

Una aproximación al diagnóstico estratégico de la igualdad de oportunidades de género en la educación superior en Hispanoamérica*

Gladys Merma Molina**, Diego Gavilán Martín***

Fecha de recepción: 16 de enero de 2013

Fecha de revisión: 4 de febrero de 2013

Fecha de aprobación: 18 de febrero de 2013

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo realizar el diagnóstico estratégico de la igualdad de oportunidades en la educación superior en Hispanoamérica. A partir de la base de que la universidad es el contexto desde el cual se puede transformar la sociedad, en la búsqueda de la igualdad de género y desde donde se pueden gestionar sociedades democráticas. Los datos han sido recopilados en seis universidades hispanoamericanas: Universidad Iberoamericana, Paraguay; Universidad Nacional de San Agustín, Perú; Universidad del Valle, Colombia; Universidad de Santo

* Artículo que presenta los resultados finales del diagnóstico estratégico sobre igualdad de oportunidades de género y que fue auspiciado por la Universidad de Alicante, España.

** Doctora de la Universidad de Alicante y profesora en la Facultad de Educación. Máster en Comunicación y Cultura, máster en Educación y Tecnologías de la Información y de la Comunicación Aplicadas a la Educación, máster en Administración, curso de Especialista en Dirección de Organizaciones Públicas. Participa en diversos proyectos de investigación como Proyecto de Redes de Investigación en Docencia Universitaria (GIDU), proyecto de Igualdad de Oportunidades de Género en la Educación Superior y en el Grupo de Innovación Tecnológico-Educativa de la Universidad de Alicante. Ha publicado diversos artículos y capítulos de libros en el ámbito educativo. Ha presentado ponencias en congresos nacionales e internacionales. Correo electrónico: gladys.merma@ua.es

*** Profesor colaborador de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante. Actualmente imparte asignaturas del Área de Teoría e Historia de la Educación y otras vinculadas con el uso de las TIC en la educación. Elaboró el sitio web del Grupo Interdisciplinar de Docencia Universitaria (GIDU-2008) y desarrolló el sitio web del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*, 2012, de la Universidad de Alicante. Es un profesional del campo de la comunicación digital y corporativa y el diseño gráfico, web y multimedia. Fundador del Estudio de Diseño y Publicidad Taimara. Correo electrónico: diego.gavilan@ua.es; diegogavilan1@hotmail.com

Tomás, Colombia; Universidad Mayor de San Simón, Bolivia y Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Según las categorías que surgieron en cada universidad, y a partir de una encuesta aplicada a profesoras y profesores que ocupan cargos académicos y administrativos, hemos realizado el análisis DAFO para determinar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas. Realizamos la matriz de evaluación de los factores externos e internos, hicimos un análisis de las estrategias de desarrollo y elaboramos la matriz del balance de fuerzas con las estrategias elegidas. El análisis y discusión de los resultados nos ha permitido concluir que es necesario diseñar e implementar unidades de igualdad en las universidades participantes en nuestro estudio. Estas deben constituir redes colaborativas, de trabajo y de investigación en la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Palabras clave

diagnóstico, unidades de igualdad, plan estratégico, igualdad de oportunidades.

An approach to the strategic diagnosis of the equality of opportunities of gender in Higher Education in Spanish America

Abstract

The objective of this research is to make a strategic diagnosis of the equality of opportunities in the Higher Education of Spanish America, taking into account that the university is the basis for transformation of society when searching for equality of gender and from where democratic societies can be created. The data were obtained from six Spanish American universities: Universidad Iberoamericana (Paraguay), Universidad Nacional de San Agustín (Peru), Universidad del Valle (Colombia), Universidad Santo Tomás (Colombia), Universidad Mayor de San Andrés (Bolivia) and Universidad San Simón (Bolivia). According to the categories suggested by each university and based on a survey made to male and female professors with academic and administrative positions, we performed the DAFO analysis to determine the weaknesses, strengths, opportunities and threats. We

made the matrix of evaluation of external and internal factors, an analysis of the development strategies and the matrix of balance of forces with the chosen strategies. The analysis and discussion of the results has allowed us to conclude that it is necessary to design and implement Equality Units in the participating universities; these universities must create collaborative work and research networks under the perspective of equality of opportunities.

Key words

diagnosis, equality units, strategic plan, equality of opportunities.

Uma aproximação ao diagnóstico estratégico da igualdade de oportunidades de gênero na educação superior em Hispanoamérica

Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo realizar o diagnóstico estratégico da igualdade de oportunidades no ensino superior em Hispanoamérica. A partir da base de que a Universidade é o contexto a partir do qual pode-se transformar a sociedade na busca da igualdade de gênero e desde onde podem-se gerir sociedades democráticas. Os dados foram coletados em seis universidades hispanoamericanas: Universidad Iberoamericana, Paraguai, Universidad Nacional de San Agustín, Peru, Universidad del Valle, na Colômbia, Universidad Santo Tomás, Colômbia, Universidad Mayor de San Simón, Bolívia e Universidad Mayor de San Andrés, Bolívia. Segundo as categorias que surgiram em cada universidade e a partir de uma pesquisa aplicada para professoras e professores, que ocupam posições acadêmicas e administrativas, temos realizado a análise DAFO, para determinar as Debilidades, Ameaças, Fortalezas e Oportunidades. Realizamos a matriz de avaliação dos fatores externos e internos, fizemos uma análise das estratégias de desenvolvimento e elaboramos a matriz do balanço de forças com as estratégias escolhidas. A análise e debate dos resultados tem-nos permitido concluir que é preciso desenhar e executar unidades de igualdade nas universidades participantes em nosso estudo. Estas devem

estabelecer redes de colaboração, de trabalho e de investigação, na perspectiva da igualdade de oportunidades.

Palavras-chave

diagnóstico, unidades de igualdade, plano estratégico, igualdade de oportunidades.

Introducción

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha avanzado en los últimos años, tanto en el ámbito europeo como en el hispanoamericano, pero aún queda mucho por hacer. Diversos informes y trabajos, como el informe denominado *Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina* (2007), muestran que las distancias entre los hombres y mujeres han disminuido, pero que aún persisten las desigualdades. Estos y otros estudios han demostrado que, si bien algunos indicadores educativos como las tasas de analfabetismo y las tasas de acceso en la educación primaria (97%) han alcanzado mejores niveles, otras variables, como el acceso de hombres y mujeres a la educación superior, no ha sido suficiente.

Las políticas educativas que se han impulsado para atender las desigualdades educativas en Hispanoamérica han atravesado, por lo menos, por tres periodos importantes: la década de los cincuenta a los ochenta; la década de los ochenta, y la década de los noventa hasta la actualidad. En este último periodo surge la preocupación por atender las desigualdades educativas que se presentan en la educación superior, convirtiéndose así en el foco de atención de todos los países hispanoamericanos.

Durante la década de los noventa se produce, de manera contundente, un giro estratégico a la visión de la educación, esto como resultado de una transformación que se fue generando desde la década anterior en el ámbito económico, político y social, por influencia del fenómeno de la globalización. Es entonces cuando las universidades comienzan a convertirse en una institución estratégica, la única que es capaz de posibilitar la relación entre las necesidades que demandan la sociedad, el aprendizaje y la investigación.

El fortalecimiento de la educación es una de las maneras más eficaces de luchar contra la desigualdad y la pobreza. Por ello, es importante atender prioritariamente

a los grupos vulnerables. La igualdad de género y la cohesión social son necesarios para garantizar que nadie quede excluido del conocimiento (European Commission, 2009).

Entre los cambios significativos, tanto en Europa como en Hispanoamérica, tenemos, por ejemplo, que las facultades que inicialmente estaban masculinizadas, como son las carreras médicas, las ingenierías o la arquitectura han ido incorporando, paulatinamente, mujeres. Asimismo, se ha incrementado el profesorado femenino, en las distintas carreras universitarias. No obstante, la pregunta es si todo esto se traduce en una consideración igualitaria, en una cualificación académica, en mejores puestos de trabajo y en una remuneración justa por ocupación (Gonäs, Bergman & Karlsson, 2009), tanto para las mujeres como para los hombres.

En este trabajo, utilizamos el análisis DAFO o FODA (SWOT-Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, en inglés), frecuentemente empleado como una metodología de estudio en el ámbito empresarial, con el fin de determinar la situación de los factores internos controlables (fortalezas y debilidades) y de los factores no controlables (oportunidades y amenazas) (Cutropia, 2003, p. 88). La metodología DAFO nos permitirá analizar sistemáticamente la situación real con respecto a la igualdad de oportunidades en las universidades objeto de nuestro estudio, así como a plantear estrategias que coadyuven a lograr la igualdad de oportunidades en la educación superior. Partimos de la base de que este tipo de análisis no es proceso único, sino más bien abierto y flexible, que puede ser complementado con otro tipo de instrumentos.

Los datos han sido recopilados en seis universidades hispanoamericanas: Universidad Iberoamericana, Paraguay; Universidad Nacional de San Agustín, Perú; Universidad del Valle, Colombia; Universidad Santo Tomás, Colombia; Universidad Mayor de San Simón, Bolivia y Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Con respecto a las categorías que surgieron en cada universidad, a partir de una encuesta aplicada a profesoras y profesores, que ocupan cargos académicos y administrativos, hemos realizado el análisis DAFO para determinar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas.

El análisis y discusión de los resultados nos ha permitido concluir que es necesario diseñar e implementar unidades de igualdad en las universidades participantes en nuestro estudio.

Antecedentes y análisis del contexto

América del Sur es una región heterogénea, en la que coexisten países con una gran diversidad cultural. En contraposición a esa gran diversidad, la desigualdad de oportunidades es un rasgo característico, con similares implicaciones en todos estos países.

Las universidades hispanoamericanas, al igual que las españolas, tuvieron un crecimiento acelerado en los últimos años del siglo XX. Este desarrollo, tanto cuantitativo y cualitativo, lo han experimentado las universidades en todos los aspectos (alumnado, profesorado, personal administrativo, recursos físicos, entre otros).

En gran parte de Hispanoamérica, las políticas públicas en equidad, vinculadas con la educación, empiezan a plantearse a partir de los años noventa, con el fin de resolver las desigualdades educativas. En este sentido, todos estos países cuentan con políticas recientes orientadas a eliminar las desigualdades educativas, especialmente en la educación primaria. Por tanto, podemos afirmar que en Hispanoamérica existe, en la actualidad, una disposición normativa a favor de la igualdad de oportunidades de la mujer como persona poseedora de unos derechos a nivel político, laboral, económico, social y educativo, al igual que en otros contextos occidentales.

El reconocimiento jurídico de la igualdad en la mayoría de textos legislativos hispanoamericanos se puede considerar como un logro importante, pero la situación real es diferente, ya que aún persisten problemas, tales como: la feminización de la pobreza, el escaso acceso de la mujer a puestos de decisión, los numerosos casos de violencia de género y las tasas de analfabetismo de la mujer, que limitan su capacidad para ejercer los derechos que le corresponden.

Entre los acuerdos internacionales y regionales adaptados por Bolivia, relacionados con la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo, tenemos la Ley 1565 de la Reforma Educativa, que reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades (artículo 1.º, apartado 2); contempla la realidad intercultural y bilingüe de Bolivia en el marco de “un ambiente de respeto entre todos los bolivianos, hombres y mujeres” (artículo 1.º, apartado 5); dispone que la educación se organiza y desarrolla con la participación de toda la sociedad “sin discriminaciones de etnia, de cultura, de región, de condición social, física, mental, sensorial, de género, de credo o de edad”; que es “integral y coeducativa” (artículo 1º, apartado 8); y “promotora de la justicia, la solidaridad y la equidad sociales, porque incentiva la

autonomía, la creatividad, el sentido de responsabilidad y el espíritu crítico de los educandos, hombres y mujeres”.

Asimismo, en el artículo 2.º se enumeran los fines de la educación, entre los que señala específicamente el de “Generar la equidad de género en el ambiente educativo, estimulando una mayor participación activa de la mujer en la sociedad” (artículo 2.º, apartado 8). Es decir, que entre los objetivos del sistema educativo se presta una atención preferente a la mujer, mediante el desarrollo de acciones que promueva el acceso, oportunidades y logros educativos (artículo 3º, apartado 6).

En la Constitución Política de Colombia, promulgada en 1991, se proclama el principio de igualdad ante la ley y la obligación del Estado de adoptar las medidas necesarias para que dicha medida sea efectiva. Concretamente, en el artículo 43 se señala que:

la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (Constitución Política, 1991, p. 34).

Finalmente, podemos señalar la mención que hace la norma constitucional a la igualdad de oportunidades en el acceso a la cultura y la educación permanente:

El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional (artículo 70).

Asimismo, la Ley 115, Ley General de Educación de 8 de febrero de 1994, establece entre los objetivos comunes a todos los niveles educativos el de:

Desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, el respeto mutuo y prepararse para una vida familiar armónica y responsable (artículo 13).

En Paraguay, la Ley 1264/1998, Ley General de Educación, reproduce lo dispuesto en la Constitución en cuanto al derecho a la educación sin discriminación alguna y la obligación del Estado de garantizar el acceso a la misma en igualdad de oportunidades (artículos 1º, 2º, 3º y 4º). Asimismo, establece como uno de los principios inspiradores de la educación en el país [...] “la efectiva igualdad entre los sexos y el rechazo de todo tipo de discriminación (artículo 10º, e)”. Adicionalmente, se crea la Secretaría de la Mujer, que es el organismo público responsable del desarrollo de las políticas de igualdad de género. Depende de la Presidencia de la República, y fue creada en 1992 por la Ley 34, en cumplimiento de los mandatos de la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres* (Cedaw) (1979, Asamblea General de las Naciones Unidas) y las reivindicaciones de las organizaciones de mujeres en el país. Este organismo ha coordinado la implementación del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007, aprobado por Decreto del Poder Ejecutivo N° 1958/2004, que contiene el capítulo denominado “Equidad en la educación”, cuyo objetivo general es asegurar el acceso pleno y permanencia equitativa de mujeres y hombres en el sistema educativo, así como la promoción y la incorporación de la equidad de género en la práctica pedagógica del aprendizaje.

El Ministerio de Educación y Cultura del Paraguay, junto con la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, promovió la creación, en 1995, de un programa nacional denominado *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y Resultados para las Mujeres en la Educación* (Priome). Su objetivo fue efectivizar la transversalidad de la aplicación de políticas de género para establecer un espacio de coordinación nacional y asesoramiento en género al Ministerio de Educación y Cultura, con la participación de organismos no gubernamentales; incluir la perspectiva de género en la formación del profesorado, en el diseño curricular de todos los niveles educativos y en la revisión de textos y materiales, así como sensibilizar a la comunidad educativa. El Programa abarca cuatro áreas de acción: capacitación docente, análisis de textos, reforma curricular y monitoreo y evaluación.

En el caso de Perú, en la Ley General de Educación, Ley 28044, el artículo 8 se refiere a los principios de la educación. Concretamente, en el inciso b) se afirma que “la equidad garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad” y el artículo 18 se refiere a las medidas de la equidad en la educación. En este último artículo, en el inciso a), se dispone que las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias

Ejecuten políticas compensatorias de acción positiva para compensar las desigualdades de aquellos sectores de la población que lo necesiten, b) Elaboren y ejecuten proyectos educativos que incluyan objetivos, estrategias, acciones y recursos tendientes a revertir situaciones de desigualdad y/o inequidad por motivo de origen, etnias, género, idioma, religión, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

Asimismo, en el artículo 21, se afirma que: “El Estado promueve la universalización, calidad y equidad de la educación. Sus funciones son: e) Garantizar iguales oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo que favorezcan el aprendizaje oportuno, efectivo y pertinente”.

La educación superior en Hispanoamérica no es la excepción a estos cambios. Sin embargo, aunque hay una disposición positiva a la igualdad de oportunidades, tanto en el profesorado, en los estudiantes, en el personal de administración y servicios, aún existe una evidente desigualdad, vinculada con el género. Esto se observa en la feminización de carreras profesionales vinculadas con roles maternos o de cuidado, tradicionalmente asociados a la mujer.

La feminización de los estudios de magisterio es una realidad (en la actualidad, el 77% de profesionales de la educación son mujeres). En la educación secundaria y superior el porcentaje desciende considerablemente a cifras de alrededor del 37%, lo cual supone otro rasgo de desigualdad, ya que cuanto mayor es la especialización, prestigio y remuneración del puesto docente, menor es la presencia de la mujer. Por ello, hoy, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una demanda de toda la comunidad universitaria hispanoamericana, no solo en coherencia con el marco normativo sobre igualdad de género, sino también, y esto es lo más importante, en el día a día, en la práctica efectiva y real.

Marco teórico-conceptual

Igualdad de oportunidades de género

El concepto de género describe a los atributos, expectativas y normas sociales, de conducta y culturales, asociados con el hecho de ser mujer u hombre. La igualdad de género se refiere al modo en que esos aspectos determinan la manera en que

las mujeres y los hombres se relacionan entre sí y las consiguientes diferencias de poder entre unos y otros (Informe sobre el Desarrollo Mundial, 2012, p. 4). Creemos que estas diferencias de preferencias y actitudes son aprendidas por influencia de factores culturales y ambientales, que llevan a los hombres y a las mujeres a interiorizar una serie de normas y expectativas sociales.

La Cumbre del Milenio, celebrada en 2010, reconoce la importancia de la igualdad de género. En ese sentido, se aprobó un plan de acción mundial para lograr los ocho objetivos de desarrollo del milenio (ODM), antes de 2015, entre los que aparece, como tercer objetivo, la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

En la Cumbre también se aprobó una resolución en la que se pedían medidas para lograr la paridad de género en la educación y la salud, las oportunidades económicas y la adopción de decisiones mediante la integración de las cuestiones de género en la formulación de políticas de desarrollo, en el sentido de que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son dos objetivos de desarrollo por derecho propio (ODM 3 y 5), además de servir de instrumento decisivo para lograr los objetivos de desarrollo del milenio y reducir la pobreza. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer ayudará a promover la enseñanza primaria universal (ODM2), reducir la mortalidad de menores de cinco años (ODM4), mejorar la salud materna (ODM5) y reducir las probabilidades de contraer el VIH/sida (ODM6) (equipo del Informe de Desarrollo Mundial).

La igualdad de oportunidades también tiene importancia como instrumento de desarrollo. Y así lo muestra el Informe de Desarrollo Mundial (2012). Igualdad de género y desarrollo: cuando afirma que la igualdad de género es parte de la economía inteligente, puede aumentar la eficiencia económica y mejorar otros resultados en materia de desarrollo de tres maneras: en primer lugar, eliminar las barreras que impiden que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a la educación, a las oportunidades económicas y a los insumos productivos, puede dar lugar a aumentos generalizados de productividad, que son muy importantes en un mundo cada vez más competitivo y globalizado. En segundo lugar, mejorar el estatus absoluto y relativo de las mujeres promueve muchos otros resultados en materia de desarrollo, incluidos los que afectan a sus hijos e hijas. En tercer lugar, equilibrar la balanza, de manera que las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades de tener una actividad social y política, tomar decisiones y definir las políticas, probablemente conducirá con el tiempo al establecimiento de instituciones y opciones de política más representativas y más incluyentes y, por

tanto, a una vía más apropiada hacia el desarrollo. En la Declaración del Milenio se insta a los gobiernos para que estos asuman medidas concretas para garantizar la participación de las mujeres en la política (Objetivo 3), para “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”. En algunos países de la región, como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana ya se han adoptado medidas positivas en los sistemas electorales proporcionales, conocidas como las Leyes de Cuotas. En Venezuela, las cuotas fueron derogadas luego de un periodo corto de vigencia (Bareiro y otros, 2004). Estas leyes consisten en fijar un porcentaje mínimo de representación femenina en los puestos de gobierno o en los partidos políticos. Con ello, se trata de contrarrestar los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de poder de decisión.

Pese a toda esta filosofía, donde se prioriza la igualdad de oportunidades, las disparidades de género continúan. Esto, según la opinión de los expertos, puede deberse a tres razones principales. En primer lugar, puede haber una única intervención institucional o de política difícil de aplicar y fácil de bloquear. Un ejemplo es el exceso de mortalidad femenina. En segundo lugar, las disparidades persisten cuando las barreras en contra de la igualdad se refuerzan mutuamente y se suman para bloquear los progresos. Ejemplo, las disparidades en el ámbito económico (persistencia de disparidades de ingresos por motivos de género y la segregación del empleo, por estos mismos motivos) y en la capacidad de acción y decisión (diferencias en el grado de influencia social y en la adopción de decisiones en el hogar). En tercer lugar, las diferencias de género son particularmente persistentes cuando están arraigadas en roles de género y en normas sociales muy afianzadas, como las referentes a quién es el responsable de cuidar y de realizar las tareas domésticas del hogar, y a que si es “aceptable o adecuado” que las mujeres estudien. Estas disparidades tienden a reproducirse de una generación a otra (Informe Banco Mundial, 2012, p. 14). Evidentemente, en Hispanoamérica, la igualdad y la desigualdad de oportunidades están vinculadas, fundamentalmente, con estas situaciones culturales y sociales que hacen que las brechas y diferencias sean evidentes.

Asimismo, en buena parte del mundo, las mujeres tienen menos voz y poder en la toma de decisiones que los hombres, tanto a nivel de sus hogares, como de la comunidad y de la sociedad. Un ejemplo de ello es la representación insuficiente de las mujeres en las estructuras políticas, especialmente en los niveles más altos. Las mujeres ocupan menos de una quinta parte de los cargos a nivel ministerial. La falta de representación de las mujeres se extiende también al poder judicial y a

los sindicatos. Estos patrones no varían mucho a medida que los países se hacen más ricos. La proporción de las mujeres parlamentarias solo aumentó del 10% al 17% entre 1995 y 2009.

Una clara manifestación de la falta de capacidad de acción y decisión es la violencia doméstica. Esta varía considerablemente según los países y no presenta ninguna relación clara con los ingresos. En algunos países de ingreso medio, como Brasil, región de São Paulo y Pernambuco y Serbia, Belgrado, las mujeres denuncian que la incidencia de la violencia física por parte de sus parejas puede llegar al 25%. En Cuzco, Perú, casi el 50% de las mujeres son víctimas de actos graves de violencia física en algún momento de su vida, y en Butajira, Etiopía, el 54% de las mujeres denuncia haber sido víctimas de malos tratos o de abusos sexuales por su pareja en los últimos 12 meses (Informe Banco Mundial, 2012, p. 22).

¿Por qué hablamos de la igualdad de oportunidades de género en la educación superior?

A pesar de que los índices de matrículas de mujeres en la educación superior, en todo el mundo, se ha multiplicado por más de siete, desde 1970, según el Informe de Desarrollo Mundial, del Banco Mundial de 2012, aún existen desventajas profundas. Por ello, el nuevo rol de las universidades en el complejo y entrelazado contexto social necesita un gran compromiso de la comunidad académica (Altbach, 2003 y Bonetta, 2010) y, consecuentemente, un nuevo modelo de desarrollo profesional.

La igualdad de oportunidades debe comprenderse, no como un imperativo ético, sino como una necesidad, como una herramienta orientada al incremento de la competitividad. Debe entenderse que el hecho de incrementar la participación de la mujer en la docencia es esencial en la universidad. La igualdad de género fomenta la calidad académica y las universidades deben promocionarla mediante sus políticas.

Es importante que la universidad promueva cambios institucionales, curriculares y formativos, es decir, cambios significativos y globales que generen una cultura académica de la igualdad y de la inclusión (Carrell, Page & West, 2009). En este orden de cosas, creemos que el desafío más importante es el cambio de mentalidad, tanto del profesorado, como del alumnado. Otro desafío importante son los relacionados con la enseñanza y con los contenidos curriculares.

Diversos organismos internacionales, como la OCDE y la UNESCO, plantean que los Estados y gobiernos aseguren el acceso y la calidad de la educación, bajo el principio de equidad “entendida como la creación de condiciones para que toda la población tenga oportunidades de recibir servicios educativos con calidad, reduciendo los efectos que se derivan de la desigualdad social y económica”. Por consiguiente, los Estados deben adoptar diversas medidas para la implementación de estas políticas de orden mundial.

Metodología

El método que utilizamos en este trabajo de investigación es mixto (cualitativo y cuantitativo). Para el estudio fueron seleccionadas, de forma aleatoria, 20 personas que ocupaban cargos académicos y administrativos en el año 2012, en seis universidades hispanoamericanas. Por tanto, la muestra final fue de 120 participantes. Cada grupo de investigación, a partir del análisis y resultados de dichas encuestas, planteó sus conclusiones. Estos resultados fueron analizados y discutidos en seminarios y talleres presenciales, donde participaron investigadores del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior* de las seis universidades. Se realizó un proceso de reflexión y análisis, se recogieron los aportes de los participantes.

Posteriormente, elaboramos el análisis DAFO, que nos permitió responder a cada una de las siguientes preguntas, respecto a la igualdad de oportunidades de género en la educación superior: ¿cómo se puede explotar cada fortaleza?, ¿cómo se puede aprovechar cada oportunidad?, ¿cómo se puede detener cada debilidad? y ¿cómo se puede defender de cada amenaza?

El análisis realizado dio como resultado las siguientes variables: investigación y docencia, órganos de gestión y dirección y tribunales paritarios.

Resultados y discusión

Para que el análisis realizado tuviera sentido, planteamos inicialmente el objetivo de avanzar y contribuir a la igualdad de oportunidades en la educación superior (paso 1). Seguidamente, desarrollamos el análisis DAFO (paso 2). En esta etapa, recopilamos información sobre las fortalezas y debilidades y las oportunidades y

amenazas en las seis universidades participantes en el estudio. Esta información fue generada en un grupo de trabajo (talleres). Posteriormente, las cuatro listas fueron validadas por el equipo investigador. A partir de estos resultados, analizamos y evaluamos las estrategias, comunes a seguir (paso 3), en las mencionadas universidades. Evidentemente, quedan pendientes, para otro trabajo, el desarrollo de un plan de trabajo para ejecutar las estrategias con el consiguiente seguimiento y evaluación periódica del plan.

En la tabla 1 aparecen los resultados de las fortalezas, oportunidades y amenazas para la igualdad de oportunidades de género en la Educación Superior en las universidades hispanoamericanas. Las variables identificadas, en todos los casos, aparecen consignadas en los cuadros correspondientes.

Sobre las debilidades

Todas las universidades participantes coinciden en señalar como debilidades la falta de conciencia de la existencia de desigualdad de oportunidades, la ausencia de cursos de capacitación y sensibilización en temas de género, la excesiva burocracia y procesos académico-administrativos lentos que podrían dificultar la creación de la unidad de igualdad, la ausencia de mecanismos legales e institucionales que promuevan la participación de las mujeres en niveles de gobierno, representación y dirección, la inexistencia de unidad de igualdad en la universidad, la ausencia de igualdad de oportunidades en el currículo (transversalización del género), la limitación de fondos para la implementación de la unidad de igualdad, y la escasa investigación en género e igualdad de oportunidades en el ámbito universitario.

Por su parte, cuatro de las seis universidades estudiadas coinciden en señalar como debilidades los siguientes aspectos: la falta de paridad en los tribunales de selección, y señalan que muchas veces estos tribunales están “monitoreados” o “manejados” por varones que actúan y proceden en función de sus intereses o alianzas, y el uso instrumental de la mujer en cargos académicos relevantes (excepto Universidad San Agustín, Perú y Universidad Iberoamericana, Paraguay).

Tabla 1. Análisis DAFO. Variables identificadas en las universidades hispanoamericanas

| Factores Internos | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fortalezas | Debilidades |
| 1. Presencia femenina en cargos de autoridad (rectora UMSA, rectora Unibe, vicerrectora académica UNSA) y otros puestos de autoridad. | 1. Falta de conciencia de la existencia de la desigualdad de oportunidades. |
| 2. Incremento de presencia femenina en el ámbito docente-estudiantil. | 2. Ausencia de cursos de capacitación y sensibilización en temas de género. |
| 3. Autopercepción y reconocimiento personal de la mujer en sus propias capacidades. | 3. Excesiva burocracia y procesos académico administrativos lentos que podrían dificultar la creación de una unidad de igualdad. |
| 4. Predisposición (verbal) de las autoridades para trabajar en la perspectiva de igualdad de oportunidades. | 4. Ausencia de mecanismos legales e institucionales que promuevan la participación de las mujeres en niveles de gobierno, representación y dirección. |
| 5. Voluntad y compromiso institucional de autoridades femeninas para trabajar con género. | 5. Inexistencia de unidad de igualdad en la universidad. |
| 6. En el ámbito universitario se percibe a las mujeres como detallistas, responsables y capaces. | 6. Ausencia de igualdad de oportunidades en el currículo (transversalización del género). |
| 7. Disposición de la comunidad universitaria para abordar temas de igualdad de oportunidades. | 7. Fondos limitados para la implementación de la unidad de igualdad. |
| 8. Incremento de matrícula masculina en carreras feminizadas. | 8. Escasa investigación en género e igualdad de oportunidades en el ámbito universitario. |
| 9. Existencia de recursos humanos calificados en temas de género. | 9. Percepción negativa del género femenino por las académicas de la universidad |
| 10. Existencia de espacios de formación en posgrado. | 10. Discriminación entre mujeres por razones de competencia (competencia, experiencia, edad). |
| 11. No existe normativa que impida el acceso y participación de las mujeres. | 11. Cultura académica institucional tradicional que dificulta la incursión de las mujeres en cargos de autoridad. |
| 12. Institución prestigiosa (Sistema de Gobierno Universitario y Autonomía Universitaria UMSS-UMSA). | 12. No se promueve conciliación familiar. |
| | 13. Presencia docente femenina inferior a la masculina. |
| | 14. Inexistencia de normativa universitaria desde el género y la igualdad de oportunidades. |
| | 15. Indiferencia en situaciones de acoso. |
| | 16. Falta de paridad en los tribunales de selección (monitoreados por varones en alianzas de sus intereses). |
| | 17. Uso instrumental de la mujer en cargos académicos relevantes. |

| Factores Externos | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Oportunidades | Amenazas |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Oferta de participación en el Proyecto de Igualdad de Oportunidades. 2. Posibilidad institucional de realizar convenios nacionales e internacionales (redes de igualdad de oportunidades). 3. Disposición favorable del entorno social. 4. Existencia de Ministerio de la mujer e inclusión social (Unsa, Unibe), Viceministerio de igualdad de oportunidades (UMSS, Umsa). 5. Realización del Segundo Congreso Universitario (UMSS). Primer encuentro de investigador@s en género y primera infancia (Paraguay Unibe). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Situación económica del país y la región. 2. Coyuntura política nacional y regional. 3. Escasa concienciación o desconocimiento en temas de género en la sociedad. 4. Tendencias históricas culturales que limitan las posibilidades de las mujeres en el estudio y en el trabajo. 5. Pervivencia en la exigencia a las mujeres - roles tradicionales de las mujeres en la sociedad (sobrecarga). 6. Insuficiente presencia de mujeres en cargos políticos y de decisión en ámbitos locales y nacionales. 7. Politización de las prácticas y la gestión académica universitaria. |
| Todas las universidades. Todas menos una universidad. | Todas menos dos universidades. Una universidad. |

Igualmente, surgieron las siguientes variables, determinadas como debilidades, en cinco universidades investigadas, excepto en la Universidad Iberoamericana: percepción negativa del género femenino por las académicas de la universidad, la discriminación entre mujeres por razones de competencia (competencia, experiencia, edad), la cultura académica institucional tradicional que dificulta la incursión de las mujeres en cargos de autoridad; no se promueve conciliación familiar, presencia docente femenina inferior a la masculina; inexistencia de normativa universitaria desde el género y la igualdad de oportunidades; indiferencia en situaciones de acoso. Para este último caso, una universidad (San Agustín, de Perú) manifestó que no tenían ninguna información, ni conocían ningún caso.

Sobre las fortalezas

Las variables internas que surgieron para las fortalezas, en todas las universidades participantes en nuestro estudio, fueron:

La presencia femenina en puestos de autoridad. En este apartado destacan el desempeño de una mujer, en el cargo de rectora de universidad (Rectora de la Universidad de San Andrés, Bolivia, Rectora de la Universidad Iberoamericana, Paraguay) y una vicerrectora académica (Universidad San Agustín); el incremento de

presencia femenina en el ámbito docente-estudiantil; la autopercepción y reconocimiento personal de la mujer en sus propias capacidades; la predisposición (verbal) de las autoridades para trabajar en la perspectiva de igualdad de oportunidades; la voluntad y compromiso institucional de autoridades femeninas para trabajar con género; la percepción de la mujer en el ámbito universitario como personas responsables, detallistas y capaces; la disposición de la comunidad universitaria para abordar temas de igualdad de oportunidades, el incremento de matrícula masculina en carreras feminizadas; la existencia de recursos humanos calificados en temas de género; la existencia de espacios de formación en posgrado; la inexistencia de una normativa que impida el acceso y participación de las mujeres; el posicionamiento de la universidad en su respectivo contexto social como institución prestigiosa.

Por su parte, las dos universidades bolivianas (UMSS y Umsa) manifestaron, como fortaleza, el sistema de co-gobierno universitario y la autonomía universitaria.

Sobre las amenazas

Con relación a este factor externo a las universidades, surgieron las siguientes variables, señaladas por todas las universidades participantes: situación económica del país y la región; coyuntura política nacional y regional; escasa concienciación o desconocimiento en temas de género en la sociedad; tendencias históricas culturales que limitan las posibilidades de las mujeres en el estudio y en el trabajo; pervivencia en la exigencia a las mujeres –roles tradicionales de las mujeres en la sociedad–; e insuficiente presencia de mujeres en cargos políticos y de decisión en ámbitos locales y nacionales.

Finalmente, cinco universidades, excepto la Universidad Iberoamericana de Paraguay, manifestaron como amenaza la politización de las prácticas y la gestión académica universitaria.

Sobre las oportunidades

En el análisis de los resultados aparecen tres variables vinculadas con las oportunidades que tienen las universidades para coadyuvar en la igualdad de oportunidades: la participación en el proyecto de Igualdad de Oportunidades; la posibilidad

institucional de realizar convenios nacionales e internacionales y de constituir redes de igualdad de oportunidades y la disposición favorable del entorno social.

Por su parte, dos universidades señalaron, como oportunidad, la existencia del Ministerio de la Mujer e Inclusión Social (Universidad San Agustín y Universidad Iberoamericana), y otras dos, el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (Universidad Mayor de San Simón y Universidad Mayor de San Andrés).

Igualmente, una universidad señaló, como oportunidad, la realización del Segundo Congreso Universitario (Universidad Mayor de San Simón) y otra, Universidad Iberoamericana, la realización del Primer encuentro de investigadores(os) en género y primera infancia.

Una aproximación al diseño estratégico de la igualdad de oportunidades en la educación superior

El diseño estratégico de la igualdad de oportunidades en la educación superior, en Hispanoamérica, con relación a las universidades objeto de nuestro estudio, ha sido realizado en tres etapas (David, 2003, p. 198):

En primer lugar, según el análisis DAFO, determinamos la importancia de los factores positivos y negativos comunes a todas las universidades. Esto nos ha permitido resumir y evaluar la influencia económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, jurídica del contexto en el que se desenvuelven las universidades hispanoamericanas, con relación a la igualdad de oportunidades.

De acuerdo con la importancia relativa que tienen los factores, se les asignó un peso que va desde 1 (nada importante) a 5 (muy importante). Se multiplica el peso de cada factor por su calificación, para obtener una calificación óptima. Finalmente, se suman las calificaciones óptimas de cada una de las variables con el fin de determinar el total óptimo.

En la tabla 2 vemos la valoración numérica y porcentual de las oportunidades:

El valor total fue 15, destacando entre ellos la participación de la universidad en el proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior* (4), la posibilidad de trabajar en redes de igualdad de oportunidades (4) y la existencia de organismos gubernamentales, cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades (Ministerio de la Mujer, Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, etc.) (4).

Tabla 2. Factores internos positivos (oportunidades)

| Número | Oportunidades | Valores | % |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|
| 1 | Oferta de participación en el Proyecto de igualdad de oportunidades | 4 | 26,67 |
| 2 | Posibilidad institucional de realizar convenios nacionales e internacionales (redes de igualdad de oportunidades). | 4 | 26,67 |
| 3 | Disposición favorable entorno social | 3 | 20,00 |
| 4 | Existencia de Ministerio de la mujer e inclusión social (UNSA, Unibe), Viceministerio de igualdad de oportunitadaes (UMSS, UMSA). | 4 | 26,67 |
| | Total | 15 | 100,00 |
| | Total óptimo | 20 | |
| | Relación total.total óptimo | 1,33 | |

A continuación, en la tabla 3, presentamos los valores numéricos, porcentuales, así como la relación del total-total adverso de las amenazas. En este caso, se asignaron valores negativos desde -1 (nada importante) hasta -5 (muy importante).

Tabla 3. Factores externos negativos (amenazas)

| Número | Amenazas | Valores | % |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| 1 | Situación económica del país y la región | -3 | 15,79 |
| 2 | Coyuntura política nacional y regional | -3 | 15,79 |
| 3 | Escasa concienciación, desconocimiento en temas de género en la sociedad | -5 | 26,32 |
| 4 | Tendencias históricas culturales que limitan las posibilidades de las mujeres en el estudio y en el trabajo (roles tradicionales) | -4 | 21,05 |
| 5 | Insuficiente presencia de mujeres en cargos políticos y de decisión en ámbitos locales y nacionales | -4 | 21,05 |
| | Total | -19 | 100,00 |
| | Total adverso | 25 | |
| | Relación total.total adverso | 1,32 | |

Tal como muestra la valoración (-5), la amenaza más importante es la escasa concienciación o desconocimiento en temas de género en la sociedad, seguida de

las tendencias histórico-culturales que limitan las posibilidades de las mujeres, en el estudio y en el trabajo (-4), así como la insuficiente presencia de mujeres en cargos políticos y de decisión, en ámbitos locales y nacionales.

También, dentro de esta primera etapa, realizamos el análisis de los factores internos, que nos permitió evaluar las fortalezas y debilidades más importantes de las universidades participantes en nuestro estudio con relación a la igualdad de oportunidades. Estos resultados nos ofrecen una base para identificar las relaciones entre ellas. Se ha asignado un peso a cada factor que va de 0 (nada importante) a 5 (muy importante), dependiendo de la influencia que tenga cada factor.

En la tabla 4 observamos los resultados del análisis y valoración de las fortalezas:

Tabla 4. Factores internos positivos (fortalezas)

| Número | Fortalezas | Valores | % |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| 1 | Presencia femenina en cargos de autoridad y otros puestos de autoridad | 3 | 6,67 |
| 2 | Incremento de presencia femenina en el ámbito docente-estudiantil | 5 | 11,11 |
| 3 | Autopercepción y reconocimiento personal de la mujer en sus propias capacidades | 5 | 11,11 |
| 4 | Predisposición (verbal) de las autoridades para trabajar en la perspectiva de la igualdad | 4 | 8,89 |
| 5 | Voluntad y compromiso institucional de autoridades femeninas para trabajar con género | 4 | 8,89 |
| 6 | En el ámbito universitario se percibe a las mujeres como detallistas, responsables y capaces | 4 | 8,89 |
| 7 | Disposición de la comunidad universitaria para abordar temas de igualdad de oportunidades | 5 | 11,11 |
| 8 | Incremento de matrícula masculina en carreras feminizadas | 3 | 6,67 |
| 9 | Existencia de recursos humanos calificados en temas de género | 4 | 8,89 |
| 10 | No existe normativa que impida el acceso y participación de las mujeres | 5 | 11,11 |
| 11 | Institución prestigiosa | 3 | 6,67 |
| | Total | 45 | 100,00 |
| | Total adverso | 55 | |
| | Relación total.total óptimo | 1,22 | |

De los once factores mencionados, coincidentes en las seis universidades hispanoamericanas estudiadas, destacan notoriamente, con el máximo valor (5 puntos), 4 factores: el incremento de la presencia femenina en el ámbito docente-estudiantil, la autopercepción y reconocimiento personal de la mujer sobre sus propias capacidades, la disposición de la comunidad universitaria para abordar temas de igualdad de oportunidades y la inexistencia de normativa que impida el acceso y la participación de las mujeres.

Por otra parte, con relación a las debilidades, siguiendo la lógica de nuestro análisis, se le asignaron valores negativos desde -1 (nada importante) hasta -5 (muy importante), los resultados fueron:

Tabla 5. Factores internos negativos (debilidades)

| Número | Debilidades | Valores | % |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| 1 | Falta de conciencia de la existencia de la desigualdad de oportunidades | -5 | 15,63 |
| 2 | Ausencia de cursos de capacitación y sensibilización en temas de género | -4 | 12,50 |
| 3 | Excesiva burocracia y procesos académico administrativos lentos que podrían dificultar la creación de una unidad de igualdad | -4 | 12,50 |
| 4 | Ausencia de mecanismos legales e institucionales que promuevan la participación de las mujeres en niveles de gobierno, representación y dirección | -2 | 6,25 |
| 5 | Inexistencia de unidad de igualdad en la universidad | -5 | 15,63 |
| 6 | Ausencia de igualdad de oportunidades en la currícula (transversalización del género) | -5 | 15,63 |
| 7 | Fondos limitados para la implementación de la unidad de igualdad | -3 | 9,38 |
| 8 | Escasa investigación en género e igualdad de oportunidaes en el ámbito universitario | -4 | 12,50 |
| | Total | -32 | 100,00 |
| | Total adverso | 40 | |
| | Relación total.total óptimo | 1,25 | |

Las universidades estudiadas coincidieron en señalar ocho factores. De ellos, obtuvieron la mayor valoración numérica y porcentual la falta de conciencia de la existencia de la desigualdad de oportunidades, la inexistencia de la unidad de

igualdad en la universidad y la ausencia de la igualdad de oportunidades en el currículo universitario (-5 puntos y 15,63%, cada uno).

La siguiente figura muestra las relaciones total-total óptimo (oportunidades y fortalezas) y total-total adverso (debilidades y amenazas).

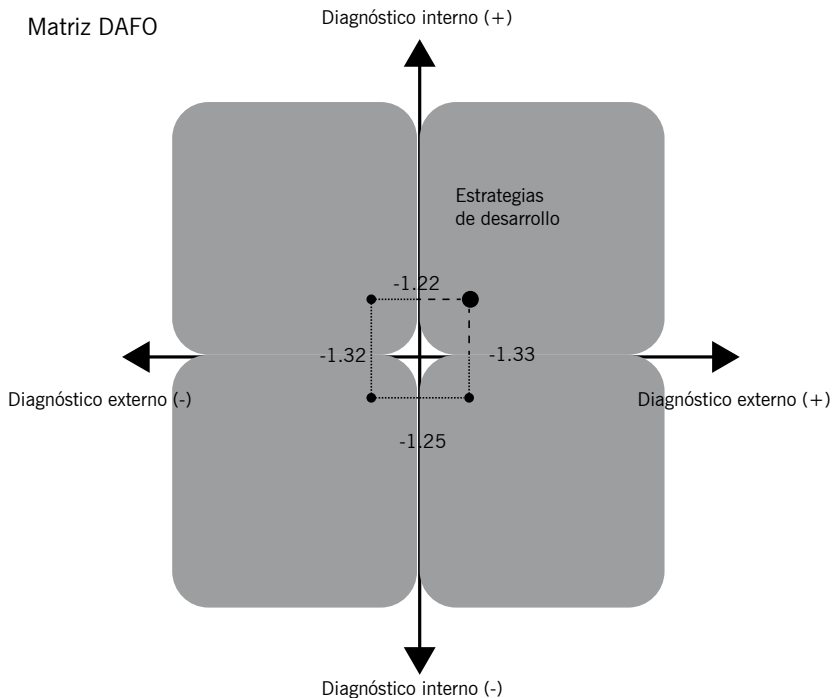


Figura 1. Estrategias de desarrollo: factores internos y factores externos

Vemos que existe un equilibrio entre los cuatro cuadrantes, aunque el punto más destacado aparece en el cuadrante I. Si bien las universidades objeto de nuestro estudio tienen una buena posición estratégica, esta ubicación nos indica que se deben plantear y ejecutar estrategias convenientes, realizando acciones decisivas para lograr la igualdad de oportunidades. La razón estadística obtenida (1,33) indica que las universidades aún están por debajo de la media en su esfuerzo por seguir estrategias que capitalicen las oportunidades externas y eviten amenazas. Por otro lado, también hay que destacar que la razón para las fortalezas es de 1,22 y para las debilidades 1,25, lo que indica que las fortalezas aún son débiles en lo interno. En todo caso, lo importante de esta matriz no es tanto los pesos y calificaciones de

los factores, sino que nos brinda una pauta para entender más a fondo los factores que afectan a las universidades.

Los resultados de cuadrante II también nos indican que las universidades tienen que evaluar sus actuaciones con relación a la igualdad de oportunidades. Es importante determinar las causas por las que no se ha logrado la igualdad de género y cuál es el mejor camino para cambiar esta situación. En síntesis, las estrategias que se planteen deben ser intensivas.

El cuadrante III nos indica que las universidades tienen un avance lento en el camino a la igualdad de oportunidades y que su posición es débil. Por ello, es importante aplicar cambios drásticos lo antes posible. Por su parte, los resultados del cuadrante IV nos indican que las universidades tienen una posición competitiva, pero que registra un crecimiento lento. Probablemente, esto se deba a que las acciones para el logro de la igualdad de oportunidades no han sido, hasta ahora, acciones diversificadas.

Adicionalmente, el análisis realizado hasta este punto nos permite tener unos resultados independientes y aislados de las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades. Para tener una visión global de la situación real de las universidades estudiadas, respecto a la igualdad de oportunidades, hace falta relacionar los resultados de los factores positivos y negativos, tanto internos como externos.

La *etapa de la adecuación* nos permitirá hacer compatibles los recursos, capacidades internas, oportunidades y riesgos creados por los factores internos, a fin de que a partir de estos se generen alternativas viables que conduzcan a las universidades a afianzar la igualdad de oportunidades. Para ello, elaboramos la Matriz de Balance de Fuerzas. En la que se plantean las estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), es decir, las fuerzas internas para aprovechar la ventaja de las oportunidades externas. Asimismo, diseñaremos las estrategias centradas en debilidades y oportunidades (DO), cuyo objetivo es superar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades externas, y las estrategias de fortalezas y amenazas (FA), para aprovechar las fortalezas de las universidades y para disminuir las repercusiones de las amenazas externas. Finalmente, también es importante plantear las estrategias centradas en debilidades y amenazas (DA), porque son tácticas defensivas que buscan disminuir las debilidades internas y evitar las amenazas del entorno.

Tabla 6. Matriz de Balance de Fuerzas para la igualdad de oportunidades

| | Fortalezas | Debilidades |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. No existe normativa que impida el acceso y participación de las mujeres. 2. Disposición de la comunidad universitaria para abordar temas de igualdad de oportunidades. 3. Autopercepción y reconocimiento personal de la mujer en sus propias capacidades. 4. Incremento de presencia femenina en el ámbito docente-estudiantil. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conciencia de la existencia de la desigualdad de oportunidades. 2. Inexistencia de unidad de igualdad en la universidad. 3. Ausencia de igualdad de oportunidades en el currículo (transversalización del género). |
| Oportunidades | Aprovechar | Prepararse |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de Ministerio de la Mujer e Inclusión Social (Unsa, Unibe), Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (UMSS, Umsa). 2. Oferta de participación en el Proyecto de Igualdad de Oportunidades. 3. Posibilidad institucional de realizar convenios nacionales e internacionales (redes de igualdad de oportunidades). | <ol style="list-style-type: none"> a. Aprovechar el desarrollo normativo en materia de igualdad, a nivel nacional, para crear unidades de igualdad en la universidad, que permitan el desarrollo de competencias y funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades. Es imprescindible definir su estructura, sus funciones y su adscripción en la universidad. b. Consolidar el papel de la unidad de igualdad en la implementación de políticas de igualdad universitaria. | <ol style="list-style-type: none"> a. Constituir una comisión para la elaboración del plan de igualdad, que promueva, fundamentalmente, la transversalidad de género en todas las políticas universitarias, que prevean acciones de sensibilización, información y asesoramiento a órganos de gobierno, servicios y unidades, en materia de igualdad, y que promueva la participación de la universidad en convocatorias públicas, con el fin de captar recursos que contribuyan al desarrollo de las políticas institucionales de igualdad de género. |

| Amenazas | Vigilar | Peligro |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Escasa concienciación o desconocimiento en temas de género en la sociedad. | 1. La Unidad de Igualdad debe trabajar de manera coordinada con otras entidades educativas y gubernamentales. | 1. Elaborar el plan de igualdad implicando a todos los colectivos de la comunidad universitaria. |
| 2. Tendencias históricas culturales que limitan las posibilidades de las mujeres en el estudio y en el trabajo (roles tradicionales). | 2. Participar en la formación inicial y permanente del profesorado de enseñanza formal. | 2. Crear una comisión de igualdad con representantes de todos los colectivos (PDI, PAS, alumnado, sindicatos, equipo de gobierno, decanos de facultades y directores de departamentos). |
| 3. Insuficiente presencia de mujeres en cargos políticos y de decisión en ámbitos locales y nacionales. | | 3. Elaborar actuaciones vinculadas con la sensibilización, docencia, investigación, representación y formación. |

El resultado más alto, como hemos visto en la figura 1, se ubica en el primer cuadrante. Esto nos indica que se debe hacer énfasis en encontrar y aplicar estrategias vinculadas con las oportunidades, que refuercen las fortalezas de las universidades hispanoamericanas, con relación a la igualdad de oportunidades. En este sentido, las estrategias que hemos propuesto son: 1. Aprovechar el desarrollo normativo en materia de igualdad, a nivel nacional, para crear unidades de igualdad en la universidad, que permitan el desarrollo de competencias y funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades. Es imprescindible definir su estructura, sus funciones y su adscripción en la universidad y 2. Consolidar el papel de la unidad de igualdad en la implementación de políticas de igualdad universitaria.

Las estrategias planteadas para el segundo cuadrante responden a cómo hacer que las oportunidades quiten fuerza a las debilidades o, en todo caso, busquen revertir las debilidades con las oportunidades del contexto. Las estrategias del tercer cuadrante van orientadas a aprovechar las fortalezas de las universidades para hacer frente a las amenazas, y las estrategias planteadas para el cuarto cuadrante buscan intervenir para que las debilidades no se profundicen con las amenazas.

Implicaciones y recomendaciones

A partir del análisis DAFO, se ha determinado que los ejes más importantes para trabajar en la igualdad de oportunidades son: representación, docencia, investigación, acceso y promoción del profesorado, sensibilización y difusión.

Los países y su normativa son receptivos a la igualdad de oportunidades. El problema radica en que, en la práctica y en la vida cotidiana estas no se aplican.

Asimismo, de acuerdo con el análisis realizado, no existe ninguna universidad que tenga una unidad de igualdad. No obstante, en muchas de ellas, se han realizado estudios aislados desde la perspectiva de género, a través de maestrías, cursos o unas pocas asignaturas que se imparten en algunas facultades o programas. Las universidades hispanoamericanas son conscientes de la necesidad de contar con una unidad de igualdad. Por tanto, es una obligación de la universidad, en cumplimiento de los preceptos establecidos en la legislación vigente, favorecer la aceleración de ese proceso de equiparación entre mujeres y hombres. Para ello es necesario realizar esfuerzos en todos los niveles, aprovechando la voluntad de generar cambios, de la mayoría de las mujeres. La igualdad de oportunidades debe ser una de las variables de medición de la excelencia de las universidades.

Los sistemas de evaluación de la excelencia científica existentes aún no son neutrales al género (European Commission, 2005). Es esencial alcanzar la igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los niveles de la actividad científica, académica, tecnológica, de innovación y de investigación, en la educación universitaria.

Es importante que las universidades constituyan redes colaborativas, de trabajo y de investigación, en la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Esto permitirá un desarrollo acompañado en el diseño de políticas. Las redes serán una fuente generadora de ideas permanente, favoreciendo la puesta en común de buenas prácticas. Asimismo, permitirá un trabajo conjunto, entendiendo que la búsqueda de igualdad de oportunidades es una responsabilidad compartida; y, sobre todo, posibilitará abordar, de manera conjunta la problemática general que constituye, actualmente, una barrera de acceso para el profesorado y para el alumnado.

Referencias

- Altbach, P. G. (2003). Globalization and the university: myths and realities in an unequal world. In *Current Issues in Catholic Higher Education* (23), 5-25.
- Banco Mundial (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial. Panorama General. Igualdad de Oportunidades y Desarrollo*.
- Bareiro, Line et. ál. (2004). Sistemas electorales y representación femenina en América Latina. *Serie mujer y desarrollo*, 54. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Publicación de las Naciones Unidas.
- Bonetta, L. (2010). Reaching gender equity in science: the importance of role models and mentors. *Science*, 889-895.
- Carrell, S. E., Page, M. E. & West, J. E. (2009). Sex and science: how professor gender perpetuates the gender Gap. *NBER Working Paper Series, w14959*. <http://www.econ.ucdavis.edu/faculty/scarrell/gender.pdf>
- Cutropia, C. (2003). *El plan de marketing paso a paso*. ESIC. Madrid.
- European Commission (2005). *Women in science: excellence and innovation. Gender equality in science*. Brussels: Director General for Research. http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/sec_report
- European Commission (2009). *Consultation on the future "EU 2020" strategy*. Brussels. Commission Working Document. CoM (2009)647 final. http://ec.europa.eu/eu_2020/pdf/eu_2020
- F. David. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Editorial Pearson-Prentice Hall.
- Gonäs, L., Bergman, A. & Karlsson, J. C. (2009). Equal opportunities, segregation and gender based wage differences at a swedish university. *Journal of Industrial Relations*, 51(5), 669-686.
- Milosavljevic, V. (2007). *Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina*. Chile: Cepal.
- Prawat, R. S. (1996). Learning community, commitment and school reform. *Journal of Curriculum Studies*, 28(1), 91-110.

Legislación consultada

Colombia. Constitución Política de Colombia de 1991.

Ley 115. Ley por la cual se expide la Ley General de Educación. Publicada el 8 de febrero de 1994.

Bolivia:

Ley 1.565 (Ley de la Reforma Educativa). Promulgada el 7 de julio de 1994.

Paraguay:

Ley 1.264 (Ley General de Educación). Sancionada el 26 de mayo de 1998.

Ley 34 de 18 de septiembre de 1992. Ley por la que se crea la Secretaría de la Mujer.

Perú:

Ley General de Educación Ley 28044, del 28 de julio de 2003.