

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN PROCESOS ACADÉMICOS,
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES, UNIVERSIDAD
DE EL SALVADOR**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA (O) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

**CABRERA ALVARADO, LAURA SOFIA
HERRERA SIGÜENZA, EDGARD ALEXANDER**

DOCENTE ASESORA:

MSC. DIANA DEL CARMEN MERINO DE SORTO.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE DE 2019

TRIBUNAL CALIFICADOR

MSC. DIGNA REINA CONTRERAS DE CORNEJO
PRESIDENTA

MSC. EVELYN MORÁN DE ARGUETA
SECRETARIA

MSC. DIANA DEL CARMEN MERINO DE SORTO
VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS
RECTOR

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ
VICERRECTOR ACADEMICO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCON SANDOVAL
SECRETARIO GENERAL

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARIN
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
DECANA

DR. EDGARDO HERRERA PACHECO
VICEDECANO

MSC. DIGNA REINA CONTRERAS DE CORNEJO
SECRETARIO

MSC. HUGO DAGOBERTO PINEDA ARGUETA
DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

MSC. DIANA DEL CARMEN MERINO DE SORTO
DIRECTORA GENERAL INTERINA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

MSC. MARÍA MAGDALENA MORALES
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURÍDICAS

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a Dios y María por la vida, por guiar mis pasos y cada momento durante la realización de esta tesis, porque cada día me permitieron continuar con salud, fuerzas y empeño; para que cada avance y experiencia, fueran de aprendizaje y crecimiento como persona, lo cual fue necesario para llegar a la culminación de esta meta.

A mi mamá y papá gracias por el empeño, la dedicación y sacrificio que realizan día con día, por ser los principales promotores de mis sueños, gracias por confiar y creer en mí, por siempre desearme y anhelar lo mejor de la vida, por su consejo y cada una de sus palabras que me llevan por el camino correcto, en este recorrido llamado vida, ahora les puedo decir lo logramos.

A mi hermanita y hermanito les agradezco el estar presentes en vida y además aportándome cosas buenas y las mejor de sus vibras, por su apoyo incondicional en los momentos en que más lo he necesitado y por haberme motivado a seguir cuando ya no podía, por ser lo mejor de la vida, el cumplimiento de esta meta es también gracias a ustedes.

A mi amigo Alex Herrera por los buenos, malos y estresantes momentos que pasamos desde los primeros días en este viaje llamado universidad, gracias por tu amistad, y por llegar a cumplir juntos esta meta.

A mis demás familiares, amigos y conocidos, que de una u otro manera me brindaron su apoyo y creyeron en mí, gracias.

Laura Sofía Cabrera Alvarado

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a Dios, a la Virgen, por permitirme avanzar un paso más y por acompañarme, por bendecirme en cada momento de mi vida y porque definitivamente nada puede ocurrir si no es encomendándonos a ellos.

A mis padres, por estar siempre de manera incondicional apoyándome en las buenas y en las malas, por ser siempre mi respaldo y motivo de orgullo, gracias por demostrarme que nunca hay que rendirse y por ser el mejor ejemplo de superación que pueda tener.

A mi amiga Laura Cabrera y a su familia, quien fue una excelente compañera de estudios y ahora con orgullo puedo decir, que es una verdadera amiga, con quien sé, que puedo contar en cualquier momento y a quien le deseo lo mejor de esta vida.

A nuestra asesora Msc. Diana Sorto, por orientarnos en este trabajo de investigación.

A mis tíos Keyla y Enrique por demostrarme que siempre puedo contar con su apoyo y motivación, gracias por ser un motivo más de orgullo.

A mis amigos Jimena y Quito por demostrarme lo importante que son los amigos en nuestras vidas.

A toda mi familia por estar siempre presentes y apoyarme cuando ha sido necesario.

Edgard Alexander Herrera Sigüenza.

INDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | i |
| SIGLAS Y ABREVIATURAS..... | ii |
| INTRODUCCIÓN..... | iv |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO..... | 1 |
| 1.1 Antecedentes de la transversalización de género en educación superior, a nivel internacional..... | 1 |
| 1.1.1 Organización de las Naciones Unidas..... | 2 |
| 1.1.2 ONU Mujeres..... | 4 |
| 1.1.3 Organización de los Estados Americanos..... | 7 |
| 1.2 Antecedentes de la transversalización de género en Europa..... | 8 |
| 1.3 Antecedentes de la transversalización de género en América..... | 11 |
| 1.4 Antecedentes de la transversalización de género en Centroamérica..... | 12 |
| 1.5 Antecedentes de la transversalización de género en El Salvador..... | 12 |
| 1.5.1 Instituto para el Desarrollo de la Mujer..... | 14 |
| 1.6 La transversalización del género en la Universidad de El Salvador... | 15 |
| 1.6.1 Creación del Centro de Estudio de Género de la Universidad de El Salvador..... | 15 |
| 1.6.2 Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador..... | 23 |
| 1.6.3 Otras facultades que están trabajando en transversalizar el género..... | 28 |
| 1.6.3.1 Facultad Multidisciplinaria Paracentral | 28 |
| 1.6.3.2 Facultad de Medicina Sede Central | 30 |
| 1.6.3.3 Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Sede Central... .. | 31 |
| 1.6.3.4 Referentes de género de la Universidad de El Salvador..... | 35 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO II..... | 37 |
| ASPECTOS DOCTRINARIOS SOBRE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE GÉNERO..... | 37 |
| 2.1 Etimología Básica..... | 37 |
| 2.1.1 Diagnóstico..... | 37 |
| 2.1.2 Género..... | 38 |
| 2.1.3 Transversalización..... | 39 |
| 2.2 Conceptualización..... | 39 |
| 2.2.1 Análisis de género..... | 39 |
| 2.2.2 Androcentrismo..... | 40 |
| 2.2.3 Acceso y control de los recursos..... | 40 |
| 2.2.4 Brechas de género..... | 41 |
| 2.2.5 Barreras invisibles..... | 41 |
| 2.2.6 Construcción social de la identidad de género..... | 42 |
| 2.2.7 Cultura institucional..... | 42 |
| 2.2.8 Enfoque de género..... | 43 |
| 2.2.9 Género..... | 43 |
| 2.2.10 Mainstreaming (Transversalización)..... | 44 |
| 2.2.11 Paridad..... | 45 |
| 2.2.12 Perspectiva de género..... | 45 |
| 2.3 Teorías..... | 46 |
| 2.3.1 Teoría Feminista contemporánea..... | 46 |
| 2.3.1.1 Teorías de las diferencias de género | 46 |
| 2.3.1.2 Teoría de la desigualdad entre los géneros | 49 |
| 2.3.2 Teoría Sociológica Feminista..... | 50 |
| 2.4 El Diseño Curricular como estrategia para la incorporación del Género en la educación superior..... | 54 |
| 2.4.1 La Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, procesos académicos y su currícula..... | 57 |
| CAPÍTULO III..... | 61 |
| LEGISLACIÓN NACIONAL E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO..... | 61 |
| 3.1 Legislación Nacional..... | 62 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1 Ley Primaria..... | 62 |
| 3.1.1.1 Constitución de la República de El Salvador..... | 62 |
| 3.1.2 Ley Secundaria..... | 64 |
| 3.1.2.1 Código Penal..... | 64 |
| 3.1.2.2 Ley de Educación Superior | 65 |
| 3.1.2.3 Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador | 66 |
| 3.1.2.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres | 67 |
| 3.1.2.5 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres | 68 |
| 3.1.2.6 Legislación Universitaria | 70 |
| 3.1.2.6.1 Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador..... | 70 |
| 3.1.2.6.2 Carta de entendimiento entre la Universidad de El Salvador y el Instituto Salvadoreño para el desarrollo de la mujer..... | 70 |
| 3.1.3 Políticas Nacionales..... | 70 |
| 3.1.3.1 Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las mujeres salvadoreñas..... | 70 |
| 3.1.3.2 Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva.... | 71 |
| 3.1.3.3 Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación..... | 71 |
| 3.2 Instrumentos Internacionales..... | 71 |
| 3.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos..... | 71 |
| 3.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos..... | 73 |
| 3.2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales..... | 74 |
| 3.2.4 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre..... | 75 |
| 3.2.5 Convención Americana sobre Derechos Humanos..... | 76 |
| 3.2.6 Convención de Belem do Pará o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer..... | 76 |

| | |
|---|-----|
| 3.2.7 Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer..... | 77 |
| 3.2.8 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)..... | 78 |
| CAPÍTULO IV..... | 80 |
| DISEÑO METODOLÓGICO..... | 80 |
| 4.1 Tipo de estudio..... | 80 |
| 4.2 Universo, población y muestra..... | 81 |
| 4.2.1 Universo..... | 81 |
| 4.2.2 Población..... | 81 |
| 4.3 Método, técnicas e instrumentos para la recolección de datos..... | 81 |
| 4.3.1 Método..... | 81 |
| 4.3.1.1 Método científico e hipotético deductivo..... | 81 |
| 4.3.1.2 Análisis y síntesis..... | 82 |
| 4.3.2 Técnica..... | 82 |
| 4.3.3 Instrumento..... | 82 |
| 4.4 Elementos éticos de la investigación..... | 83 |
| 4.5 Plan de recolección de datos..... | 83 |
| 4.5.1 Autorización..... | 83 |
| 4.5.2 Recursos..... | 83 |
| 4.5.3 Supervisión y coordinación..... | 84 |
| 4.5.4 Proceso..... | 84 |
| 4.5.5 Tiempo..... | 84 |
| 4.6 Plan de tabulación de datos..... | 84 |
| 4.7 Análisis e interpretación de resultados..... | 85 |
| 4.8 Discusión de resultados de la investigación..... | 109 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 111 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 114 |
| ANEXOS..... | 123 |

RESUMEN

La transversalización del género ha estado presente en diferentes áreas a través de la historia, es por ello que se realizó una línea cronológica de sus diferentes manifestaciones, en los países e Instituciones que realizaron esfuerzos o acciones encaminadas a modificar malas prácticas que impiden su implementación.

Para una mejor comprensión sobre el proceso que conlleva la transversalización del género, se expone una etimología básica referente a este tema.

Asimismo, se destacan instrumentos jurídicos que fundamentan esta estrategia, mismos que desde el momento en que entran en vigencia, traen responsabilidades que posibilitan la implementación de la transversalización.

La presente investigación estuvo orientada en conocer la situación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, en cuanto a la práctica de la transversalización del género en los procesos académicos de la misma.

Para lo cual se presentaron los hallazgos obtenidos de la Facultad en mención, datos que fueron obtenidos por medio de entrevistas dirigidas a personal clave, los cuales reflejaron la necesidad de modificar diferentes acciones dentro de la Facultad, mis que permitirán la implementación de la Transversalización del Género en los procesos académicos.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS

| | |
|------------|---|
| AGU | Asamblea General Universitaria. |
| CEG-UES | Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador. |
| CIM | Comisión Interamericana de Mujeres. |
| COMMCA | Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana. |
| EQUALITY | Estrategia para contribuir a la igualdad. |
| INFORP-UES | Instituto de Formación y Recursos Pedagógicos de la Universidad de El Salvador. |
| ISDEMU | Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. |
| OEA | Organización de Estados Americanos. |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo. |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas. |
| PIA | Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. |
| PIEG | Programa Interuniversitario de Estudios de Género. |
| PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. |

| | |
|----------|---|
| SENESCYT | Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. |
| SICA | Sistema de la Integración Centroamericana. |
| UES | Universidad de El Salvador. |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. |

ABREVIATURAS

| | |
|------|-----------------|
| D.O. | Diario Oficial. |
|------|-----------------|

INTRODUCCIÓN

La Transversalización del género; se entiende como el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujer cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ello igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Según la UNESCO la igualdad de género es una prioridad mundial estrechamente ligada a los esfuerzos de la Organización para promover el derecho a la educación y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mediante el Marco de Acción Educación 2030 el Objetivo 4, tiene como finalidad "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos".

En consecuencia, de lo anterior la Universidad de El Salvador, en la Ley Orgánica en lo que respecta a la educación, en su artículo 5 enuncia "La enseñanza universitaria será esencialmente democrática, respetuosa de las distintas concepciones filosóficas y científicas que contribuyen al desarrollo del pensamiento humano; deberá buscar el pleno desarrollo de la personalidad del educando, cultivará el respeto a los derechos humanos sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, nacionalidad, religión o credo político, naturaleza de la unión de los progenitores o guardadores, o por diferencias sociales y económicas; y combatirá todo espíritu de intolerancia y de odio".

En ese sentido el presente trabajo de investigación., trata sobre "La Transversalización del Género en Procesos Académicos, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador."

Para ello se realizó un instrumento de recolección de datos para identificar ámbitos específicos de actuación de los sectores administrativo y docente y también para identificar, brechas de género, necesidades de formación, capacitación y desarrollo del personal, lo que reflejó el estado actual de la situación de género, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

El Método utilizado fue el Hipotético Deductivo, el que se aplicó en todo el proceso en forma secuencial, lo que facilitó el desarrollo y comprensión del estudio. El tipo de estudio fue sincrónico, porque se analizó la variable en un período determinado, haciendo un corte en el tiempo.

Dicha investigación se estructuró de la siguiente manera: capítulo uno; desarrolló de antecedentes históricos de la transversalización del género, a fin de evidenciar el desarrollo de la temática en el transcurso del tiempo, tanto a nivel internacional como nacional y específicamente en el área de educación.

El capítulo dos se conformó por aspectos doctrinarios, entre lo que se desarrolló una conceptualización de términos, teorías sobre el género y un análisis sobre el diseño curricular como estrategia para la incorporación del género en la educación superior, para terminar en el escenario en donde se realizó la investigación.

Capítulo tres; se plasmó las políticas nacionales e instrumentos internacionales como herramientas indispensables para poder realizar la transversalización del género.

Y para finalizar en el Capítulo cuatro se realizó una presentación de los resultados obtenidos de la investigación, con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, en correspondencia con los objetivos planteados.

En síntesis, en la presente investigación se describieron los antecedentes históricos de la transversalización del género tanto a nivel nacional como internacional, así como también la normativa aplicable para su implementación en la educación superior y por ende en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Además, se recopilaron datos de fuentes primarias como es el personal de las distintas áreas de la Facultad siendo estos; docentes y administrativos, lo que evidencio la situación de la transversalización del género en los diversos procesos académicos., lo que se considera importante para determinar de manera inmediata acciones a realizar en el cumplimiento de dicha problemática en los procesos académicos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, y también puede servir de insumo para otros trabajos de investigación que se requiera profundizar en la temática.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

En el transcurso de los años fueron muchos los esfuerzos a nivel internacional y recientemente nacional para la implementación de la Transversalización del género en los diferentes ámbitos de la sociedad, entre ellos en la educación superior, por medio de la ratificación de Tratados, reformas de leyes, creaciones de políticas públicas, modificación y actualización de planes de estudio en educación básica y superior, creaciones de leyes, de igual manera por medio de la concientización social.

En ese orden de ideas en el presente capítulo se abordó la transversalización del género desde sus antecedentes a nivel internacional hasta terminar en el ámbito nacional en la Universidad de El Salvador, específicamente en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, sede central.

1.1 Antecedentes de la transversalización de género en educación superior, a nivel internacional

En el presente apartado se estableció que la transversalización de género es un tema relativamente nuevo, por lo que fue importante mencionar que, las investigaciones que utilizan el género como categoría de análisis tuvieron su auge en la década de los años 60 del siglo XX, en los países anglosajones, junto con lo que se denominó feminismo de la segunda ola.

En ese contexto las universidades no quedaron fuera de dicho movimiento, pues fue en ellas donde comenzaron a forjarse líneas de investigación que, más tarde dieron origen a los Women Studies (Estudios de Mujeres).

En ese sentido, en las universidades se cuestionaba la invisibilidad de las mujeres en la historia de la humanidad, y se afirmaba que nada podía haber sucedido sin que las mujeres hubieran estado presentes. De esta manera, se observó la insuficiencia de tal enfoque, pues se planteaba la idea de que las mujeres no podían haber sido meras espectadoras o sujetos pacientes del acontecer histórico, necesariamente tuvieron que haber participado en él.¹

Y es así como ese esfuerzo continuó desarrollándose hasta nuestros días, pues en la actualidad se realizan diferentes acciones y mecanismos para el conocimiento e implementación de la transversalización de género en la sociedad, aunque algunos países están más avanzados respecto de otros.

Es así como la transversalización del género también fue producto de la intervención de diferentes Organismos Internacionales, que tienen injerencia en los diferentes ámbitos de la sociedad, de los cuales se menciona:

1.1.1 Organización de las Naciones Unidas

La Organización de la Naciones Unidas reconoció la transversalización del género, como un instrumento para alcanzar la igualdad del género a mitad de los noventa, lo cual se expuso en la Plataforma de Acción de Pekín y en el informe de la Secretaría General para el Consejo Económico y Social de la

¹ María Álvarez, Teresa Nuño, Núria Solsona, *Las científicas y su historia en el aula* (Madrid: Birules, 2003), 30.

ONU.²

Lo anterior dio origen al “*Gender Mainstreaming*”, como una iniciativa política, que nació y se desarrolló en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer (ONU) el cual inicio en la Ciudad de México en 1975 y continuo en la IV Conferencia Mundial de la Organización de Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing (1995), a la cual se le dio seguimiento en la 23° sesión especial de la Asamblea General (Beijing+5) en Nueva York en el año 2000.

En esa cronología en 1996, la Comisión Europea definió el concepto de transversalización y recomendó su inserción en todas las dimensiones de toma de decisiones de cada uno de los Estados miembro; posteriormente en 1997 la ONU introdujo la estrategia de la transversalización en todas las políticas y programas de su sistema.³

Y fue así como fruto de la introducción de esta estrategia en los Estados miembros, y para cumplir con el fin de “promover la transversalización de los ejes de igualdad de género en pueblos, nacionalidades e interculturalidad; discapacidad, ambiente y en el Sistema de Educación Superior”, en febrero de 2015, la Oficina de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en Quito firmó un convenio de cooperación interinstitucional con la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

² ONU. *La Plataforma de Acción de Beijing: Inspiración Entonces y Ahora*, <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

³ ONU MUJERES. *Transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030*, <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/1/los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-agenda-2030>

Con dicha cooperación en octubre de 2015 se publicó un documento base de la política pública “Construyendo igualdad en la educación superior-fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente”, como resultado del trabajo conjunto de SENESCYT y de la UNESCO.⁴

Asimismo, en 2016, ambas instituciones trabajaron de manera conjunta en la entrega de ejemplares y elaboración de talleres para la socialización del contenido del documento, publicado en distintas instituciones de educación superior. En ese mismo año el 8 de marzo, se hizo pública la plataforma de capacitación virtual “Construyendo Igualdad en la Educación Superior” en la cual 5,161 personas participaron en dicho curso.⁵

1.1.2 ONU Mujeres

En la Organización de las Naciones Unidas, otro avance en cuanto al fomento de la transversalización se dio en julio de 2010, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas, creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Con este acto, los Estados Miembros dieron un paso histórico que aceleró los objetivos de la Organización relativos al género.⁶

La creación de ONU Mujeres surgió como parte del programa de reforma de las Naciones Unidas, que reunió recursos y mandatos que generarán un mayor

⁴ UNESCO. *Igualdad y ambiente en la Educación Superior* (Oficina de la UNESCO en Quito, 2015), <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/igualdad-y-ambiente-en-la-educacion-superior>

⁵ *Ibíd.*

⁶ ONU MUJERES. *Acerca de ONU Mujeres*, <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

impacto. Se erigió y se basó en el trabajo de cuatro organismos anteriormente independientes del Sistema de las Naciones Unidas, que se centraban exclusivamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres los cuales eran:

División para el Adelanto de la Mujer (DAM).

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).

Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI).

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).⁷

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género, además trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que se implementen estándares con eficacia y que estos se conviertan en un verdadero beneficio de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Por otra parte, trabaja a nivel mundial para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para las mujeres y las niñas, también promueve la participación de igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida.

Su accionar se centra en cinco áreas prioritarias:

Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres;

Poner fin a la violencia contra las mujeres;

Involucrar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad;

⁷ Ibíd.

Mejorar el empoderamiento económico de las mujeres;

Hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.⁸

De igual manera ONU Mujeres coordina y promueve el trabajo del Sistema de las Naciones Unidas a favor de la igualdad de género en los debates y acuerdos relativos a la Agenda 2030.

A modo de ejemplo sobre la búsqueda de la implementación de la transversalización de género por parte de la Organización de las Naciones Unidas, se hace mención que, en el año 2015, se aprobó la “Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”, la cual fue una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendieran un nuevo camino para mejorar la vida de todos, sin distinción alguna, entre ellos el género.

La Agenda en mención cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que se encuentra la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente.

Dentro de estos 17 objetivos el número 5 se denomina “Igualdad de Género”, y con él se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, reconociendo que este no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para cambiar la perspectiva de género dentro de la educación; pues se ha demostrado que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador a nivel mundial.⁹

⁸ ONU MUJERES. *Qué hacemos*, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do>

⁹ Nicole Bidegain Ponte, *La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género, Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe*, Naciones Unidas (Estados Unidos: Cepal, 2017), 32.

1.1.3 Organización de los Estados Americanos

En la Organización de los Estados Americanos (OEA) el compromiso sobre la equidad e igualdad de género surgió también en su Asamblea General, en el año 2000, cuando los Estados Miembros acordaron integrar la perspectiva de género en sus políticas y proyectos como un medio para alcanzar la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida pública y privada.

Lo anterior se llevó a cabo en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), el cual fue respaldado en 2001 por la Tercera Cumbre de las Américas. El PIA sigue siendo, la principal herramienta para la integración de la perspectiva de género en la OEA.

El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, le otorgó a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) la función de implementarlo, reconociéndolo como el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género.

Uno de los objetivos del PIA es el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y los recursos productivos a través de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género.¹⁰

¹⁰ Comisión Interamericana de Mujeres Organización de los Estados Americanos, "Institucionalización del Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Seguimiento a los talleres de planificación estratégica con enfoque de género" (Lima, 2012): 1-2.

1.2 Antecedentes de la transversalización de género en Europa

En Europa, en el ámbito de la educación, se planteó la revisión de la igualdad de oportunidades, ya que el continente tenía arraigada una tradición asociada a los movimientos surgidos tras la Segunda Guerra Mundial, los cuales proporcionaron la extensión de la educación a amplias capas de la población y el acceso de las mujeres a los niveles universitarios en cifras impensables hasta entonces.

Es de mencionar que el acceso de las mujeres a las carreras universitarias tradicionalmente asociadas a los hombres, como las ingenierías tuvo lugar hasta los años 60, y no desaparecieron todas las restricciones, hasta la Constitución de 1978, sin embargo, las posibilidades de estudiar en centros mixtos no eran viables pues, existían Institutos de Bachillerato segregados hasta la mitad de la década de los años 80.

Por ello en el continente existía una preocupación por la coeducación, en el sentido de la igualdad de oportunidades, en el campo de las ciencias experimentales las llamadas ciencias "duras", pues dicho campo ha sido mucho más impermeable a la mirada de género.

Lo anterior debido a que dicho campo se ha considerado tradicionalmente, como el dominio de lo objetivo, racional y neutro. Un dominio en el que no cabe ni lo subjetivo, ni lo afectivo y, por tanto, no hay lugar en él para las mujeres.

Con lo que respecta al campo educativo, las preocupaciones en la enseñanza de las ciencias experimentales proceden, también, de los países anglosajones, a la vista de aspectos tales como los diferentes resultados obtenidos por mujeres y hombres en este ámbito, distintos comportamientos, intereses,

expectativas, y la ausencia de mujeres en determinadas carreras y profesiones relacionadas con la ciencia y la tecnología.

En los años 80 del siglo XX, se tuvo un interés fundamental en el ámbito de la enseñanza primaria y secundaria, en el tema de la igualdad, el cual derivó en la reforma educativa, plasmándose en el programa denominado “Igualdad de Oportunidades”, dentro de los temas transversales del currículo, se establecieron cursos institucionales de formación del profesorado, master y postgrado, produciéndose, además, un número apreciable de publicaciones.

En ese sentido la escasez de mujeres en puestos relevantes de la actividad científico-técnica preocupaba a diversas instancias internacionales y, en particular, a la Unión Europea; lo que dio origen al surgimiento del Informe ETAN (2000), European Technology Assessment Network on Women and Science¹¹, elaborado por un Grupo de Trabajo de Expertas en Mujeres y Ciencia, dicho informe aportó datos cualitativos y cuantitativos sobre la posición de las mujeres en los ámbitos científico y tecnológico, en el que se argumentó que todavía se mantenían grandes obstáculos para una completa equidad de género en la práctica tecno científica y que, consecuentemente, no se desarrollaba de forma adecuada el potencial docente e investigador de las científicas y que, consecuentemente, no se estaba desarrollando de forma adecuada el potencial docente e investigador de las científicas.

El citado informe indicó que la equidad de género sería beneficiosa no solamente para las mujeres, sino que también aportaría prácticas de investigación más justas y objetivas.¹²

¹¹ Fundación española para la ciencia y tecnología, “La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología”, *Mujer y Ciencia* (2005): 17.

¹² María Álvarez, Teresa Nuño, Núria Solsona, *Las científicas y su historia en el aula*, 32.

Y es así como el continente europeo realizó diferentes acciones para promover la transversalización del género, a través de lo que se conoce como “Unión Europea”, ya que esta es la entidad encargada de desarrollar el sistema jurídico y político de los países que la integran.

Actualmente, la base legal para la transversalización de género en Europa se regula en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFEU). El artículo en mención declara que “en todas sus actividades, la Unión debe buscar eliminar desigualdades, y promover igualdad, entre hombres y mujeres”.¹³

De manera puntual en Europa, uno de los países que realizó grandes avances en cuanto a la transversalización del género fue España, prueba de ello es la clara posición para el fomento de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida incluyendo la educación.¹⁴

Con lo anteriormente expresado se dio cumplimiento a uno de sus mandatos Constitucionales;¹⁵ que es alcanzar una sociedad más justa, democrática y solidaria, también se buscaba erradicar y sancionar todas aquellas conductas que conllevaban a la violencia de género¹⁶.

¹³ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Unión Europea: Parlamento Europeo, 2009), artículo 8.

¹⁴ Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (España: Congreso de Diputados, 2007), artículo 1.

¹⁵ Constitución Española (España: Congreso de Diputados, 1978), artículo 9.2.

¹⁶ Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, (España: Congreso de Diputados, 2004) artículo 2.

1.3 Antecedentes de la transversalización de género en América

En gran parte de países alrededor del mundo se lograron avances en cuanto a mejorar el acceso a la educación superior de las mujeres, de hecho, en muchos de esos países la mayoría de estudiantes en este nivel son precisamente mujeres.

De acuerdo con el Índice de Paridad de Género en la educación superior, con datos de 149 países, era posible confirmar que las mujeres estaban en ventaja en cuanto al acceso a educación en una mayoría de 93 países. Mientras los hombres eran mayoría solo en 46 países. Adicionalmente, diez países habían alcanzado la equidad en cuanto al acceso de hombres y mujeres a la educación superior.

En Latinoamérica, 25 países alcanzaron una mayoría de mujeres en la educación superior, mientras que únicamente en tres países, los hombres eran mayoría.

En relación con el escenario antes descrito surgieron inquietudes en relación a la educación como factor de desarrollo, ya que pese al aumento de las tasas de matrícula de mujeres en la educación superior a nivel global, esto no implica necesariamente como consecuencia directa que se dieran cambios estructurales en las sociedades en cuanto al tratamiento equitativo de hombres y mujeres en el mercado laboral, así como también en relación a los roles que social y culturalmente se considera que la mujer debe desempeñar en el proceso de desarrollo.¹⁷

¹⁷Jimmy Ferrer, “La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina”, *Estudios de Cambio Climático en América Latina*, (Santiago de Chile, 26 de mayo de 2017): 14.

1.4 Antecedentes sobre la transversalización de género en Centroamérica

En el istmo Centroamericano, al igual que en el resto de los países la transversalización del género también fue parte en la agenda de su quehacer diario, es así como dentro del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), se creó el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA), el cual es un órgano de carácter político del Sistema de la Integración Centroamericana especializado en materia de género y derechos humanos de las mujeres.

El COMMCA tiene como función, la promoción de políticas en el ámbito regional orientadas a transformar la condición, situación y posición de las mujeres de la región y a la adopción de una política y estrategia sostenible de equidad de género, propiciando el desarrollo de los países que integran el SICA, así como la promoción de la igualdad de género como principio y como derecho en todas las acciones y esferas gubernamentales de cada país que lo integran.¹⁸

1.5 Antecedentes sobre la transversalización de género en El Salvador

A continuación, se expone el camino que se siguió nuestro país para fomentar la transversalización de género en la educación superior:

El Salvador avanzó significativamente en materia de igualdad y equidad de género, al incluir este enfoque en la agenda política nacional y establecer marcos normativos como el de igualdad y equidad en el año 2011 y el de derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres en el año 2010.

¹⁸ SICA. *Consejo de ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana: en breve*, <https://www.sica.int/commca/breve.aspx>

Asimismo, aprobó un conjunto de instrumentos de política pública, como la Política Nacional de las Mujeres actualizada en el año 2014 y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas en el año 2012, de igual manera se establecieron mecanismos de articulación interinstitucionales tales como el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva y la Comisión Técnica Especializada (CTE).

Cabe mencionar que el país también se desarrollaron espacios especializados de promoción de la igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones públicas.¹⁹

En relación con la educación superior en El Salvador, las mujeres fueron aceptadas en el nivel universitario desde finales del siglo XIX. En aquel momento, hubo muchos oponentes -principalmente grupos religiosos- que intentaron por todos los medios a su disposición mantener la idea que la mujer debería continuar con su trabajo “natural”: vivir la maternidad y realizar el trabajo doméstico.

A pesar de toda la oposición, Antonia Navarro Huevo se convirtió en la primera mujer graduada de la Universidad de El Salvador en 1889 como Ingeniera Topógrafa, permitiendo de esa forma que en la actualidad las mujeres se encuentren como estudiantes activas en las universidades salvadoreñas tanto en sector público como privado.²⁰

¹⁹ PNUD. *Nuestro trabajo: Empoderamiento de la mujer*, http://www.sv.undp.org/content/el_s

²⁰ Karen Escalante Barrera, “Dra. Antonia Navarro Huevo: Primera mujer graduada en Universidad de El Salvador y América Central. Primera ingeniera de Iberoamérica,” *Diario Co Latino*, 3 de octubre de 2019, suplemento tres mil

1.5.1 Instituto para el Desarrollo de la Mujer

Dentro de la transversalización del género en El Salvador es importante mencionar al Instituto para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), pues es la institución del Estado rectora en los derechos de las mujeres, y tiene como función vigilar el cumplimiento de la normativa nacional para la igualdad sustantiva. Fue creado a iniciativa del Órgano Ejecutivo por Decreto Legislativo.

El ISDEMU es la institución responsable de formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de Política Nacional de la Mujer; promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales y además promover anteproyectos de Ley y Reformas a las mismas que mejoren la situación legal de la mujer. También, tiene el compromiso de propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil.

Su máxima autoridad es la Junta Directiva, integrada por titulares de los Ministerios de: Seguridad Pública y Justicia; Educación; Agricultura y Ganadería; Trabajo y Previsión Social, Ministerio público; Representante Titular de El Salvador ante la CIM / OEA; dos representantes de Organizaciones No Gubernamentales de Mujeres y la Directora Ejecutiva de ISDEMU.

Algunas de las actividades que ISDEMU debe realizar son:

Divulgar, promover y propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados en El Salvador, relativos al mejoramiento de la condición de la mujer.

Proponer que se adecúe la legislación nacional a las Convenciones Internacionales ratificadas en El Salvador.

Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer.

Realizar estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a un mejor conocimiento de la situación real de la mujer.

Formular, dirigir, ejecutar y dar seguimiento a programas y proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer.

Mantener vínculos de cooperación, información con organismos nacionales e internacionales, celebrar con ellos contratos o convenios para ejecutar proyectos o acciones de interés común.²¹

1.6 La Transversalización del género en la Universidad de El Salvador

En este apartado se mencionaron los mecanismos y acciones que se realizaron dentro de la Universidad de El Salvador para llevar a cabo una transversalización de género como institución de educación superior, de igual manera las acciones que se realizan en las diferentes facultades.

1.6.1 Creación del Centro de Estudio de Género de la Universidad de El Salvador

Para dar inicio con la transversalización de género dentro de la Universidad es

²¹ ISDEMU. *Historia*, https://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=97%3Ahistoria&catid=96%3Amarco-institucional&Itemid=136&lang=es

importante hacer una reseña historia, ya que a partir del siglo XX la mayoría de los países occidentales reconocieron la importancia de respetar los Derechos Humanos de todas las personas, derechos reconocidos y legislados internacionalmente, sin embargo, las circunstancias reales de cada país limitan su cumplimiento sobre todo para las mujeres.

Es por ello que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” (UNESCO) convocó en 1998 en Paris, a una reunión mundial de universidades en donde se indicó entre otras acciones prioritarias la de “definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la enseñanza superior todos los prejuicios fundados en el género y consolidar la participación de la mujer en todos los niveles y todas las disciplinas en que es poco representada, y especialmente reforzar su intervención activa en la adopción de decisiones”.²²

Lo anterior en razón de que la educación universitaria, al ser primordial para la formación profesional, debe apostar a la erradicación de cualquier tipo de discriminación en razón de género, eso motivó dentro de la Universidad de El Salvador a que se realizará un documento trabajado en 2006 sobre la creación del “Centro de Estudios de Genero de la Universidad de El Salvador.”, el cual se abrevia CEG-UES.

Con la creación de dicho Centro, se realizó un análisis de la diversidad de instrumentos legales internacionales y nacionales que lo fundamentan jurídicamente, y se establecieron como tales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Conferencia Internacional sobre Población y

²² UNESCO. *La educación transforma vidas*, http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Desarrollo; la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Conferencia Mundial sobre Educación Superior; los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Además, se argumentó la legalidad del CEG-UES en la Constitución de la República de El Salvador; Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador; Reglamento General de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador; y posteriormente se agregó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) ambas leyes de la República.

Pero la creación del Centro de Estudios de Género no fue fácil, a pesar de que a finales del siglo XX había en la Universidad de El Salvador una Secretaría de la Mujer todavía en la Universidad persistía, y quizás aún persiste, en la comunidad universitaria resistencia y oposición a que en la Universidad se fundará un espacio idóneo que incidiera en la formación y transformación de la sociedad salvadoreña en el sentido de respetar todos los derechos de mujeres y hombres²³.

En 1999 cuando asumió la Rectoría de la Universidad de El Salvador la Doctora María Isabel Rodríguez, en su primer período se comenzó a trabajar la idea del Centro de Estudio de Género, sin embargo, al ser reelegida en un segundo período en el año 2003, se dio la viabilidad del Centro de Estudios de Género, el cual comenzó a funcionar en 2004, por Acuerdo del Consejo Superior Universitario No. 026-2003-2007 (VI-21), el 26 de agosto de 2004 sin local, ni presupuesto.

²³ Ibíd.

En sus inicios fueron dos personas las responsables de dicho Centro, Fidelina Martínez Castro y Patricia Castro quienes trabajaban en él desde los espacios de sus unidades de origen, es decir, de la Escuela de Ciencias Sociales y desde el Instituto de Formación y Recursos Pedagógicos de la Universidad de El Salvador, INFORP-UES, y en otros espacios en donde se les permitía hacerlo; más adelante solicitaron con mucha insistencia, y se le dio al Centro de Estudios de Género un espacio físico, en el edificio de Rectoría el cual en la actualidad continúa como el local del Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador.

Como se mencionó anteriormente el Centro de Estudios de Género inició su funcionamiento por gestiones realizadas en el marco de convenios que la Universidad de El Salvador implementaba con otras universidades e instituciones internacionales y nacionales, como por ejemplo instituciones de la Secretaría de la Mujer, con el programa de “Fortalecimiento de la Gestión Ambiental de El Salvador” FOR-GAES, que permitió hacer un encuentro a nivel centroamericano con instituciones similares al Centro de Estudios de Género, de la Universidad de El Salvador, y con otras universidades públicas, donde participaron: Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá.

Por lo tanto, la Universidad tiene la responsabilidad de formar profesionales con un alto nivel de humanismo que contribuyan al logro de una verdadera democracia, la cual no será nunca plena si la mitad de la población se mantiene en desigualdad y discriminación dentro de la propia institución.²⁴

El Centro de Estudios de Género, tiene como objetivo ser una instancia institucional en la Universidad que oriente y visualice una Política de Género, promoviendo acciones docentes, investigativas y de proyección social con el

²⁴ Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador. *¿Qué es el Centro de Estudios de Género?*, <http://genero.ues.edu.sv/index.php/que-es-el-ceg-ues>

fin de eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres.

Entre algunas de sus funciones se mencionan:

Facilitar el desarrollo de una conciencia universitaria que proyecte la equidad entre mujeres y hombres, erradicando prácticas patriarcales y promoviendo una cultura de solidaridad y respeto a la diversidad.

Consolidar relaciones con otras instituciones nacionales públicas y privadas e internacionales, que trabajen por la igualdad, equidad de género y dignidad humana.²⁵

En cumplimiento de dichos objetivos la Universidad de El Salvador firmó cartas de entendimiento con diferentes instituciones entre las que se mencionan:

El día doce de junio de dos mil quince la Universidad de El Salvador firmó junto con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) una carta de entendimiento entre ambas instituciones, en materia de género, la cual se componen de la siguiente manera:

Tenía por objeto: establecer los términos de cooperación interinstitucional y los mecanismos para el desarrollo de iniciativas, para la implementación de la normativa nacional para la igualdad sustantiva y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito universitario.

Alcances:

Ambas instituciones reconociendo la importancia de crear vínculos de cooperación

²⁵ *Ibíd.*

y con el objetivo de promover el desarrollo de programas, proyectos de cooperación e investigación en áreas de interés y beneficio mutuo; y tomando en consideración la disposición mutua y expresa de las partes, apegándose a las disposiciones de los procedimientos internos propios de cada una, manifestaron su interés en la firma de dicha carta de entendimiento; por lo que para el cumplimiento de la misma acordaron:

- a) Desarrollar una estrategia de sensibilización para la promoción de la igualdad y la no discriminación de las mujeres, para la prevención de la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria.
- b) Facilitación de espacios de formación en liderazgo y defensoría de derechos de las mujeres en la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva en coordinación con las escuelas y facultades de la UES.
- c) Realización de foros temáticos de análisis sobre los retos y desafíos en la aplicación de la Legislación Nacional, para la igualdad sustantiva y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- d) Generación de propuestas para la incorporación del enfoque de género en la currícula de formación.
- e) Promoción de procesos de investigación con enfoque de género desde las diferentes escuelas y facultades universitarias en coordinación con el ISDEMU.

Además, se establecieron las siguientes responsabilidades:²⁶

²⁶ Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador. *Alcances del Centro de Estudios de Género*, <http://genero.ues.edu.sv/index.php/alcances-ceg-ues>

Desarrollar acciones de información y sensibilización dirigidas a las y los estudiantes universitarios.

Colaborar activamente en los esfuerzos de coordinación interinstitucional y desarrollo de proyectos conjuntos en áreas de interés común.

Nombrar un equipo técnico de enlace para el desarrollo y seguimiento de los planes y programas conjuntos derivados de dicha carta de entendimiento.

Elaborar y dar seguimiento a los informes periódicos sobre el avance de ejecución de acuerdo al plan de trabajo acordado.

Realizar de manera conjunta, gestiones para la obtención de recursos financieros, en coordinación con las instancias correspondientes, en beneficio de los planes y programas enunciados en la carta de entendimiento.

Brindar los lineamientos para el diseño y divulgación de la estrategia de sensibilización para la prevención de la violencia y la discriminación contra las mujeres, así como participar en las actividades que se deriven de la misma.

Formular e implementar en coordinación con la Universidad de El Salvador foros temáticos de análisis sobre los temas vinculantes.

Con la misma institución el día diez de octubre de dos mil diecisiete se firmó una segunda carta de entendimiento, para la implementación de normativa nacional para la igualdad sustantiva y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito universitario.²⁷

²⁷ Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador. *Funciones del Centro de Estudios de Género*, <http://www.genero.ues.edu.sv/index.php/funciones>

En la firma de la carta el Rector de la Universidad, afirmó que la misma representaba un compromiso para generar un desarrollo distinto, el cual buscaba la equidad de género y reconocimiento de la labor de la mujer en el país y aseguro “que es una tarea difícil, pero es necesario fomentar una cultura sobre el empoderamiento e igualdad que se debe propiciar entre hombres y mujeres y crear condiciones para evitar la violencia en contra de las mujeres, que como institución de educación superior no está exenta”.

Entre las acciones que se establecieron en la carta de entendimiento están: el compromiso de ISDEMU de asesorar y acompañar la creación de Unidades de Género en las doce Facultades de la Universidad de El Salvador y en áreas administrativas y académicas y desarrollar de manera conjunta una estrategia de sensibilización para la promoción de la igualdad y no discriminación y la prevención de la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria.²⁸

También es de mencionar que durante la inauguración del congreso “Identidad y Equidad de Género” el día veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, el director del Centro de Estudios de Género, José Danilo Ramírez en representación de la Universidad de El Salvador y Ana Elena Badilla de ONU Mujeres El Salvador firmaron una carta de adhesión a la campaña “ELLOS POR ELLAS” impulsada por ONU MUJERES, la cual “buscaba la inclusión de hombres y niños como defensores y agentes de cambio en el logro de la igualdad.”

En este sentido la Universidad de El Salvador es la primera institución de educación superior en el país que se unió a la campaña que buscaba cambiar los modelos de conducta.

²⁸ Ana María Campos, “UES firma carta de entendimiento con ISDEMU para potenciar la igualdad de género”, *El Universitario* (2017): 2.

A nivel universitario, los compromisos con esta campaña se encontraban encaminados a realizar un lanzamiento de campaña en el campus en el que se fomentara la investigación, la docencia y transferencia de conocimiento relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, así como involucrar a la comunidad universitaria para que replique la campaña.²⁹

1.6.2 Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador

Otro punto importante dentro de la transversalización del género en la Universidad de El Salvador es la Política de Equidad de Género, la cual fue elaborada por el Centro de Estudio de Género, por acuerdo No. 064-2005-2007(VII-2) del Consejo Superior Universitario, tomado el día veinticuatro de mayo de dos mil siete, el cual se constituyó como un instrumento institucional de la Universidad de El Salvador.

Dicha política fue un aporte concreto para que la Universidad de El Salvador desarrollara un trabajo institucional sostenido en beneficio de las mujeres de la población universitaria.

La política se creó con ocho principios fundamentales los cuales son: igualdad de la persona humana, desarrollo integral de las mujeres, equidad, justicia, democracia de género, respeto, solidaridad, paz, sustentabilidad con equidad de género.

La intención del Centro de Estudios de Género para su creación fue que la comunidad universitaria contara con un instrumento de trabajo que

²⁹ Centro de Estudios de Genero de la Universidad de El Salvador. *Firma carta de adhesión a la campaña “ELLOS POR ELLAS” impulsada por ONU MUJERES*, <http://www.genero.ues.edu.sv/>

especificara las acciones para su implementación, conocimiento y análisis, permitiendo la ejecución de la misma y contribuyendo a mejorar las condiciones de las mujeres universitarias y de las mujeres salvadoreñas en general.

La política tiene como objetivo establecer lineamientos precisos que permitan la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad, a fin de erradicar del contexto universitario todas las prácticas discriminatorias hacia la mujer.

Y para dar cumplimiento a su objetivo se plantearon las siguientes estrategias y acciones:

1. Que la Universidad asumiera institucionalmente la superación de toda discriminación por razón de género en todas sus funciones.

Acciones³⁰:

- a) Potenciando al CEG-UES como referente académico y asesor en temas relacionados con el género, por medio de una adecuada asignación presupuestaria y de la ratificación de su creación por medio de la Asamblea General Universitaria.

- b) Incorporación de estudios de Género en las carreras que imparte la Universidad.

- c) Propiciar la investigación sobre las condiciones de las mujeres y las relaciones de género en nuestra sociedad.

³⁰ Política de Equidad de Género Universidad de El Salvador (El Salvador, Asamblea General Universitaria, 2017).

2. Debía mantenerse la coordinación ínter-facultades y demás dependencias de la Universidad de El Salvador en todo lo que se refiere al trabajo a favor de las mujeres.

Acciones:

a) Formar un comité interdisciplinario con representantes de las diversas facultades de la Universidad que sea apoyo del CEG-UES y que sirviera de referente para implementar la política de las mujeres.

b) Que todas las autoridades de cada facultad tomen en cuenta la política de las mujeres de la Universidad para la planificación de sus actividades.

3. Desarrollo institucional de acciones positivas a favor de las mujeres.

Acciones:

a) Dar cumplimiento a todas las estrategias de la política para concretar las acciones positivas a favor de las mujeres.

b) Incorporar la perspectiva de género en la planificación de las actividades académicas y administrativa para garantizar condiciones de equidad para las mujeres.

c) Establecer cuotas de representación igualitaria (mujeres y hombres) de todos los sectores en las instancias de toma de decisiones de la Universidad de El Salvador.

d) Crear un Centro de Atención Infantil para las hijas e hijos de personal de la comunidad universitaria; el cual podría ser atendido por profesionales de las diversas disciplinas en servicio social.³¹

e) Establecer relaciones y convenir cooperación e intercambio con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, que trabajan por los derechos de las mujeres.

4. Promoción y defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres

Acciones:

a) Revisar y actualizar la reglamentación universitaria para armonizarla con tratados y convenciones internacionales que incorporan la perspectiva de género visibilizando a las mujeres y eliminando todo aquello que de alguna manera atentara contra los derechos de las mujeres.

b) Garantizar por medio de Bienestar Universitario el derecho a la salud en general y en particular de la salud sexual y reproductiva de las mujeres universitarias.

c) Proporcionar educación sexual oportuna, científica y libre de prejuicios, para que las mujeres eviten embarazos no deseados que generalmente provocan la deserción femenina de los estudios universitarios y propicien la práctica de conductas sexuales que eviten las ITS/VIH-SIDA.

d) Mantener campañas permanentes para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en el ámbito universitario.

³¹ Ibíd.

f) Promover la participación política activa de las mujeres en la vida universitaria.

5. Creación de una partida especial en el presupuesto de la Universidad de El Salvador para el trabajo institucional a favor de las mujeres

Acciones:

a) Dotar al Centro de Estudios de Género de un presupuesto que le permitiera llevar a cabo su planificación.

b) Planificar el presupuesto general de la Universidad con perspectiva de género, para atender equitativamente las necesidades de todas y todos.

6. Evaluar periódicamente el desarrollo del plan de acción de la política para medir su eficiencia y realizar los ajustes pertinentes de acuerdo a las circunstancias y necesidades que la sociedad requiera.

Acción:

a) El Centro de Estudios de Género, junto con un comité interdisciplinario de apoyo y una representación del Consejo Superior Universitario, mediante una previa planificación, evaluarían periódicamente los avances, obstáculos, cambios, reformulaciones y todo lo que fuera necesario para hacer realidad las estrategias formuladas.³²

Sin embargo, en la actualidad algunas acciones planteadas en la política aún no han sido ejecutadas, y además con el transcurso del tiempo y la creación

³² Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador (El Salvador, Consejo Superior Universitario, 2007).

de nuevas leyes relacionadas al tema de género, la política necesita de una actualización en su articulado, a fin de ser más eficaz y efectiva.

Pero cabe señalar que este era un esfuerzo, que buscaba generar un impacto positivo en toda la Universidad de El Salvador, ya que su campo de aplicación se encontraba dirigido a todas las Facultades, de esta manera serian obligadas a darle cumplimiento a la misma y poder minimizar las diferentes brechas de género.

1.6.3 Otras facultades que están trabajando en transversalizar el género

1.6.3.1 Facultad Multidisciplinaria Paracentral

La transversalización de género es un compromiso que asumió la Universidad como ya se dijo anteriormente, a través de la firma en convenios internacionales y cartas de entendimiento con otras instituciones, es por ello que cada facultad según su organización interna trabaja en el tema, según sus necesidades específicas.

Es así como en la Facultad Multidisciplinaria Paracentral, de la Universidad de El Salvador, se realizaron esfuerzos por transversalizar la temática de género en las diferentes áreas, un ejemplo de ello es la Licenciatura en Ciencias Sociales, en la que se imparte la Cátedra de Género y Educación, aprobada por el Consejo Superior Universitario en el dos mil tres y puesta en marcha como asignatura en el año dos mil cuatro.³³

Dicha iniciativa obedecía al cumplimiento de las demandas y exigencias de transformación de las políticas y normas educativas a nivel nacional e internacional.

³³ Sara Elena Quitanilla, "Una nueva experiencia de género en la multidisciplinaria de San Vicente", *Atenea*, n. 7 (2011): 18-19.

Pero para poder incorporar esta materia dentro de los planes de estudio fue a iniciativa de una docente la Licenciada Estela Rosibel Barriere de Fabian, docente del Departamento de Ciencias de la Educación, para esto se tomó en cuenta que el perfil del estudiantado en educación con especialidad en Ciencias Sociales estaba orientado al ejercicio profesional de la docencia, por lo que la sensibilización en género constituía una estrategia fundamental en la formación del profesional de la educación, para que este pudiera potenciar una educación más equitativa e igualitaria desde los primeros años de su ejercicio de la profesión.

Con la introducción de esta materia al plan de estudio se logró que las tesis de graduación tuvieran interés por la investigación con enfoque de género, de manera que en los diferentes grupos de graduación siempre se tuvo por lo menos tres temas de investigación en esta vía, de acuerdo a las experiencias personales que los estudiantes habían tenido o van teniendo.

Otro resultado fue la creación de la Revista Virtual “Mujer y Éxito” que emanaba como trabajo de investigación, a través de la cual se promovía el empoderamiento de las mujeres. Sus creadoras fueron estudiantes de la Licenciatura en Educación con especialidad en Ciencias Sociales, quienes cursaron la asignatura de Género y Educación.

También se promovió la creación de la Unidad de Género y diplomados sobre género, pero el tema fue poco a poco aceptado por la Facultad, por docentes y estudiantes.³⁴

³⁴ Roselia Nuñez, “Productos puntuales en la UES a partir del proyecto EQUALITY”, *Atenea*, n. 13 (2014): 16-18.

1.6.3.2 Facultad de Medicina Sede Central

La Facultad de Medicina de la Universidad de El Salvador y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, firmaron el quince de junio de dos mil diecisiete una carta de entendimiento, por medio de la cual se buscaba una cooperación interinstitucional en el tema de igualdad de género.

La carta tenía como propósito promover, en todas las estructuras académico-administrativo de esta facultad, la transversalidad del principio de igualdad sustantiva en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales, orientadas a que se logrará eliminar las desigualdades de género.

La firma de la carta se realizó dentro del marco de la creación de la Unidad de Género de dicha facultad y fue firmada por la doctora. Maritza Mercedes Bonilla, decana, y la licenciada Yanira Argueta, Directora Ejecutiva del ISDEMU.

La carta de entendimiento buscaba además crear conciencia y un empoderamiento entre el personal docente, administrativo y estudiantil del enfoque de género, para que esto trascienda a un cambio de actitud como ejes que el Ministerio de Educación solícito se incluyeran en los currículos de las carreras universitarias.³⁵

³⁵ ISDEMU. *La Facultad de Medicina de la UES ratifica su compromiso por la incorporación del principio de igualdad sustantiva en su quehacer institucional*, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=6084%3A2017-06-19-13-37-36&catid=1%3Anoticias-ciudadano&Itemid=77&lang=en

1.6.3.3 Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Sede Central

La Facultad tampoco se quedó atrás en estos esfuerzos, y el 17 de abril de 2015 la Licda. Georlene Rivera, docente del departamento de Derecho Penal, presentó una propuesta de creación de la Oficina de Género de la Facultad, dicha propuesta fue fundamentada en el artículo 21 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el proyecto EQUALITY del que forma parte la Universidad.

En la propuesta se definió a la Oficina de Género como una instancia técnica normativa especializada que contribuiría a la creación de una cultura institucional, más justa y equitativa en el respeto de los derechos de las mujeres, y procuraría promover la igualdad y la no discriminación.

Su misión era: promover, orientar, fortalecer, monitorear el proceso educativo, dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, el cumplimiento de la Política institucional de género para favorecer la igualdad de oportunidades y derechos, promoviendo la autonomía de las mujeres.

En dicha propuesta se consignaban las responsabilidades de la Oficina, la directora de la misma, los instrumentos legales en los cuales se basaría para su funcionamiento, y además se establecía una estructura de dirección y una estructura operativa. Y por último se mencionaba el perfil de la persona que debería estar a cargo de la Oficina.³⁶

Pero esta no fue la única propuesta, siempre en abril del año 2015 con el propósito de dar cumplimiento a la Ley Especial Integral Para Una Vida Libre

³⁶Georlene Rivera López, "Proyecto Oficina de Genero" (Universidad de El Salvador, 2015).

de Violencia Para las Mujeres, el Decano de la Facultad también propuso ante Junta Directiva, la creación de la “Oficina de Protección de Derechos de Género”, la cual al igual que la propuesta anterior tenía su fundamento en el Artículo 21 de la citada Ley.

La creación de dicha oficina obedecía a tratados internacionales, entre los cuales se mencionaban: la Convención Interamericana, con el propósito de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas, al Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, complementada por la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, Instrumentos internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por el Gobierno de El Salvador.

Con la creación de la Oficina se pretendía dar inicio a todo un proceso de sensibilización, concientización, conocimiento y protección de derechos de las docentes, estudiantes, trabajadoras y todas las mujeres en general. Con dicha propuesta el sector femenino de la Junta Directiva consideró que se crearía una comisión para estudiar el tema y ver si existe justificación y perfil para crear la Oficina.³⁷.

Posteriormente se presentó otra propuesta, por parte de la Licenciada Diana Merino y la estudiante Beatriz Callejas, para la creación de la Unidad de

³⁷ Unidad de Comunicaciones, “Propuesta de creación de la oficina de Género de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales”, *Semanario informativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales*, n.º 11 (2015): 2.

Género en la Facultad, con dicha propuesta se buscaba promover la igualdad entre mujeres y hombre dentro de la facultad tanto del sector docente, administrativo y estudiantil, y que se logrará una verdadera transversalización de género.

Sin embargo a pesar de las propuestas antes mencionadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, no se creó la Oficina de Género, pero los esfuerzos continuaron, y lograron la creación de un Comité de Género de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, la creación de dicho Comité se realizó por un proyecto presentado a la Junta Directiva, en el cual se estableció que la Facultad constituyera un Comité con siete miembros: dos representantes propietario del sector docente, dos del sector administrativo, dos sector estudiantil y un coordinador, los cuales fueron elegidos en una Asamblea de docentes, y se acordó además que el Comité estaría a cargo de coordinar actividades dentro de la Facultad en lo referente a los procesos de sensibilización y formación a fin de prevenir o evitar acoso sexual o laboral.³⁸

Pero ese no fue el único esfuerzo realizado, la Facultad a través de la Maestra Diana Merino, junto a la Licenciada Karla Ponce, ambas profesionales del Comité de Género de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. en conjunto con el Centro de Estudios de Género realizaron un instructivo que buscaba “atender a corto plazo las denuncias por acoso sexual y cualquier otro tipo y expresión de violencia de género comprendidas en la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia contra las Mujeres.”

³⁸ Unidad de Comunicaciones, “Nombran representantes académicos para Comité de Género de la Facultad”, *Semanario informativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales*, n.º 13 (2018): 1.

En esa mismo accionar el 17 de septiembre de 2019 se realizó el lanzamiento de la Maestría de Estudios de Género, lo cual es novedoso ya que es la primera Maestría en Estudios de Género a nivel nacional.

La propuesta surgió en octubre de 2016 como Programa interuniversitario de Estudios de Género (PIEG) con la participación de académicas y feministas de las universidades: Centroamericana José Simeón Cañas, Universidad Tecnológica de El Salvador, Universidad Luterana Salvadoreña, Universidad Pedagógica de El Salvador y Universidad de El Salvador en alianza con el Centro de Estudios de Género de la UES y la Colectiva Feminista de Mujeres para el Desarrollo Local.

La Facultad de Jurisprudencia se sumó al esfuerzo del PIEG en 2018, e impulso la creación de la Maestría en Estudios de Género, mediante acuerdo de Junta Directiva de la facultad en primera instancia, seguido de la aprobación del Consejo Superior Universitario que con 21 votos a favor se aprobó su implementación.

Dicha maestría tendrá una duración de dos años y responde a cuatro componentes definidos de la siguiente manera: introducción a la epistemología de los estudios de género, con los cursos construcción social de los géneros e historia del feminismo en América latina entre otros.

El segundo componente fue: contenidos de ámbitos de especialización en investigación donde se planteó la estrategia de transversalización del enfoque de género y autonomías de las mujeres, entre otros.

El tercer y cuarto componente serán: contenidos de enfoque de género en la planificación para el desarrollo y contenidos de género: procesos políticos y

jurídicos, donde se cursará todo lo relacionado a las técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación con enfoque de género, así como democracia, ciudadanía y participación política de las mujeres, etc., según lo expresado por la Maestra Diana Merino, coordinadora académica de la MEG³⁹.

1.6.3.4 Referentes de Género en la Universidad de El Salvador

En cumplimiento a la Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador en su estrategia dos que literalmente establece: “debe mantenerse la coordinación ínter-facultades y demás dependencias de la UES en todo lo que se refiere al trabajo a favor de las mujeres” e “implementa como acciones: a) Formar un comité interdisciplinario con representantes de las diversas facultades de la UES de apoyo del CEG-UES que sirva de referentes para implementar la política de las mujeres. b) Que todas las autoridades de cada facultad tomen en cuenta la política de las mujeres de la UES para la planificación de sus actividades, facultando para tales estrategias al Centro de Estudio de Género de la Universidad de El Salvador, así como la Junta Directiva de cada Facultad.”

En razón de lo anteriormente expresado en el transcurso de los años dos mil diecisiete y dos mil dieciocho, en observancia a dicha política y por instrucciones de los decanatos de cada facultad, se nombraron referentes de género de las diferentes facultades, entre las cuales estaban: Medicina, Agronomía, Ciencias y Humanidades, Ingeniería y Arquitectura, Ingeniería Agronómica, Economía, Oficinas Centrales y Jurisprudencia y Ciencias Sociales, ellas realizaban reuniones con el director del Centro de Estudio de

³⁹ Centro de Estudios de Género Universidad de El Salvador. *UES pionera en lanzar Maestría en Estudios de Género*, <http://genero.ues.edu.sv/index.php/reportajes/246-ues-pionera-en-el-pais-al-impulsar-una-maestria-en-estudios-de-genero>

Género, para establecer acciones que llevaran efectivamente al cumplimiento de la transversalización del género dentro de la Universidad, según las necesidades específicas de cada facultad.

De conformidad a lo que se encuentra en los párrafos precedentes se evidencio que la transversalización del género fue evolucionando con el paso del tiempo y no solo a nivel internacional, sino que también a nivel nacional, e incluso dentro de la Universidad a fin de lograr una igualdad entre mujeres y hombres y llevar dicha igualdad a la esfera de la educación superior.

CAPÍTULO II

ASPECTOS DOCTRINARIOS SOBRE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE GÉNERO

En el presente capítulo se desarrolló una conceptualización de palabras, que son pertinentes al tema de la transversalización del género, las cuales sirvieron para describir de una mejor manera los resultados obtenidos en la investigación. Además, se agregaron teorías de género, las cuales se encuentran en orden cronológico según la evolución del género, posterior a esto se desarrolló el diseño curricular como estrategia para la incorporación del género dentro de la educación superior, pues en la actualidad el género se encuentra inmerso en todos los ámbitos de la sociedad, y por tal motivo la educación superior no puede estar excluido de él, para terminar con el lugar dónde se ubica el fenómeno objeto de la investigación, que para el caso es la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, sede central.

2.1 Etimología Básica

2.1.1 Diagnóstico

La palabra diagnóstico viene del griego “diagnostikos” de tres vocablos de dicha lengua, que en conjunto significa “a través del conocimiento”, y solamente indicaba la capacidad de reconocer.

Se compone de la siguiente manera: el prefijo día- que significa a través de, la palabra gnosis que significa conocimiento y el sufijo –tikos que significa relativo a y nos lleva a la palabra diagnosticar que significa: recabar datos para analizarlos e interpretarlos, lo que permite evaluar una cierta condición.⁴⁰

2.1.2 Género

La palabra género viene del latín “genus o generis” que significa estirpe, linaje.

El concepto de género se utilizó por primera vez en la psicología médica en 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló a través de una investigación empírica en la que demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se tienen por el hecho de haber nacido mujeres u hombres.

Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición del género es una construcción sociocultural con la que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos.

A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas. Así se distingue “sexo” de “género” como categorías que aluden a distintos procesos.⁴¹

⁴⁰ Diccionario de la Lengua Española, 23 edición (España: 2014) 353.

⁴¹ INMUJERES, *Glosario de género* (México: 2007) 30.

2.1.3 Transversalización

Proviene del adjetivo “transversal” que viene del latín medieval “transversalis” que significa lo que cruza en dirección perpendicular a aquello que se está considerando.⁴²

Y se compone de la siguiente manera: el prefijo trans- que significa a través de y el sufijo verteré que significa hacer girar, en conjunto forman trasverteré que significa desviara a través de, hacer girar y a veces transformar.

En un principio la transversalización de género estaba considerada como estrategia en las políticas medio ambientales. Aparece como enfoque de género en Inglaterra en la década de los ochenta con la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en 1985 en Nairobi, impulsada por la necesidad de considerar el papel socioeconómico de la mujer en los países en vías de desarrollo.⁴³

2.2 Conceptualización

2.2.1 Análisis de género

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

⁴² María Marta Durán, *La transversalidad de género en la educación superior: propuesta de un modelo de implementación* (San José Costa Rica: Universidad a Distancia Estatal de San José Costa Rica, 2011), 26.

⁴³ Teresa Pérez Del Río, *Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario* (España: Universidad de Cádiz, 2005), 41-43.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales, estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de hombre a hombre, de hombre a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.

Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Las variables a considerar en este aspecto son: división sexual y genérica del trabajo, acceso y control de recursos y beneficios, participación en toma de decisiones.⁴⁴

2.2.2 Androcentrismo

Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales.⁴⁵

2.2.3 Acceso y control de los recursos

Hace referencia a la dinámica de poder que se produce entre el reconocimiento formal de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos y el ejercicio de los mismos.

⁴⁴ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. *Estrategia Regional de Género de la FAO, para América Latina y el Caribe 2019-2023*, <http://www.fao.org/3/ca4665es/CA4665ES>

⁴⁵ Proyecto EQUAL Enclave de culturas. *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*, <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-termino.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

Esta dinámica es el resultado de costumbres y prácticas sexistas en los contextos comunitarios, familiares e institucionales que discriminan a las mujeres del ejercicio de los derechos a la propiedad de los recursos, especialmente la tierra.

La dupla “acceso y control de los recursos” emerge como categoría analítica en el contexto de las políticas de reforma agraria, implementadas durante el decenio de 1990 en varios países de América Latina y el sudeste asiático. Dada su pertinencia metodológica para captar la distancia entre la ley y su aplicación.

2.2.4 Brechas de género

Se refiere a la diferencia que existe en cualquier esfera entre las mujeres y los hombres en cuanto a nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.⁴⁶

2.2.5 Barreras invisibles

Son actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad.⁴⁷

⁴⁶ Comité de Igualdad y Conciliación, *Glosario para entender mejor la igualdad* (España: 2010) 3.

⁴⁷ Cien palabras para la igualdad. *Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombre y mujeres*, <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad>.

2.2.6 Construcción social de la identidad de género

Se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos como masculinos o femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Debe entenderse como parte de un proceso cultural, social e histórico, conocido como proceso de socialización, durante el cual se configuran y se asumen la identidad femenina y masculina.

La construcción social de la identidad del género tiene aspectos comunes y particulares que cambian de un grupo social a otro, de acuerdo con su acervo cultural, valores y ámbitos o espacios geográficos diferenciados⁴⁸

2.2.7 Cultura institucional

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas del poder, las características de la interacción y los valores que surgen al interior de las organizaciones, que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas.

La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

La importancia de incorporar esta dimensión en los procesos y estrategias de transversalidad de género proviene del reconocimiento de las resistencias

⁴⁸ *Ibíd.*

asociadas al cambio y a la necesidad de construir una forma de entender e internalizar las exigencias prácticas de la equidad de género en la cultura del trabajo institucional.⁴⁹

2.2.8 Enfoque de género

Es la “forma de observar la realidad con base en las variables “sexo” y “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres”.

También podría decirse que se trata de una “perspectiva teórico-metodológica”, que implica una forma de ver la realidad y una forma de intervenir o actuar en ella. Se caracteriza por ser “inclusiva”, al incorporar al análisis otras categorías como la “clase”, la “etnia” y “edad”; asimismo observar y comprender cómo opera la discriminación, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos.⁵⁰

2.2.9 Género

Es la construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que,

⁴⁹INMUJERES, *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública*, (México: 2002) 20.

⁵⁰ ONU MUJERES. Profundicemos en términos de género, http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres

por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.⁵¹

2.2.10 Mainstreaming (Transversalización)

El proceso de transversalización/ integración de la perspectiva de género se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado de cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres.

Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

Además, la transversalidad de género (conocido en inglés como *mainstreaming*) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido.

⁵¹ Marta Lamas, *El género, la construcción social de la diferencia sexual* (México: Universidad Nacional Autónoma, 1996), 17.

También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres.⁵²

2.2.11 Paridad

Se refiere a la estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política de las mujeres.

Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.⁵³

2.2.12 Perspectiva de género

Se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

⁵² Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas* (Madrid, 1999), 26.

⁵³ Alicia Miyares, *Democracia feminista*. (España: Cátedra, 2003), 50.

Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos.

Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres.

En suma, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.⁵⁴

2.3 Teorías

A continuación, se presentan teorías sobre género más representativas, como corrientes teóricas y movimientos políticos y sociales, sin embargo, dentro de estas teorías, hay una serie de perspectivas bastante diferentes entre sí, y que fueron retomadas para el presente estudio, por contener aportes puntuales de género que constituyeron pilares fundamentales para la realización de una transversalización de género y además se desarrollaron en un orden cronológico.

2.3.1 Teoría Feminista contemporánea

2.3.1.1 Teorías de las diferencias de género

Esta teoría fue aceptada por una parte minoritaria del feminismo contemporáneo, aunque hizo unas contribuciones dicha teoría.

⁵⁴ ISDEMU, *Glosario de género* (El Salvador: Escuela para la formación de la igualdad sustantiva, 2015), 10.

El tema central de esta teoría fue, que la vida interior psíquica de las mujeres es diferente a la de los hombres, ya que las mujeres tienen una visión distinta y dan importancia diferente a la construcción social de la realidad, difieren de los hombres fundamentalmente en lo que se refiere a sus valores e intereses básicos, modo de hacer juicios de valor, motivos de logros, creatividad literaria, sentido de identidad, procesos generales de conciencia e individualidad.

Un segundo tema que abordaba era la configuración general de las relaciones y las experiencias vitales de las mujeres. Pues para esta teoría la relación de las mujeres con su descendencia biológica es de modo diferente al de los hombres; los niños y las niñas tienen estilos de jugar diferente. Las diferencias psicológicas y relacionales entre hombres y mujeres eran esencialmente de tres tipos: biológicas, institucionales y construidas, socio psicologías.

Las explicaciones biológicas han sido características del pensamiento conservador sobre las diferencias de género. El médico neurólogo Freud vinculó las diferentes estructuras de personalidad de los hombres y las mujeres a sus diferentes genitales y a procesos cognitivos y emocionales que comienzan cuando los niños descubren sus diferencias fisiológicas⁵⁵.

Los sociobiólogos Lionel Tiger y Robín Fox en 1971 hablaban de “biogramas” variables a la primera evolución homínida que condujeron a que las mujeres establecieran vínculos emocionales con sus hijos y a que los hombres establecieran vínculos prácticos con otros hombres.

Por otra parte, para la socióloga Alice Rossi las funciones biológicas diferentes de hombres y mujeres, así como las diferentes pautas de desarrollo

⁵⁵ Jean Laplanche y Jean-Bertrand Pontalis, *Diccionario de psicoanálisis* (Barcelona, 1981), 267.

hormonalmente determinado durante el ciclo vital y a su vez las diferencias en las conexiones entre el lado derecho y el izquierdo del cerebro. Estas diferencias cuadran con los diferentes estilos de juego infantil, ansiedad ante las matemáticas femenina, el hecho aparente de que las mujeres están más preparadas y dispuestas para el cuidado de los niños de una manera más enriquecedora que los hombres.⁵⁶

El feminismo de Rossi buscaba medidas socioculturales que hicieran posible que cada género compensara, mediante el aprendizaje social, las desventajas biológicamente dadas.

Las explicaciones institucionales de las diferencias de género también estaban relacionadas a las funciones distintivas de la crianza y el cuidado de los hijos. Consideraban la responsabilidad de la maternidad como uno de los principales determinantes de la más amplia división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con la función de esposa, madre y ama de casa, con las esferas privadas del hogar y la familia, y por lo tanto con una serie de eventos y experiencias vitales muy diferentes a las de los hombres.

En este contexto, las mujeres desarrollan interpretaciones distintivas de sus metas, intereses y valores, rasgos característicos necesarios de extroversión de las relaciones, atención y cariño a los demás y redes particulares de apoyo a otras mujeres que habitan en su misma esfera separada de los hombres. Aunque algunos de los teóricos institucionales de las diferencias aceptan la división sexual del trabajo como socialmente necesaria, otros son conscientes de que la distinción entre esferas separadas para hombres y mujeres encaja en las pautas generales de desigualdad de los géneros o incluso de opresión.

⁵⁶ Marta I. González y Natalia Fernández Jimeno, "Enfoques y problemas actuales", *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, n. 31 (2016): 16.

También es de mencionar las explicaciones sociopsicológicas de las diferencias entre los géneros que son de dos tipos: teorías fenomenológicas y posestructuralistas y teorías de la socialización. Las primeras se centran en la continua configuración de nuestra cultura, lenguaje y realidad cotidiana mediante conceptos derivados de experiencia masculina y mediante las tipificaciones de la masculinidad y la femineidad.

Acentúan la contribución conceptual e interaccionar de todos para el mantenimiento de esas tipificaciones, y los modos en que esta intervención colectiva determina, a través de la definición, las esferas distintivas y los perfiles psicológicos de las mujeres y de los hombres.

Por otra parte, la teoría de la socialización complementa los análisis institucionales al centrarse en las experiencias de aprendizaje social que forman a las personas en general y a los niños en particular para adoptar roles y vivir en las diferentes esferas institucionales de la masculinidad y la femineidad.⁵⁷

2.3.1.2 Teoría de la Desigualdad de entre los Géneros

Esta teoría planteaba cuatro temas que la caracterizan. El primero, que los hombres y las mujeres no solo están situados en la sociedad de manera diferente, sino también desigual. Las mujeres tienen menos recursos materiales, estatutos sociales, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social.

En segundo lugar, la desigualdad procede de la misma organización de la sociedad, no de ninguna diferencia biológica o de personalidad entre hombres y mujeres.

⁵⁷ George Ritzer, *Teoría Sociológica Contemporánea*, 3º ed. (Estados Unidos: Universidad de Maryland, 1993), 369-375.

El tercer tema hacía referencia, que, aunque los seres humanos individuales pueden variar en lo tocante a su perfil de capacidades y rasgos, ningún modelo de variación natural relevante distingue a los sexos.

En efecto todos los seres humanos se caracterizan por una profunda necesidad de libertad para la autorrealización y por una maleabilidad fundamental que los lleva a adaptarse a las situaciones en las que se encuentran. Afirman que existe desigualdad entre los géneros, equivale a decir que las mujeres tienen situacionalmente menos capacidad que los hombres para percatarse de la necesidad de autorrealización que comparten con los hombres.

Y un cuarto tema supone que tanto hombres como mujeres responderán mejor ante estructuras y situaciones sociales más igualitarias. En otras palabras, mantienen que es posible cambiar la situación.⁵⁸

2.3.2 Teoría Sociológica Feminista

Esta teoría presenta cuatro rasgos distintivos:

1. Una sociología distintiva del conocimiento.
2. Un modelo distintivo de organización de la sociedad en el nivel macrosocial.
3. Una exploración de la situación relacional de las mujeres que altera la comprensión sociológica tradicional de la microinteracción.
4. Una revisión del modelo de subjetividad de la sociología.

La teoría sociológica feminista se deriva de la teoría feminista en general, una rama de investigación sobre las mujeres que se esfuerza por proporcionar un

⁵⁸ *Ibíd.*

sistema de ideas sobre la vida humana que describe a la mujer como objeto y sujeto, como persona activa y conocedora.⁵⁹

La historia del feminismo inició en el momento en que comenzó la subordinación de las mujeres. y las mujeres han estado subordinadas casi siempre y en todas partes. Desde 1630 hasta aproximadamente 1780 los escritos feministas sobreviven. Desde la década de 1780 hasta nuestros días la producción feminista se convierte en una corriente cada vez más intensa de trabajo crítico que atrae a una cantidad creciente de participantes y de áreas de crítica.

Pero este desarrollo no fue sostenido porque los intereses masculinos y el poder patriarcal siempre han suprimido las protestas de las mujeres, como minoría de miembros oprimidos de la sociedad.

En general, la teoría feminista, desde la década de 1780, estuvo paralela a los movimientos sociales occidentales de reforma. La teoría feminista también siguió un curso paralelo al desarrollo de la sociología. Pero hasta 1960 la teoría feminista estuvo al margen de la sociología y fue ignorada por los principales exponentes de la disciplina. Las preocupaciones feministas han sido abordadas por sociólogos y sociólogas cuyos escritos se situaron en las fronteras de la profesión

Las principales figuras de la disciplina ignoraron las preocupaciones y el conocimiento feminista y, cuando se ocuparon de cuestiones relativas al género, las analizaron de un modo convencional y no crítico (como, por ejemplo, Taleott Parsons). Las cuestiones feministas, que ofrecen tantas posibilidades a la teoría sociológica actual, han logrado sobrevivir en el cuerpo

⁵⁹ Centro De Estudios De La Mujer "Teoría feminista y teoría antropológica", *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, (2008): 21.

de la teoría feminista elaborada desde 1960 hasta nuestros días. Este cuerpo de ideas puede clasificarse de acuerdo con las dos preguntas básicas de la investigación feminista: *¿qué hay de las mujeres?* y *¿por qué la situación de las mujeres es cómo es?* Las respuestas a la primera pregunta proporcionaron las variantes principales de teoría feminista.

Las y los teóricas que ven la situación de las mujeres sustancialmente diferente de la de los hombres y explicaron esa diferencia sobre la base de tres argumentos: el condicionamiento biosocial, la socialización institucional y la diferencia sociopsicológica. Los teóricos de la desigualdad explicaron las posiciones de las mujeres a partir de la visión del *feminismo liberal* de las estructuras de la desigualdad de oportunidades, y mediante las explicaciones *marxistas* de la posición de la mujer como parte de un complejo sistema clasista de explotación en el que las mujeres explotan y son explotadas en parte sobre la base del género y en parte sobre la base de la posición de clase.

La teoría feminista proporcionó una base para la revisión de las teorías sociológicas convencionales de la organización social. La teoría sociológica feminista, que ilustró la teoría feminista a la teoría sociológica general, pudo resumirse en seis proposiciones principales, que sintetizan las variantes de la teoría feminista.⁶⁰

Primero, la práctica de la teoría sociológica se basaba en una sociología del conocimiento que reconocía al conocedor como actor real y socialmente localizado, la parcialidad de todo conocimiento y la función del poder en la producción del conocimiento.

⁶⁰ George Ritzer, *Teoría Sociológica Contemporánea*, 3° ed. (Estados Unidos: Universidad de Maryland, 1993), 80-82.

Segundo, las estructuras macrosociales se basan en procesos controlados por los dominantes que actuaban en su propio interés, y ejecutados por los subordinados, cuyo trabajo quedo oculto y resulto infravalorado incluso por ellos mismos por obra de la ideología social.

Tercero, los procesos micro interaccionales de la sociedad conferían realidad a las relaciones de poder entre dominante y subordinado y al no reconocimiento o a la distorsión de la contribución de los subordinados. Así, las mujeres contemplaban que sus contribuciones a la producción social eran menospreciadas -como el trabajo doméstico o las actividades de coordinación en el sector asalariado- o idealizadas hasta el punto del no reconocimiento - como la maternidad.

Cuarto, esas condiciones crearon en la subjetividad de las mujeres una constante «línea divisoria» que no debían sobrepasar. Esa línea divisoria separo la ideología patriarcal y la experiencia reflexiva de las mujeres de la realidad de sus roles en la producción de la vida social en los niveles micro y macro.

Quinto, todo lo argumentado anteriormente sobre las mujeres podía aplicarse por extensión a todas las personas, aunque no idénticamente subordinadas.

Sexto, ponía en cuestión el uso de cualquier categoría desarrollada por una disciplina sustancialmente dominada por los hombres, y en particular, la división entre las sociologías micro y macro.

En relación con lo expresado anteriormente dichas posturas feministas, están inconclusas para explicar el contexto actual de muchas mujeres alrededor del mundo y particularmente en el caso de la educación superior. En ese sentido, el feminismo por la igualdad se consideró una postura a favor de la creación

de normas e instituciones en las que hombres y mujeres obtuvieron el mismo tratamiento, sin embargo, el problema de la desigualdad tuvo una raíz más profunda y compleja.⁶¹

2.4 El diseño curricular como estrategia para la incorporación del género en la educación superior

La incorporación de la perspectiva de género en el mundo académico resulto muy difícil de asumir, ya que existieron desigualdades y desequilibrios, producidos culturalmente entre las mujeres y los hombres que componen sus instituciones.

Siendo esta una de las situaciones más complejas para la eficaz intervención del enfoque de género en la educación superior, pues llevó a pensar que con ella la discriminación se eliminó, y que los estereotipos de género son cosa del pasado; sin embargo, ese ambiente fue el más indicado para que tanto la discriminación como los estereotipos de género se enmascararan y continuaran suscitándose.

En cualquiera de los dos casos, el resultado es el mismo: la dificultad de incorporar el enfoque de género en los diseños curriculares.

Parte de esta problemática debe su origen a un instinto de conservación; ya que se trata de mantener en el sistema de educación superior sus hábitos y prácticas cotidianas, por ello debe tomarse con toda seriedad, pues cualquier modificación en alguno de los diversos espacios que conforman las currículas,

⁶¹ Ana Massiel Merino Murcia, "Retos desde la Teoría de Género en las políticas públicas en educación superior" en *Sexto congreso de docentes y estudiantes DO&ES*, 2015.

por más sencilla que parezca, puede derivar en una verdadera crisis, y esto resulta comprensible si se considera que ellas, como cualquier otra institución social, produce su propia cultura institucional, de manera que las tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias que estimulan y se esfuerzan por conservar y reproducir, condicionan claramente el tipo de vida que en ellas se desarrolla, y refuerzan la vigilancia de valores, expectativas y creencias ligadas a la vida social.

Todo lo anteriormente expresado ejemplifica, las complejidades que enfrenta el sistema de educación superior para incorporar la perspectiva de género, pues ello significa realizar un cambio a los orígenes de cada institución educativa, replantear su visión y su filosofía, es decir, a sus cimientos y, en la mayoría de los casos, requiere de transformación.

Debido a esto, las currículas ven en la perspectiva de género un elemento de agresión contra su tradición institucional, pues ésta interroga la dinámica interna y cotidiana, y abre la posibilidad de descubrirlas como espacios reproductores de estereotipos y desigualdades de género.⁶²

En este sentido, la perspectiva de género evidenciaría la inexistencia de equidad en la educación, y con ello manifestaría la no neutralidad de la comunidad académica.

Sin embargo, los desafíos de la temática de género en la educación superior no se limitan a los obstáculos institucionales, sino que trascienden la individualidad, y demandan directamente a las y los sujetos que conforman las instituciones.

⁶² *Ibíd.*

El diseño curricular es una oportunidad, para la incorporación del género pues desde él es posible dar seguimiento a las acciones de la UNESCO en cuanto a evitar la exclusión de las mujeres en la educación superior, y también posibilita la introducción de la perspectiva de género en uno de los espacios clave del proceso educativo.

Por eso, la perspectiva de género busca, ser adoptada en la educación formal como una mínima parte de la formación académica, y estar presente durante todo el desarrollo de esta.

Por esta razón, el enfoque de género, como eje transversal de la educación, no debe plantearse de manera global, y evitar dar un tratamiento restringido a los contenidos curriculares de un área que pudiera considerarse afín, para convertirla en una parte sustancial del proyecto educativo del que es responsable toda la comunidad educativa.

Es por ello que, la transversalización implica un esfuerzo cotidiano de todos los niveles de la gestión educativa pues, en última instancia, es la sistematización de esfuerzos fuertemente unidos por el mismo compromiso.

Cuando se retomaron las recomendaciones en materia de equidad entre los sexos de las conferencias mundiales de la UNESCO sobre educación superior, se observó que éstas iban encaminadas a favorecer un currículo transversal pues, sugerían que los planes y programas de estudio trabajaran en favor de eliminar las disparidades y los sesgos entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que aseguraran una representación equilibrada entre ambos sexos.

En la educación superior resulto más complejo estructurar planes y programas de estudio desde la visión de la transversalización, pues la súper especialización

que se esperaba de la formación profesional favoreció la fragmentación del conocimiento; es decir, la inclusión de la perspectiva de género a partir de un diseño curricular que maneje los ejes transversales es un desafío.⁶³

2.4.1 La Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales procesos académicos y su currícula

Primeramente, se hizo necesario definir lo que se entiende por proceso, de forma clara y precisa significa cualquier conjunto de actos coordinados para producir un fin⁶⁴, que para la aplicación en concreto a esta investigación el fin era la educación superior.

Es por ello que cuando se hizo referencia a procesos académicos, se hizo alusión a recursos materiales y humanos, los cuales en conjunto realizan procesos de transformación y producción de conocimientos, así como generación de servicios académicos como lo son: la enseñanza, soluciones a problemas científicos a través de nuevos conocimientos, publicaciones, metodologías elaboradas, paquetes tecnológicos integrales, convenciones, capacitación especializada, clases, diplomados.

A parte de los procesos anteriormente mencionados se incluyeron otros procesos complementarios los cuales van desde los procesos de ingreso a las distintas Facultades, hasta el otorgamiento de los grados académicos ofrecidos por la Universidad⁶⁵. Por lo tanto, se refiere a una actividad que se desempeñaba por personal docente y administrativo.

⁶³ Rebeca Caballero Álvarez, “El Diseño Curricular como estrategia para la incorporación del género en la educación superior” *Revista Latinoamericana de estudios educativos* (2011): 2-5.

⁶⁴ Carlos Adolfo, Prieto Monroy, “El proceso y el debido proceso”, *Revista Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal* (2003): 823.

⁶⁵ Reglamento de la Gestión Académico-Administrativa de la Universidad de El Salvador (El Salvador: Asamblea General Universitaria, 2013).

Y la universidad al tener como fines: a) Conservar, fomentar y difundir la ciencia, el arte y la cultura;

b) Formar profesionales capacitados moral e intelectualmente para desempeñar la función que les corresponde en la sociedad, integrando para ello las funciones de docencia, investigación y proyección social;

c) Realizar investigación filosófica, científica, artística y tecnológica de carácter universal, principalmente sobre la realidad salvadoreña y centroamericana;

d) Propender, con un sentido social-humanístico, a la formación integral del estudiante;

e) Contribuir al fortalecimiento de la identidad nacional y al desarrollo de una cultura propia, al servicio de la paz y de la libertad;

f) Promover la sustentabilidad y la protección de los recursos naturales y el medio ambiente; y

g) Fomentar entre sus educandos el ideal de unidad de los pueblos centroamericanos⁶⁶ regulados en el artículo 3 de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, la actividad académica es lo más básico e indispensable del sistema organizacional de la Universidad de El Salvador.

Por otra parte, con relación a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, entendiéndose esta como el escenario donde se realizó la investigación fue fundada en 1841, el mismo año de creación de la Universidad de El Salvador.

⁶⁶ Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1999).

Fue la primera institución en el país creada para el estudio de los cánones y la jurisprudencia, que ha formado a miles de profesionales durante 159 años. La Facultad a través de sus dos Escuelas ofrece las Carreras de: Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Licenciatura en Relaciones Internacionales. La docencia para la escuela de Ciencias Jurídicas se imparte por medio de cinco Departamentos: Ciencias Políticas y Sociales; Derecho Penal; Derecho Público; Derecho Privado y Procesal; y Relaciones Internacionales.

En la Actualidad las actividades académicas se desarrollan impartiendo un Currículo Innovador de 2007, pues en él se planteó que la formación educativa de los nuevos profesionales de las ciencias jurídicas tenía como ejes transversales: la Integración, Ética Profesional, Investigación, Compromiso Social, Derechos Humanos, Medio Ambiente, Teoría de Género y la construcción de un Estado social y Constitucional de derecho.

Es importante hacer mención del eje de Teoría de Género, que se incluyó en el currículo para el reconocimiento, promoción y respeto hacia la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Lo cual resulta algo novedoso.

El año Académico de la Facultad se divide en dos ciclos de 18 semanas de duración y ubica al Derecho como un producto social, por lo que estudia sus bases económicas, sociales, filosóficas, las cuales se proyectan en el conocimiento de las diferentes ramas del derecho y su aplicación práctica en la regulación de la actividad estatal, tanto en la administración de justicia, como en la Actividad Administrativa y Legislativa. Así como la regulación entre los particulares.

Sus áreas Curriculares son:

Fundamentos Filosóficos.

Socioeconómicos y políticos.

Área del Derecho Público, Privado, Social, Penal, Procesal y de Derecho Humanos.

Metodología y Técnicas de Investigación Social y jurídica.

Proyección Social.

Complementaria: Idiomas, Contabilidad e Informática.⁶⁷

De lo anteriormente expuesto se concluye que existen diferentes conceptos los cuales ayudan a una mejor comprensión sobre la temática relacionada con el género, los cuales sirven para definir.

⁶⁷ Administración Académica Universidad de El Salvador. *Curricula Facultad Jurisprudencia y Ciencias Sociales*, https://academica.ues.edu.sv/ingreso2010/registro_linea/archivos/catalogo_academico_2006

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN NACIONAL E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

En los últimos años la perspectiva de género tuvo un auge en los países de Latinoamérica con la ratificación y firma de tratados internacionales y convenios, comprometiéndose así los Estados a hacer cambios en sus instituciones y a crear leyes y programas que fomenten el cumplimiento de nuevas obligaciones adquiridas internacionalmente.

En ese sentido en El Salvador se creó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, por Decreto Legislativo N° 520, publicado en el Diario Oficial N° 2, tomo 390, con fecha 4 de enero de 2011. Esta ley en su artículo 21 expresa “El Ministerio de Educación en el ámbito de la Educación Superior garantizara en los estudios de grado y programas de postgrado conocimientos orientados a la prevención e investigación para la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de las relaciones de igualdad y no discriminación”.

Por lo anteriormente enunciado, se hace necesario que la Universidad de El Salvador realice una transversalización del género porque con esto se determinará como se encuentra el quehacer académico-administrativo, de la Facultad.

Y así poder establecer recomendaciones que estén en concordancia con Tratados Internacionales y leyes nacionales que permitan realizar paulatinamente

transformaciones en el quehacer académico de la facultad, para garantizar a mediano y largo plazo profesionales competitivos en el área jurídica que promuevan en su ejercicio profesional la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Es por ello que en el presente capítulo se abordaron los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que fomentaron la transversalización del género, los cuales en conjunto hicieron posible, que con el paso del tiempo avanzará en la temática y se reconozca legalmente.

3.1 Legislación Nacional

3.1.1 Ley Primaria

3.1.1.1 Constitución de la República de El Salvador

La Constitución de la República como la ley superior de todo el ordenamiento jurídico salvadoreño, reguló el tema de la Transversalización en su artículo 3 el cual establece que: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión,”⁶⁸ dicho artículo referente a la igualdad que toda persona tiene ante la ley.

Es decir, contempla tanto un mandato en la aplicación de la ley -por parte de las autoridades administrativas y judiciales como un mandato de igualdad en la formulación de la ley, pues, la igualdad es un derecho subjetivo que posee toda persona a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo, y exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados

⁶⁸ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), artículo 3.

idénticamente en sus consecuencias jurídicas, lo que abarca también la igualdad en la aplicación de la ley, de manera que no se puede, en casos sustancialmente iguales, modificar arbitrariamente el sentido de las resoluciones.

Por tanto, el derecho a la igualdad tiene dos perspectivas constitucionales: (a) la igualdad ante la ley; y (b) la igualdad en la aplicación de la ley. Conforme a la primera, frente a hechos iguales, las consecuencias deben ser las mismas, y evitar toda desigualdad arbitraria y subjetiva. Según la segunda, cuya aplicación se hace principalmente en el ámbito judicial, las resoluciones judiciales deben ser las mismas al entrar al análisis de los mismos presupuestos de hecho.

En conclusión, esta disposición consagra el principio de igualdad jurídica y el de no discriminación. En este último principio se establece de manera especial respecto de los derechos civiles, es decir aquellos que se ejercen en la esfera de la libertad de la persona. Para tener y ejercer estos derechos no debe existir discriminación de ningún tipo, sea por motivos de nacionalidad, raza, sexo, ni por ninguna otra.

Así también nuestra Constitución en su artículo 55 reguló que: “La educación tiene los siguientes fines: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano.”⁶⁹

⁶⁹ Ibid. Artículo 55.

La educación en El Salvador, tanto la que se imparte en centros oficiales como privados de enseñanza, debe ser integral; es decir, que además de instrucción, debe dar a las personas formación intelectual, espiritual, moral y social. La educación debe inculcar valores humanos y cívicos como la democracia, la justicia, la tolerancia y la solidaridad.

De esta manera la constitución nos menciona los fines de la educación, lo cuales construirán una sociedad más justa, tolerante y con igualdad de oportunidades, por medio de la implementación de la estrategia de transversalización de género, en las currículas de educación.

3.1.2 Ley Secundaria

3.1.2.1 Código Penal

Ahora corresponde hacer mención del Código Penal como una ley secundaria que tipifica delitos y resuelve conflictos sociales, que restringe la violencia y algunos delitos relativos a la igualdad de género, y es así como en el artículo 292 el cual se titula “Atentados relativos a los derechos de igualdad” y regula lo siguiente “El funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales reconocidos por la Constitución de la República, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo.”⁷⁰

Dicho artículo tiene una aplicación al tema de investigación en el sentido de hacer prevalecer el derecho de igual frente a los funcionarios o empleados

⁷⁰ Código Penal (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1997), artículo 292.

públicos, que para el caso en comento sería la realización de un trato igualitario por parte de docentes administrativos y estudiantes, sin hacer discriminación en razón de su sexo.

Pues el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona, igual para todos los seres humanos, cuya primera consecuencia es el derecho a la no discriminación entre las personas por razones de nacionalidad, raza, sexo, religión u otra condición personal, en consecuencia, el derecho a la igualdad de las personas por encima de cualquiera de tales extremos.

3.1.2.2 Ley de Educación Superior

Dicha ley fue pertinente al objeto de estudio, en razón de que es el cuerpo normativo que contiene los principios generales para la organización y funcionamiento de las universidades estatales, y que vela por el funcionamiento adecuado del nivel académico de la educación superior, lo anterior se encuentra expresado en sus objetivos, regulados en su artículo 2 “Son objetivos de la Educación Superior:

- a) Formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios éticos;
- b) Promover la investigación en todas sus formas;
- c) Prestar un servicio social a la comunidad; y,
- d) Cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en su dimensión nacional y universal.”⁷¹

De igual manera es preciso mencionar que la ley en mención regula las funciones de la educación superior en el artículo 3 “La educación superior

⁷¹ Ley de Educación Superior (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2004), artículo 2.

integra tres funciones: La docencia, la investigación científica y la proyección social. La docencia busca enseñar a aprender, orientar la adquisición de conocimientos, cultivar valores y desarrolla en los estudiantes habilidades para la investigación e interpretación, para su formación integral como profesionales.

La investigación es la búsqueda sistemática y análisis de nuevos conocimientos para enriquecer la realidad científica, social y ambiental, así como para enfrentar los efectos adversos del cambio climático. (3) La proyección social es la interacción entre el quehacer académico con la realidad natural, social, ambiental y cultural del país. (3)".⁷²

3.1.2.3 Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador

Se utilizó esta ley en razón que formar parte del ordenamiento jurídico interno de la Universidad de El Salvador, y es así como en su artículo 3 nos establece los fines de la Universidad de la siguiente manera: "Son fines de la Universidad:

- a) Conservar, fomentar y difundir la ciencia, el arte y la cultura;
- b) Formar profesionales capacitados moral e intelectualmente para desempeñar la función que les corresponde en la sociedad, integrando para ello las funciones de docencia, investigación y proyección social;
- c) Realizar investigación filosófica, científica, artística y tecnológica de carácter universal, principalmente sobre la realidad salvadoreña y centroamericana;
- d) Propender, con un sentido social-humanístico, a la formación integral del estudiante;

⁷² *Ibíd.* Artículo 3.

- e) Contribuir al fortalecimiento de la identidad nacional y al desarrollo de una cultura propia, al servicio de la paz y de la libertad;
- f) Promover la sustentabilidad y la protección de los recursos naturales y el medio ambiente;
- y g) Fomentar entre sus educandos el ideal de unidad de los pueblos centroamericanos.

Para la mejor realización de sus fines, la Universidad podrá establecer relaciones culturales y de cooperación con otras universidades e instituciones, sean éstas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, dentro del marco de la presente Ley y demás leyes de la República. Sin menoscabo de su autonomía, la Universidad prestará su colaboración al Estado en el estudio de los problemas nacionales.”⁷³

De lo anterior resulta interesante destacar que para la consecución de tales fines la Universidad realizó firmas de cartas de entendimiento y firma de compromisos con organismos internacionales para mejorar la realización de sus fines, pues para poder lograrlos es necesario realizar una verdadera transversalización del género dentro del campus universitario.

3.1.2.4 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

La ley en mención fue creada como un instrumento legal que desarrolle el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamenta la Política de Estado para articular acciones de los órganos públicos a favor de la igualdad de mujeres y

⁷³ Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1999), artículo 3.

hombre de El Salvador, uno de los elementos más importantes que introduce dicho instrumento jurídico es el principio de transversalidad del enfoque de género, el cual se regula en el artículo 9 que literalmente dice “las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y no discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género”.⁷⁴

Esto conlleva a la obligatoriedad que desde todos los niveles debe existir una integración del enfoque de género la cual encamine a una verdadera transformación social, lo cual se puede iniciar desde la educación superior y de ahí la importancia de retomar esta ley.

3.1.2.5 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Esta ley especial es un instrumento legal que orienta las actuaciones públicas y privadas a favor de las mujeres, para garantizar una mejor calidad de vida y un adelanto en sus capacidades de manera integral, en su artículo 20 regula las responsabilidades en el Ámbito Educativo, y establece que: “El Ministerio de Educación a través de los programas y procesos educativos de enseñanza-aprendizaje formales y no formales, en los niveles de educación: parvulario, básica, media, superior y no universitaria, incluirá dentro de la obligación que tiene de planificar y normar de manera integral la formación de las personas educadoras, así como en las actividades curriculares y extracurriculares, la promoción del derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y de

⁷⁴Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011), artículo 9.

discriminación, así como la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, fomentando para tal efecto las relaciones de respeto, igualdad y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Asimismo, deberán eliminar de todos los programas educativos las normativas, reglamentos y materiales que promuevan directa o indirectamente cualquiera de las formas de violencia contra las mujeres, los esquemas de conducta, prejuicios y costumbres estereotipadas que promuevan, legitimen, naturalicen, visibilicen y justifiquen la violencia contra las mujeres, para lo cual, el Ministerio de Educación deberá garantizar que los contenidos de todos los materiales que circulan dentro del sistema educativo cumplan con lo establecido en la presente Ley.

Las personas que ejerzan la dirección de los centros educativos públicos y privados, deberán adoptar las medidas necesarias para la detección y atención de los actos de violencia contra las mujeres dentro del ámbito escolar, de conformidad con lo establecido en la Política Nacional.”⁷⁵

También es importante mencionar el artículo 21 de dicha ley el cual expresa “El Ministerio de Educación, en el ámbito de Educación Superior, garantizará en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta Ley, conocimientos orientados a la prevención e investigación para la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de las relaciones de igualdad y no discriminación. Las instituciones de educación superior deberán reglamentar internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer.”⁷⁶

⁷⁵Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011), artículo 20.

⁷⁶Ibíd. Artículo 21.

Este artículo establece la pauta para la reglamentación interna, lo cual se realizó como se expuso en capítulos anteriores por medio del Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador.

3.1.2.6 Legislación Universitaria

3.1.2.6.1 Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador

Esta política presentó lineamientos precisos que permiten la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad, a fin de erradicar del contexto universitario todas las prácticas discriminatorias hacia las mujeres.⁷⁷

3.1.2.6.2 Carta de entendimiento entra la Universidad de El Salvador y El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

Dicha carta busca establecer los términos de la cooperación interinstitucional y los mecanismos para el desarrollo de iniciativas para la implementación de la normativa nacional para la igualdad sustantiva y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito universitario.⁷⁸

3.1.3 Políticas Nacionales

3.1.3.1 Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las mujeres salvadoreñas

Incorpora los lineamientos de la política gubernamental y la estrategia general en materia de igualdad y no discriminación de las Instituciones del Estado que

⁷⁷ Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador (El Salvador: Centro de Estudios de Género, 2007).

⁷⁸ Carta de entendimiento (El Salvador: Universidad de El Salvador y El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, 2015).

de acuerdo a su competencia deben cumplir.⁷⁹

3.1.3.2 Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva

Es el documento directriz presentado por el Instituto Salvadoreño para el desarrollo de la Mujer, en el que se establecieron los parámetros para la formulación de Planes Institucionales de igualdad y equidad.

3.1.3.3 Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación

Tiene como fin educar sin discriminación de género, y aplica principios rectores como la igualdad de derechos, equidad, la no discriminación, la corresponsabilidad, la laicidad y el desarrollo humano social en todo el accionar del Ministerio de Educación.⁸⁰

3.2 Instrumento Internacionales

3.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Como documento declarativo de Derechos Humanos considerados como los más básicos, y ratificado por El Salvador, relacionándose con el tema de investigación los siguientes artículos: artículo 1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”⁸¹. En este artículo se refleja el derecho de igual ante la ley, en el cual tanto mujeres

⁷⁹ Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, 2016

⁸⁰ Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación, (El Salvador: Ministerio de Educación, 2016).

⁸¹ Declaración Universal de Derechos Humanos. (Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), artículo 1.

como hombres se deben de estar en igual de condiciones en todos los ámbitos de la sociedad.

Artículo 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.⁸²

Artículo 6 Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.⁸³

Artículo 7 Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.⁸⁴ En este artículo se plantea la igualdad ante ley, para el goce de derechos.

Este documento es considerado uno de los más importantes a nivel mundial, ya que es el resultado del trabajo de muchos actores y esfuerzos a través del tiempo, luego de muchos sucesos a favor del reconocimiento de los derechos humanos se pudo llegar a un consenso y poder considerar los derechos que la misma contiene. Dentro de los esfuerzos antes mencionados, se encuentran acciones que protegen a las mujeres.

⁸² *Ibíd.* Artículo 2.

⁸³ *Ibíd.* Artículo 6.

⁸⁴ *Ibíd.* Artículo 27.

3.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Tratado ratificado por nuestro país y que abona en la presente investigación en sus artículos: 3 en el que se consigna “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”⁸⁵ dicho artículo regulo que todas las personas, hombres y mujeres, tienen derecho a que se garanticen sus derechos civiles y políticos en condiciones de igualdad.

Por lo anterior, es obligación del Estado determinar y eliminar todos los obstáculos que impidan el adecuado ejercicio de este derecho. Este derecho es transversal en todo el contenido del Pacto, es decir, es obligación de los Estados garantizarlo en el ejercicio de todos los derechos de este instrumento. El artículo 25 regula “el acceso igual a funciones públicas”⁸⁶ Este artículo contiene los derechos políticos que puede ejercer únicamente los ciudadanos de un Estado. Y por consiguiente a los ciudadanos se les debe garantizar sin discriminación, lo cual se debe hacer sin la distinción de hombre o mujeres y además su decisión sea respetada.

Y por último el artículo 26 que establece: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier

⁸⁵ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979), artículo 3

⁸⁶ *Ibíd.* Artículo 25.

otra condición social.”⁸⁷ El derecho de igualdad consagrado en este artículo se refiere a la igualdad ante la ley y a igual protección de ésta sin discriminación.

Por consiguiente, para que esta disposición sea efectiva es necesario que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma y situaciones distintas deben ser tratadas conforme a sus diferencias, es decir, que no existan privilegios o excepciones en la aplicación de la misma, o en su caso que se permita la protección adecuada de la ley conforme a las desigualdades que se presenten y con ellos se busca la igualdad entre hombre y mujeres.

Es decir que dentro de este cuerpo normativo se busca el poder garantizar a toda persona que sea tratada por igual ante cualquier circunstancia, además de ofrecer mecanismos de protección.

3.2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Es un instrumento internacional del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales.

Se tomó en cuenta para la investigación el artículo 3 que literalmente expresa: “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.”⁸⁸ Este artículo reafirma la igualdad de derechos de hombres y mujeres, los niños y las niñas, al disfrute

⁸⁷ *Ibíd.* Artículo 26

⁸⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979), artículo 3.

de todos los demás derechos. Es decir, tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a poder acceder a la educación y a las oportunidades de empleo que le permita el acceso real a la economía.

Por lo tanto, los Estados deben promover acciones para que tanto el hombre como la mujer puedan acceder en igualdad a servicios básicos indispensables sin importar su sexo.

De igual manera de este pacto se retomó el artículo 7 el cual regula las “Condiciones de trabajo justas”⁸⁹. En él se reconoce el derecho de toda persona en condiciones de trabajo seguras, en igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y el esparcimiento, incluyendo las horas de trabajo limitado y regular, y el descanso, sin hacer distinción alguna por su sexo.

3.2.4 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Fue el primer acuerdo internacional sobre derechos humanos, de él se retoma el artículo 2 el cual prescribe “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni otra alguna.”⁹⁰

Al igual que los instrumentos internacionales anteriormente relaciones, en esta declaración de igual manera se encuentra el derecho de igualdad ante la ley, por medio del cual se obliga a los Estados parte a asumir dicho compromiso dentro de sus territorios, a fin de que no existan obstáculos para el pleno desarrollo de sus ciudadanos, y mucho menos en aquellos basados en razón de sexo.

⁸⁹ *Ibíd.* Artículo 7.

⁹⁰ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Colombia: Conferencia Internacional Americana, 1948), artículo 2.

3.2.5 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Es una de las bases del Sistema Interamericano de promoción y protección de los derechos humanos, en lo pertinente a la transversalización se retomaron, el artículo 1 que literalmente prescribe: “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.”⁹¹, es decir la obligación de respeto de derechos, también se retoma el artículo 4 el cual retoma el derecho a la vida, y el artículo 24 que regula la igualdad ante la ley, y el cual reza de la siguiente manera: “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”⁹²

3.2.6 Convención de Belem do Pará o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

Esta fue la primera convención continental específica que tiene como objetivo la lucha contra esta manifestación extrema de la discriminación estructural y social que viven las mujeres.

Esta Convención fue adoptada el día 9 de junio de 1994 durante el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización

⁹¹ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Costa Rica: Conferencia Interamericana, 1969), artículo 1.

⁹² *Ibíd.* Artículo 24.

de los Estados Americanos.

El instrumento en mención afirmaba que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

De este instrumento se destacan el artículo 5 el cual regula la libertad de ejercicio de derechos y se desarrolla de la siguiente manera “Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.”⁹³

También es importante mencionar el artículo 6 que regula el derecho a una vida libre de violencia, el cual expresa: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b). el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”⁹⁴

3.2.7 Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

En ella se reconoce la necesidad de una aplicación universal a la mujer de los

⁹³ Convención de Belem do Pará o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Washington, D.C: Organización de los Estados Americanos, 1995), artículo 5.

⁹⁴ *Ibíd.* Artículo 6.

derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.⁹⁵

3.2.8 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Instrumento jurídico internacional que exige a los Estados Parte no sólo que no discriminen, sino que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia y tomen constantemente medidas para eliminar la discriminación.

Por lo tanto, esta Convención, es uno de los instrumentos que más aportan a este tema de investigación, ya que pretende la concientización y cambio de parecer en cuanto al rol según el género y poder conseguir la igualdad en todos los ámbitos en que una persona se desarrolle.

De esta convención se retomó el artículo 3 “Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”⁹⁶

A partir de la creación de normas que protegen a la mujer de ser víctima de discriminación y al cumplimiento de las obligaciones de los Estados de eliminar los actos discriminatorios, la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres

⁹⁵Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

⁹⁶ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Estados Unidos, Asamblea General de las Naciones Unidas, 1981), artículo 3.

va disminuyéndose en forma gradual, considerada por muchos como demasiado lenta.

Sin embargo, existen espacios en donde esa diferencia es más notoria, como las escalas salariales, la oportunidad real de empleo es por ello, que la presente Convención hace énfasis en este apartado a la lucha en contra de la discriminación de la mujer en la política y en los espacios económicos, sociales, culturales y educativos.

De esta manera se puede fundamentar por medio de instrumentos Internacionales, la igualdad entre hombres y mujeres ya sea desde el acceso a la justicia hasta la igualdad de oportunidades de distinta índole.

CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se realizó una exposición de la metodología utilizada durante la investigación, es decir el tipo de estudio, el universo, población y muestra, así como los resultados obtenidos, se explicó el método, técnica e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

También se presentan conclusiones y recomendaciones en las cual se enunciaron las posibles soluciones para mejorar el tema de la transversalización del género en la educación superior y por lo tanto dentro de la Universidad de El Salvador y específicamente en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

4.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio se clasificó de la siguiente manera:

Según el período y secuencia del estudio fue sincrónico, ya que se estudió la variable en el mes de agosto, haciendo un corte en el tiempo.

Según el tipo de información fue retrospectivo, porque se indagaron y registraron datos que ya habían transcurrido sobre la transversalización del género con docentes y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Según el análisis y alcance de los resultados, fue descriptivo, ya que estaba dirigido a determinar "cómo" se encontraba la situación del género en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.⁹⁷

4.2 Universo, población y muestra

4.2.1 Universo

El universo de esta investigación fue el personal docente y administrativo que laboraba en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

4.2.2 Población

Para dicha investigación se tomó como población al personal docente y administrativo, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, contratado hasta la fecha de recolección de datos (agosto 2019).

4.3 Método, técnicas e instrumentos para la recolección de datos

4.3.1 Método

4.3.1.1 Método científico e hipotético deductivo

Se aplicó en todo el proceso en cada una de sus etapas en forma secuencial, lo que facilitó el desarrollo y comprensión del estudio.

⁹⁷ Salvador Iglesias, *Guía para la elaboración de trabajos de investigación monográfico o tesis*, (El Salvador: universitaria, 2010), 79.

4.3.1.2 Análisis y síntesis

Se utilizó como base fundamental para estudiar el problema, para la interpretación de la información obtenida para lograr la comprensión del fenómeno en estudio. Este método permitió facilitar la comprensión de la información de la problemática en estudio.

4.3.2 Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la guía de entrevista y la guía de observación, las cuales permitieron recolectar la información acerca del problema investigado.⁹⁸

4.3.3 Instrumento

Para dicha investigación, el instrumento que se utilizó fue:

Guía de entrevista.

La Guía de entrevista la cual estaba compuesta por ocho apartados, los cuales se dividían de la siguiente manera:

Participación en la toma de decisiones.

1. Jornadas de trabajo.
2. Reclutamiento y selección.
3. Desarrollo Profesional.
4. Acceso a formación y capacitación.
5. Ambiente laboral, calidad de vida y salud en el trabajo con un trato justo y no discriminatorio.

⁹⁸ *Ibíd.*

6. Balance de vida laboral, personal y familiar con responsabilidad.
7. Comunicación no sexista y lenguaje inclusivo.

4.4 Elementos éticos de la investigación

Confidencialidad y anonimato: Se garantizó no solicitar la identificación del personal, así también los datos obtenidos fueron utilizados eminentemente solo para el presente trabajo de investigación.

Beneficencia: Se refiere a la obligación moral de actuar en beneficio de otros, se pretende promover a otros sus importantes y legítimos intereses.

4.5 Plan de recolección de datos

4.5.1 Autorización

Se tuvo la autorización de la asesora para la realización de la recolección de datos.

4.5.2 Recursos

Los investigadores garantizaron la disponibilidad de los recursos necesarios para realizar la investigación.

En cuanto a los recursos humanos, se tuvo la asesora técnica-metodológica del trabajo de investigación. El grupo de investigadores fue el encargado de la recolección de datos, así como de la codificación, tabulación, procesamiento y análisis de los resultados.

4.5.3 Supervisión y coordinación

Con el propósito de asegurar el cumplimiento del plan de recolección de datos y para garantizar la validez y confiabilidad del estudio, la supervisión y coordinación del proceso de recolección de datos, la responsable de dicho apartado fue la asesora de tesis, estableciendo las siguientes actividades: Revisión de instrumentos, para la recolección de datos.

4.5.4 Proceso

Para la recolección de datos se recurrió a la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Universidad de El Salvador, jefes de departamentos, Jefe de Recursos Humanos, Administración Académica, Biblioteca, Unidad de Proceso de Graduación, Oficina de Atención Estudiantil, Director de Escuela y Decana de la Facultad de Jurisprudencia y ciencias Sociales.

4.5.5 Tiempo

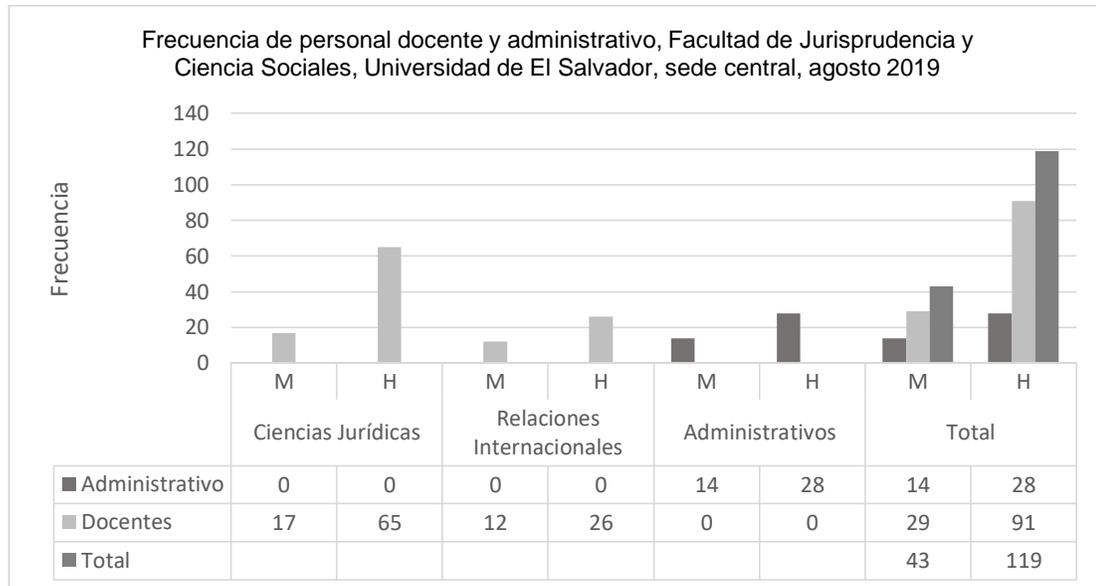
Para la investigación se planificó iniciar la recolección de datos durante el mes de abril de 2019.

4.6 Plan de tabulación de datos

En este apartado se realizó el análisis de los resultados obtenidos en el estudio y se presentaron con el fin de analizar y evidenciar la situación de la Transversalización del género dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, con lo que se pretendía dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Para realizar un plan de tabulación con los datos obtenidos se procesaron y depuraron en hoja de Excel previamente elaborada la información recolectada.

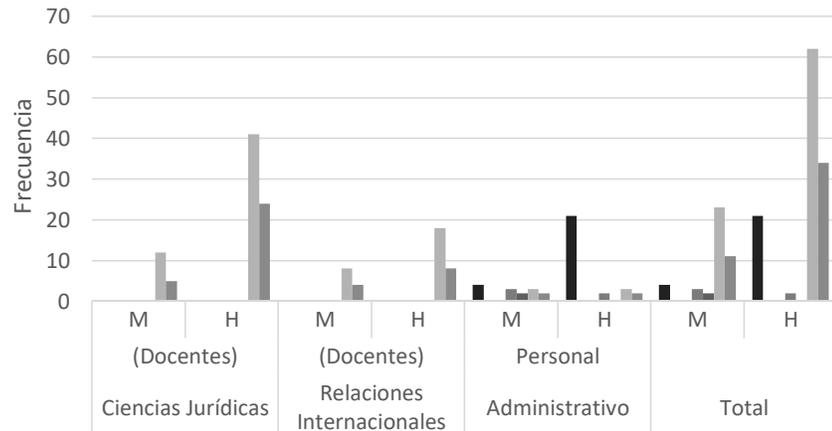
4.7 Análisis e interpretación de resultados



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En el presente gráfico se reflejó la frecuencia de personal docente y administrativo, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de estos datos obtenidos se evidencio que del personal contratado en el área administrativa 33% son mujeres y 67% son hombres, mientras que del sector docente de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas 21% son mujeres y 79% son hombres, y en la Licenciatura de Relaciones Internacionales 32% son mujeres y 68% son hombres, por lo tanto fue evidente que en todos los sectores de la población que labora en la Facultad la mayoría son hombres, y de las dos escuelas la más masculinizada es Ciencias Jurídicas, por lo que infiere más de la mitad de su población docente y administrativa son hombres, lo que refleja que no existe una distribución homogénea de mujeres y hombres en las diferentes áreas y unidades, lo cual podría ser, porque ambas carreras tradicionalmente ha sido con mayor apertura a hombres.

Nivel de estudio de docentes y administrativos, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, sede central, agosto 2019



| | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----|----|---|----|---|----|----|----|
| ■ Educación Media | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 21 | 4 | 21 |
| ■ Formación técnico no universitaria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ■ Formación profesional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ■ Universitaria incompleta | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| ■ Técnico universitario | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| ■ Licenciatura universitaria | 12 | 41 | 8 | 18 | 3 | 3 | 23 | 62 |
| ■ Postgrado | 5 | 24 | 4 | 8 | 2 | 2 | 11 | 34 |

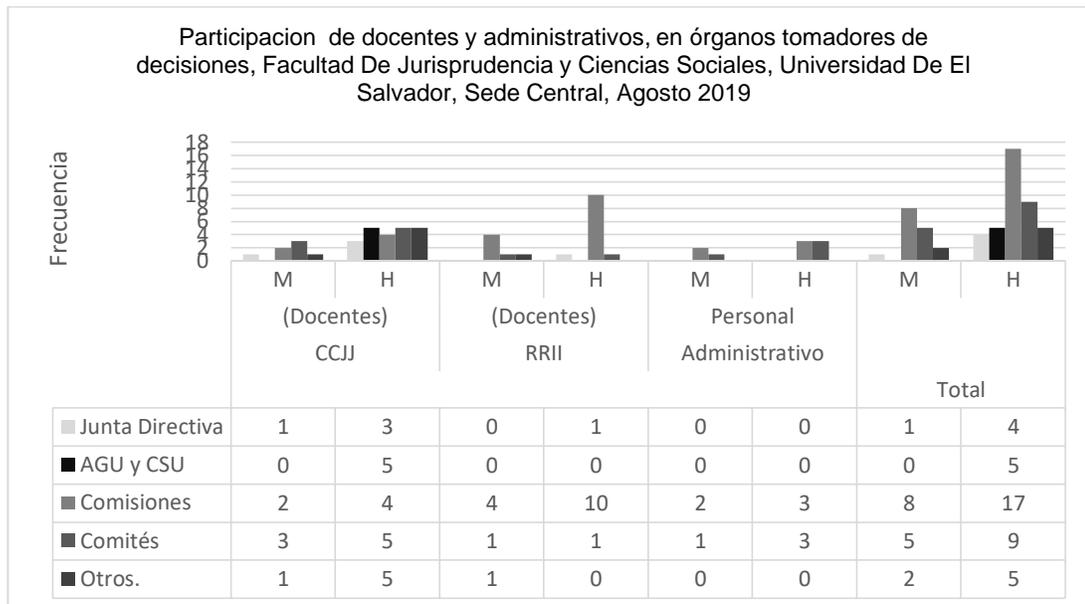
Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En el gráfico se relacionó el nivel de estudio de docentes y personal administrativo, lo que evidencio que solo existe personal administrativo con el grado de educación media, del cual un 16% son mujeres y 84% hombres, en lo relativo a la formación técnica no universitaria no hay personal que tenga este título, en educación universitaria incompleta se refleja en personal administrativo en 60% para mujeres y 40% para hombres; en relación al grado técnico universitario solo hay 2% de mujeres del sector administrativo.

En el caso de las Licenciaturas se observó que del sector docente de Ciencias Jurídicas 23% son mujeres con una licenciatura y 77% de hombres tienen una licenciatura, por contraparte, en Relaciones Internacionales 31% de mujeres tienen una licenciatura y 69% de hombres cuentan con este grado y del personal administrativo se encontró reflejado en partes iguales de hombres y mujeres el grado de licenciado es decir 50%.

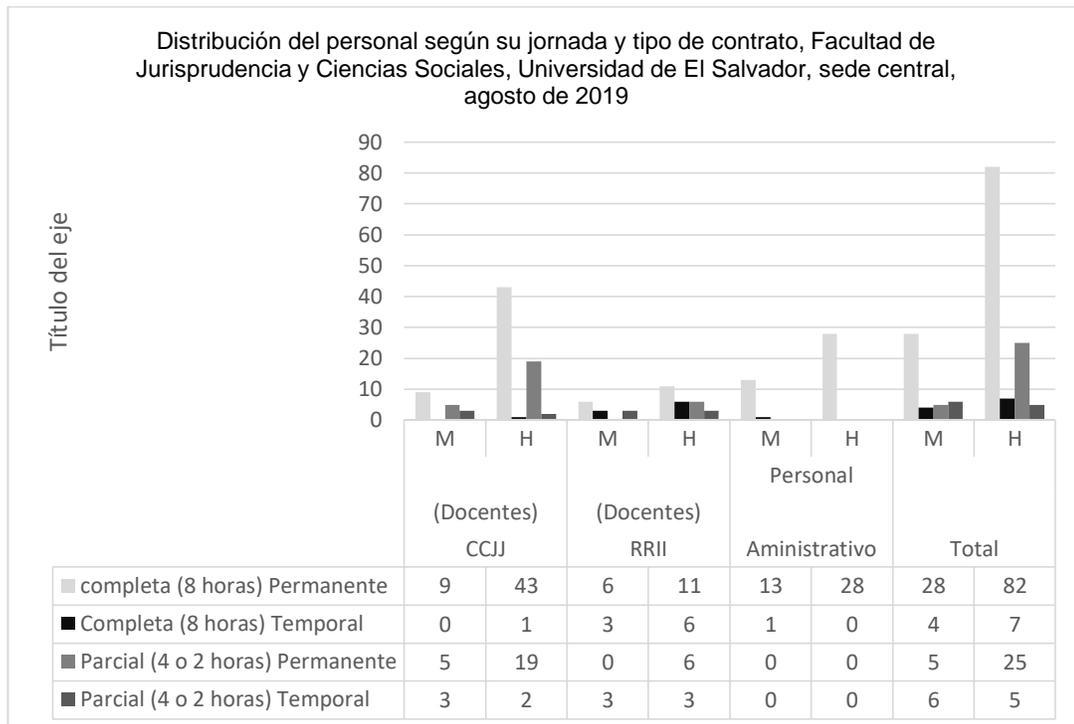
En cuanto a Postgrado se reflejó que en el sector docente Ciencias Jurídicas el 17% de las mujeres cuentan con este título y en el caso de los hombres el 83% tienen un postgrado, en la Licenciatura de Relaciones Internacionales la tendencia en el caso de los prostrados es similar a la de Ciencias Jurídicas, y se obtuvo que el 33% de la mujeres que fueron parte de la muestra tiene un posgrado, mientras que el 67% de los hombres se graduaron de un postgrado.

Con los datos obtenidos se evidencio que el nivel de estudio en el personal docente se encuentra en las categorías de licenciatura y post grado, tanto para mujeres como para hombres, sin embargo la tendencia siempre en el caso de los hombres es más alta, respecto de las mujeres, lo cual puede ser resultado de los roles de género, en donde el hombre tiene más tiempo para prepararse académicamente respecto a las mujeres, pues el rol de ella está más enfocado a la atención familiar, y su papel en el quehacer universitario es invisibilizado.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

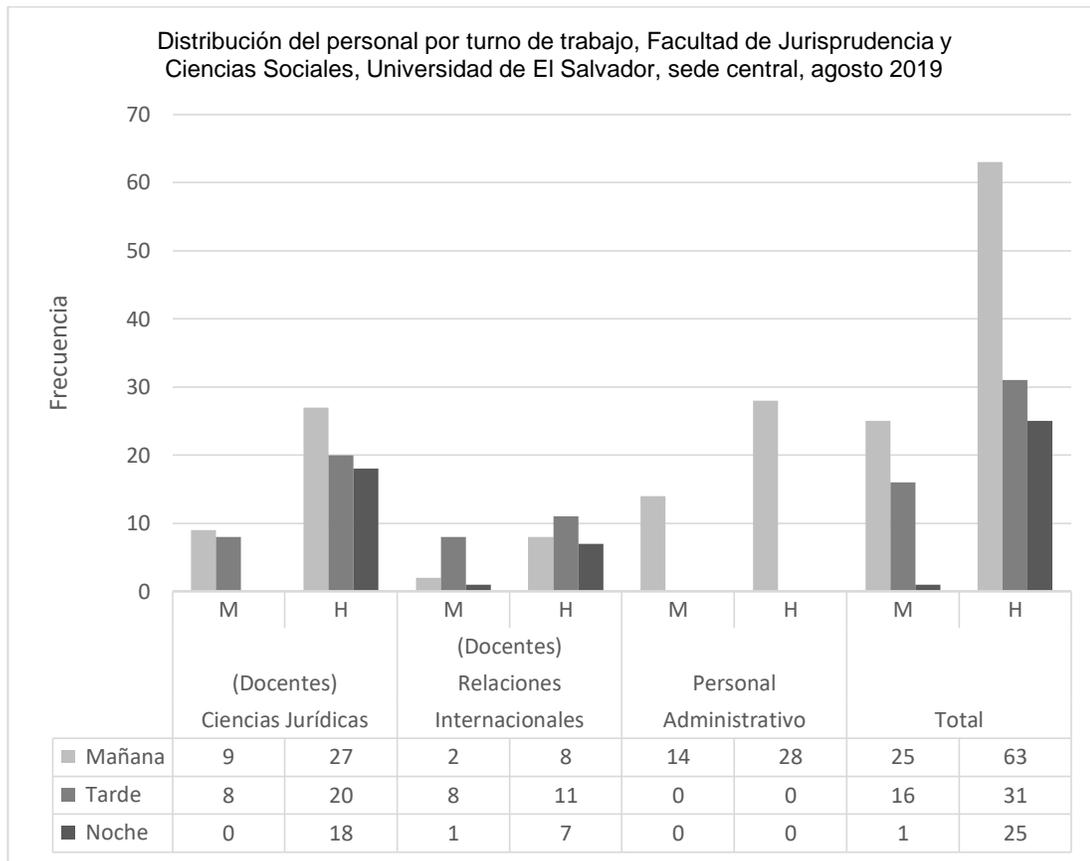
Interpretación: De los datos obtenidos se demostró que en relación a la participación de personal en Junta Directiva, un 25% son mujeres y un 75% son hombres, por otra parte en cuanto a la participación en AGU y CSU por parte de Ciencias Jurídicas, se reportó que 5 hombres del sector docente se encuentran en dichos órganos, es decir que el 100% de representación de la Facultad es ejercida por hombres, en relación a la conformación de comisiones un 32% son mujeres y un 68% son hombres, en la conformación de los diferentes comités un 36% son mujeres y 64% son hombres, lo que dejó claro en los datos que existe una mayor participación de los hombres en los diferentes órganos tomadores de decisiones. Por lo que de acuerdo con los resultados el sector docente de hombres de Ciencias Jurídicas es el que presenta mayor participación en órganos tomadores de decisiones tanto dentro de la Facultad y también a nivel de universidad, en la Asamblea General Universitaria y en el Consejo Superior Universitario, por lo que se evidencia que no existe paridad, dentro de la Facultad.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

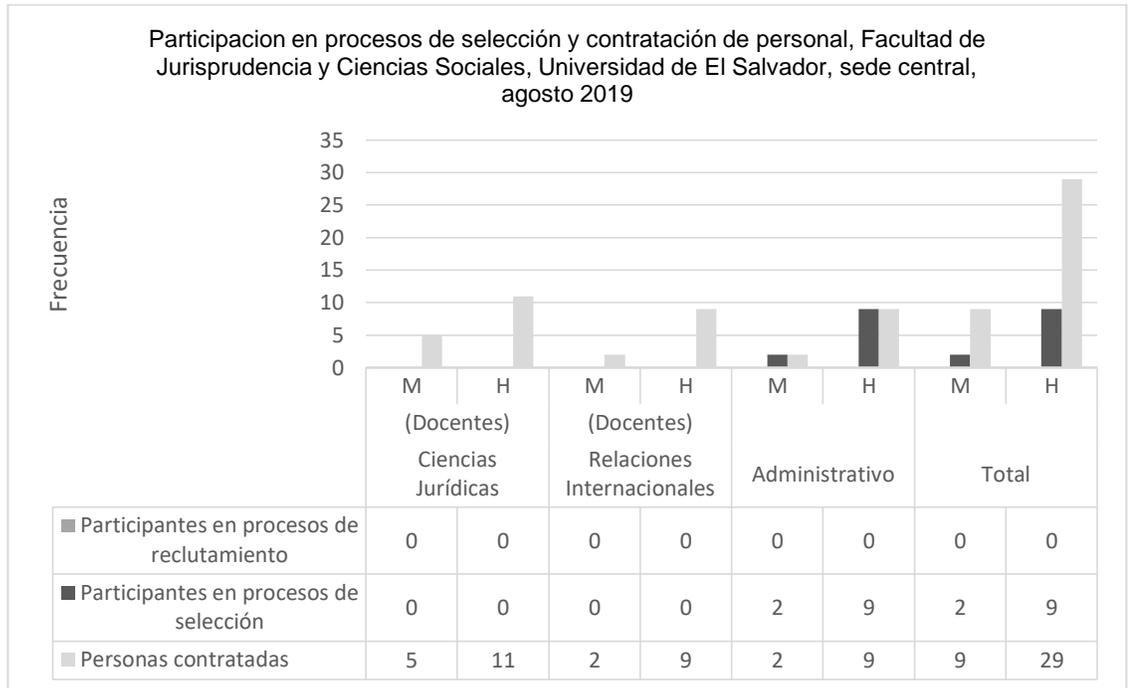
Interpretación: Según los datos que se obtuvieron, el total de personal contratado en la modalidad de jornada permanente completa en la escuela de Ciencias Jurídicas un 25% son mujeres y 75% son hombres, jornada completa temporal 36% son mujeres y 64% son hombres, para el caso de jornada parcial (2 a 4 horas) en la modalidad permanente un 17% son mujeres y 83% son hombres y en la modalidad parcial temporal 55% son mujeres y 45% son hombres.

Con lo que queda evidenciado que, del personal contratado de manera permanente, los hombres tienen un mayor porcentaje con 75%, con una jornada completa, por lo que existe mayor estabilidad laboral para este sector, en contraposición de las mujeres cuya modalidad de contratación permanente es menor con un 25%.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

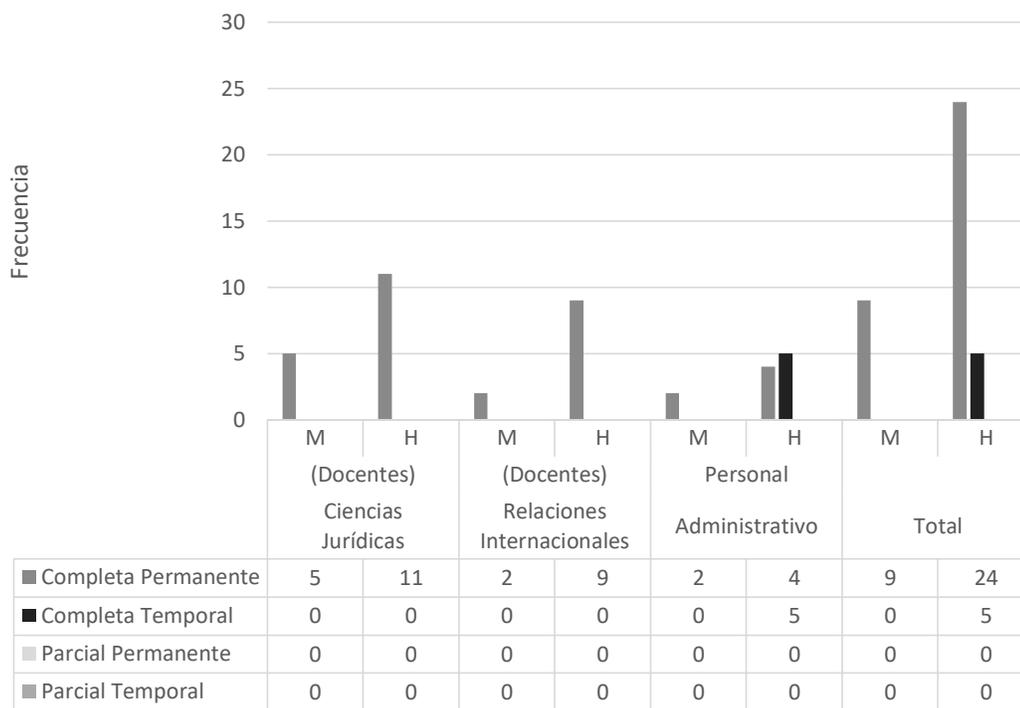
Interpretación: Del gráfico que se presenta a continuación, se puede concluir que para el sector docente hombres de la carrera de Ciencias Jurídicas, si hay turnos de trabajo son por la noche. Situación que es opuesta en las docentes mujeres, ya que de ella no hay datos que realicen jornadas teóricas nocturna, únicamente por la mañana y tarde, la misma situación se vio reflejada para los docentes de la escuela de Relaciones Internacionales, lo anterior puede ser producto de la construcción social de género.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

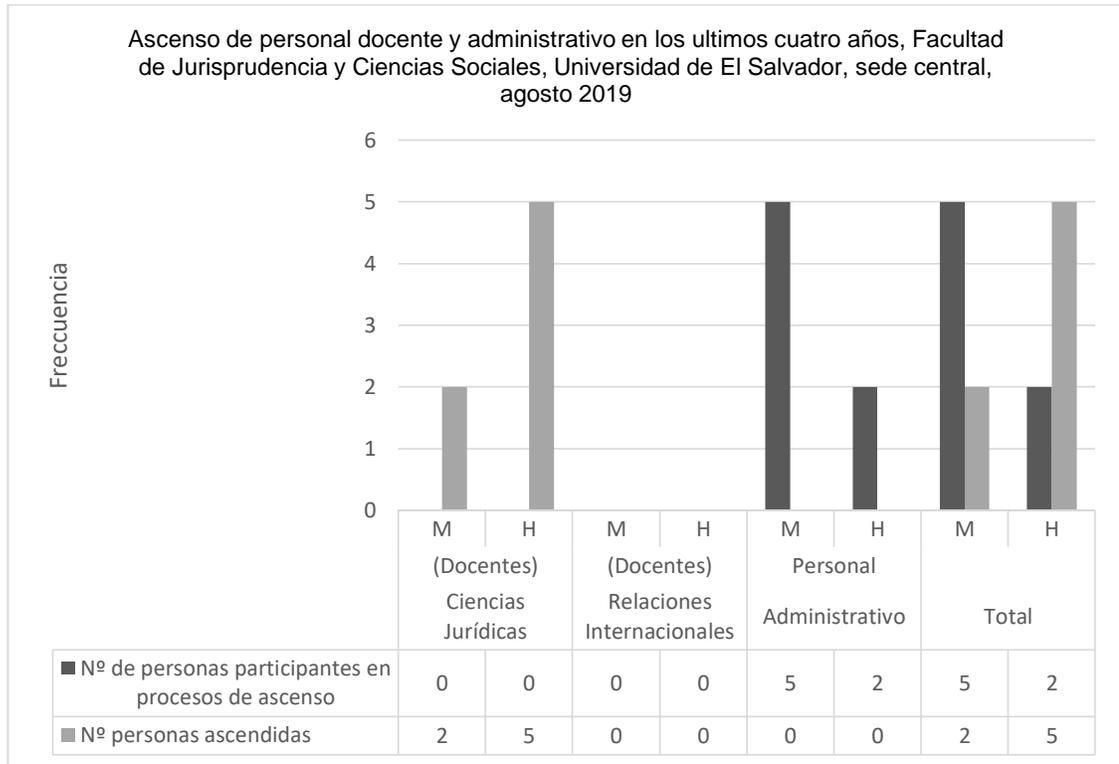
Interpretación: De la información obtenida y representada, se infirió que los hombres tienen mayor participación en los procesos de selección y contratación de personal en ambas escuelas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, pues solo un 24% son mujeres, mientras que el 76% son hombres. Con lo que se estableció que no existe una homologación de personal femenino y masculino en la realización de contrataciones, dicho dato podría ser por la asignación de los roles de género, dentro de la sociedad, que dan las pautas sobre lo que corresponde a los hombres y las mujeres de manera cultural.

Contratación de docentes y administrativos en los últimos cuatro años, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, sede central, agosto 2019



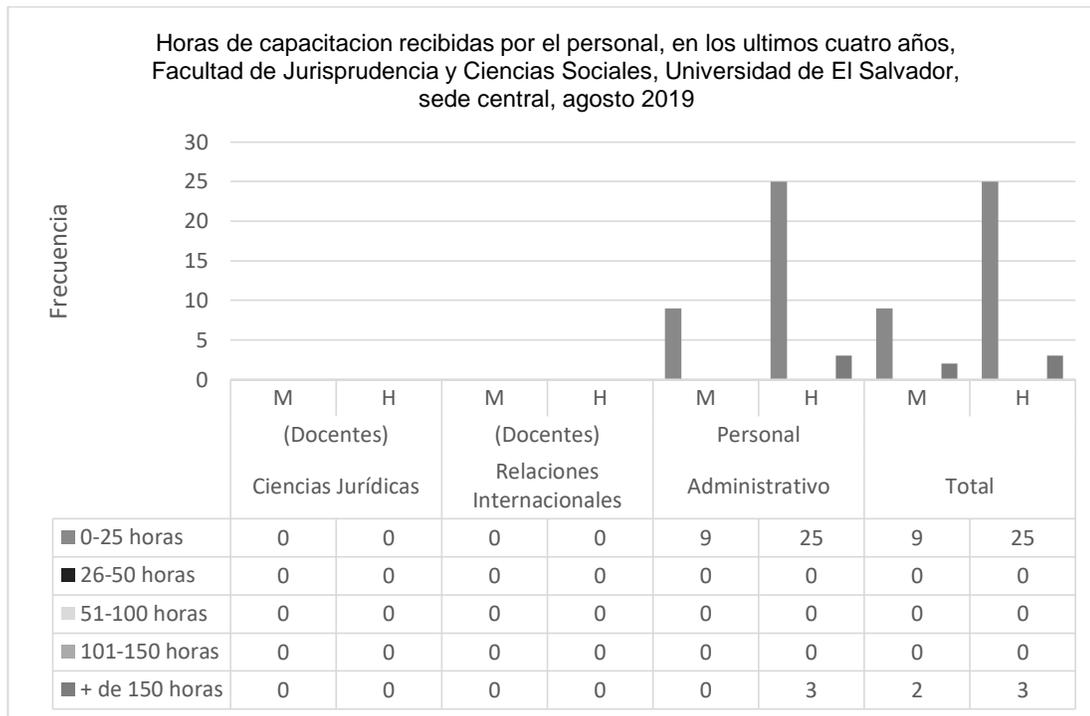
Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En el gráfico se reflejó el total de personal contratado en los últimos cuatro años, en la modalidad completa, de manera permanente lo que dio como resultado un 27% mujeres y 73% son hombres, lo que contrasta nuevamente, que dentro de la Facultad existe una masculinización en todas sus áreas, pues siempre el porcentaje de hombres es mucho más elevado que el de las mujeres, lo que refleja brechas laborales en cuanto a contrataciones.



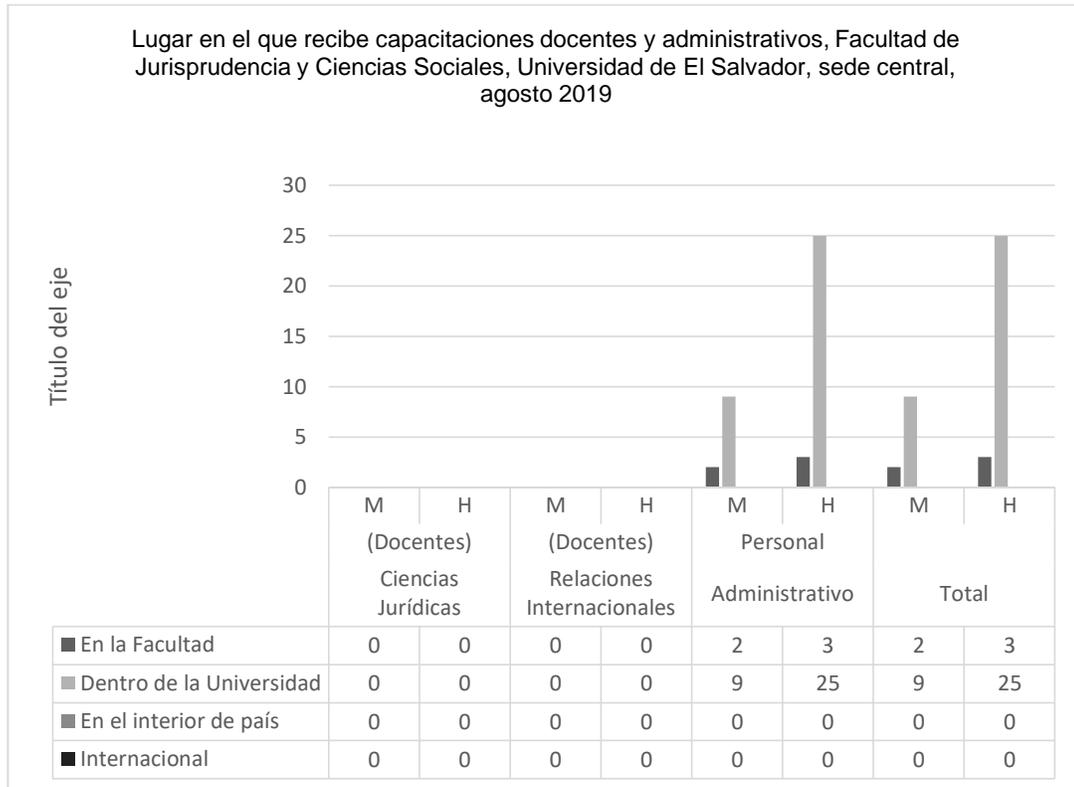
Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En lo que respecta a los ascensos en el personal de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, solo se reportaron ascensos el área docente siendo un 29% mujeres y 71% hombres, mientras que el dato opuesto se encontró en el personal administrativo en donde participaron en ascenso el 71% mujeres y un 29% hombres, estos datos muestran una desigualdad en la situación laboral, pues demuestra nuevamente una mayor apertura de superación de los hombres respecto de las mujeres en el ambiente laboral.



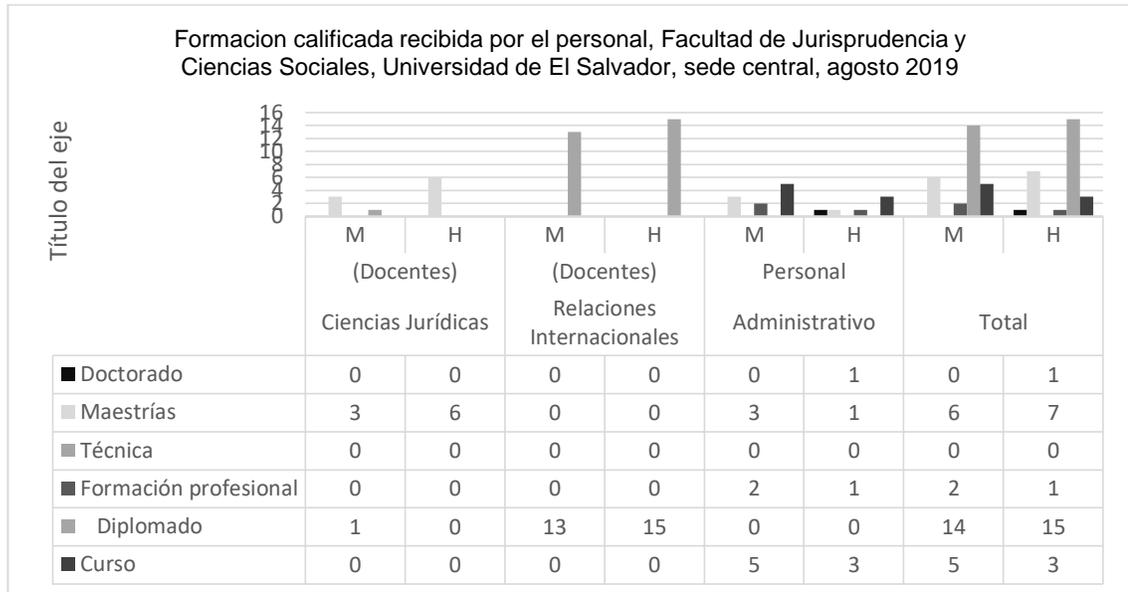
Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Sobre los datos obtenidos en cuanto a las jornadas de capacitación recibidas por parte del personal de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, se manifestó que no se lleva un registro en cuanto al área docente sobre las capacitaciones impartidas al personal, por tal motivo solo se contó con el dato del área administrativa, y el mismo reflejó que han asistido a capacitaciones de 0-25 horas un total de 26% de mujeres y 74% de hombres y a jornada de capacitaciones de más de 150 horas han asistido 40% mujeres y 60% hombres, es claro que indistintamente el número de horas de capacitaciones el sector que más ha participado en estos proceso formativos han sido hombres y se recalzó la necesidad de contar con estadísticas del sector docente en cuanto a este dato.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Es de mencionar que al no tener un registro sobre las capacitaciones que recibió el personal docente, tampoco se llevaba un registro de los lugares en donde estas se realizan, por lo que se presentaron únicamente datos del personal administrativo en el que se identificó que un 40% de las mujeres y 60% de hombres recibieron capacitaciones dentro de la Facultad y un 26% de mujeres y 74% hombres, expresó que reciben las capacitaciones en el interior de la Universidad y se prevé que el dato es similar en el sector docente.

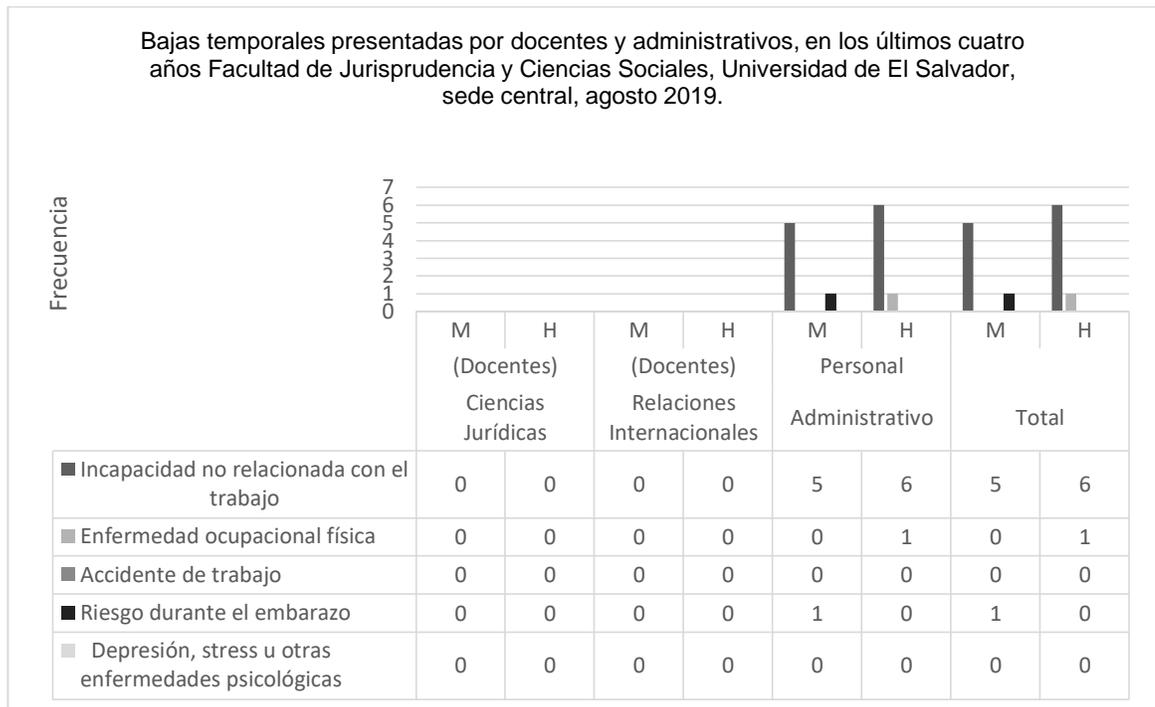


Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En el grafico se presenta la formación calificada recibida por el personal en el año dos mil diecinueve y se obtuvieron los siguientes datos: Doctorado solo opto a estudiarlo un hombre del área administrativa, mientras que las maestrías 46% mujeres y 54% hombres, nadie reporta formación técnica universitaria, también se reporta formación profesional donde el 67% eran mujeres y 33% hombres, todos pertenecientes al personal administrativo, con relación a los diplomados tuvieron una participación del 48% mujeres y 52% hombres, y en relación a cursos el 63% de las participantes eran mujeres y un 37% hombres.

Con estos datos se evidenció un interés casi del cincuenta por ciento en capacitarse tanto de hombres como mujeres, pues la variación de los datos entre ambos sexos fue mínima.

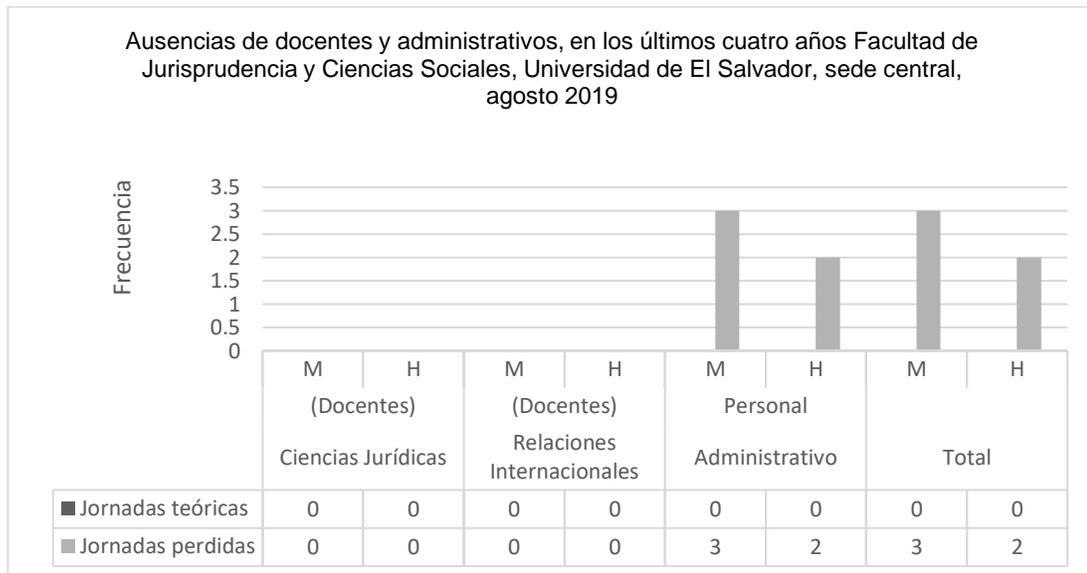
Bajas temporales presentadas por docentes y administrativos, en los últimos cuatro años Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, sede central, agosto 2019.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En cuanto a la información que se obtuvo sobre bajas temporales se representó lo siguiente: en relación con las incapacidades no relacionadas con el trabajo, se acogieron a ellas 83% mujeres y 17% hombres, enfermedad ocupacional física solo se reportó el caso de un hombre del área administrativa, no se reportó ningún accidente de trabajo, riesgo durante el embarazo se reportó un caso en el área administrativa, Depresión, stress u otras enfermedades psicológicas no se reportó ningún caso.

De los resultados anteriores se infirió que tales porcentajes se deben a los estereotipos de género pues la mujer está más asociada al cuidado del hogar, enfermos, hijos, y esto se reflejó debido a que el 83% mujeres presento Incapacidad no relacionada al trabajo.

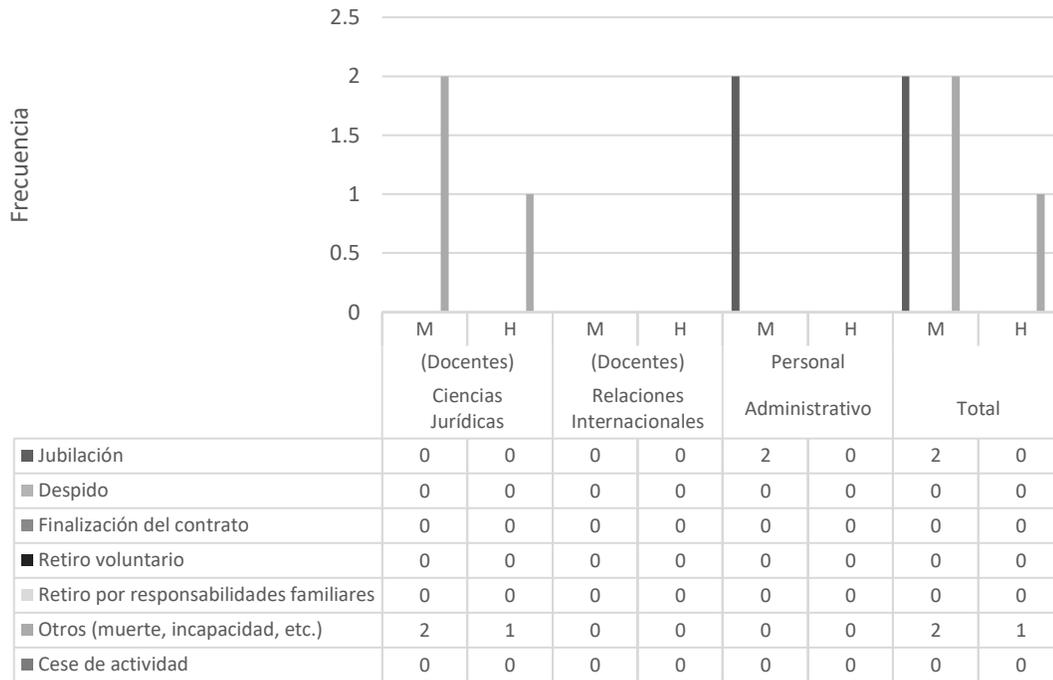


Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Del grafico que antecede es importante mencionar, que al igual que en el grafico que anterior, los datos que correspondían al personal docente de ambas escuelas en estudio, no se tiene el dato en razón de que queda a disposición de los jefes inmediatos y los mismos no llevan un registro de dicha información.

Sin embargo, en el caso del personal administrativo se obtuvo como resultado que quienes reportan más jornadas perdidas son las mujeres, lo cual podría ser por los roles de género que desempeñan, tanto dentro de los lugares de trabajo y su hogar.

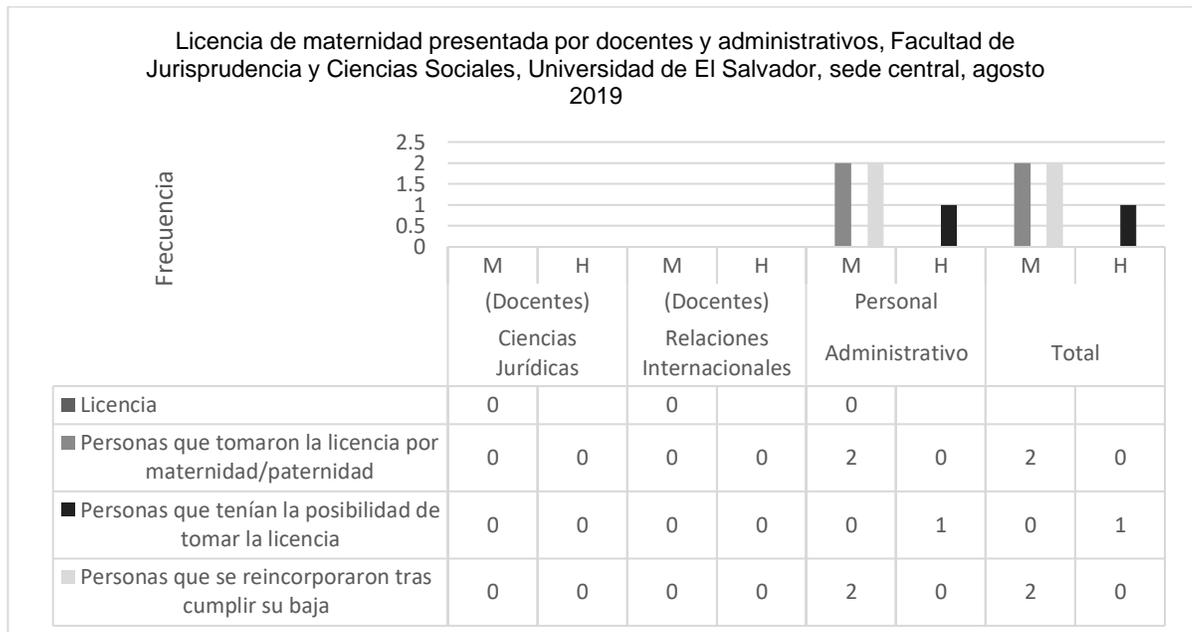
Bajas definitivas presentadas por docentes y administrativos, en los últimos cuatro años Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, sede central, agosto 2019



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Con relación a las bajas definitivas en la escuela de Ciencias Jurídicas el único motivo que se presentó fue por muerte o incapacidad, tanto en mujeres como en hombres, mientras en el personal administrativo se presentó la causal de jubilación, pero únicamente por las mujeres, mientras que los hombres no tuvieron ningún tipo de baja definitiva.

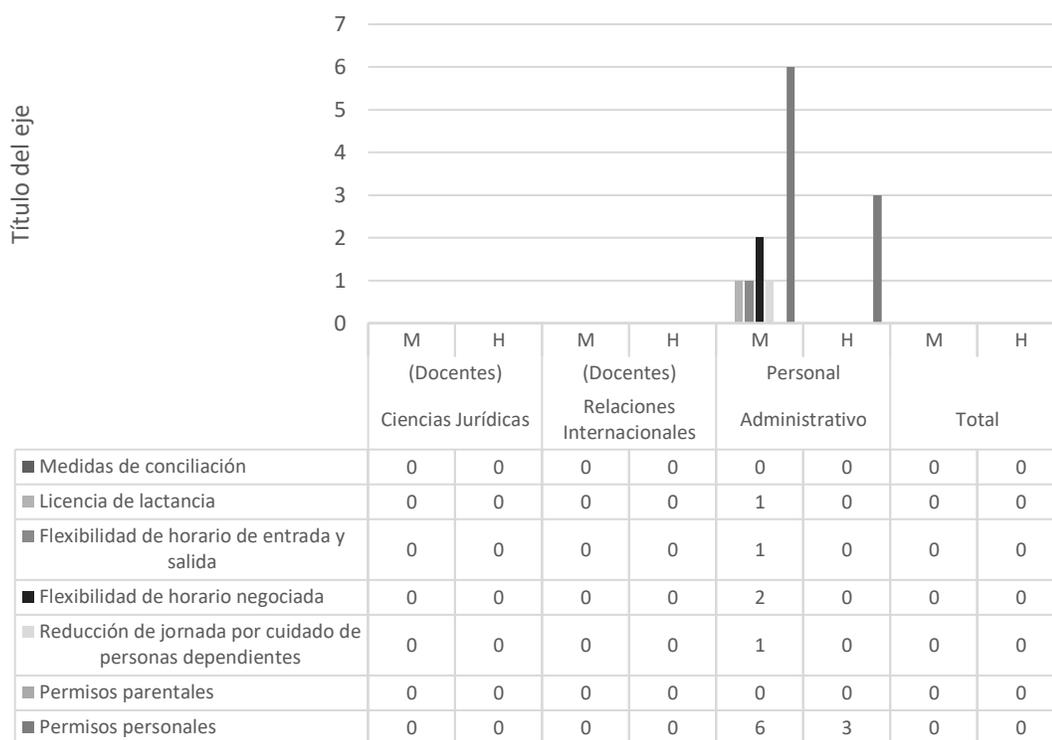
Por lo que se concluyó que la mayoría del personal de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales era productivo, ya que no presentaron bajas definitivas.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Por parte del personal docente de ambas escuelas no se reportó personal que necesitó licencia de maternidad, mientras que en el sector administrativo si se obtuvieron dos casos de licencia de maternidad las cuales fueron tomadas por el personal femenino y que posterior a dicha licencia se reincorporaron nuevamente a sus actividades, sin embargo que por parte del sector masculino tanto docente como administrativo, solamente se conoció de una persona que tuvo la posibilidad de haberla solicitado, pero no lo hizo, de los demás hombre que conforman dicho personal se desconocía el dato, ya que se expresó que en la mayoría de los casos los hombres no manifestaban que serían padres. De lo anterior se infirió que del personal docente no se reportaron casos de maternidad posiblemente porque su población ya no se encuentra en edad reproductiva, de igual manera de los datos que se obtuvieron se vio la tendencia de que el cuidado de los hijos continúa siendo una actividad atribuida en su mayoría a la mujer.

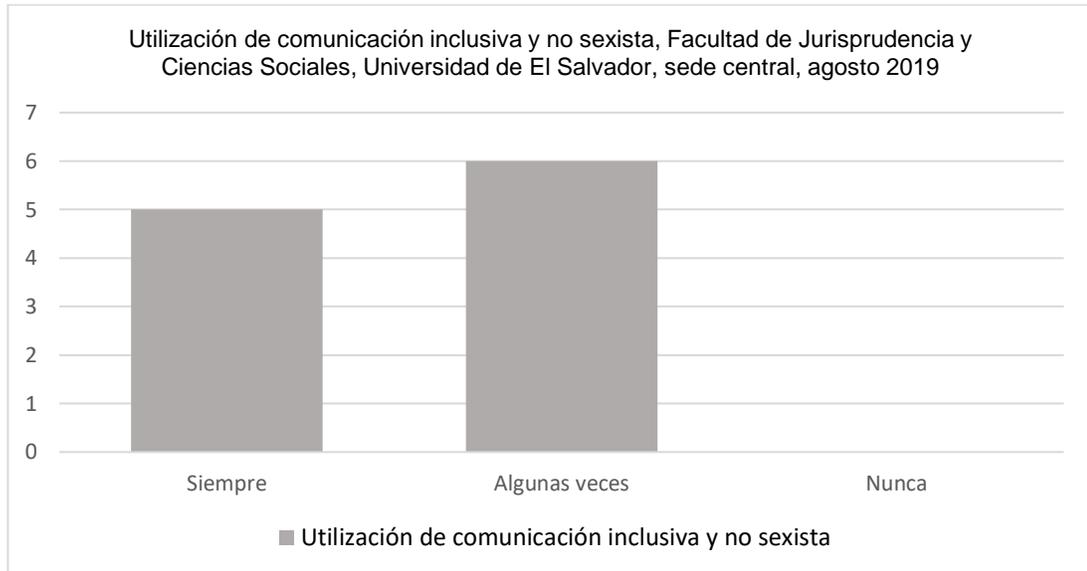
Medidas de conciliación que ha hecho uso docente y administrativos, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, sede central, agosto 2019



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: De las medidas de conciliación a las que pudo acceder el personal para el caso de los hombres, la única de la cual hicieron uso fue de permisos personales aun en menos cantidad en relación con las mujeres.

En el caso de las mujeres hicieron uso de flexibilidad de horarios negociadas, seguida en igual porcentaje de licencia de lactancia, permisos parentales y reducción de jornada por cuidado de personas dependientes, como se observó todas relacionadas a los estereotipos de género asignados a la mujer, en donde ella es la responsable del cuidado de los demás miembros de su hogar.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista “Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos” Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Se preguntó al personal docente y administrativo de ambas escuelas, si en el desempeño de sus actividades se utilizaba una comunicación inclusiva y no sexista, en donde más de la mitad del personal entrevistado respondió que se utiliza algunas veces, seguida de la opción de respuesta siempre.

Sin embargo, al momento de la realización de dicha interrogante, la mayoría de las personas encuestadas no sabían a lo que se refería la comunicación inclusiva y el lenguaje no sexista.

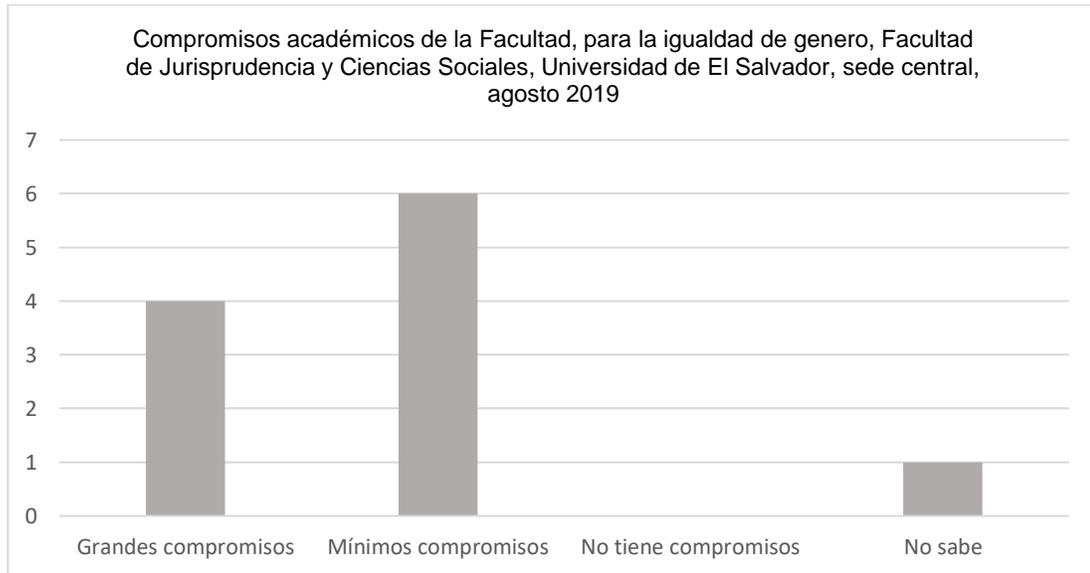
Por lo que se infirió que la planta docente y administrativa, aun no se encontraba actualizada en cuanto al uso de comunicación inclusiva y no sexista, tanto en el trato con los estudiantes, y entre el mismo personal, y los que la usaban y sabían a lo que se refería era un porcentaje mínimo.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En el grafico se representaron los datos relativos a la pregunta si los contenidos académicos tienen en cuenta la desconstrucción de estereotipos y la visibilidad del aporte de las mujeres, de lo cual la respuesta siempre tuvo un 55%, seguida de la opción de respuesta algunas veces con un 45%.

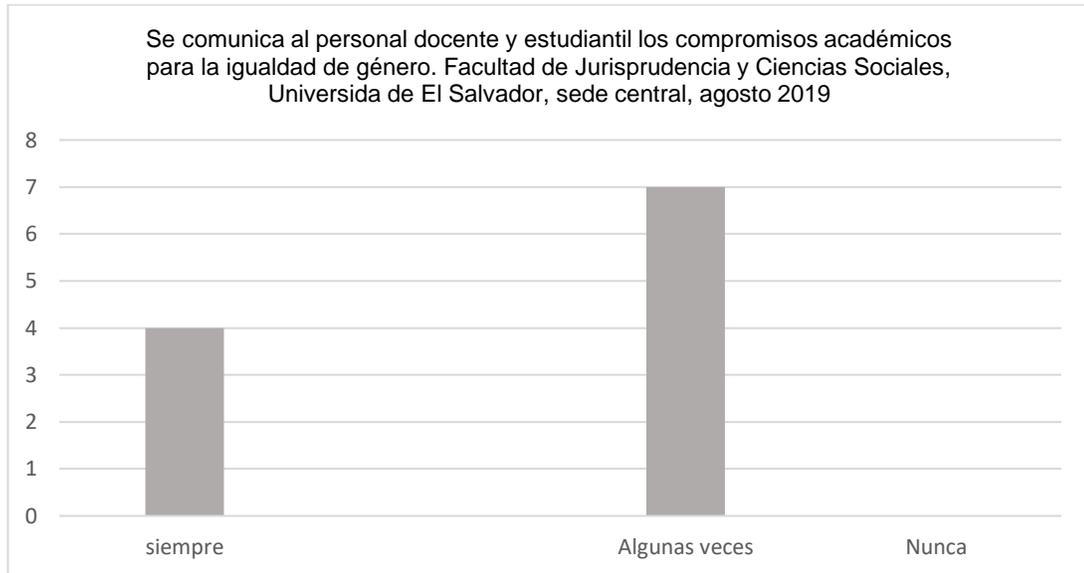
Lo cual resultó un poco contradictorio en relación con las respuestas que se obtuvieron anteriormente, pues se observó que la mayoría del personal desconoce sobre temas de género, sin embargo, sus opciones de respuesta son diferentes, pues un poco más de la mitad de las personas encuestadas respondieron que si se imparten contenidos académicos con desconstrucción de estereotipos y los aportes de la mujer en la igualdad de género.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Cuando se preguntó al personal sobre los compromisos académicos de la Facultad para lograr la igualdad de género el 55% de las personas entrevistadas respondieron que la Facultad en relación con este tema tenía mínimos compromisos, proseguido de que la Facultad tenía grandes compromisos con un 36% y es importante destacar que para esta pregunta hubo resultados para la opción de respuesta "no sabe" con un 9%, la cual resulto interesante pues se evidenció el nivel de conocimiento que tenía el personal sobre el género y si estos saben cuál es su compromiso en su actuar dentro de la Facultad y por consiguiente en la Universidad.

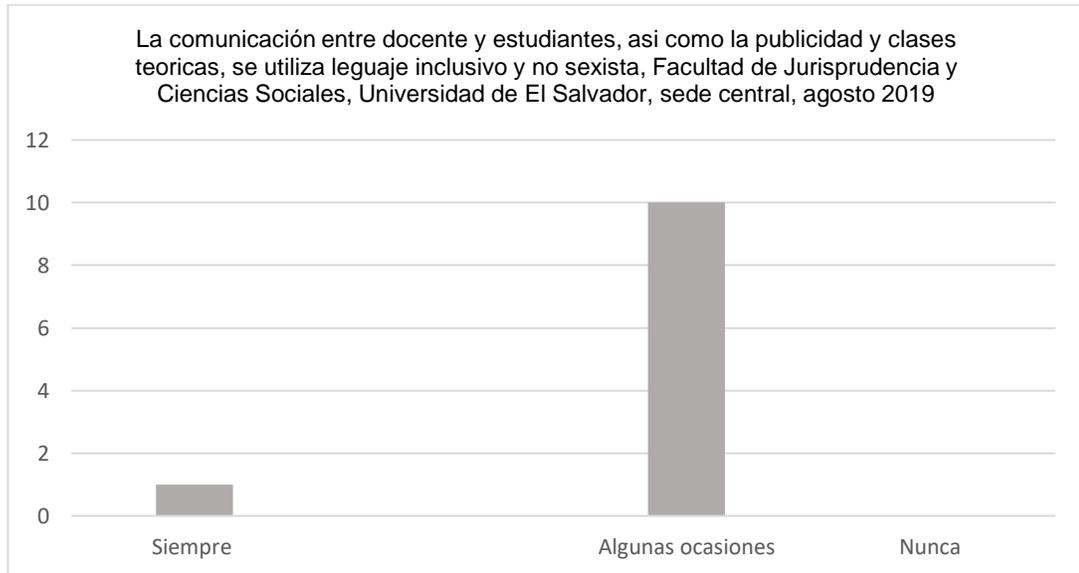
Con estos resultados obtenidos se evidencio el desconocimiento del personal en el tema relativo al género, pues la Universidad de El Salvador suscribió cartas de entendimiento y ha suscrito compromisos internacionales en cuanto al que hacer de género, mismo que deben dar cumplimiento el personal docente y administrativo.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Como una continuación de la pregunta anterior, se preguntó, si se les comunicaba sobre los compromisos académicos para la igualdad de género y en sus respuestas el 64% dijo que algunas veces y un 36% dijo que siempre.

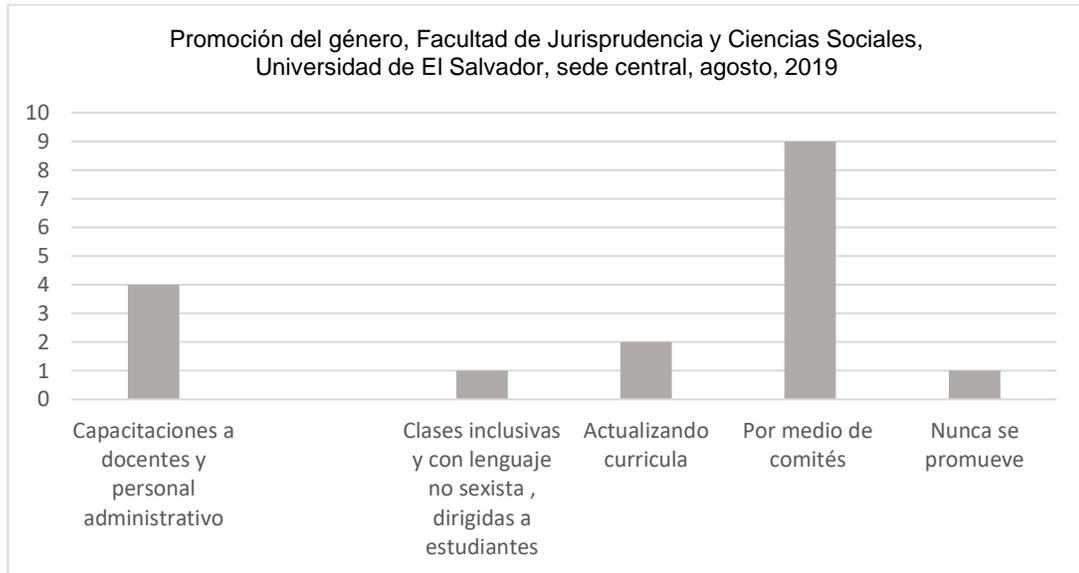
Lo anterior resultado contradictorio pues incluso en la respuesta a la pregunta anterior hubo personas que manifestaron que no sabían si la facultad tenía compromisos para la igualdad de género, y sin embargo en esta pregunta la gran mayoría expresa que si se comunican los compromisos que tiene la Facultad.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transverzalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: En relación con esta pregunta, en las opciones de respuesta se reflejó que el 90% de las personas encuestadas opinaron que en algunas ocasiones la comunicación entre los docentes y estudiantes utilizó el lenguaje inclusivo y no sexista, mientras que el 10% opinó que siempre se utiliza dicha comunicación.

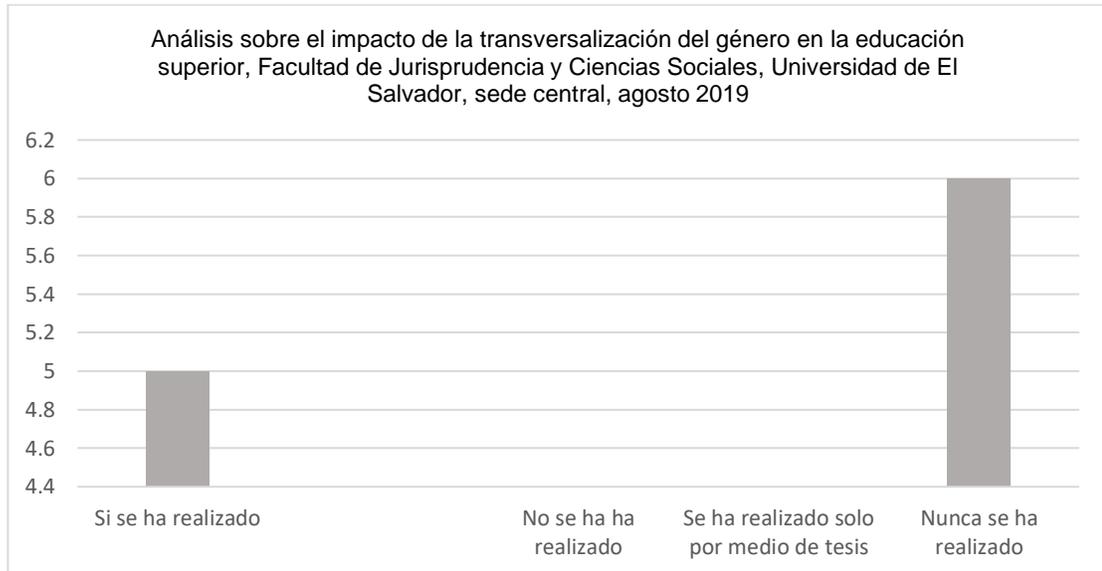
De los resultados obtenidos se infirió que según opinión de los encuestados es mínima la intención de utilizar la comunicación entre docentes y estudiantes de lenguaje inclusivo y no sexista, dicha comunicación hacía referencia a la manera oral y escrita en que se relaciona el personal, las publicaciones que se hacen en la Facultad y por consecuencia las clases teóricas.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transversalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Con relación a la promoción del género el 53% expresó que este se puede promover por medio de comités, seguido de capacitaciones al personal con un 24%, precedido de la actualización de la currícula con un 12% y en un mismo porcentaje se encuentran las opciones de promocionar el género por medio de clases inclusivas y que nunca se promueve el género.

De los resultados que se obtuvieron, se observó el conocimiento que tenía el personal con relación al género, y la mayoría al analizar las respuestas que se obtuvieron creían que el tema de género únicamente le corresponde al comité desarrollarlo y llevarlo a la práctica dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.



Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por: Decanato, designación de carga académica y guía de entrevista "Transversalización del género en procesos académicos-administrativos" Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Agosto 2019.

Interpretación: Con relación al análisis sobre el impacto de la transversalización del género en la educación superior, específicamente en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, del total de personal entrevistado se refleja que un 60% percibe que nunca se ha realizado un análisis sobre la transversalización por parte del sector docente ni administrativo, mientras que un 40% tienen la percepción de que si se ha realizado dicho análisis en razón de los Convenios firmados por la Universidad en temas de género. Por los resultados obtenidos durante la investigación se hace necesario que la Facultad realice un análisis sobre el impacto del género primeramente dentro de la Universidad de El Salvador y luego dentro de la Facultad a fin de armonizar los contenidos y prácticas que se realizan en la Facultad, con los compromisos y acuerdos que se tienen como Universidad, esto en razón de cumplir con los fines instituciones y así poder brindar una educación de calidad, inclusiva y con igualdad de oportunidades.

4.8 Discusión de resultados de la investigación

El presente trabajo de investigación dio respuesta al tema de investigación denominado “La transversalización de género en procesos académicos, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador”, con dicha investigación se buscaba determinar cómo se encontraba la situación de la transversalización del género y se obtuvieron los siguientes resultados:

Primeramente en el análisis de género los datos reflejaron que el personal tanto docente como administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales son en un mayor porcentaje hombres, por lo que es necesario modificar la cultura organizacional ya que está determina las convenciones y reglas de comportamiento de las personas dentro de una organización, por lo tanto incorporar esta dimensión en los procesos y estrategias de transversalidad del género ayudará a poner en práctica la equidad de género en el trabajo institucional.

Los datos de la investigación también mostraron que, en cuanto al nivel académico, los docentes de ambas Escuela se encontraban a nivel de Licenciatura y Postgrado, al estar en el mismo nivel de conocimientos tanto mujeres y hombres están aptos para participar en órganos tomadores de decisiones sin embargo de los datos que se obtuvieron, la participación en dichos órganos es en más cantidad es por los hombres, por lo tanto, no existe una paridad, lo cual podría ser resultado de costumbres y practicas sexistas en los contextos institucionales.

En cuanto a la distribución según su jornada y tipo de trabajo, los datos mostraron que los hombres tenían modalidades de contrato más estables laboralmente, que las mujeres, lo cual podría ser resultado de barreras invisibles, en donde no existe una equidad de género, aplicada al momento de la contratación, pues el mismo comportamiento se presentó al momento de realizar contrataciones ya que los hombres siempre presentaron un mayor protagonismo lo cual podría ser una consecuencia histórica, donde el hombre siempre ha tenido un mayor consideración.

Los datos obtenidos también permitieron evidenciar acciones y comportamiento propios del personal, entre ellos la utilización de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista, de dichos datos se obtuvo que la mayoría del personal siempre realiza ese tipo de acciones, lo cual, en la práctica presenta deficiencias en su actuar.

El mismo dato se presentó con los contenidos académicos, pues en las respuestas el personal expresó que siempre se visibiliza la participación de las mujeres y la igualdad de género en los contenidos académicos, lo anterior, dentro de la investigación también resultó contradictorio pues al preguntar por la promoción del género en la Facultad la mayoría de los encuestados fueron de la opinión que esto se debía realizar por medio de un comité, con lo que obligan únicamente a transversalizar el género al comité.

De lo anterior se dedujo que dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales no existe igualdad del género, y que aún existen varias brechas que no le permiten avanzar en dicha materia, por falta de conocimiento sobre el tema y por desinterés por aprender de él.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Con base en los datos y resultados obtenidos en la presente investigación se concluye lo siguiente:

La transversalización del género en la educación superior es un tema relativamente nuevo, por medio del cual se trata de abordar el género en todos los ámbitos presentes en la cultura organizacional del sistema educativo, y para el caso en concreto dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

La Universidad de El Salvador a través del Centro de Estudios de Género y con la Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador, busca la transversalización del género, en la Universidad, pero dichos esfuerzos son mínimos para el tema de género, lo cual podría ser resultado de una política desactualizada y de un Centro de Estudios pasivo.

Además, cabe recalcar que en los objetivos trazados en la presente investigación se identificaron los aspectos de género en el documento curricular, el cual se presenta como un enunciado en los ejes transversales dentro del programa 2007 de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (actual), sin embargo, quedó plasmado únicamente en el documento, pues ya en la ejecución de la curricula no se evidencia, su ejecución en la docencia, ni por parte del personal administrativo.

Dentro de la Facultad se identificaron brechas de género en el personal docente y administrativo las cuales iniciaron con que no existe una distribución

homogénea de mujeres y hombres en los diferentes departamentos y áreas de trabajo dentro de la Facultad, pues la mayoría del personal son hombres, de igual manera se evidenció que la participación en los puestos tomadores de decisiones, la mayor participación era de parte del sector masculino, por lo que no existe paridad, otra brecha que se encontró presenta es en los procesos de contratación pues se contratan más hombres que mujeres.

Y como último punto de los datos obtenidos se evidenció que tanto el personal docente como el administrativo en su gran mayoría no estaba sensibilizado y no tenía conocimientos sobre género, e incluso en algunos casos se tenían concepciones erróneas o poco claras de la temática y tampoco mostraban interés por aprender del mismo.

Es de hacer notar que no se puede llegar a una efectiva transversalización del género mientras el personal docente y administrativo continúen sin sensibilizarse y sin motivarse por aprender sobre el tema, pues como partes de la comunidad universitaria tienen el rol de facilitar los conocimientos, a los nuevos profesionales para desarrollar en ellos una construcción de sociedad con más justicia social, equitativa y con pleno respeto a los derechos humanos, lo cual no se puede llevar a cabo sin la implementación del género.

Es de hacer notar que se realizaron esfuerzos dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales relativos a género, entre ellos la creación de la Maestría Especializada en Género.

RECOMENDACIONES

Reformar la Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador, a fin de que se adapte, a la situación actual del quehacer universitario, armonizándola con la normativa universitaria y la legislación nacional.

Establecer de manera precisa las funciones del Centro de Estudios de Género y tener el mismo más presencia en la ciudad universitaria, siendo un ente mediador en la temática relativa al género.

Garantizar por medio de la comisión curricular la Transversalización el género en el currículo de la Facultad de una manera más eficiente y eficaz, en donde se adapte tanto en sus clases teóricas y pueda ser tomado en cuenta en la práctica dentro del accionar al interior de la universidad y fuera de ella.

Sensibilizar y motivar tanto al personal docente, administrativo y al sector estudiantil sobre la transversalización del género, a través de capacitaciones, clases teóricas, con acciones como inclusión del lenguaje no sexista e inclusivo.

Promover más el tema de género en los procesos de investigación y proyección social dentro de la Facultad.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Álvarez María, Nuño Teresa, Solsona Núria. *Las científicas y su historia en el aula*. Madrid: Birules ,2003.

Bidegain Ponte, Nicole. *La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género, Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe, Naciones Unidas*. Estados Unidos: Cepal, 2017.

Durán, María Marta. *La transversalidad de género en la educación superior: propuesta de un modelo de implementación*. San José Costa Rica: Universidad a Distancia Estatal de San José Costa Rica, 2011.

Iglesias, Salvador. *Guía para la elaboración de trabajos de investigación monográfico o tesis*. El Salvador: universitaria. 2010.

Lamas, Marta. *El género, la construcción social de la diferencia sexual*. México: Universidad Nacional Autónoma, 1996.

Laplanche, Jean y Pontalis, Jean-Bertrand. *Diccionario de psicoanálisis*. Barcelona. 1981.

Miyares, Alicia. *Democracia feminista*. España: Cátedra. 2003.

Pérez Del Río, Teresa. *Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario*. España: Universidad de Cádiz,2005.

Ritzer, George. *Teoría Sociológica Contemporánea*. 3° ed. Estados Unidos: Universidad de Maryland, 1993.

LEGISLACIÓN

Carta de entendimiento. El Salvador: Universidad de El Salvador y El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. 2015.

Código Penal. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1997.

Constitución de la República de El Salvador. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1983.

Constitución Española. España: Congreso de Diputados. 1978.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Costa Rica, Conferencia Interamericana. 1969.

Convención de Belem do Pará o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Washington, D.C: Organización de los Estados Americanos. 1995.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas. 1981.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Colombia: Conferencia Internacional Americana. 1948.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas. 1993.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948.

Ley de Educación Superior. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 2004.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 2011.

Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. España: Congreso de Diputados. 2004.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 2011.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. España: Congreso de Diputados. 2007.

Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1999.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas. 1979.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas. 1979.

Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas. 2016.

Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Centro de Estudios de Género. 2007.

Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación. El Salvador: Ministerio de Educación. 2016.

Reglamento de la Gestión Académico-Administrativa de la Universidad de El Salvador. El Salvador: Asamblea General Universitaria. 2013.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Unión Europea: Parlamento Europeo. 2009.

REVISTAS

Caballero Álvarez, Rebeca. “El Diseño Curricular como estrategia para la incorporación del género en la educación superior”. *Revista Latinoamericana de estudios educativos*. 2011.

Campos, Ana María “UES firma carta de entendimiento con ISDEMU para potenciar la igualdad de género”. *El Universitario*. 2017.

Ferrer, Jimy. “La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina”, *Estudios de Cambio Climático en América Latina*. Santiago de Chile. 26 de mayo de 2017.

González, Marta I y Fernández Jimeno, Natalia. “Enfoques y problemas actuales”. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. n. 31. 2016.

Merino Murcia, Ana Massiel. "Retos desde la Teoría de Género en las políticas públicas en educación superior". en Sexto congreso de docentes y estudiantes DO&ES. 2015.

Núñez, Roselia. "Productos puntuales en la UES a partir del proyecto EQUALITY". *Atenea*, n. 13. 2014.

Prieto Monroy, Carlos Adolfo. "El proceso y el debido proceso". *Revista Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 2003.

Quitaniña, Sara Elena. "Una nueva experiencia de género en la multidisciplinaria de San Vicente". *Atenea*, n. 7. 2011.

Rivera López, Georlene. "Proyecto Oficina de Género". Universidad de El Salvador. 2015.

DICCIONARIO

Diccionario de la Lengua Española. 23° edición. España: 2014.

PERIÓDICOS Y SEMANARIOS

Escalante Barrera, Karen. "Dra. Antonia Navarro Huevo: Primera mujer graduada en Universidad de El Salvador y América Central. Primera ingeniera de Iberoamérica". *Diario Co Latino*. 3 de octubre de 2019. suplemento tres mil.

INSTITUCIONAL

Centro de Estudios de la Mujer. "Teoría feminista y teoría antropológica". *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. 2008.

Comisión Interamericana de Mujeres Organización de los Estados Americanos. *Institucionalización del Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Seguimiento a los talleres de planificación estratégica con enfoque de género*. Lima, 2012.

Comité de Igualdad y Conciliación. *Glosario para entender mejor la igualdad*. España: 2010.

Fundación española para la ciencia y tecnología. “La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología.” *Mujer y Ciencia*. 2005.

INMUJERES. *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México: 2002.

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Madrid. 1999.

ISDEMU. *Glosario de género*. El Salvador: Escuela para la formación de la igualdad sustantiva. 2015.

Unidad de Comunicaciones. “Nombran representantes académicos para Comité de Género de la Facultad”. *Semanario informativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales*. n.º 13. 2018.

Unidad de Comunicaciones. “Propuesta de creación de la oficina de Género de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales”. *Semanario informativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales*. n.º 11. 2015.

SITIOS WEB

Administración Académica Universidad de El Salvador. Curricula Facultad Jurisprudencia y Ciencias Sociales. https://academica.ues.edu.sv/ingreso2010/registro_linea/archivos/catalog

Centro de Estudios de Genero de la Universidad de El Salvador. ¿Qué es el Centro de Estudios de Género?. <http://genero.ues.edu.sv/index.php/que-es-el-ceg-ues>

Centro de Estudios de Genero de la Universidad de El Salvador. Alcances del Centro de Estudios de Género. <http://genero.ues.edu.sv/index.php/alcances-ceg-ues>

Centro de Estudios de Genero de la Universidad de El Salvador. Firma carta de adhesión a la campaña “ELLOS POR ELLAS” impulsada por ONU MUJERES. <http://www.genero.ues.edu.sv/>

Centro de Estudios de Genero de la Universidad de El Salvador. Funciones del Centro de Estudios de Género. <http://www.genero.ues.edu.sv/index.php/funciones>

Centro de Estudios de Género Universidad de El Salvador. UES pionera en lanzar Maestría en Estudios de Género. <http://genero.ues.edu.sv/index.php/246-ues-pionera-en-el-pais-al-impulsar-una-maestria-en-estudios-de-genero>

Cien palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombre y mujeres. <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad>

ISDEMU. Historia. https://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article

ISDEMU. La Facultad de Medicina de la UES ratifica su compromiso por la incorporación del principio de igualdad sustantiva en su quehacer institucional. http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=6084%3A20170619133736&catid=1%3Anoticiasciudadano&Itemid=77&lang=es-no_academico_2006

ONU MUJERES. Acerca de ONU Mujeres. <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

ONU MUJERES. Profundicemos en términos de género. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres

ONU MUJERES. Qué hacemos. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do>

ONU MUJERES. Transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030. <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/1/los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-agenda-2030>

ONU. La Plataforma de Acción de Beijing: Inspiración Entonces y Ahora. <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Estrategia Regional de Género de la FAO, para América Latina y el Caribe 2019-2023. <http://www.fao.org/3/ca4665es/CA4665ES>

PNUD. Nuestro trabajo: Empoderamiento de la mujer. http://www.sv.undp.org/content/el_s

Proyecto EQUAL Enclave de culturas. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

SICA. Consejo de ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana: en breve. <https://www.sica.int/commca/breve.aspx>

UNESCO. Igualdad y ambiente en la Educación Superior. Oficina de la UNESCO en Quito. 2015. <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/igualdad-y-ambiente-en-la-educacion-superior>

UNESCO. La educación transforma vidas. <http://www.unesco.org/education/educprog/wch>

ANEXOS

**Guía para la recolección de datos sobre:
Transversalización del género en procesos académicos-administrativos,
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.**

La presente guía de entrevista es parte del proceso de investigación denominado "Transversalización del género en procesos académicos-administrativos, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador", el cual está dirigido a personas claves como Decana, Jefes de Departamento, Jefe de Unidad Administrativa y Académica, Recursos Humanos, Comité de Género y Comisión Curricular.

Objetivo: recopilar datos sobre género en procesos académicos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, junio 2019.

Indicaciones:

- Responder con letra legible, con bolígrafo azul o negro.

Datos Generales

Fecha: _____ Cargo: _____ Carrera: _____

Sexo: Femenino: _____ Masculino: _____

Participación en la toma de decisiones

Número de profesionales a su cargo según su sexo.

| Personal | Sexo | Frecuencia |
|----------------|---------|------------|
| Docentes | Mujeres | |
| | Hombres | |
| Administrativo | Mujeres | |
| | Hombres | |

¿Cuál es el nivel de estudio alcanzado y tiempo de contratación por su personal, según su sexo?

| Nivel de estudios alcanzado | Mujeres | Hombres |
|------------------------------------|---------|---------|
| Educación Media | | |
| Formación técnico no universitaria | | |
| Formación profesional | | |
| Universitaria incompleta | | |
| Técnico universitario | | |
| Licenciatura universitaria | | |
| Postgrado | | |

¿Cuántos miembros de su personal participan en órganos directivos de sindicatos, asociaciones internas, comisiones o comités, según su sexo?

| Tipo de espacio | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Junta Directiva | | |
| Órganos internos de la Universidad (AGU, CSU, etc.) | | |
| Comisiones | | |
| Comités | | |
| Otros. | | |

Jornadas de Trabajo

¿Cuál es la distribución del personal a su cargo según el tipo de jornada y contrato, desagrupado según su sexo?

| Tipo Jornada | Tipo de contrato | Mujeres | Hombres |
|--------------|------------------|---------|---------|
| Completa | Permanente | | |
| | Temporal | | |
| Parcial | Permanente | | |
| | Temporal | | |

¿Cuál es la distribución del personal por turno de trabajo, según su sexo?

| Tiempo | Mujeres | Hombres |
|---------------|----------------|----------------|
| Mañana | | |
| Tarde | | |
| Noche | | |

Reclutamiento y Selección

¿Cuál ha sido la participación en procesos de selección en su departamento, en los últimos cuatro años, según el sexo de los participantes?

| Nº personas | Mujeres | Hombres |
|--|----------------|----------------|
| Participantes en procesos de reclutamiento | | |
| Participantes en procesos selección | | |
| Personas contratadas | | |

¿Cuántas han sido las contrataciones en los últimos cuatro años según el siguiente tipo de contrato, en razón del sexo?

| Tipo Jornada | Tipo de contrato | Mujeres | Hombres |
|---------------------|-------------------------|----------------|----------------|
| Completa | Permanente | | |
| | Temporal | | |
| Parcial | Permanente | | |
| | Temporal | | |
| Otros | Práctica profesional | | |
| | Pasantías | | |
| | Voluntariado | | |
| | Auxiliar de catedra | | |

Desarrollo Profesional

¿Cuántas personas a su cargo han sido ascendidas?

| Nº personas | Mujeres | Hombres |
|---|----------------|----------------|
| Nº de personas participantes en procesos de ascenso | | |
| Nº personas ascendidas | | |

Acceso a Formación y Capacitación

¿Cuál ha sido el número de horas de capacitación recibidas por el personal a su cargo en los últimos cuatro años?

| Nº horas | Mujeres | Hombres |
|----------------|---------|---------|
| 0-25 horas | | |
| 26-50 horas | | |
| 51-100 horas | | |
| 101-150 horas | | |
| + de 150 horas | | |

De las personas a su cargo ¿en qué lugar se desarrollan las capacitaciones? Desagrupas según su sexo.

| Lugar | Mujeres | Hombres |
|--------------------------|---------|---------|
| En la Facultad | | |
| Dentro de la Universidad | | |
| En el interior de país | | |
| Internacional | | |

¿Cuál es la formación cualificada calificada adquirida por su personal? Según su sexo.

| Tipo de formación | Mujeres | Hombres |
|-----------------------|---------|---------|
| Doctorado | | |
| Maestrías | | |
| Técnica universitaria | | |
| Formación profesional | | |
| Curso+ 200 h | | |
| Curso 100-200 h | | |
| Curso 100-50 h | | |
| Curso- de 50 h | | |

Ambiente laboral, calidad de vida y salud en el trabajo con un trato justo y no discriminatorio

Del personal a su cargo ¿cuántas personas han presentado bajas temporales según el siguiente cuadro, en los últimos cuatro años? Diferencias según sexo.

| Descripción baja temporales | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Incapacidad no relacionada con el trabajo | | |
| Enfermedad ocupacional física o fisiológica | | |
| Accidente de trabajo | | |

| | | |
|---|--|--|
| Riesgo durante el embarazo | | |
| Depresión, stress u otras enfermedades psicológicas | | |

Del personal a su cargo ¿cuántas personas se han ausentado de sus jornadas, en los últimos cuatro años?
Diferencias según sexo.

| Jornadas | Mujeres | Hombres |
|-------------------|---------|---------|
| Jornadas teóricas | | |
| Jornadas perdidas | | |

Del personal a su cargo ¿cuántas personas han presentado bajas definitivas según el siguiente cuadro, en los últimos cuatro años? Diferencias según sexo.

| Causas bajas definitivas | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Jubilación | | |
| Despido | | |
| Finalización del contrato | | |
| Retiro voluntario | | |
| Retiro por responsabilidades familiares | | |
| Otros (muerte, incapacidad, etc.) | | |
| Cese de actividad | | |

Balance de vida laboral, personal y familiar con responsabilidad

¿Cuántas personas a su cargo han hecho uso de la licencia de maternidad/paternidad?

| Licencia | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| Personas que tomaron la licencia por maternidad/paternidad | | |
| Personas que tenían la posibilidad de tomar la licencia | | |
| Personas que se reincorporaron tras cumplir su baja | | |

¿Cuántas personas a su cargo se acogen a las medidas de conciliación que se presentan en el siguiente cuadro? Según su sexo

| Medidas de conciliación | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Licencia de lactancia | | |
| Flexibilidad de horario de entrada y salida | | |
| Flexibilidad de horario negociada | | |

| | | |
|---|--|--|
| Reducción de jornada por cuidado de personas dependientes | | |
| Permisos parentales | | |
| Permisos personales | | |

Comunicación institucional no sexista y lenguaje inclusivo

¿La Facultad tiene en cuenta, en la comunicación interna, la utilización de una comunicación inclusiva y no sexista?

- a) Siempre se toma en cuenta la comunicación inclusiva y el lenguaje no sexista.
- b) Algunas veces se toma en cuenta la comunicación inclusiva y el lenguaje no sexista.
- c) Nunca se toma en cuenta la comunicación inclusiva y el lenguaje no sexista.

¿Se promueve, mediante los contenidos académicos de la Facultad, la deconstrucción de estereotipos y la visibilización del aporte y la participación de las mujeres, y la igualdad de género?

- a) Siempre se promueve la deconstrucción de estereotipos, y la visibilización del aporte y la participación de las mujeres, y la igualdad de género.
- b) Algunas veces se promueve la deconstrucción de estereotipos, y la visibilización del aporte y la participación de las mujeres, y la igualdad de género.
- c) Nunca se promueve la deconstrucción de estereotipos, y la visibilización del aporte y la participación de las mujeres, y la igualdad de género.

¿Cuenta la Facultad con compromisos académicos para la igualdad de género?

- a) La facultad cuenta con grandes compromisos para la igualdad de género.
- b) La facultad cuenta con compromisos mínimos para la igualdad de género.
- c) La facultad no tiene compromisos para la igualdad de género.
- d) No sabe si la facultad tiene compromisos para la igualdad.

¿Se comunica al personal y los estudiantes de la Facultad los compromisos académicos para la igualdad de género?

- a) Siempre se divulgan los compromisos para la igualdad de género dentro de la facultad.
- b) Algunas veces se divulgan los compromisos para la igualdad de género dentro de la facultad.
- c) Nunca se divulgan los compromisos para la igualdad de género dentro de la facultad.

¿La Facultad tiene en cuenta, en su comunicación (con su personal y estudiantes) publicidad, y clases teóricas la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista (imágenes no estereotipadas, visibilizando a mujeres y hombres de manera equilibrada y la participación de las mujeres)?

- a) La comunicación, publicidad y clases teóricas siempre son inclusivas y se utiliza lenguaje no sexista.
- b) La comunicación, publicidad y clases teóricas en algunas ocasiones son inclusivas y se utiliza lenguaje no sexista.
- c) La comunicación, publicidad y clases teóricas nunca son inclusivas y se utiliza lenguaje no sexista.

¿De qué manera promueve la Facultad la transversalización de género en los procesos que desarrolla?

- a) A través de la capacitación de docentes y personal administrativo en temas de género e inclusión.
- b) Por medio clases inclusivas y con la utilización de lenguaje no sexista, hacia los estudiantes de la facultad.
- c) Actualizando curricula de la facultad.
- d) Creando comités que se dediquen a esa actividad en particular.
- e) No se promueve la transversalización del género de ninguna manera.

¿Ha hecho la Facultad algún tipo de análisis sobre el impacto de la transversalización de género, en la educación superior?

- a) Si, ha realizado análisis por parte del personal de la facultad, en razón de los convenios firmados por la universidad en temas de género.
- b) No, se ha realizado análisis por parte del personal de la facultad, en razón de que no es una obligación de la facultad.
- c) Se ha realizado análisis del impacto de la transversalización de género, únicamente por sus estudiantes en trabajos de investigación.
- d) Nunca se ha realizado análisis del impacto de la transversalización de género ni por docentes y personal administrativo, ni por docentes.