetivos estratégicos y conexos	Puntos clave	Indicadores para medir los progresos logrados
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controlar el volumen, la dirección, los índices de participación y los aspectos cualitativos de los flujos de movilidad en Europa.</li> <li>- Facilitar la validación y el reconocimiento de las competencias adquiridas gracias a la movilidad.</li> <li>- Promover la presencia y el reconocimiento de la educación y la formación europea en el mundo así como su atractivo para los estudiantes, personal académico e investigadores de otras regiones del mundo.</li> </ul>	<p>en distintos niveles educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y distribución de estudiantes y de trabajadores en prácticas de la UE y de países terceros en la educación y la formación.</li> </ul>
<p>Reforzar la cooperación europea. Fecha de inicio: 2002.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la eficacia y la oportunidad de los procedimientos de reconocimiento a efectos de ampliación de estudios, formación y empleo en toda Europa.</li> <li>- Promover la cooperación entre los organismos y autoridades competentes con vistas a una mayor compatibilidad en el aseguramiento de la calidad y la certificación.</li> <li>- Fomentar la transparencia de la información acerca de las posibilidades y los sistemas de educación y formación con vistas a la creación de un espacio educativo europeo abierto.</li> <li>- Promoción de la dimensión europea de enseñanza y formación profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de estudiantes universitarios y postuniversitarios e investigadores que continúen sus estudios en otro país de la UE o en un tercer país.</li> <li>- Porcentaje de licenciados que obtienen títulos comunes en Europa.</li> <li>- Porcentaje de estudiantes y trabajadores en prácticas en ECTS o Europass o que hayan obtenido un título o certificado complementario.</li> </ul>

FUENTE: EUROPA-La web oficial de la UN.

#### 4.1.3. DIRECTRICES DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA).

La ANECA es una fundación estatal creada el 19 de julio de 2002, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU). La ANECA sugiere y señala las directrices de como se pretende lograr la calidad en la educación superior en el esfuerzo y



decisión que garantice los programas formativos, es decir es la encargada de aprobar los planes de estudio. Ha declarado (2001), que las universidades españolas establecerán un plan para adaptar sus títulos, conforme a su compromiso en la Declaración de Bolonia. El precepto fue determinen el procedimiento en el diseño, control, planificación, desarrollo y revisión de sus objetivos y competencias asociadas. Contar con mecanismos en la toma de decisiones para implementar la actualización o renovación curricular de acuerdo con la legislación universitaria y actualizaciones orientadas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.<sup>155</sup> Como propuesta es revisada y su consideración sujeta a las características de la Educación Superior.<sup>156</sup>

La ANECA con el objeto de apoyar las iniciativas de las universidades e impulsar una cultura de mejora continua, han elaborado la Guía para el diseño de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria de orientar la estructuración de las actuaciones de las instituciones que puedan guiarles en el desarrollo de la nueva implementación de sistemas académicos. Presentan un conjunto de directrices que faciliten el diagnóstico,<sup>157</sup> de la configuración del sistema debe contener el esfuerzo y la reflexión en el diseño de considerar la importancia de los procesos y adoptar una posición proactiva como alcanzar los cambios necesarios de proceso de rectoración de contenidos académicos que garantice la calidad de sus programas formativos. El grado en el tratamiento de cada proceso o subproceso que resulten visibles la secuencia de las actividades que se desarrollan y el despliegue y profundización de las prácticas relativas a los Sistemas de Garantía Interna de Calidad en forma de procedimientos, normas, manuales, fichas de proceso, diagramas y las posteriores actividades de mantenimiento, mejora y evaluación del mismo. En el Protocolo de la ANECA valoran la calidad de los planes de estudio, la pertinencia de los objetivos generales y competencias; la claridad y suficiencia de los sistemas; la coherencia de la planificación; la adecuación del personal académico y de apoyo, la eficiencia prevista con relación a los resultados esperados; el sistema interno de garantía de calidad encargado de la revisión y mejora del plan de estudios.

---

<sup>155</sup> La ANECA ha diseñado el Programa Docencia para favorecer el desarrollo y reconocimiento de planes de estudio y formación del estudiante y profesorado en el respeto de la autonomía universitaria universidad (Programa Docencia-USA, 2011-2012).

<sup>156</sup> Informe sobre el modelo de acreditación para las Enseñanzas Universitarias en España, de 20 de abril de 2005, así como en el informe realizado por el Consejo Asesor de ANECA y en las conclusiones del V Foro ANECA titulado Acreditación de titulaciones vs. Instituciones.

<sup>157</sup> Para ello, junto con estas directrices, los Centros pueden utilizar el documento 03, "*Herramientas para el diagnóstico*". ANECA 2007.

Se describen ejemplo de directrices que servirían para orientar a las instituciones de contemplen las interacciones entre los diferentes aspecto que forman los sistemas y el alcance de los mismos. El programa AUDIT incorpora una herramienta complementaria que pueden utilizar “Herramientas para el diagnostico” (Documento 03). La exigencia del cumplimiento efectivo parte de un diagnostico que proporciona la información necesaria para dar comienzo la fase de definición y documentación del sistema y darán lugar de responsabilidades y no dejarlos reducidos a papel mojado, para garantizar la calidad de la formación universitaria e implica considerar en cada uno de ellos aspectos tales como:

- a) Objetivos y principios de actuación.
- b) Grupos de interés.
- c) Alcance
- d) Fases
- e) Procedimientos
- f) Organización, estructura y recursos.

Se presenta ejemplo previo al diseño del sistema que hayan contribuido a la garantía de calidad de la formación universitaria, en el conjunto de mecanismos recurrente contemplados en el alcance que originan el desarrollo del proceso de actividades universitarias:

Directrices Generales:

1.0. Cómo el Centro define su política y objetivos de calidad.

El Centro debe consolidar una cultura de la calidad apoyada en una política y unos objetivos de calidad conocidos y accesibles públicamente.

El Centro debe:

- 1.0.1. Hacer una declaración pública y por escrito que recoja su política, alcance y objetivos de calidad.
- 1.0.2. Indicar qué grupos de interés han estado implicados, en la definición de la política de calidad.
- 1.0.3. Integrar diferentes elementos (órganos, procedimientos, procesos, etc.) para configurar un sistema que permita desplegar dicha política de calidad.
- 1.0.4. Establecer acciones para definir, aprobar, revisar y mejorar la política y objetivos de calidad.
- 1.0.5. Determinar el modo (cómo, quién, cuándo) en que rinde cuentas a los grupos de interés sobre el cumplimiento de la política y objetivos de calidad. Pág. 5.

Directrices Específicas:

1.1. Cómo el Centro garantiza la calidad de sus programas formativos.

El Centro debe contar con mecanismos que le permitan mantener y renovar su oferta formativa, desarrollando metodologías para la aprobación, el control y la revisión periódica de sus programas.

El Centro en sus diferentes niveles organizativos debe:

- 1.1.1. Determinar los órganos, grupos de interés, y procedimientos implicados en el diseño, control, planificación, desarrollo y revisión periódica de los títulos, sus objetivos y competencias asociadas.
- 1.1.2. Disponer de sistemas de recogida y análisis de información (incluida la procedente del entorno nacional e internacional) que le permita valorar el mantenimiento de su oferta formativa, su actualización o renovación.
- 1.1.3. Contar con mecanismos que regulen el proceso de toma de decisiones relativa a la oferta formativa y el diseño de los títulos y sus objetivos.
- 1.1.4. Asegurar que se desarrollan los mecanismos necesarios para implementar las mejoras derivadas del proceso de revisión periódica de las titulaciones.
- 1.1.5. Determinar el modo (cómo, quién, cuándo) en que se rinden cuentas a los grupos de interés sobre la calidad de las enseñanzas.
- 1.1.6. Definir los criterios para la eventual suspensión del título. Pág. 6.

1.2. Cómo el Centro orienta sus enseñanzas a los estudiantes.

El Centro debe dotarse de procedimientos que le permitan comprobar que las acciones que emprende tienen como finalidad fundamental favorecer el aprendizaje del estudiante.

El Centro debe:

- 1.2.1. Disponer de sistemas de información que le permitan conocer y valorar las necesidades del Centro en materia de:
  1. Definición de perfiles de ingreso/ egreso
  2. Admisión y matriculación
  3. Alegaciones, reclamaciones y sugerencias
  4. Apoyo y orientación a estudiantes sobre el desarrollo de la enseñanza
  5. Enseñanza y evaluación de los aprendizajes
  6. Prácticas externas y movilidad de estudiantes
  7. Orientación profesional

- 1.2.2. Dotarse de mecanismos que le permitan obtener, valorar y contrastar información sobre el desarrollo actual de los procesos anteriormente citados.
- 1.2.3. Establecer mecanismos que regulen las directrices que afectan a los estudiantes: reglamentos (exámenes, sanciones, petición de certificaciones, convalidaciones, etc.), normas de uso (de instalaciones), calendarios, horarios y beneficios que ofrece la Universidad.
- 1.2.4. Definir cómo se realiza el control, revisión periódica y mejora de los procesos y actuaciones relacionados con los estudiantes.
- 1.2.5. Determinar los procedimientos con los que cuenta para regular y garantizar los procesos de toma de decisiones relacionados con los estudiantes.
- 1.2.6. Identificar en que forma los grupos de interés participan en el diseño y desarrollo de los procesos relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.
- 1.2.7. Indicar el procedimiento (cómo, quién, cuándo) seguido para rendir cuentas sobre los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Pág. 7.

### 1.3. Cómo el Centro garantiza y mejora la calidad de su personal académico.

El Centro/Universidad debe contar con mecanismos que aseguren que el acceso, gestión y formación de su personal académico y de apoyo a la docencia, se realiza con las debidas garantías para que se cumpla con las funciones que le son propias.

El Centro debe:

- 1.3.1. Dotarse de procedimientos que le permitan recoger y valorar información sobre sus propias necesidades de personal académico (perfil del puesto, competencias requeridas, etc.), de acuerdo con su política de personal.
- 1.3.2. Contar con medios para recoger y analizar información relativa a las competencias y a los resultados actuales de su personal académico, con vistas al acceso, formación, evaluación del desempeño, promoción y reconocimiento.
- 1.3.3. Definir la sistemática que le permite controlar, revisar periódicamente y mejorar de forma continua su política y actuaciones relacionadas con su personal académico.
- 1.3.4. Determinar los procedimientos con los que cuenta para regular y garantizar los procesos de toma de decisiones relacionados con el acceso, evaluación, promoción, formación y reconocimiento.

1.3.5. Identificar el modo en que los grupos de interés (en especial profesores y personal de apoyo a la docencia) participan en la definición de la política de personal y en su desarrollo.

1.3.6 Indicar el procedimiento (cómo, quién, cuándo) seguido para rendir cuentas sobre los resultados de su política de personal. Pág. 9.

1.5. Cómo el Centro analiza y tiene en cuenta los resultados.

El Centro/Universidad debe dotarse de procedimientos que le permitan garantizar que se miden, analizan y utilizan los resultados (del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los distintos grupos de interés), para la toma de decisiones y la mejora de la calidad de las enseñanzas.

El Centro debe:

1.5.1. Disponer de mecanismos que le permitan obtener la información sobre las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés en relación con la calidad de las enseñanzas.

1.5.2. Contar con sistemas de recogida de información que faciliten datos relativos a los resultados del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los grupos de interés.

1.5.3. Definir cómo se realiza el control, revisión periódica y mejora continua tanto de los resultados, como de la fiabilidad de los datos utilizados.

1.5.4. Determinar las estrategias y sistemáticas para introducir mejoras en los resultados.

1.5.5. Determinar los procedimientos con los que cuenta para regular y garantizar los procesos de toma de decisiones relacionados con los resultados.

1.5.6. Identificar en qué forma los grupos de interés se implican en la medición, análisis y mejora de los resultados.

1.5.7. Indicar el procedimiento (cómo, quién, cuándo) seguido para rendir cuentas sobre los resultados (memorias de actividades, informes de resultados, etc.). Pág. 10.<sup>158</sup>

La propuesta de ANECA sobre criterios y directrices para la acreditación de las enseñanzas a los títulos de grado y máster considerando tanto los rasgos distintivos de la

---

<sup>158</sup> ANECA (2007) PROGRAMA AUDIT Directrices, definición y documentación de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria. Documento 2. V.1.0-21/06/07. Págs. 5, 6, 7, 9,10.

educación superior en España como el proceso de incorporación al EEES en el que se encuentra el sistema universitario. La acreditación tiene carácter informativo que ofrece información al estudiante y a la sociedad sobre el valor oficial del título obtenido y la garantía de que la calidad de la enseñanza es revisada periódicamente de forma externa. Así los resultados de este proceso de acreditación es un elemento nuevo diferenciador dentro del sistema universitario que podría ser utilizado como un criterio más en distintos procesos por objetivos. La ANECA se basa en lo establecido en el RD 1393/2007 en los Criterios y Directrices para la garantía de la calidad en el EEES, establecidos para la evaluación de la enseñanza universitaria, así como en el Código de Buenas Prácticas para Agencias de Evaluación Universitaria.<sup>159</sup> En consecuencia por lo que interesa, las escasas referencias o carencia de criterios y directrices a la inclusión de las enseñanzas específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres se limitan a reproducir las previsiones contenidas en la LOMLOU y el RD 1393/2007.

El Protocolo de la ANECA se limita a señalar que deben definirse teniendo en cuenta los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De esta manera, con la simple reproducción de LOMLOU y el Real Decreto 1393/2007, la ANECA deja resuelto la evaluación de la verificación de la inclusión efectiva de las enseñanzas específicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las titulaciones oficiales conforme al Proceso Bolonia.

Aún es muy pronto refiere la ANECA para expresar una opinión sobre si el nuevo marco jurídico está funcionando eficazmente en todos los Estados Miembros, sin embargo ya es posible identificar algunas insuficiencias. La Comisión refiere que han transcurrido tres años desde la adopción de las Directivas y parece no haber aprovechado bien el tiempo. En efectiva, no parece que con esta regulación haya quedado garantizada la efectiva inclusión de las materias relacionadas con la igualdad de género en las enseñanzas universitarias oficiales. Por tanto, debe ser objeto, en todo caso, de evaluación de su cumplimiento en el proceso de verificación de los Títulos oficiales por el Consejo de Universidades, que lo han venido

---

<sup>159</sup> Desarrollado por la Red Internacional de Agencia de Garantía de Calidad en la Educación Superior (INTERNATIONAL NETWORK FOR QUALITY ASSURANCE AGENCIES IN HIGHER EDUCATION – INQAAHE, 2007) aunque en ninguno de estos documentos se incluye la más mínima mención a la inclusión de la perspectiva de género. NIEVES SALDAÑA, María (2011). *Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: Propuestas para un diseño curricular de la enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el EEES*. Revista de Educación y Derecho núm.3.

realizando a través de la ANECA.<sup>160</sup> De sobra por lo que aquí interesa, las acciones a la inclusión de las enseñanzas específicas adolecen en que coadyuven a valorar si han incluido y en qué medida se considera que se han incluido efectivamente los estudios de mujer, género y feminismo.

Los objetivos generales de la ANECA (2012)<sup>161</sup> en consolidar la confianza entre los miembros del sistema universitario español y la sociedad. Para ello la forma de trabajo basado en la colaboración, la accesibilidad y la transparencia, a partir de este propósito pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1. Asesorar y dar apoyo a las universidades españolas en las distintas actividades de verificación, seguimiento y, por primera vez, acreditación de planes, lo que incluye la realización de evaluaciones que garanticen la calidad de la oferta formativa de las universidades y la mejora continua de los procedimientos utilizados.
2. Poner en práctica el diseño de un modelo de carrera académica (*cursus honorum*) consistente y homologable internacionalmente.
3. Potenciar la presencia activa de ANECA en los foros internacionales y ofrecer servicios de asesoría y evaluación a organismos e instituciones extranjeras vinculados con la educación superior.
4. Mantener un sistema de información sobre el sistema universitario fiable y actualizado.
5. Potenciar y consolidar las nuevas líneas de trabajo orientadas a la mejora de la calidad universitaria en la evaluación de profesores e investigadores, títulos y servicios en el ámbito nacional.

---

<sup>160</sup> La ANECA aprobó en 2008 el Protocolo de Evaluación para la Verificación de Títulos Universitarios Oficiales (Grado y Máster), el que definen los criterios y directrices aplicables en el proceso de evaluación. El Protocolo de la ANECA se basa en lo establecido en el RD 1393/2007, en los Criterios y Directrices para la garantía de calidad en el EEES, establecidos para la evaluación de la enseñanza universitaria en la Reunión de Ministros de Bergen (mayo 2005).

[http://www.aneca.es/media/164042/verifica\\_protocoloyplantilla\\_gradomaster\\_080904.pdf](http://www.aneca.es/media/164042/verifica_protocoloyplantilla_gradomaster_080904.pdf) consulta: 12/01/2011

<sup>161</sup> EL 17 de julio de 2012 se cumplirán 10 años desde la creación de ANECA. Por este motivo, y entre otras actividades, el curso de verano que anualmente coordina ANECA en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) tendrá como tema central la reflexión sobre el papel de ANECA en la adaptación del sistema universitario español a los procesos de garantía de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior en estos diez últimos años. En dicho curso se pretende dar protagonismo a los representantes de los agentes implicados en las actividades realizadas por la Agencia: Ministerio de Educación, universidades, profesores, estudiantes, agencias de evaluación, etc. con el objetivo de abrir un espacio de discusión y análisis para el inmediato futuro de la Agencia ANECAV.02\_13/12/11

6. Potenciar y consolidar las nuevas líneas de trabajo orientadas a la mejora de la calidad universitaria en la evaluación de profesores e investigadores, títulos y servicios en el ámbito nacional.<sup>162</sup>

#### 4.1.4. RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS SOBRE LA IGUALDAD Y EL GÉNERO EN ESPAÑA.

No obstante la importancia de los nuevos enfoques de los estudios universitarios, en particular de los estudios de género; en la información que obtuvimos se encontraron variables, semejanzas y/o similitudes en la estructura organizacional/logística, en los instrumentos y planes, en títulos propios, en el desarrollo de aspectos curriculares obligatoria y/o opcionales, o de libre configuración, y la Institución o órgano responsable de la aplicación curricular en Máster y Doctorado referido a Estudios de Género.<sup>163</sup> Es conveniente agregar que sería una línea posterior de investigación de la direccionalidad curricular y título, si es real y efectiva la inclusión en los planes de estudio de los núcleos duros de la ciencia de la justificación y motivación de la perspectiva de género, si existe proporcionalidad y aplicación transversal en el estudio formal/ oficial de Grado, Máster, Doctorado, conforme a Directrices Nacional, de la Unión Europea, del EEES y criterios de la ANECA.<sup>164</sup> Destacar como referencia que en el Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad de Salamanca se imparte la asignatura de Políticas de Igualdad de Género en el ámbito del Derecho y la Administración Sanitaria.

Realmente la falta de criterios para la inclusión de las enseñanzas de estudios de la mujer, género y feminismo ha tenido como causal que en la elaboración de los nuevos grados, máster

---

<sup>162</sup> Proyecto Erasmus «European Training of Quality Assurance Experts (E-TRAINS)». Cofinanciado por la Comisión Europea. Este proyecto busca fortalecer la calidad de los programas de formación de expertos internacionales, identificando buenas prácticas y formando propiamente a personal de agencias para realizar las formaciones de expertos. En 2012 se pretende crear la base de datos europea de evaluadores y expertos que contribuya a la construcción de espacios de confianza entre agencias, además de continuar con las formaciones de personal técnico y académico. En este sentido ANECA coordinará la sesión formativa para técnicos de agencias y la conferencia de disseminación del proyecto que se celebrará en Madrid en Junio de 2012. Este proyecto está vinculado al grupo de trabajo 2 de ECA. Proyecto «ALFA-PUENTES: Building Capacity of University Associations in fostering Latin-American regional integration». Cofinanciado por la Comisión Europea. El objetivo del proyecto es mejorar los mecanismos de modernización, reforma y armonización de los sistemas de educación superior en América Latina y mejorar las relaciones entre las redes de universidades y asociaciones de rectores de América Latina y Europa. ANECA, durante el año 2012 prestará apoyo y asesoría técnica, junto con las otras agencias que participan en el proyecto, en el desarrollo de un marco subregional de criterios de evaluación externa en el área andina para desarrollar seis proyectos piloto en las instituciones implicadas en el proyecto.

<sup>163</sup> Datos tomados de las webs publicados y que se han podido consultar de las Universidades de estudio.

<sup>164</sup> Además de: Criterios y Directrices para la Garantía de la Calidad de la European Network for Quality Assurance (ENQA) como el Código de buenas prácticas del European Consortium for Accreditation in Higher Education (ECA).



y doctorado para no incluir materias/asignaturas específicas de igualdad de género en la mayoría de los nuevos planes de estudio, al esgrimirse que no puede reducirse a una simple asignatura sino que ha de impregnar toda la estructura curricular del título. Ante ello, se contempla que ni una cosa ni otra ya que no hay referencia alguna a la igualdad de género se limita hacer referencia de las previsiones normativas contenidas en la ley de igualdad. En consecuencia visualizamos que se trata de un principio informador de todo el ordenamiento tanto nacional como internacional.

Estos estudios introducen el debate en la universidad sobre tres cuestiones diferentes pero intrínsecamente relacionadas:

1. Sobre la necesidad de establecer políticas de igualdad en el ámbito universitario.
2. Un cuestionamiento del saber oficial en la medida que lo consideran parcial.
3. Sobre la necesidad de introducir los estudios de las mujeres, feministas y del género en la enseñanza reglada, porque la falta de formación del alumnado en materia de igualdad y no discriminación, y el desconocimiento de la metodología para aplicar la perspectiva de género va a dificultar la puesta en marcha de las medidas que se adopten en este sentido.<sup>165</sup>

Para la consecución de las aspiraciones de la inclusión de género no se contempla una concreción mínima de las acciones a adoptar por las respectivas administraciones en el sentido obligatorio que comparta la inclusión como mandato a las universidades para concretar o qué medidas se deben adoptar para llevar a cabo esa obligatoriedad en la transmisión de conocimientos en las áreas de aprendizaje. De sobra decir, que si no hay un cambio de fondo en la estructura del sistema educativo, se asume la prevalencia (sesgo androcéntrico) y perpetuar los roles y estereotipos que por décadas han prevalecido.

Hay que señalar que España ha realizado esfuerzos por contribuir en el bienestar social de la sociedad, sin embargo todavía falta mucho por avanzar la igualdad de género conlleva a ser visualizada por todas y todos poner en práctica un cambio en las culturas institucionales en el proceso político, en los mecanismos políticos educativos y los grupos de interés (las/los actores) elemento indispensable del cambio social y cultural.

---

<sup>165</sup> NIEVES SALDAÑA, María (2011). *Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: Propuestas para un diseño curricular de la enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el EEES*. Revista de Educación y Derecho núm. 3.

Por lo que parece conseguir que la igualdad de género se convierta en una corriente principal de la sociedad, es decir llegar a que viva entre la sociedad, las autoridades administrativas, universitarias, en la relación mujer-hombre, respetarla y cumplirla para desaparezcan las desigualdades, y se forme un espacio de igualdad y libertad de género en la nueva construcción de la sociedad.

## **4.2. DIRECTRICES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.**

### **4.2.1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO).**

Empezaremos diciendo que México<sup>166</sup> considera la importancia de la calidad de la enseñanza superior que es revisada periódicamente de forma externa necesaria para la acreditación de los estudios nacionales<sup>167</sup> e internacional y en la transferencia de créditos con universidades de diferentes países. Sobre el particular, de acuerdo a algunos investigadores, los criterios en la reorientación de las reformas de los Estudios Superiores/Estudios Terciarios de consideración son los de la UNESCO que contemplan la calidad y la pertinencia a la internalización, a la respuesta educativa, económica, social y cultural, consideran como instrumento para dar respuesta a estos retos la evaluación y acreditación. Sobre el tema recomienda que las respuestas a los continuos cambios en la educación superior, estén guiados por tres principios: Relevancia, Calidad e Internacionalización.

De ello se concluye que el enfoque de la UNESCO es la expansión de las opciones de estudio, diferenciación de planes y programas, opciones de trayectorias educativas (TIC) por lo que consideran que ha facilitado el desarrollar programas de actualización o educación para toda la vida. Por cuanto que el tema que consideran en estos momentos más relevante es la reforma del modelo académico e institucional, contenidos de estudio, recursos pedagógicos en la enseñanza, el sentido de la universalidad y la filosofía educativa en la gestión universitaria. De tal manera es patente que sigue el discurso del currículo oculto a las posibilidades de

---

<sup>166</sup> Es miembro de la UNESCO de 04/11/1946.

<sup>167</sup> Es común que existan mecanismos en el ingreso a los Estudios Superiores/Educación Terciaria se requiere un examen de selección, tener 15 o 20 años como mínimo, terminados los estudios reglados, constituye una herramienta administrativa en el proceso de planificación, programación y toma de decisiones futuras. Se aplican a nivel nacional, estatal, local o universitario.

desarrollo en un plano de igualdad de oportunidades<sup>168</sup> de la mujer, es la consideración de techos de cristal<sup>169</sup> en este sentido el documento sigue sin hacer ningún pronunciamiento que beneficie a la mujer.<sup>170</sup> De tal suerte que los tiempos cambian decir que en el primer Atlas mundial presentado en Nueva York (Word Atlas, 2012) el tema principal que se trató fue la igualdad entre los sexos en el sistema educativo con un nuevo sentido de respeto y de igualdad de oportunidades como derecho ineludible que no se le había reconocido, opuesto a el documento de la UNESCO que su visión va en otro sentido de contexto en la calidad y resultados educativos, sin ver la parte de los derechos humanos y en dirimir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Existen pocos datos de la Educación Superior o como la nómina Educación Terciaria, no menciona a personas de más vulnerabilidad, exclusión social o discapacitados, la conciliación o corresponsabilidad, y centra particularmente su atención al estudio reglado.

De ahí la relevancia del Atlas Mundial que facilita su análisis sobre la igualdad de género en la enseñanza de la educación y ciencia desde diversas perspectivas y las transformación que ha tenido desde 1970. Es significativa la participación de los Delegados permanentes, funcionarios de las Naciones Unidas, profesionistas académicos, y medios de comunicación que asistieron a la conferencia y el debate de los planteamientos educativos y la manera en que las políticas se reflejan en la igualdad de género en la educación.<sup>171</sup> Otra connotación de importancia se expuso<sup>172</sup> mapas, gráficos y tablas con variables desglosada por sexos que fue elaborada por IEU. Es este sentido la importancia y factibilidad de líneas de investigación como afirmó Montivans<sup>173</sup> contar con estadísticas en el seguimiento y la evaluación en los progresos y resultado desde otra perspectiva sobre la igualdad de género en la educación.

---

<sup>168</sup> Debiendo decir que este u otros procesos UNICEF apoya a las instituciones gubernamentales y autónomas que permitan asegurar una educación incluyente, de calidad, y el rechazo a todo tipo de discriminación.

<sup>169</sup> Dice la UNESCO [...nivel global como local, que estamos enfrentando ni siquiera las crisis de la educación superior sino *las crisis de las profesiones tradicionales liberales, las referentes a la formación unidimensional al mercado de trabajo, la visión chata del perfil de egreso, la disciplinarietà cerrada que fractura las posibilidades de desarrollo en la producción de nuevos conocimientos, los limitados avances en la articulación del conocimiento...*)

<sup>170</sup> De la misma manera ver la tendencia: De la Conferencia sobre educación Superior de la UNESCO (1988) al presente: análisis preliminar y tendencias futuras de las reformas universitarias en México.

<sup>171</sup> Tuvo lugar en la Misión Permanente de Brunei Darussalam en las Naciones Unidas (2012).

<sup>172</sup> Fue presentado en Nueva York el 27 de marzo por Albert Montivans (2012). El primer Atlas mundial sobre la igualdad de género en la enseñanza (World Atlas of Gender Equality in Education), una panorámica amplia de los progresos realizados y las tareas pendientes en materia de igualdad entre los sexos en todos los ámbitos de la educación.

<sup>173</sup> MONTIVANS, Albert (2012). World Atlas of Gender Equality in Education. Nueva York. el 27 de marzo de. El primer Atlas mundial de igualdad de género en la enseñanza.

#### 4.2.2. LA ORDENACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN MÉXICO.

##### *a) La incorporación de los contenidos de Igualdad de Oportunidades y del Género en la Educación Superior.*

La Educación Superior en México como en el resto del mundo ha sido una de sus preocupaciones constantes de mejorarla se sustenta en sólidos principios para la transmisión de los valores, principios y actitudes que forman la identidad de un pueblo. Desde esta perspectiva educativa ve la necesidad de nuevos contenidos de enculturación<sup>174</sup> en la construcción de aprendizajes y prácticas de acuerdo a la globalización y las directrices Internacionales, Nacional, Estado, Municipio y Regionales. Para avanzar hacia estas metas el Estado busca la consolidación de los movimientos de reforma educativa<sup>175</sup> del Sistema Educativo,<sup>176</sup> haciendo énfasis en la Educación Superior con el objetivo de que exista una vida democrática universitaria y de que todas/os tengan la misma oportunidad de acceso a los estudios de Educación Superior que está lleno de desafíos que comprometen el presente y el futuro de la educación universitaria que falta por construir.<sup>177</sup> En esta transición lleva un incipiente ritmo la estructura universitaria, es decir en particular de Estudios de Género<sup>178</sup> o de las mujeres. Por lo que poco tenemos que referir respecto a la aplicación y el avance de asignaturas de género enfocadas a combatir y desterrar practicas de desigualdad tanto en los ámbitos privado y público. Mencionar también que en la página web de las universidades vistas en el estudio existe muy escasa información, por lo que consideramos sea una posible línea de investigación con posterioridad. Decir también que en la política educativa como se menciona con antelación su interés se ve reflejado en la certificación de los estudios vigentes, de elevar la conectividad en otros ámbitos académicos de competencia económica y

---

<sup>174</sup> Establecido por el sistema patriarcal generacional en el entendido de que proponiendo un orden diverso sea inicio de resolverse algunos de los problemas que atañen a las mujeres.

<sup>175</sup> El 24 de diciembre de 1943 Jaime Torres Bodet fue designado secretario de Educación Pública. Fue él quien se encargo de elaborar un nuevo texto para el artículo 3º constitucional, del cual elimina el término socialista e incorpora principios de: educación humanista, integral, laica, nacional y democrática, que debía colaborar a desaparecer discriminaciones y privilegios además que se orientaba al respeto de la dignidad humana, integración familiar, independencia política y solidaridad internacional.

<sup>176</sup> El artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Educación de 1993, reformada en 2002, 2004 y 2006, son los principales cuerpos legales que regulan al Sistema Educativo y establecen los fundamentos de la Educación Nacional.

<sup>177</sup> Se refleja aun fuertes disparidades, exclusión social y desigualdad de oportunidades para las mujeres que no pueden aspirar a los Estudios Superiores o las que logran ingresar se les dificulta concluir los estudios.

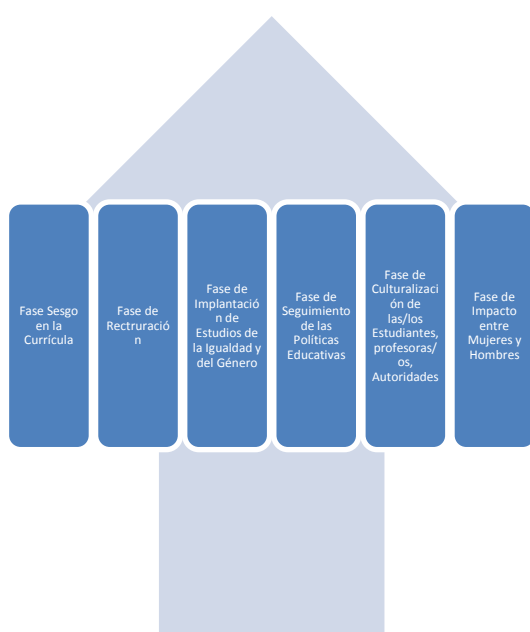
<sup>178</sup> Estudios de las Mujeres, Feministas o de Género son distintas denominaciones para designar una realidad común pero no siempre idéntica, pudiendo existir diferencias notables entre ellos. No obstante todos coinciden en denunciar la invisibilización, exclusión o marginación de las mujeres, o que cuando se les nombra se les dé un tratamiento peyorativo. En este trabajo para evitar reiteraciones utilizaremos la denominación de Estudios de las Mujeres.

tecnológica (TIC) debe decirse que en ese sentido y en otros muchos no se hace hincapié en búsqueda por la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre.



Las transformaciones de la educación superior durante los noventa así como los años previos a ella, se dio una clara pérdida del dinamismo de la educación pública, al mismo tiempo que el sistema se fue transformando en varias direcciones cambios en la concepción de racionalidad, eficacia y eficiencia, tanto del

sistema en su conjunto como al interior de cada institución superior; en segundo los cambios en la demanda educativa, modificando las preferencias vocacionales donde en las diez licenciaturas más demandadas no se encuentra ninguna disciplina científica o humanística, en tercer lugar los cambios de patrones en la redistribución de los recursos educativos que significo apoyos a las regiones con mayores deficiencias educativas, particularmente creando tecnológicos e impulsando los estudios de grado, por último los cambios en la proporción de alumnos atendidos por universidades. Los retos y las metas cuantitativas y cualitativas con las dificultades del caso (políticas públicas y educativas) pueden ser atendidos en el transcurso de los años. El desafío mayor es decir con qué contenidos educativos, con que estrategias pedagógicas, con qué tipo de organización universitaria, con que propósito o aspiración social y en qué dirección debe darse este crecimiento.



Pese a las consideraciones anteriores, el tema de estudios de la mujer, la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad de condiciones que debe ser tema de estudio en México, los pasos son inciertos y se denota que existe muy poco o nada en la demografía académica sobre este estudio y de igualdad entre mujeres y hombres. Influye de gran manera la direccionalidad de la administración pública del desarrollo de las normas, las políticas no son neutras, sino que pueden ir aparejadas diferencias en función de los intereses académicos de la institución.

Ello sin embargo decir, aunque no es tema de estudio primaria y secundaria es indispensable mencionar que existe interés por parte de las autoridades educativas a nivel nacional el desarrollo de temas relacionados con la violencia doméstica, y la formación de la ciudadanía. Desde esta premisa existe un rezago en los estudios superiores de México.

*b) La aplicación de las políticas de Igualdad y del Género en los planes de estudio.*

Esta nueva dinámica educativa de reestructuración de los planes académicos ha demandado a las Instituciones de Educación Superior adecuarse a estos espacios pero también a enfrentar los efectos de la nueva orientación de las políticas públicas en educación dirigidas a abrir líneas y temas de investigación<sup>179</sup> y análisis relacionadas con realidades no abordadas sobre temas olvidados o desechados de la igualdad entre mujeres y hombres. Mencionar al respecto que los estudios de género en su dimensión demográfica es de la década de los sesenta, sin embargo, la relación entre género y educación es incierto ante la política educativa superior. Conviene decir que en el estudio realizado de las universidades no se encontró suficiente información respecto al principio de igualdad y género. Por ello debemos decir que se conforma un entramado múltiple en las políticas educativas y públicas en el proceso de transformar el currículo y la institucionalización en Estudios de Igualdad y Género. Falta mucho por hacer en México dado lo incipiente de estos estudios que está más avanzado en otros países, es perentorio decir que el modelo a seguir es España lleva un significativo avance en la Unión Europea de los Estados Miembros. Para lograr el empoderamiento en la re/estructuración de los planes de estudios universitarios se debe aceptar y reconocer el paradigma masculino del pensamiento binario androcéntrico y patriarcal, concebir otra forma de relaciones entre mujeres y hombres (techos de cristal) que permita la igualdad más justa y equitativa generando un nuevo orden de género.

Los desafíos cuantitativo y cualitativo no serán fácilmente remontables, el pensar desde la complejidad y la transdisciplina es una alternativa en las formas de gestión, la reorganización

---

<sup>179</sup> (...) la vinculación de la ciencia y la tecnología con las necesidades del aparato económico ha sido históricamente muy poco desarrollada, además de la escasa participación del sector privado en las labores de investigación y desarrollo. Las universidades han sido más una respuesta a la alta demanda de formación que a las necesidades de investigación, concentrándose por ello en disciplinas de corte profesional.” MONTAÑO H., LUIS, *Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción –siempre inacabada- de la universidad.* en BARBA A., Antonio y Luis Montaña H., pág. 128

del sistema académico, el grado de verticalidad o colegialidad permitido, la institucionalización de la transparencia, la flexibilidad organizativa, los valores de la cultura organizacional, entre otras cosas, existe un andamiaje<sup>180</sup> de resistencia y a la vez cada institución de educación superior toma decisiones distintas en estas dimensiones tanto en su conjunto como al interior de cada institución universitaria.<sup>181</sup>

#### 4.2.3. DIRECTRICES DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA).

Acerca de este particular referiremos que la ANECA señala las directrices de estudio y calidad de los mismos. A su vez ayuda a determinar el procedimiento en el diseño, control, planificación, y desarrollo de los títulos, de las políticas educativas y su competencia en el entorno nacional. Está directamente vinculado a los estudios universitarios regulando los sistemas y alcance de los resultados de la implementación de los estudios considerando su legalidad y seguridad jurídica de acuerdo con la legislación universitaria vigente y política educativa. Así también el resultado de evaluación observada en la enseñanza de acuerdo a los criterios de calidad para la acreditación de los estudios es un factor de actos de importancia para la Universidad

Los objetivos de la ANECA<sup>182</sup> en el Plan de Actuación (2012) es fortalecer la confianza, un trabajo de colaboración, de transparencia, el objetivo sustantivo y directo. En relación con sus recomendaciones de reforma y evaluación de los procesos académicos desde la perspectiva de la interdisciplinariedad.

La misión es portar garantía externa de calidad al sistema universitario y contribuir a su mejora constante el cumplimiento se articula a través de las siguientes funciones:

- Potenciar la mejora de la actividad docente, investigadora y de gestión de las universidades.
- Contribuir a la medición del rendimiento de la Educación Superior conforme a procedimientos objetivos y procesos transparentes.

---

<sup>180</sup> DIDRIKSSON, Axel. *La torre de marfil: el gobierno de las universidades*. En CASANOVA, Hugo, págs. 289-298.

<sup>181</sup> ACOSTA SILVA, Alberto. *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*.

<sup>182</sup> ANECA. <http://www.aneca.es/Actividad-internacional/Proyectos-internacionales/Proyectos-en-America-Latina>

- Proporcionar a las Administraciones Públicas información adecuada para la toma de decisiones
- Informar a la sociedad sobre el cumplimiento de objetivos en las actividades de las universidades.

En lo que respecta a los programas de la enseñanza superior y de la formación profesional el problema alude, en parte en el hecho de las estrategias en la implementación nacional es lenta, con carencias y no suelen prever la introducción total de reformas en la enseñanza superior, siendo un desafío importante y un obstáculo o impedimento para lograr la certificación y el estándar de calidad a nivel nacional e internacional. La ANECA de 2003 realiza en coordinación proyectos e iniciativas de cooperación con agencias e instituciones de evaluación de la calidad de la educación superior común en América Latina-Unión Europea (ALCUE), como en el Espacio Iberoamericano del Conocimiento.

Hablaremos en particular de México, se realiza un proyecto bilateral de colaboración entre el consejo de acreditación de la educación superior (COPAES) y la ANECA (2012). Se acuerda el objetivo en consolidar la confianza alcanzada por la Agencia entre los miembros del sistema universitario español y de la sociedad en general. Se marcan las directrices de la forma de trabajo basada en la colaboración, la accesibilidad y la transparencia, donde se solicita que las actividades de evaluación se proporcione información sustantiva dejando a un lado lo irrelevante, y facilitar los caracteres sujeto de evaluación. Dentro del convenio ANECA-COPAES (2012) para el intercambio de expertos internacionales en los procesos de evaluación externa y de experiencias sobre acreditación y procesos de garantía, visitas de delegaciones internacionales para formación del personal técnico de agencias e instituciones de educación superior. Como parte de la actividad de ANECA-COPAES se mantendrá la línea de asistencia a agencias de garantía de calidad y acreditación, mantener sesiones de formación en ANECA,<sup>183</sup> para conocer en detalles los procedimientos que la Agencia lleva a cabo en España.

---

<sup>183</sup> Pertenencia a los Comités Directivos de ENQA, ECA, RIACES e INQAAHE *Board* de ENQA. Aparte de las tareas de gestión derivadas de su pertenencia al comité directivo de la asociación, ANECA participa representando a ENQA en las sesiones del grupo de trabajo del *Bologna Follow-up Group on Recognition* y del *Bologna Follow-up Group on International Openness* y en los informes que estos grupos elaboran como parte de la documentación para la conferencia de ministros que tendrá lugar en Bucarest en abril de 2012. Además, ANECA participa en el proyecto «Interpreting the European Standards and Guidelines from the Balkan Perspective (GIQAC)», coordinado por ENQA.



La ANECA desde el 2011 ha consolidado su participación en los organismos internacionales de garantía de calidad y acreditación de Europa y América Latina, ha obtenido reconocimiento dentro de los organismos internacionales de las agencias de garantía de calidad lo que le ha permitido convertirse en un referente de calidad a nivel internacional. Continúa su desarrollo en el 2012 en proyectos internacionales desarrolla diferentes actividades dentro de los acuerdos de colaboración firmados con otras instituciones internacionales de calidad así como las tareas de formación de equipos técnicos e intercambio que manifiestan su interés por los programas de evaluación de ANECA.<sup>184</sup> De temas en donde se contrastan metodologías y técnicas de evaluación innovadora que retroalimentan y mejoran los procesos de evaluación de la ley ANECA, por ello se ha situado en la vanguardia de la reflexión sobre procedimientos de acreditación de programas.<sup>185</sup> Por otra parte, se avanzará en la recopilación y utilización de datos almacenados en los sistemas de proporcionar información de mejor calidad a los órganos de responsabilidad de ANECA y a la sociedad mejorando la transparencia y la visibilidad de resultados obtenidos.

#### 4.2.4. RESUMEN DE LAS EXPERIENCIAS SOBRE LA IGUALDAD Y EL GÉNERO EN MÉXICO.

Al adentrarnos en el tema de la transversalización del género en las universidades mexicanas hemos podido en primer lugar, realizar un reconocimiento de los problemas fundamentales que han afectado a las mujeres desde los primeros movimientos reivindicativos en pro del acceso a la educación superior. Además de identificar en ese proceso histórico varias etapas que arrojan resultados cuantitativos bastante visibles. De ahí que hemos observado que siguen existiendo (actualmente) dificultades de acceso para un gran número de

---

<sup>184</sup> (...) Conjuntos y formación de evaluadores internacionales (proyectos JOQAR Y E-TRAIN) y ha sido una de las primeras agencias en el contexto europeo e Iberoamericano que ha realizado una identificación de buenas prácticas sobre los programas de movilidad de estudiantes (proyecto EMQT). Esta proyección internacional ha hecho que las agencias y organismos de evaluación de otros países soliciten a la Agencia su participación en proyectos de envergadura. Si 2011 fue el año en el que ANECA consolidó sus actividades internacionales en el área euro-mediterránea con el inicio del Proyecto JISER-MED y con la continuación del Proyecto AQI-UMED en los países del Magreb, 2012 será el año en donde se fortalecerá la presencia de la Agencia en Oriente Medio gracias al inicio del proyecto TLQAA, que incorporará Líbano a los proyectos ya en marcha en Jordania y Siria. V.02\_13/12/11

<sup>185</sup> Durante el año 2012 continuarán las labores de mejora y adaptación de las principales aplicaciones informáticas y las comunicaciones (ACADEMIA, VERIFICA y PEP) en vigor en ANECA. Con el objetivo de facilitar a los usuarios el acceso a las herramientas informáticas, en 2011 los desarrollos se focalizaron sobre todo en mejoras en los servicios que se prestan a los solicitantes (profesores y universidades); complementariamente, en 2012 se prevé enfocar el esfuerzo en mejorar las aplicaciones informáticas que utilizan los expertos y evaluadores, gracias a lo cual dispondrán de herramientas de trabajo más sencillas y eficientes que facilitarán sus tareas de evaluación.

mujeres a los estudios universitarios. Es preciso decir también, que la aplicación del género en la asignatura existen carencias, vacío o lagunas que debe subsanarse para ir acorde con el avance educativo y las reformas que se están dando en otras universidades nacionales e internacionales de la perspectiva de género en un plano de derechos de igualdad de oportunidades sin sesgo académico.

No podemos perder de vista que la lógica interna del control patriarcal en las organizaciones es burocrática y condicionada. En ese orden de cosas, las relaciones de género se ven determinadas y son inhibidas por la materialidad política de las jerarquías y de las prácticas patriarcales arraigadas dentro de las mismas. Además, en la transformación curricular de igualdad y del género, su implantación es tardía por la complejidad de los entramados tanto institucionales como de decisión. Por ello, en la transversalización y la normalización de los estudios de igualdad y del género en la vida cotidiana de las asignaturas, las estructuras simbólicas y la reflexión teórica sean tareas que requieran una mayor atención. También es importante tener en cuenta los logros cualitativos a nivel de las/os estudiantes y de los grupos de interés que componen la universidad (profesorado, directivos/as, personal administrativo y servicios externalizados) conozcan las reformas, las líneas de investigación de estudios de la mujer y la transversalidad de la igualdad y del género en la educación superior.

En el proceso de investigación que aquí se presenta, la experiencia en el recorrido de estudio no son más que una apertura al tema propiamente de indagación; esto es, no pretendemos dar grandes respuestas en esta primera fase, sino construir un espacio de reflexión que deja abierta la posibilidad de avanzar hacia un proyecto de más envergadura. La investigación realizada en el estudio ha demostrado que España es un país que tiene un entramado normativo bastante adelantado y se constituye en un modelo para países con afinidades culturales, como es el caso de México. Ambos países trabajan para dar cumplimiento a los tratados y convenios internacionales que rigen y orientan la transformación en equidad de género. Por eso vemos que las etapas de aplicación de políticas de género dentro de las universidades son más o menos equiparables, aunque en México se percibe cierto rezago temporal.

Se pudo observar que en los últimos años se han llevado a cabo una aplicación más efectiva y directa de un marco normativo que garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. Desde ese punto de vista, las universidades analizadas de México permiten ver un trabajo muy similar al realizado en España en las últimas décadas, si bien este pequeño salto cualitativo todavía está por darse. De ahí que encontremos universidades que no han reformado sus estatutos o que dan un cumplimiento superficial al tema con el sólo fin de obtener certificaciones de calidad exigidas por el Instituto de las Mujeres de México. En ese orden de ideas, tras la constatación de que el saber oficial no ha incluido la perspectiva de género/transversalización en los estudios curriculares de las universidades, por lo que se convierte en un saber parcial/simétrico que no conlleva a la transformación cuantitativa y cualitativa de la igualdad del género.

### **4.3. CONCLUSIONES DE LA TERCERA PARTE.**

En cada Estado existe un marco legal propio que disimula (techo de vidrio) la inclusión real y efectiva de los estudios sobre la igualdad y el género; los Estudios Superiores en su ámbito de autonomía tiene plena libertad para crear las reformas correspondientes de los planes de estudio en la promoción y desarrollo según el entorno socio-cultural. Es convenientemente determinar la justificación y rendir cuentas tanto a mujeres y hombres en el cumplimiento de la reforma política educativa donde se visualice a la mujer en el reconocimiento y aplicación de sus derechos fundamentales retroalimentado de una nueva forma de considerar a las mujeres, es decir, desde la perspectiva de género de cara a una nueva culturalización social.

Es pertinente decir que a día de hoy los cambios introducidos todavía son escasos y ésta es una de las preocupaciones relevantes del siglo XXI: los retos y las metas cuantitativas y cualitativas con las dificultades a las que se enfrenta las políticas públicas y educativas en donde se dificulta la flexibilidad de la organización de las enseñanzas y el promover la diversificación de los contenidos educativos, que estrategias pedagógicas utilizan, con qué tipo de organización, y sobre todo en qué dirección deben ir encaminados los estudios de la

mujer. Educar realmente en el principio de igualdad de género no será fácil desde la complejidad de buscar alternativas que promuevan el empoderamiento de la transversalidad de igualdad de género para remover las discriminaciones que se siguen todavía practicando sobre la mujer. Para tales cuestiones surgen un sinnúmero de interrogantes. El análisis del presente estudio nos ha permitido realizar el siguiente diagnóstico en cuanto a las fortalezas y debilidades y áreas de oportunidad a identificar y reconocer las políticas que pueden propiciar los cambios estructurales para la implementación de la Transversalidad de Igualdad y Género en la Educación Superior.

Aunque se hayan realizado progresos en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres en la enseñanza superior, subsisten distintos obstáculos que impiden su pleno acceso e integración efectiva, así mismo, se contempla el siguiente cuestionamiento. **¿Qué se ha hecho para reformar el currículo en la enseñanza, la metodología para su ejecución en la inclusión de estudios sobre la mujer y la igualdad de género, que permitan renovar su oferta formativa?** Se considera que muy poco, existe carencia o vacío de asignaturas de forma transversal. Realizarlo es una prioridad para las mujeres, sin embargo no así para las instituciones universitarias no reviste prioridad en el proceso de renovación de los planes de estudio encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio de igualdad de género. Por tanto la metodología no subsiste al no haber nada que estructurar en la pedagogía de aprendizaje de asignaturas de estudio de las mujeres. Se requiere más esfuerzos para eliminar los estereotipos fundados de género en la educación, tener en cuenta el punto de vista del género en las disciplinas en que están insuficientemente representadas consolidar la participación de la asignatura cualitativa y cuantitativa en todos los niveles institucionales y sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones de la inclusión de asignatura de estudio de la mujer.

Por consiguiente, el rápido y amplio incremento de la demanda de educación superior de la mujer ve la necesidad que preceda el estudio de la mujer y que la política educativa de acceso a la misma. Se percibe la necesidad de una nueva visión y un nuevo modelo de enseñanza de género dado el incremento de la mujer de estudios universitarios. La pregunta surge **¿Cómo las políticas educativas de aproximación crearán el estudio de igualdad y de género en la praxis de instituciones universitaria?** En la mayor parte de la UE en particular España, se ven reformas profundas y una política de ampliación e interés centrado en estudios de la mujer y de igualdad de género. Como base de instituciones

universitaria mexicanas a la vanguardia de progreso y del conocimiento en América Latina es una función esencial de promover las reformas en los planes académicos, el deber hacer, de promover los cambios de estructura de los sistemas de educación superior reforzar la innovación, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en los programas y de objetivo justificado en las necesidades sociales y culturales. La aplicación de los estudios sobre el género como campo específico que tiene en la transformación de la educación superior. Hacer hincapié en el esfuerzo por eliminar los obstáculos que dificultan que la reforma educativa y la inserción de materias específicas de igualdad de género entre otras asignaturas comunes este representada en las instituciones. También favorecer en particular la participación activa de las académicas en los niveles de elaboración de la elaboración de políticas educativa y adopción de decisiones del campo universitario.

La contribución de la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad influyente formada y motivada en la igualdad de género en su espacio universitario de ahí la aplicación de estrategias que coadyuven a romper paradigmas por razón de sexo, es decir, **¿Qué acciones positivas (medidas) se deben implementar que facilite el carácter transversal de la igualdad y del género en la Educación Superior?** Una asistencia de profesionistas, académicas, investigadoras, feministas y mujeres que pueden poseer experiencia y talentos valiosos de asistencia material especial y soluciones educativas, pueden contribuir a superar los tropiezos para llevar a cabo estudios de la mujer. Establecer directrices claras, preparando a las y los profesores, fomentando la innovación en los planes de estudio, las prácticas adecuadas en los métodos pedagógicos y el conocimiento de los diversos tipos de aprendizaje de género. Así también de personal administrativo y técnico preparado de estudio de las mujeres. La promoción, fomento equilibrado de investigación fundamental y objetivos específicos (líneas de investigación) de género, métodos de pensamiento crítico y creatividad que ayuden al desarrollo de la ciencia con transversalidad de género en igualdad de oportunidades en el acervo educativo y cultural de beneficio para el país. Una política de ampliación de reformas de currículo de renovación de contenidos, métodos, prácticas de transmisión del saber de igualdad de género, que han de basarse en nuevos tipos de vínculos y de colaboración con la comunidad y con los más amplios sectores de la sociedad de la difusión de los estudios. La institución universitaria debe comprometerse con las prácticas activas de formación académica, educación y formación: títulos innovadores, estudio a tiempo parcial, horarios flexibles, cursos en módulo, enseñanza a distancia con ayuda nacional e internacional, que faciliten superar el mero dominio cognitivo de las

disciplinas para la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes de socialización entre mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.

Es indispensable para responder a la tendencia internacional de la reforma educativa de los planes de estudio, títulos, grado, máster y doctorado seguir los criterios, directrices indispensables acorde a las políticas públicas y educativas de México con miras a la calidad educativa nacional e internacional. En el contexto de cooperación y análisis de cambio de nuevos modelos educativos. Debe reforzarse y renovarse el vínculo entre la enseñanza superior y las necesidades de los diversos sectores de la sociedad. Por ello, **¿Qué grupos (de interés) deben realizar la propuesta, la planeación, los objetivos y, sentido de contenidos en los planes de estudio para su aplicación de Grado, Máster y Doctorado de Facultades (instituciones) universitarias?** La diversificación de instituciones universitarias públicas implica una amplia gama de autoridades universitarias, públicas y sindicales. La participación de sus representantes en los órganos rectores de las instituciones, dificulta que en el plano nacional, estatal, municipal y regional la posibilidad de acuerdos en la toma de decisión de revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las prácticas profesionales en consideración sistemática a las tendencias que se dan en el mundo. A fin de crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición y programas de evaluación y reconocimiento en el marco de su función prospectiva de la mujer. Las autoridades podrían propiciar las cuestiones relacionadas con las diferencias entre mujeres y hombres, así como el contexto cultural e histórico que se le ha asignado a la mujer. Y contribuir a iniciativas que posibiliten ampliar los conocimientos en el estudio de la mujer, la igualdad de género brindando a las estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus capacidades con perspectiva de género. Que la enseñanza tenga un sentido de responsabilidad social de todas y todos, educando en la sociedad democrática y promover los cambios que propicien la igualdad, la libertad y la justicia de derecho de la mujer.

La igualdad (equidad) debe empezar por el fortalecimiento en los nuevos planes de estudio orientado asignaturas de género debe ser un componente en el sistema continuo de todas las modalidades educativas (estudio troncal/reglada/básica) al que debe contribuir y fomentar que prosigue a lo largo de toda la vida. Es el inicio de **¿Cómo se hará realidad el empoderamiento de la Transversalidad de la Igualdad y Género en los Estudios Superiores?** La determinación de las autoridades y los esfuerzos de interés común en la

perspectiva de género en el marco institucional vigente, en la elaboración de políticas y en la gestión de las medidas y organización para garantizar la implantación de estudios de la mujer en todas las modalidades e instituciones universitarias. La educación superior debe actuar en estrecha colaboración con todos los grupos de interés de la educación brindando una igualdad de oportunidades y conocimientos en una gama de profesiones, debe la educación superior reforzar su función de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades de carácter transversal de la igualdad y del género encaminadas a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres. En última instancia de lograr un avance significativo de género apuntar a crear una nueva sociedad igualitaria, sin discriminación, no violencia, sin exclusión social, formando a los estudiantes provistos de un sentido crítico y capaz de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones y aplicar y asumir responsabilidades todas y todos.

La pertinencia de evaluación es en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen, una articulación de los planes de estudio en apego a los lineamientos señalada por la norma universitaria como ente autónomo en la toma de decisiones de la estructura universitaria. En función a ello, **¿Cómo se evalúa el proceso de reformas educativas universitarias?** La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que comprende todas sus funciones y actividades de enseñanza y programas académicos, investigación, becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Una evaluación interna y externa de especialistas externos especializados (internacional) es esencial para la mejora de calidad (certificación). La calidad de la enseñanza requiere también que esta caracterizada por su dimensión internacional.

# **BIBLIOGRAFÍA**



## BIBLIOGRAFÍA

- ACKER, Sandra** (2000). *Género y Educación: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*, Madrid, Narcea.
- ACOSTA SILVA, Adrián** (2000). *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*. Universidad de Guadalajara/Fondo de Cultura Económica, México.
- AGUDO ARROYO, Yolanda** (2008). *Diferencias de género en el alumnado egresado de la Universidad y su inserción laboral. Accesos, éxito académico. Mujeres y hombres itinerarios laborales en el acceso al empleo*, Tesis doctoral, UNED.
- ÁLVAREZ CONDE, Enrique** (2011). *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. (Coord.) Figueruelo Burrieza, Ángela; Nuño Gómez, Laura. Editorial IUSTEL. Madrid. 2011. págs.107-108, 285-298, 439-478, 592-594. Madrid
- AMO (del), María Cruz** (2009). “La educación de las mujeres en España: de la “amiga” a la Universidad”, CEE Participación Educativa, n. 11, págs. 8-22.
- ANECA**. Convocatoria teniendo en cuenta: Las directrices de la ANECA y de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL). Disponible en: [http://qualitas.usal.es/docs/Preguntas\\_Frecuentes\\_11\\_12\\_web](http://qualitas.usal.es/docs/Preguntas_Frecuentes_11_12_web).
- ANECA**. Directrices para el diseño de Sistemas de - ANECA. ANECA, AQU y ACSUG. Disponible en: [www.aneca.es/content/.../9522/.../audit\\_doc02\\_directrices\\_070621.p...](http://www.aneca.es/content/.../9522/.../audit_doc02_directrices_070621.p...)
- ANECA**. [http://www.aneca.es/active/active\\_docentia.asp](http://www.aneca.es/active/active_docentia.asp) en colaboración con las Agencias de evaluación de las Comunidades Autónomas, entre las que figura la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León.  
<http://www.acsucyl.es>  
[www.aneca.es/content/.../9522/.../audit\\_doc02\\_directrices\\_070621.p...](http://www.aneca.es/content/.../9522/.../audit_doc02_directrices_070621.p...)
- ANECA**. Las directrices de la ANECA y de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL). Disponible en: [http://qualitas.usal.es/dosc/Preguntas\\_Frecuentes\\_11\\_12\\_web](http://qualitas.usal.es/dosc/Preguntas_Frecuentes_11_12_web).
- ANECA**. Modelo de Acreditación 310806vCCAA.doc FPS05.01f05 Ed: 01 12/05/2006.
- ANECA**. Protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales grado máster. Consultado en: [http://www.crue.org/export/sites/Crue/legislacion/documentos/ANECA/ANECA\\_verificac\\_ixn\\_txtulos.pdf](http://www.crue.org/export/sites/Crue/legislacion/documentos/ANECA/ANECA_verificac_ixn_txtulos.pdf) [10-06-2012].  
[http://www.aneca.es/media/164042/verifica\\_protocoloyplantilla\\_gradomaster\\_080904.pdf](http://www.aneca.es/media/164042/verifica_protocoloyplantilla_gradomaster_080904.pdf)  
consulta: 12/01/2011.

- ARCOS G., Estela; MOLINA V., Irma et. al.,** (2006). *Descubriendo el género en el currículo explícito (currículo formal) de la educación de tercer ciclo*, Estudios Pedagógicos XXXII, n.1, págs. 33-47.
- ARTE E ICONOGRAFÍA.** Tomo XI Núm. 22. Segundo semestre. Fundación Universitaria Española Seminario de Arte e Iconografía. "MARQUEZ DE LOZOYA". Madrid. 2002. artefue@nova. es.
- AZNAR MINGUENET, Pilar y CÁNOVAS LEONHARDT, Paz** (2008). Educación género y políticas de igualdad. Valencia: Universidad de Valencia.
- BERTELY BUSQUETS, María** (Coord.) (2003). *Educación, derechos sociales y equidad*. T. I, Grupo Ideograma Editores, México.
- BOE** núm. 89, de 13 de abril de 2007. LOMLOU 4/2007 por la que se modifica la LOU 6/2001.
- BOE** núm. 131, de 2 de junio de 2011, págs. 53-54. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, y la tecnología y la Información.
- BOE** núm. 260, de 30 de octubre de 2007. Este Real Decreto fija una nueva estructura de títulos en tres niveles, grado, máster y doctorado
- BOLLMANN, Stefan** (2006). *Las mujeres que leen son peligrosas*. Traducción DELUCA, Ana. Edita MAEVA. págs. 40-80.  
[http://www.maeva.es/libro/185Las\\_mujeres\\_que\\_leen\\_son\\_peligrosas](http://www.maeva.es/libro/185Las_mujeres_que_leen_son_peligrosas). EL CULTURALES  
[http://www.elcultural.es/version\\_papel/LETRAS/19302/Las\\_mujeres\\_que\\_leen\\_son\\_peligrosas](http://www.elcultural.es/version_papel/LETRAS/19302/Las_mujeres_que_leen_son_peligrosas)
- BOSCH FIOL, Esperanza** (2011). *Incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades y género en grado*. (Coord.). FERRER PEREZ, Victoria A; NAVARRO GUZMAN, Capilla; FERREIRO BASURTO, Virginia. Universitat de les Illes Balears. Col·lecció Materials, 146. Edicions UIB. Cas Jai. Campus universitari. Cra. de Valldemossa, km 7.5.07122 Palma. Págs. 15-30. Disponible en: <http://edicions.uib.es>
- BUSTELO, Carlota** (1979). *La alternativa feminista. Conferencia pronunciada en el Club Siglo XXI el día 3 de mayo de 1979*.
- BUSTELO, Carlota** (1980). "Mujer y Socialismo. Para cambiar la vida."
- BUSTOS ROMERO, Olga** (2008). *Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral*. Arbor: ciencia, pensamiento y cultura, n. 733: 795-815 tomado de:  
<http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/225/226> (30-05-2012)
- CARRASCO MACÍAS, María José** (2003). *La historia de las mujeres en España*. (Coord.). ESPIGADO TOCINO, María Gloria, de la investigación a la docencia. Investigación en la Escuela n. 50. págs. 21-20.
- CASASECA CASASECA, Antonio** (2006). *Las catedrales de Salamanca*. León: Edileasa.
- CATÁLOGO MONUMENTAL DE ESPAÑA. PROVINCIA DE SALAMANCA, 1ª Ed.,** Valencia, 1967, 2ª ed., Salamanca; J.R. NIETO GONZÁLEZ, "Los monumentos religiosos

(Siglos XVIII)" en AA.VV., Salamanca. Geografía. Historia. Arte. Cultura, Salamanca, 1986; C.

**CAZORLA GARCÍA, Cristina.** *La vida de la Virgen en la Escuela Granadina de Pintura.* Estudio Iconográfico. Cano, A. (Gómez-moreno, guía de granada Orozco Díaz), La Iconografía del Arte Cristiano de Reau. 1667-1967.

**CEA GUTIERREZ, Antonio** (2009). *Retratos de mujeres en la Historia de Salamanca.* Máster-Doctorado Oficial en Igualdad de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas (CSIC-UIMP). 2009

**CEDAW** (2003). Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Tomado de: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm> (28-05-2012).

**Centro de Coordinación de Estudios de Género de las Universidades Valencianas,** celebradas en Valencia del 9 al 10 de mayo de 2005.

**COLÁS BRAVO, María del Pilar** (2001). *Educación e investigación en la sociedad del conocimiento: enfoques emergentes,* en *Revista de Investigación Educativa*, v. 19:2; págs. 291-315.

**COLÁS BRAVO, María del Pilar** (2001). *La investigación sobre género en Educación: el estado de la cuestión.* En T. Pozo Llorente; R. López Fuentes; B. García Lupión & E. Olmedo Moreno, *Investigación Educativa: diversidad y escuela*, Granada, Grupo Editorial Universitario, págs. 13-35. Granada: Grupo Editorial Universitario.

**COLÁS BRAVO, María del Pilar** (2003). *Investigación Educativa y Crítica Feminista.* *Agora digital*, n. 6.

**COLLIN, Françoise** (1995). *Historia y Memoria o la marca y la huella.* En Birulés, Fina, *El Género de la Memoria.* Pamiela, Pamplona. Págs. 155-160.

**COMISIÓN DE IGUALDAD USAL** (2007). *Informe de situación: la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca,* Salamanca, USAL.

**COMISIÓN EUROPEA** (1999). *Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea,* Bruselas, Comunicación de la Comisión Europea: Comisión Europea.

**COMISIÓN EUROPEA** (1998). Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998. *100 Palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la Igualdad entre Hombres y mujeres,*

**CONSEJO DE GOBIERNO UNIVERSIDAD DE SEVILLA** (2009). *Primer plan de género Universidad de Sevilla,* Sevilla, Universidad de Sevilla.

**CONSEJO DE GOBIERNO UNIVERSIDAD DE VALENCIA** (2009). *“I Plan de igualdad de la Universidad de Valencia.”* Valencia, Universidad de Valencia.

**CONSELL DE GOVERN** (2008). *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona.* Barcelona, UAB.

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.**

- CRUZ (de la), Carmen** (2007). Género, derechos y Desarrollo Humano. San Salvador, PNUD. Tomado de:  
<http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/delaCruzGeneroDesarrolloHumano.pdf>  
 [01-03-2012].
- De la Madre de Dios. E. y Otger Steggink** (1974). *Santa Teresa de Jesús. Obras Completas*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos.
- DELGADO BALLESTEROS, Gabriela** (2003). *Educación y género*, en BERTELY BUSQUETS, M. (Coord.). *Educación, derechos sociales y equidad*. T. II, México, Grupo Ideograma Editores, 2003.
- DÍAZ RODRÍGUEZ, Alba** (2003). *Educación y Género*. Revista *Colección pedagógica Universitaria* núm. 40, Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad Veracruzana.
- DIDRIKSSON, Axel**. *La torre de marfil: el gobierno de las universidades*, en CASANOVA, Hugo, págs. 289-298.
- DIDOU AUPETIT, Sylvie** (2011). *La promoción de la equidad en la educación superior en México. Declinaciones múltiples*. Revista *Reencuentro. Estudios sobre educación* núm. 61, agosto de 2011, págs. 7-11.
- ECOSOC** (1997). Mandato de Ecosoc E/1997/L.30 “Mainstreaming” la perspectiva de género en todas las políticas y programas del Sistema de Naciones Unidas. págs. 27.34.
- ECOSOC** (1997). Mandato de Ecosoc E/1997/L.30, referente a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del Sistema de Naciones Unidas.
- ESCOLANO, Esther** (2009). *El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas*, En: Chávez G, M. A.; Chávez G., M. R.; et. al, *Género y trabajo en las universidades*, México, Instituto Municipal de las mujeres en Guadalajara.
- EUROPA PORTAL DE LA UE**. Es la web oficial de la UE.  
[europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm)
- EVANS, Mary** (1997). *Introducción al feminismo Contemporáneo*. España. Minerva ediciones. P.178.  
[http://www.revistafuturos.info/futuros\\_11/feminismo\\_hol1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_11/feminismo_hol1.htm)
- FERNANDEZ ENGUITA, Mariano** (1992). *Educación, formación y empleo*. Edita EUDEMA. págs. 59- 76, 85- 112, 122-131, 186-212.
- FERNÁNDEZ NIETO, Amador** (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad? La igualdad y la representación estudiantil en la Universidad de Salamanca* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta. Editora S.L. Andavira I.S.B.N. 2012. Santiago de Compostela. España. págs. 81-87.
- FICHA DEL CATÁLOGO DE BIENES PROTEGIDOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO CULTURAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**.  
<http://dialnet.unirioja.es>

- FIGUERUELO BURRIEZA Ángela** (2011). *Estudios Interdisciplinarios sobre Igualdad*. (Dirección). ÁLVAREZ CONDE, NUÑO GÓMEZ, Laura; CANCIO ÁLVAREZ M<sup>a</sup>. Dolores (Coord.). Iustel. España. pág.90 [www.iuste.com](http://www.iuste.com)
- FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela** (2005). *Las mujeres en la constitución europea: estudios multidisciplinares de género*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca. Disponible en: [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_11/feminismo\\_ho11.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_11/feminismo_ho11.htm)
- FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela** (2005). *Las Mujeres, los Saberes de las Mujeres*. Las mujeres en la constitución europea. Estudios Multidisciplinares de Género. Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca. págs. 71-86, 93-113, 120, 165-170, 237-240, 285-298, 309-314, 337-346, 350-351, 360-361, 365-385, 391-418, 439-477, 743-750. [http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/purificacion\\_mayobre/saberes.doc](http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/purificacion_mayobre/saberes.doc)
- FLECHA, Consuelo** (1996). *Las primeras universitarias en España*, Madrid, Narcea.
- GARCÍA LASTRA, Marta** (2010). *Las mujeres en la universidad española: oportunidad para el cambio*, *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, v 3, n 3, págs. 357-368.
- GONZÁLEZ GARCÍA, Marta** (1999). *El estudio social de la ciencia en clave feminista: género y sociología del conocimiento científico*, en: BARRAL, M.J. (Eds.): *Interacciones ciencia y género*, Barcelona, Icaria; págs. 39-62.
- GRUPO ETAN** (2001). Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia. Comisión Europea. Documento web. Extraído el 20 de febrero, 2011, de [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_etan\\_es\\_200101.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_es_200101.pdf) (20-04-2012). <http://www.audem.com/documentos/Estudiosdegenero.pdf> 12/01/2011.
- IBAÑEZ MARTINEZ, M<sup>a</sup>. Luisa** (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad? De la violencia de género como máxima manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres: retos para el siglo XXI*. (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, DEL POZO PÉREZ, Marta, LEÓN ALONSO, Marta. Editora S.L. Andavira I.S.B.N. 2012. Santiago de Compostela. España. págs. 175-182.
- IGLESIAS REDONDO, Ascensión** (2012). *¿Por qué No hemos alcanzado la igualdad? El papel de las luchas asociaciones de Mujeres en la lucha por la igualdad* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, DEL POZO PEREZ, Marta, LEÓN ALONSO, Marta. Editores S.L. Andavira, 2012. Santiago de Compostela, España. págs. 201-204.
- IM 1986**. El Instituto de la Mujer 1983-1986. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IM 1988**. Memoria de actividades. Año 1987. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IM 1989**. Memoria de actividades del Instituto de la Mujer. Año 1988. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IM 1990a**. Memoria 89. Instituto de la Mujer. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IM 1990b**. Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990, Evaluación. Madrid: Instituto de la Mujer.

- IM 1991.** Memoria Instituto de la Mujer 1990. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IM 1992.** Memoria Instituto de la Mujer 1991. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IM 1993.** Segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1993-1995. Madrid: Instituto de la Mujer.
- INCHAUSTEGUI, Teresa** (2002). *Incluir el género: el proceso de institucionalización*. En: GUTIERREZ, C. G. (Coord.), *El feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*, México, PUEG/UNAM.
- INEGI** (2001). Censo Nacional de Población y Vivienda 2000. México: INEGI.
- INSTITUTO de la Mujer** (2005). Informes de Impacto de Género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno de acuerdo a la Ley 30/2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Programa AUDIT, documento o2.V.1. 0-21/06/07. ANECA (asociación de evaluación. AQU. ASCUS. [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)
- INSTITUTO DE LA MUJER** (2008). En el primer Congreso Los Estudios sobre las Mujeres, de Género y Feministas. Grados y Posgrado en EEES (Madrid, 2006). págs.257 y ss.
- INSTITUTO DE LA MUJER** (2008-2010). PLANES ESTRATEGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ESPAÑA.  
<http://www.seigualdad.gob.es/igualdad/planEstrategico/prf/PlanEstrategicoDeIgualdadDeOportunidades2008:2009>.
- INSTITUTO DE LA MUJER** (2008-2011). PLANES ESTRATEGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ESPAÑA  
[http://www.seigualdad.gob.es/igualdad/planEstrategico/pdf/PlanEstrategicoDeIgualdadDeOportunidades2008\\_2009.pdf](http://www.seigualdad.gob.es/igualdad/planEstrategico/pdf/PlanEstrategicoDeIgualdadDeOportunidades2008_2009.pdf)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)** (2009). Estadística de Enseñanza Universitaria. Curso 2008-2009.  
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=t13/p405&file=inebase> (24-02-2012).
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES** (2004). El enfoque de género en la producción de estadísticas educativas en México: una guía para usuarios y una referencia para productores de información. México.
- JIMÉNEZ JAÉN, María Esther** (2003). “Género y educación: las alternativas al feminismo liberal”, *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, n.1 , págs. 163-176.
- LA CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA LOCAL** (2005-2006). Elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados.  
[http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/igualdad-bienestar-social/Carta\\_Europea\\_para\\_la\\_Igualdad.pdf](http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/igualdad-bienestar-social/Carta_Europea_para_la_Igualdad.pdf)
- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.**

- LAGARDE, Marcela** (1998). *Identidad genérica y feminismo*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- LAMAS, C.** (2002). *El sexismo en los libros de texto*. en GONZÁLEZ, A. y LOMAS C., *Educación para la igualdad, educación desde la diferencia*, Barcelona, Editorial Graó.
- LAMAS, Marta** (2000). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG.
- LARRAÑAGA, Elisa, et. al.**, (2010). El estudio de género. Una competencia transversal en la Formación universitaria, Universidad de Castilla y la Mancha, BITS, 14, (págs. 1-9).
- LÉVI-STRAUSS, Claude.** *El Pensamiento Salvaje*. Fondo de Cultura Económico. México, D.F. 1964-1988. Recensión Realizada por Chacobo David.  
<http://www.geocities.ws/dchacobo/PensamientoSalvaje>.
- Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de 11 de junio de 2003.**
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 1 de febrero de 2007.**
- Ley General de Educación, de 13 de julio de 1993.**
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2 de agosto de 2006.**
- Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG).
- Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOI).
- Ley Orgánica 4/2007**, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, (LOMLOU).
- LIBRO BLANCO** (2011). *Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. (Coord.). SÁNCHEZ de MADARIAGA, Inés; DE LA ROCA, Sara; DOLADO, Juan José. Edita Ministerio de Ciencia e Innovación. Muriel, Getafe. Madrid. pág. 10.
- LUENGO RODRIGUEZ, Tomasa y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen** (2009). *Enfoque de género en la docencia universitaria: Apuntes para la elaboración de un Protocolo de Buenas Prácticas*, en JAIME DE PABLOS, M<sup>a</sup> Elena. (ed.) *Identidades femeninas en un mundo plural*. AUDEM. <http://www.audem.com/documentos/identidadesfemeninas.pdf>. Consultado (06/03/12).
- MADRUGA REAL, Ángela** (1983). *Arquitectura barroca salmantina. Las agustinas de Monterrey*. Salamanca: Centro de Estudios Salmantinos XXXVIII.
- MÁRQUEZ HARO, Carla** (2001). *Derechos Universitarios de los alumnos*, México, UNAM.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN** (2011). *Manual el género en la investigación*, Comunidad Europea 2009. (Traducción del Ministerio de Ciencia y Educación de España en el año 2011).

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.** Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- MIRANDA, María Jesús** (1984). *Organismos gubernamentales: desarrollo de políticas para la mujer.* *Mujeres* 4:72-73.
- MONTAÑO HIROSE, Luis.** *Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción – siempre inacabada- de la universidad,* en BARBA A., Antonio y Luis Montaña H., pág. 128.
- MONTIVANS, Albert** (2012). *World Atlas of Gender Equality in Education.* Nueva York, el 27 de marzo de. El primer Atlas mundial de igualdad de género en la enseñanza.
- MORA, Enrico y PUJAL, Margot** (2009). *Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria,* en TAULA A. *Planificació de la docència centrada en l'estudiant'*, Girona, Universitat de Girona. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10256/2017> (8-04-2012).
- NIEVES SALDAÑA, María** (2011). *Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: Propuestas para un diseño curricular de la enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el EEES.* *Revista de Educación y Derecho* núm. 3.
- OUTSHOORN, Joyce** (1992). *Femocrats' in the Netherlands Mission of Career.* Ponencia presentada en *Studying of Effects of Social Movremrents*, ECPR Joint Sessions of Workshops, Mimerick, Irlanda, 30 marzo-4 abril.
- OUTSHOORN, Joyce** (1994). *The Administrative Accommodation of the 'Feminist Question': State Feminism in the Neetherlands.* Ponencia presentada en *Equality Policy-A Comparative European Perspective*, ECPR Joint Sessions of Worksheps, Madrid 17-23 abril.
- OUTSHOORN, Joyce y Amy G. Mazur** (1994). *Proposal for a Workshop for the Joint Sessions of Workshops of the ECPR, to be held in Bordeaux 1995.*
- PALOMAR VERA, Cristina** (2009). *La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara.* En: CHÁVEZ, G. et. al. (coord.) *Género y trabajo en las universidades.* México, PNUD, Instituto Municipal de las mujeres de Guadalajara.
- PAPADÓPULOS, Jorge y RADAKOVICH, Rosario** (2004). *Educación superior y género en América Latina y el Caribe.* Chile, Consejo Nacional de Educación. Tomado de: [http://www.cned.cl/public/Secciones/seccionGeneral/cned\\_resultado\\_busqueda.aspx](http://www.cned.cl/public/Secciones/seccionGeneral/cned_resultado_busqueda.aspx) (23-05-2012).
- Partido Popular** (1989). Elecciones generales: programa electoral.
- PNUD** (2005). *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe, 2005-2009.* México, PNUD.
- PSOE** (1976). Resoluciones del 27º Congreso, Madrid, 5-8 diciembre.
- PSOE** 1988a). *Aspectos y problemas de la vida política española. Programa 2.000.* Madrid: Pablo Iglesias.



- PSOE** (1988b). *Estrategias para la igualdad de sexo. Programa 2.000. Cuadernos de debate.* Madrid: Siglo XXI.
- RODRIGUEZ G. De CEBALLOS, Alfonso y Casaseca Casaseca, Antonio** (1980). *Escultores Salmantinos del siglo XVII.* Pedro Hernández. Boletín del Seminario.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, Roberto** (1998). *The modernization of higher education in Mexico: an agenda for discussion.* Centro de Estudios Sobre la Universidad. Coordinación de Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México.
- RODRÍGUEZ MARTÍ, V.** (2011). *Los estudios de género en el espacio universitario. Evolución del título de especialista en igualdad en la universidad de castilla la mancha,* en: *Actas del III Congreso Investigación y Género: Logros y reto.* Sevilla, Universidad de Sevilla, 16-17 de junio de 2011.
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Carmen** (2006). *Género y currículo: aportaciones del género al estudio y práctica,* Madrid, Akal.
- SALDAÑA, María Nieves** (2011). *Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: Propuestas para un Diseño Curricular de la Enseñanza del Derecho Constitucional con Perspectiva de Género en el Espacio Europeo de Educación Superior.* *Revista de Educación y Derecho (Education and Law Review)* n. 3.
- SCANLON, Geraldine M.** (1990). *El movimiento feminista en España, 1900-1985: logros y dificultades.* En *Participación Política de las Mujeres*, ed. por Judith Astelarra, 83-100. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas / Siglo XXI.
- SEGARRA, Marta** (2000). *Feminismo y crítica literaria.* Icaria Editorial, S.A. Barcelona.  
[www.icariaeditorial.com](http://www.icariaeditorial.com)  
[www.biblioteca.org.ar/libros/70836](http://www.biblioteca.org.ar/libros/70836).
- SEGURA, Cristina** (1999). *La docencia y los estudios de las mujeres, feminista y de género en la Universidad.* En Ortiz, Teresa y otras, *Universidad y feminismo en España*, Universidad Granada, Granada. p. 148. Disponible en:  
[www.udc.es/inef/.../arbol/aneca\\_criterios\\_directrices\\_master](http://www.udc.es/inef/.../arbol/aneca_criterios_directrices_master)
- SERCE, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.** Resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo del Laboratorio Latinoamericano de la Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE). Por la OREAL/UNESCO.  
[http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL\\_ID=10656&URL\\_DO=TOPIC&URL\\_SECTION=201](http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=10656&URL_DO=TOPIC&URL_SECTION=201).
- SIMÓN RODRÍGUEZ, María Elena** (2010). *La igualdad también se aprende cuestión de coeducación,* Madrid, Narcea S A.
- TUIRÁN, Rodolfo** (2009). *Crisis y educación superior: opciones de política.* México, SEO, 64-85 in [http://ses.sep.gob.mx/wb/ses/03ago09\\_equidadgenerounam](http://ses.sep.gob.mx/wb/ses/03ago09_equidadgenerounam) (10-06-2012).
- UNESCO** (1993). *Las Mujeres en la Administración de la Enseñanza Superior.* Consultado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002155/215522E.pdf> (10-03-2012).

**UNESCO** (1998). *La educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción*. Debate temático sobre las mujeres y la educación superior en. *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*, París 5-9 de octubre de 1998, UNESCO.

**UNESCO** (2012). The UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002155/215522E.pdf> (1-06-2012).

**UNESCO/Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura**. México es miembro de la UNESCO 04/11/1946. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002158/215880s>.

**Unidad de Evaluación de la Calidad. Universidad de Salamanca. Programa Docencia-USAL**. 2011-2012.

**-Programa Docencia-USA (2011-2012)**.

**UNIDAD DE IGUALDAD UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID** (2008). *II Diagnóstico sobre la igualdad de género en la Universidad Autónoma de Madrid 2008-2009/2009-2010*. Madrid, UAM/CSIC/UNIDAD DE IGUALDAD.

**UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA** (2012). *Científicas en cifras 2011. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (18-04-2012).

**UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA** (2012a). *Cambio estructural de las instituciones científicas*, Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (19-04-2012).

**UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA** (2012b). *El género en la investigación*. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (25-05-2012).

**UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA** (2012c). Libro blanco: situación de las mujeres en la Ciencia Española. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Tomado de <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD> (01-06-2012).

**UNIÓN EUROPEA**. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010* {SEC(2006)275}. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:ES:PDF> (12-04-2012).

**VALIENTE FERNÁNDEZ, Celia** (1994). *EL FEMINISMO DE ESTADO EN ESPAÑA: EL INSTITUTO DE LA MUJER*. Estudio Working Paper. Administración central en España, el Instituto de la Mujer (IM). Documento en: [http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/42077/1/valientre\\_feminismo\\_1994.pdf](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/42077/1/valientre_feminismo_1994.pdf)

**VARELA CARUNCHO, Luz, y TRABA, A.** (2010). *Diagnóstico de la igualdad en la universidad. Un caso práctico* en VÁSQUEZ BERMÚDEZ, I., en *Actas del II Congreso*

*Investigación y Género. Investigaciones multidisciplinares en género*, Universidad de Sevilla, Sevilla, págs. 1039-1063.

**VENTURA FRANCH, Asunción** (2007). *IGUALDAD ¿PARA QUÉ? LA INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS MUJERES, FEMINISTAS Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA* (Coord.) FIGUERUELO BURRIEZA Ángela; IBAÑEZ MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>. Luisa; MERINO HERNÁNDEZ, Rosa M<sup>a</sup>. *A PROPÓSITO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Editorial COMARES, S.L. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA). Granada. págs. 523-541.

**VENTURA FRANCH, Asunción**, (2008). “Normativa sobre estudios de género y universidad”. *Feminismo/s* n. 12, págs. 155-183.

web de la Dirección General de Educación y Cultura sobre el Proceso de Bolonia (EN) y la enseñanza superior en Europa (EN).

[www.educacion.gob.es/educacion/.../educación-superior.../ees.html](http://www.educacion.gob.es/educacion/.../educación-superior.../ees.html)

# **ADDENDAS**

## ADDENDAS

### LA ICONOGRAFÍA RELIGIOSA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD Y DEL GÉNERO

No he podido sustraerme al encanto, que me produjo el descubrimiento de la visión del conocimiento desde la perspectiva de género. Con la autorización de la Directora de Trabajo de Fin de Máster Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> Ángela Figueruelo Burrieza. Se realiza este comentario ya que es un lujo y una oportunidad, desde la humildad necesaria expresar las emociones y sentimientos que se despertaron en mi persona la visita temática a través de la Galería de “Retratos de Mujer” en la Historia de Salamanca. La condición femenina y sus distintas manifestaciones.<sup>186</sup> Del programa de actividades organizado por el Máster en Estudios Interdisciplinares de Género desde la Dirección Académica, apreciamos que este itinerario es un fenómeno que se puede plantear desde la igualdad de género y la paridad en el acceso a la cultura.

Partimos de la existencia sistemática y exhaustiva de ver la manifestación de la desigualdad entre las mujeres y los hombres que prevalece hasta la actualidad reflejada desde hace siglos a través del arte. Con ello podemos apreciar cómo se potencializa el sesgo de género y la hegemonía (masculinizado) de las obras de arte. En ese sentido es conveniente realizar un análisis iconográfico de esculturas en relieve que se encuentran en la arquitectura de dos iglesias de Salamanca, San Benito<sup>187</sup> “La Mujer que lee”, y en la iglesia San Julián y Santa Basilisa<sup>188</sup> “La Virgen de la Escuela”<sup>189</sup> y la Anunciación,<sup>190</sup> iconografía medieval cristiana de los últimos años del siglo XV y comienzos del XVI; al respecto debemos decir

---

<sup>186</sup>CEA GUTIÉRREZ, Antonio (2012). Del programa de actividades de Máster en Estudios Interdisciplinares de Género organizado por la Dirección Académica.

<sup>187</sup>En 1506 Alonso II de Fonseca manda edificar la nueva iglesia de estilo gótico, que posteriormente se iría mejorando por la familia Maldonado, emparentada con el arzobispo. La portada sur alberga las esculturas que forman la escena de la Anunciación.

<sup>188</sup> La Iglesia de San Julián y Santa Basilisa es un templo románico de Salamanca, reformado en los SS. XVII y XVIII, declarado Bien de Interés Cultural con categoría de Monumento mediante publicación en el BOE de 15 de agosto de 1983.

<sup>189</sup> Obra que se considera como autor a Jacinto Bustos.

<sup>190</sup> La composición de la Virgen de pie y a un lado un libro abierto sobre un pedestal, se encuentra en relieve, en las portezuelas del banco del retablo, portezuelas que sirven de acceso al camarín de Nuestra Señora de los Remedios; es muy posible que la esculturas esculpidas sean del escultor Pedro Hernández, tableros que se atribuyen también a la mano de Juan Rojas de 1955. *Se atribuye el origen de la obra La Anunciación* de Simone Martín.

que tienen un referente social y educativo en las distintas actuaciones de la mujer. El objetivo de estudio es identificar cómo históricamente se le negaba a la mujer la incorporación del principio de igualdad, no importando el estatus social, religioso o de cualquier otra situación que ostentara la mujer. Asimismo de la manera en que los creadores de estas esculturas dejaron volar su imaginación y realizaron su propia interpretación innovadora para la época, dando un toque de originalidad de ver con otros ojos la iconografía religiosa referente a la Virgen/mujer. Subrayar de igual manera cómo se detalla de forma comprensible la composición, la ambientación, las actitudes de los personajes, la vestimenta y lo significativo de los objetos que se encuentran en las esculturas.<sup>191</sup>

Cabe hacer mención al respecto de los elementos<sup>192</sup> que suponen una diferencia iconográfica de los episodios de la Vida de la Virgen, circunstancias probablemente anecdóticas, que pueden llegar incluso a ser contradictorias, entre los estudios antropológicos, teológicos o por personas comunes dado que la tradición histórica no es sólida. En cuanto que no se ha encontrado una iconografía especial para el análisis de las esculturas ya que existe muy poca o ninguna información que no sea la de la madre de Jesús en los distintos episodios de la Vida de la Virgen, que van muy relacionados con la simbología física y espiritual del papel de la mujer que se narran en la Biblia y en los Evangelios Apócrifos;<sup>193</sup> siendo ésta la fuente bibliográfica de la mayoría de los artistas que han tomado como referencia para sus obras, en los diferentes estilos artísticos, tratamientos iconográficos y la pluralidad de focos artísticos en temas religiosos.<sup>194</sup> Por ello, haciendo uso de la poca información con que se cuenta y utilizando la imaginación buscaremos los elementos significativos que ilustren escenas del arte enfocado a la perspectiva de género que contrarrestan a los que no son comunes en la religión. En donde del mismo modo la mujer sigue siendo confrontada en el arte, en textos teológicos, litúrgicos y en documentos tanto históricos como sociológicos.

Ahora bien se trata de obras muy ilustrativas, de una gran sencillez, pero de gran relevancia, que permitirán reivindicar a la Mujer, desde una visión educativa y de género del simbolismo en el siglo XXI. Debemos decir que “La Mujer que lee”, que se encuentra en la

---

<sup>191</sup> Un libro, en la mesa de lectura, “La Virgen que lee”, y otro en la rodilla de “La Virgen de la Escuela”, así también un libro en el retablo de “La Anunciación”.

<sup>192</sup> Un libro, en la mesa de lectura, *La Virgen que lee*, y otro en la rodilla de *La Virgen de la Escuela*, así también un libro en el retablo de *La Anunciación*.

<sup>193</sup> CAZORLA, C. (1667-1967). *La vida de la Virgen en la Escuela Granadina de Pintura*. Estudio Iconográfico. Cano, A. (Gómez-moreno, guía de granada Orozco Díaz), *La Iconografía del Arte Cristiano de Reau*. 1667-1967.

<sup>194</sup> Evangelios, apócrifos, apocalipsis, canónicos etc. dando lugar a obras diferentes en la iconografía religiosa.

portada de la iglesia de San Benito,<sup>195</sup> tiene una imagen diferente a lo que se acostumbraba para su época, ya que a la mujer no se le asociaba con atributos de ser inteligente y sin derechos a la instrucción,<sup>196</sup> aunque sí se hace alusión al papel tan importante que siempre ha tenido la presencia de la Virgen es su realidad de madre de Dios.



FUENTE: Portada de la Iglesia de San Benito. <http://www.turismomoyarte.com>



FUENTE: portada de la Iglesia de San Benito “La Mujer que lee” <http://www.turismomoyarte.com>

---

<sup>195</sup> La Anunciación, Iglesia gótica levantada bajo mecenazgo de Alonso II de Fonseca, panteón de la familia Maldonado.

<sup>196</sup> Con el libro cerrado se simboliza a la mujer instruida y sabia cuyo prototipo es Santa Catalina de Alejandría. Con el libro abierto se muestra a la mujer que lee, instruye y educa, papel que protagoniza Santa Ana en la iconografía cristiana, enseñando a leer a la Virgen. CEA GUTIERREZ, Antonio. 2009.

Siguiendo en este contexto, en la iglesia parroquial San Julián y Santa Basilisa se encuentran en el exterior “La Virgen de la Escuela” depositada en una hornacina, de pequeña talla en piedra, es la Mujer Virgen con el niño Jesús.<sup>197</sup> De tal forma que la interpretación religiosa sería ver a una madre en el papel amoroso, espiritual, de ser una cuidadora familiar y social, muy lejos de considerar la posibilidad de un ser inteligente, ser educadora en la impartición del conocimiento y la del mecenazgo, que forma parte también. A este respecto no hay un contenido histórico, no obstante que en la historia de Cristo, la Vida de la Virgen va paralela a él, aunque de forma distinta, y cierto es que en el arte no se le ha hecho justicia con lo que se denota el tema de la santidad paritaria por género.

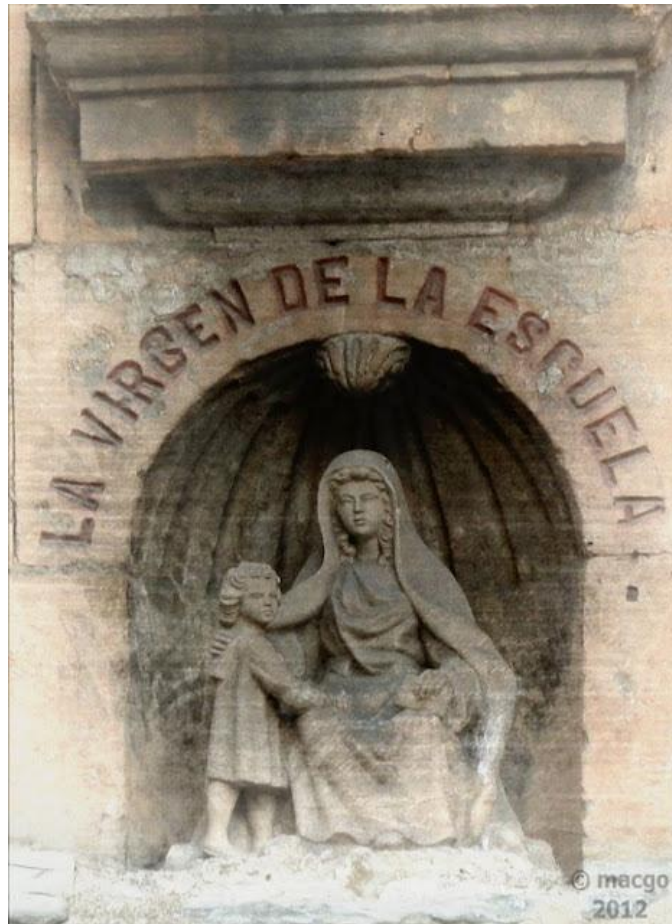


FUENTE: Iglesia de San Julián y Santa Basilisa. <http://www.turismomoyarte.com>

---

<sup>197</sup> “La Anunciación” que se encuentra en el interior de la iglesia San Julián, y dentro de su composición con un libro abierto recargado en un retablo, decir también que “La Virgen de la Escuela”, es la Mujer Virgen sentada, con un libro cerrado sobre su rodilla izquierda en actitud de instruir al niño Jesús, que atiende de pie, como de edad de cuatro a cinco años. CEZ GUTIERREZ, Antonio. 2009.





FUENTE: Iglesia de San Julián y Santa Basilisa. Se encuentran en el exterior “La Virgen de la Escuela”. <http://www.turismomoyarte.com>

Una vez estimada la situación general de la iconografía religiosa, en la producción de las obras de la Vida de la Mujer Virgen, y desde una focalización de género, surge el planteamiento de cuál sería la razón que las dimensiones fueran tan pequeñas, en espacios reducidos y en una altura no muy alcanzable a la vista de los ojos; como así también la irrelevancia de los libros, conduce a resaltar que sí será por el simbolismo que contiene y, por ello, de que pasen desapercibidas o será que el hombre y la mujer se miden por el tamaño. Es cuanto a esta interpretación, indiscutiblemente desde una perspectiva de género en los ámbitos educativo, social y artístico de las obras conllevan en sí un currículo oculto, que obedece al mensaje opuesto de la época y la mistificación en el poder del hombre sobre la mujer. No obstante, todo ello prevalece la importancia de las obras en ver que la mujer es una transformadora social en su naturaleza, que las vírgenes lectoras dan una doble lectura y una simbología muy significativa como la Mujer Virgen, Madre, Instructora, Abogada, Lectora, que podría haberse dado por los escultores de la Edad media y el Renacimiento.

Siguiendo en este orden de ideas ser analizadas en la actualidad con un sentido amplio de igualdad de género, el modelo reducido de las obras tiene tintes discriminatorios hacia la Mujer Virgen, a las Mujeres lectoras, donde se plantea la carencia de paridad entre santos y santas, o es el objeto de que siendo más pequeñas son menos formidables; esta transposición cualitativa acrecienta y diversifica el poder sobre la mujer ejercido por el hombre. Qué virtud acompaña la reducción, será la metonimia a un efecto por su causa, o si es verdad que la relación de paridad y de poder se ve reflejada a través de cualquier manifestación del pensamiento misógino del hombre. Dilucidar este enfoque en los mitos, las tradiciones, los roles y estereotipos culturales que se presentan entre hombres y mujeres de forma asimétrica, entre estructuras y acontecimientos, provenientes de un contexto espacial y temporal, no son más que un conjunto de discriminaciones y de desigualdad con carácter totalitario hacia la mujer, en un equilibrio precario constantemente amenazado que se ejerce en un sentido de estilo de vida y de las condiciones educativas de la formación integral de la personalidad de la Mujer Virgen, de la Mujer en la vida social interiorizada y exteriorizada en general. Por ello se ve la carencia de la igualdad de género en épocas pasadas y en oposición a ello, ver que la mujer ya tenía una representatividad en la educación y en la cultura, que sirve de motivo para que se siga en la lucha de que la mujer debe ser instruida y tener mayor acceso a la educación, en una nueva forma de culturalización de la sociedad de manera transversal y con perspectiva de género. Por último decir que, develar las estructuras simbólicas desde el punto de vista de género, contribuye a ver la perpetuación de la inferioridad de las mujeres y el silencio de éstas, que ha contribuido en el pasado a formar una concepción del género femenino.

Es decir, que en cuanto hemos encontrado en la iconografía las dos obras de análisis es importante, el rescatar la invisibilidad de la mujer desde cualquier ámbito y aludir la primigenia en lo educativo y cultural que conduzca a que se ilumine el papel de la mujer en la historia, de tal forma que la mujer tenga una mayor participación y visibilidad en la nueva construcción de la producción del conocimiento, para acabar la desigualdad social, política y simbólica sobre la inscripción del género en la universalidad del humanismo, que en el pasado se ha excluido con frecuencia a las mujeres. Una segunda reflexión, es la referencia de cómo se le debería haber visto desde siempre a la mujer en su carácter innovador, con una capacidad empírica en el estudio y, en los saberes de la vida, subrayando su cualificación legitimada por parte de las instituciones académicas y del mundo intelectual presente. Hemos de destacar que nuestra realidad social actual, no dista mucho del pasado no obstante, la estructura social debe

tener una transformación tanto en lo cualitativo como cuantitativo, con una nueva actitud de todos los protagonistas e interlocutores, apostándole a la educación y a la desculturalización, de los símbolos tradicionales entre mujeres y hombres, en un nuevo contexto de diálogo que propicie el fortalecimiento y la concientización presente y futura de una sociedad más igualitaria y no sexista.

# **GLOSARIO**

# GLOSARIO

## **“100 palabras para la Igualdad. Glosario de Términos relativo a la Igualdad entre Hombres y Mujeres”.**

Se considera importante agregar los términos que aparecen en este glosario y que hemos manejado a lo largo de todo el Curso Académico que nos ha permitido acercarnos con una mayor precisión a la redacción de este trabajo de Fin de Máster. La información se recabó de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.

Al igual que la importancia de agregarlo, ya que muchos de estos conceptos me eran desconocidos.

### **ACCIÓN POSITIVA**

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva").

### **ACOSO SEXUAL**

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, DO C 157, de 27.6.1990).

### **ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

### **ANÁLISIS POR GÉNERO**

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

### **ATENCIÓN A LA INFANCIA**

Concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo, de 31.3.1992, DO L 123).

## **ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES**

Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.

## **AYUDA FAMILIAR**

Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.

## **BARRERAS INVISIBLES**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

## **CAPACITACIÓN**

Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

## **CARGA DE LA PRUEBA**

Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (sentencia de 17.10.1989, asunto C-109/88, Danfoss, apartado 16, p. 3199 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal [1989]; Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

## **CENTRO DE ACOGIDA**

Lugar seguro al que pueden acudir mujeres y niños víctimas de la violencia doméstica (refugio, centro de crisis, hogar de mujeres).

## **COMERCIO SEXUAL**

Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación sexual.

## **CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR**

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

## **CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO**

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

## **CÓNYUGES COLABORADORES**

Cónyuges de trabajadores, generalmente autónomos o por cuenta propia, que contribuyen en gran medida al trabajo de éstos, sin recibir necesariamente remuneración directa por su trabajo, y que suelen no estar acogidos a la protección social.

## **CUENTA COMPLEMENTARIA**

Cuenta oficial distinta de la contabilidad nacional de base pero coherente con ella.

## **CUOTA**

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

## **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

## **DÉFICIT DEMOCRÁTICO**

Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

## **DEMOCRACIA PARITARIA**

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

## **DERECHOS DERIVADOS**

Derechos, especialmente de seguridad social o de residencia, que se le reconocen a una persona pero que son resultantes y dependientes de su relación (generalmente de parentesco, matrimonio o cohabitación) con otra persona.

## **DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/DERECHOS REPRODUCTIVOS**

Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

## **DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER**

Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

## **DERECHOS INDIVIDUALES**

Derechos directamente ligados al individuo (por oposición a los derechos derivados).

## **DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación (vertical/horizontal) en el mercado de trabajo.

## **DESEMPLEO**

Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la Comunidad Europea.)

## **DESEMPLEO OCULTO**

Situación de los parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).

## **DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO**

Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

## **DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.

## **DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

## **DIGNIDAD EN EL TRABAJO**

Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del Consejo 157/02, de 29 de mayo de 1990, DO C 157).

## **DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD**

Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.

## **DIMENSIÓN DEL GÉNERO**

En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

## **DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO**

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción



profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, DO L 6 de 10.1.1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, DO L 225 de 12.8.1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, DO L 359 de 19.12.1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

### **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976).

### **DISCRIMINACIÓN POSITIVA**

Véase "Acción positiva".

### **DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

Véase "División del trabajo (debida al género)".

### **DIVERSIDAD**

Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

### **DIVISIÓN DEL TRABAJO (debida al género)**

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

### **ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO**

Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

### **EMPLEO ILEGAL**

Trabajo realizado por personas que no disponen de un permiso de trabajo legal.

## **EMPLEO/TRABAJO ATÍPICO**

Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

## **EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO**

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

## **EMPODERAMIENTO - América**

Véase "Capacitación".

## **ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO**

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

## **EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

## **ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

## **ESTUDIOS SOBRE LA MUJER**

Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

## **EVALUACIÓN COMPARATIVA**

Establecimiento de un criterio, norma o referencia con respecto al que puedan fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.

## **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

## **EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO**

Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

## **FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA**

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos (asunto 293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal [1985]).

## **GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

## **HORARIO FLEXIBLE**

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

## **IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141[antiguo 119] del Tratado).

## **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

## **IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

## **IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (igualdad entre los sexos)**

Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres (véase "Igualdad entre los sexos").

## **INCLINACIÓN/ORIENTACIÓN SEXUAL**

Preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad, bisexualidad).

## **INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS**

Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.

## **INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO**

Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

## **INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Véase "Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/trasversalidad".

## **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRASVERSALIDAD**

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996].

## **MALTRATO DE MUJERES**

Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja (Véase "Violencia doméstica/violencia en la familia").

## **NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/NO SEXISTA**

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

## **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES**

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

## **PERMISO PARENTAL**

Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

## **PERMISO POR MATERNIDAD**

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992).

## **PERMISO POR PATERNIDAD**

Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos

determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

### **PERMISO POR RAZONES FAMILIARES**

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

### **PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO**

Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

### **PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO**

Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

### **POBLACIÓN ACTIVA**

Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).

### **RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO**

Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU), como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

### **REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.

### **RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista (véase "Contrato social de género").

### **ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".

## **SALARIO MÍNIMO**

Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.

## **SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN/SALUD REPRODUCTIVA**

Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.

## **SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL**

Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo".

## **SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

## **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").

## **SEGREGACIÓN VERTICAL**

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").

## **SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO**

Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

## **SEXO (en sentido biológico)**

Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

## **SISTEMA DE GÉNEROS**

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres (véase "Contrato basado en las diferencias de género").

## **TASA DE ACTIVIDAD**

Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años).

## **TASA DE INACTIVIDAD**

Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.

## **TASAS DE PARTICIPACIÓN**

Índice de participación de un grupo dado -por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

## **TECHO DE VIDRIO**

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

## **TRABAJO A DOMICILIO**

Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio n° 177 de la OIT).

## **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Empleo con horario laboral más corto que el habitual o estándar.

## **TRABAJO COMPARTIDO**

Situación en que un empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

## **TRABAJO NO REMUNERADO**

Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago (véase "reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

## **TRABAJO REMUNERADO**

Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

## **TRATA DE SERES HUMANOS/DE MUJERES Y NIÑOS**

Comercio con seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños, para convertirlos en esclavos modernos: mano de obra barata o explotación sexual (véase "Comercio sexual").

## **TRATO PREFERENTE**

Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

## **TUTORÍA/MENTORÍA**

Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación habitual entre superior y subordinado. Cada vez se está recurriendo más a la tutoría para fomentar el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

## **VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA EN LA FAMILIA**

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

## **VIOLENCIA SEXISTA**

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

FUENTE: Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.