



**Instituto Universitario  
de la Mujer**

# **III Congreso de Mujeres Universitarias**

**Construyendo la Equidad de Género  
en la Educación Superior**

**Elena Patricia Galicia Núñez**



Instituto Universitario  
de la Mujer

# **III Congreso de Mujeres Universitarias**

## **Construyendo la Equidad de Género en la Educación Superior**

Guatemala, junio 2007

*III Congreso de Mujeres Universitarias  
Construyendo la Equidad de Género en la Educación Superior*

**Autora:** *Elena Patricia Galicia Núñez*  
Educatora, Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de San Carlos de Guatemala con Diplomado de Especialización en Estudios de Género, por la Universidad Autónoma de México y Fundación Guatemala

**Revisión:** *Miriam Maldonado, Directora IUMUSAC*

**Diseño y Diagramación:** *Jessica Paola Avea Bautista*

Artículo 11. Las autoras serán las responsables de las opiniones y criterios expresados en sus obras. Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala

## Índice

Presentación.....	5
I. Puntos de partida	
1.1 Antecedentes.....	9
1.2. Objetivos.....	9
1.3 Proceso organizativo.....	9
II. Síntesis Conferencia inaugural.....	11
III. Cerrando brechas de género en la academia: la Propuesta de Política de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014.....	15
IV. Metodología.....	19
V. Resultados.....	21
5.1. Priorización de metas.....	21
5.2. Planes de acción.....	32
5.3. Planes de cabildeo.....	46
VI. Declaratoria III Congreso de Mujeres Universitarias.....	48
<b>Anexos</b> .....	49
▪ Comité Organizador	
▪ Mesas de Trabajo	
▪ Participantes	

## Presentación

La Universidad de San Carlos de Guatemala, como universidad estatal rectora de la educación superior en el país, asume compromisos específicos con las mujeres de los distintos sectores que la conforman:

- **Intercambio académico y extensión universitaria.** *Los sectores que conforman la universidad, desde sus diferentes espacios individuales y colectivos, deben mantener un permanente diálogo y deliberación, con la finalidad de escucharse, tomar decisiones y proponer acciones dentro de la universidad, para contribuir a las demandas de las mujeres guatemaltecas. Promover la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión de la universidad, así como las convenciones internacionales e instrumentos jurídicos nacionales a favor de las mujeres guatemaltecas.*
- **Desarrollo institucional.** *Para fortalecer los espacios creados por las mujeres universitarias, todas las actoras y actores universitarios deben asumir un compromiso político para contribuir a alcanzar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, en el proceso de transformación económico-social y político del país. Implica participar en el esfuerzo propositivo junto al movimiento de mujeres y al movimiento social para construir un modelo de desarrollo humano sostenible y alternativo constructor de igualdad, respeto a los derechos humanos y la justicia social.*

El Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala -IUMUSAC, como ente rector de políticas y acciones universitarias a favor de las mujeres, decidió, desde el año 2005, promover un proceso de construcción de la “Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014”, considerando que “Género” es uno de los tres enfoques y principios que fundamental el Plan Estratégico USAC 2022<sup>1</sup>.

En relación con estos compromisos, el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos –IUMUSAC- contempla dentro de sus Políticas del Área de Extensión<sup>2</sup>: Mejorar la posición de las mujeres, así como su acceso a estructura de poder económico, social, político y cultural, dentro de la universidad y promover las relaciones equitativas entre géneros, tomando como referencia el marco legal que regula los derechos humanos de la mujeres.

---

<sup>1</sup> Aprobado por el Consejo Superior Universitario (Acta No. 28-2003 del 26-11-2003).

<sup>2</sup> IUMUSAC. Marcos Académicos Instituto Universitario de la Mujer. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 2005

El Área de Extensión del IUMUSAC contempla, dentro de su Programa de Desarrollo Cultural, la línea de acción identificada como Participación Política, para promover “el empoderamiento de las mujeres universitarias para el ejercicio de sus derechos humanos, la incorporación de la perspectiva de género, alianzas estratégicas, su acceso a los espacios de toma de decisión y la generación de políticas universitarias a favor de”: acciones afirmativas, potenciación del liderazgo de las universitarias e incidencia política<sup>3</sup>.

En tal sentido, el IUMUSAC impulsó la realización del III Congreso de Mujeres Universitarias Construyendo la Equidad de Género en la Educación Superior, el día 28 de mayo de 2007, en la sede del Centro Cultural Universitario –CCU, en la ciudad de Guatemala, con el objetivo de darle seguimiento a la “Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014”<sup>4</sup>.

Este espacio de encuentro de las mujeres, de los distintos sectores de la comunidad universitaria, se constituye en un mecanismo de articulación del pensamiento y accionar de las mujeres académicas, orientado a favorecer el avance de las mujeres en la universidad estatal. Promueve la construcción de una nueva universidad, donde se reconozca a las mujeres como sujetas sociales, con necesidades e intereses específicos que requieren atención desde los compromisos políticos y jurídicos que a nivel mundial, nacional y académico orientado a la construcción de una nueva sociedad con equidad.

---

<sup>3</sup> Instituto Universitario de la Mujer. Marcos académicos. Guatemala. 2006.

<sup>4</sup> Construida colectivamente con la participación de mujeres de los distintos sectores de la USAC, durante el desarrollo del II Congreso de Mujeres Universitarias Por la equidad de género en la educación superior, realizado el 31 de mayo, 1 y 2 de junio de 2006, en el Centro Cultural Universitario, en la ciudad capital.

## Avances y aportes del IUMUSAC

*Por Licda. Miriam Maldonado  
Directora IUMUSAC*

- Representaciones a nivel nacional e internacional, en universidades y organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la igualdad y la equidad de género
- Intercambios académicos con otras universidades
- Alianzas para la cooperación académica y política con organizaciones nacionales y regionales

## **Avances y aportes en el Área de Investigación IUMUSAC**

- Programa de Formación, que promueve un curso anual de formación en investigación con enfoque de género
- 3 estudios en el tema de derecho consuetudinario, migraciones y la situación del sistema universitario de investigación con enfoque de género

## **Avances y aportes en el Área de Docencia IUMUSAC**

- Desarrollo de la Cátedra de la Mujer que promueve un curso anual de formación y además impulsa jornadas académicas de formación a docentes e investigadoras/es
- 4 estudios orientados a incorporar el enfoque de género como un eje transversal en el currículo.
- En el segundo semestre iniciará un curso en línea con apoyo de la Facultad de Ingeniería

## **Avances y aportes en el Área de Extensión**

- Reuniones de coordinación con la Comisión Universitaria de la Mujer – CUMUSAC.
- Producción semanal del Programa Radial Mujeres y Universidad.
- Creada página WEB.
- Organizadas II Jornadas de Formación a estudiantes de la Facultad de Derecho y Medicina sobre violencia y estrategias de prevención.
- Proyección y presencia en los Centros Regionales y Unidades Académicas.

- Participación en la organización del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer y 25 de noviembre Día de la no violencia contra las mujeres.
- Institucionalización de los premios “Reconocimientos a Universitarias Destacadas” en investigación, docencia, extensión, administración y a nivel estudiantil.
- Certámenes en las áreas periodísticas y de las artes que promueven la igualdad y equidad de género.
- Desarrollados 5 diplomados dirigidos a mujeres indígenas en un alto porcentaje, en Ixcán, Cobán, Quetzaltenango, Huhuetenango, San Marcos, Chiquimula y Puerto Barrios.
- Presencia y aportes a las propuestas nacionales a favor de las mujeres.

#### Producción Académica IUMUSAC 2005-2006

- 4 documentos institucionales que fundamentan el marco académico del IUMUSAC
- 2 revistas “Mujeres y Universidad”
- 2 cuadernos Didácticos “Diálogos de la Cátedra de la Mujer”
- 1 coedición, en el tema de feminismos y mayanismos
- 6 estudios publicados
- 4 documentos en apoyo a la docencia
- 8 materiales audiovisuales e impresos

*“Por la equidad de género en la educación superior”*



## I. Puntos de Partida

### 1.1 Antecedentes

#### **I Congreso de Mujeres Universitarias- mayo 2002**

Organizado por la CUMUSAC y UNAMG

Resultado: Primera Declaratoria de Candidatos a Rector

#### **II Congreso de Mujeres Universitarias-mayo-junio 2006**

Organizado por el IUMUSAC-CUMUSAC

Resultado: Propuesta de Política y Plan de Equidad en la Educación Superior 2006-2014

### 1.2 Objetivos

- Generar un espacio de análisis del proceso de aprobación, por parte del Consejo Superior Universitario, de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006- 2014.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria, sobre la necesidad de dar cumplimiento a la responsabilidad constitucional de formar profesionales que, incidan en la construcción de un proyecto de nación, orientado a proponer soluciones a la realidad de exclusión, discriminación y marginación de las mujeres guatemaltecas.
- Generar Planes de Acción para operativizar, las metas a corto plazo de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006- 2014.

### 1.3 Proceso organizativo

*Fase 1 Diseño de metodología.* Construcción de diseño preliminar, por parte de la Coordinadora del Área de Extensión, en base a los antecedentes del Proyecto del II Congreso de Mujeres Universitarias y los aportes de la Comisión Universitaria de la Mujer –CUMUSAC, órgano asesor de esta área.

*Fase 2 Redacción de Proyecto.* La versión final se diseñó con la retroalimentación del equipo de trabajo y la Dirección del IUMUSAC.

*Fase 3 Promoción.* Esta etapa consistió en:

- Diseño de un cartel e invitación a lección inaugural, diseñada por el Área de Extensión, así como redacción de Carta de convocatoria.
- Diseño de gafetes y etiquetas para carpetas de participantes.
- Distribución vía electrónica, por medio de cartelera institucional en Contacto!, y recordatorios electrónicos a Unidades Académicas, centros regionales, organizaciones de mujeres y medios de comunicación universitarios/ masivos y alternativos.
- Distribución de carteles e invitaciones en campus central, CUM, otros recintos universitarios y casillero de Centros Regionales, a cargo de todo el equipo del IUMUSAC.
- Redacción de boletín de prensa, convocatoria de prensa y relacionamiento con medios de comunicación, a cargo de Coordinadora Académica.
- Envío de convocatoria de prensa a cargo de Secretaría-contadora.

*Fase 5 Inscripción.* Diseño de boleta de inscripción, a cargo de una de las investigadoras del Área de Investigación. Inscripción vía electrónica. Recepción y organización de fichas de inscripción en ejes de trabajo a cargo de Coordinadora Área de Docencia IUMUSAC.

*Fase 6 Gestión de recursos.* A cargo de la Dirección y Secretaria-Contadora del IUMUSAC ante Rectoría y otras dependencias universitarias. Las gestiones fueron de carácter administrativo, político y económico. La gestión del Centro Cultural Universitario estuvo a cargo de la Coordinadora del Área de Investigación.

*Fase 7 Organización logística.* Sesiones de planificación convocadas por la Coordinadora del Área de Extensión. Organización de carpetas para participantes e invitadas especiales a cargo de Secretaria-Contadora. Redacción e impresión de constancias de participación a cargo de Coordinación Área de Extensión.

*Fase 8 Montaje del evento.* Con el apoyo del equipo técnico-profesional UMUSAC.

*Fase 9 Evaluación.* Elaboración de informe financiero a cargo de Directora del IUMUSAC. Reunión de evaluación con equipo técnico-profesional. Reunión con CUMUSAC para integrar Plan de Cabildeo.

*Fase 10. Sistematización.* Digitalización del directorio electrónico de participantes a cargo de Epesista de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación. Integración de matrices de trabajo e insumos generados antes y durante el Congreso. Redacción de documento publicable a cargo de Coordinación Área de Extensión.

## II. Síntesis Conferencia inaugural

### Universidad y Políticas Públicas para la Equidad de Género

Por Dra. Lily Caravantes<sup>5</sup>

#### Condición de las mujeres

- Las sociedades prehistóricas matrifocales se convirtieron en sociedades históricas con la participación de los hombres en los espacios públicos. Este tipo de sociedades se fueron desarrollando a partir de responsabilizar a las mujeres de la reproducción humana y de encomendar el trabajo cotidiano a los esclavos. Hanna Arent
- La forma como se impuso el dominio masculino duro varios siglos y necesito de transformaciones ideológicas, políticas, económicas y sociales. Gerda Lerner.

#### El patriarcado

- Es la transformación de la complementaridad entre los sexos, por una radical asimetría que aumento la distancia entre mujeres y hombre al imponer el dominio de uno sobre el otro, llevándolos a la negación de lo que tenían de semejantes: su pertenencia a la humanidad . Judith Astelarra.
- Contribuyó a la hegemonía masculina expresada en múltiples formas, en las que destaca la privación de la educación de las mujeres y el monopolio masculino en los símbolos universales.
- Se expresó en la división sexual del trabajo. Badinther
- Las mujeres han participado durante milenios en el proceso de su propia subordinación, anulando su propia historia y creando la división entre ellas.
- En este sistema, los hijos varones están bajo la dominación paterna, de una manera temporal, hasta que pasan a ser cabeza de familia. En tanto, la dominación de las hijas es para toda la vida, ya que pasan del dominio paterno al dominio-protección de otro hombre por medio del matrimonio o la vida en pareja.

*Las mujeres estaban limitadas para organizarse y formar una unidad de defensa de sus intereses porque ellas no tienen pasado, ni historia, ni religión que puedan llamar suyos.  
Simone de Beauvoir*

- Entre todos los grupos oprimidos, únicamente las mujeres están presentes en todos los estratos de la sociedad, lo que hace diferente la explicación y conceptualización de la subordinación de las mujeres. Gerda Lerner.
- Las mujeres estaban limitadas para organizarse y formar una unidad de defensa de sus intereses porque ellas no tienen pasado, ni historia, ni religión que puedan llamar suyos. Simone de Beauvoir.

---

<sup>5</sup> Ex primera Secretaría de la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM- y Consultora en Política Pública y Género.

- Entre todos los grupos oprimidos, únicamente las mujeres están presentes en todos los estratos de la sociedad, lo que hace diferente la explicación y conceptualización de la subordinación de las mujeres. Gerda Lerner.

En 1674 Poulain de la Barre publicó su obra: ***De la educación de las damas*** para aplicar la racionalidad que existía de las relaciones entre los hombres a la relaciones entre los sexos y así evidenciar la irracional postura con las mujeres.

La Revolución Francesa marcó la reconceptualización de las mujeres y su función en la nueva sociedad: lo público- política, ciudadanía, poder, cultura y las formas prestigiadas de sociabilidad- vinculado naturalmente a la identidad social masculina; en tanto lo privado entendido como doméstico y no civilizado ni civil en el caso de las mujeres iba a identificarse con la identidad social femenina.

**Olimpia de Gouges**, en 1791, publicó la *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*. Tal audacia le valió ser acusada de contrarrevolucionaria y ser condenada a la guillotina en 1793. Un artículo sobre ella afirmaba ***quiso ser hombre de Estado y parece como si la ley hubiese castigado a dicha conspiradora por haberse olvidado cuales son las virtudes de su sexo.***

La constitución estableció el sufragio universal como masculino exclusivamente y se ordenó la disolución de los clubs políticos femeninos. Más de cinco mujeres reunidas en la vía pública era subversivo. La muerte de Olimpia marcó el inicio del movimiento sufragista que se extendió por todos los países hasta lograr el sufragio para las mujeres.

El Movimiento feminista amplía la demanda del movimiento sufragista, al incorporar los derechos de las mujeres en su principal demanda. Lo personal es político es una de sus consignas básicas. El movimiento amplio de mujeres demanda la satisfacción de las necesidades básicas de sobrevivencia ante los efectos del sistema neoliberal. Las décadas de estudios, en recuperación y reinterpretación de la historia que investigadoras multidisciplinarias, han desarrollado han contribuido la tradición de la vida de las mujeres sin la protección masculina y constituido referencias de lo que han sido o pueden ser. De forma análoga, los esclavos lograron salir de la esclavitud apoyándose en la conservación de su propia cultura.

## **Políticas públicas para la equidad de las mujeres**

*La vigencia de patriarcado se refleja en que la dominación de lo masculino esta en la objetividad de las estructuras sociales como en la subjetividad de las estructuras mentales.*

*Pierre Bourdieu*

La designación de las mujeres como madres de los ciudadanos, marco la relación de las mujeres con los Estados desde su papel materno y familiar. Las constituciones de los Estados afirma que todas las personas tenemos la calidad de ciudadanas/os, lo que no basta para tener una participación en el desarrollo.

*En la Plataforma de Beijing los gobiernos reafirmaron su compromiso de garantizar*

*la plena aplicación de los derechos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.*

Si las necesidades específicas de las mujeres no son tomadas como universales de los seres humanos, no puede haber gobernabilidad, ni eficiencia de Estado en el uso y direccionalidad de los recursos. La política pública de las mujeres para institucionalizarse requiere:

- Apertura a la voluntad política de incorporar los derechos de las mujeres.
- Establecimiento de bases de información mínima de la situación de las mujeres como desagregación por sexo de la información, estudios y otros.
- Análisis de los enfoques y debilidades de los programas y proyectos que desarrolla la institución.
- Formación de personal encargado de planificación presupuesto información y otros niveles técnicos.
- Diseño y establecimiento, en la institución, de mecanismos de apoyo técnico, monitoreo y evaluación.
- Diseño y elaboración de nuevos programas y proyectos que transformen la visión patriarcal.
- Evaluación del impacto en la población de mujeres.
- Institucionalización normativa, programática y presupuestaria de los cambios.

Las políticas públicas, tienen que garantizar el cambio de la ideología patriarcal que sustenta teóricamente las acciones del Estado, por otras que aseguren una mirada no androcéntrica de la ciencia. Evidenciar el androcentrismo y construir nuevas evidencias de la condición de las mujeres

## **Androcentrismo**

Sandra Harding afirma que: ***el androcentrismo ha dejado en la sombra la vida de las mujeres, ha deformado la idea de las interacciones y creencias de hombres y mujeres y las estructuras sociales en las que se producen esos comportamientos y creencias y todo ello de forma consistente.***

Las cinco áreas problemáticas más evidentes son:

- Invisibilidad de la función social de la emoción conciente de mujeres y hombres en la vida y en la estructura social, prevaleciendo la función de la racionalidad. Se categorizan a los seres humanos en actores concientes y en inconcientes y en ninguno de los dos se considera que pueda existir la conciencia de sentimiento y emociones, como elemento fundamental de sus creencias y conductas de las personas y de la estructura social.
- Focaliza en los personajes y definiciones de la situación pública ignorando las esferas no oficiales, de apoyo, privadas e invisibles de la vida y la organización social restándole así, importancia. Ignora la subestructura invisible de los sistemas de apoyo, y las redes sociales en las que predominan mujeres.

- La sociedad no es única, porque mujeres y hombres tienen mundos sociales diferentes en los que se ignora el desajuste entre la consciencia, los deseos y las necesidades de las mujeres y las funciones que se les asignan, en las que se ven obligadas a acomodar su naturaleza y actividades a unas restricciones que no han escogido.
- No se tiene en cuenta el sexo como un factor de conducta en la atención, en la formación de estereotipos y como modelos para la generación de motivaciones en las mujeres para acceder a los campos masculinos tradicionales. Cuando se observa una reunión de solo hombres, se piensa que están observando un mundo sexualmente neutro o asexuado en vez de un mundo masculino.
- Las investigaciones, tienen un efecto diferencial si los investigados son mujeres o sin son hombres. Las mujeres no dicen a los hombres toda su verdad y a la inversa.

### Políticas universitarias

Una de las demandas históricas relativas a las mujeres fue su acceso a la educación.<sup>6</sup> Un derecho que obtuvieron antes que el derecho al voto. En el caso de Guatemala, recién en 1919 se graduó la primera mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El derecho al voto se logró hasta en la década de los 40'.

En ese sentido, la Universidad de Illinois mostró que la subrepresentación de las mujeres en los cargos directivos era un aprendizaje de los puestos de autoridad como antifemeninos.

### Educación superior

Las lecciones aprendidas consistían primordialmente en mostrarle cual era su lugar. Gerda Lerner afirma que ahora sabemos que también hemos participado, aunque sin saberlo, en la violación de nuestra mente. Carter G. Woodson mencionaba que: ***cuando se controla el pensamiento de un hombre no hay porque preocuparse de sus acciones. No es preciso enviarlo a la puerta de atrás.... De hecho si no hay puerta de atrás, él fabricara una para su especial beneficio. Su educación lo torna necesario.***

### Retos y desafíos

- El acceso de las mujeres es justo pero no suficiente.
- Incursionar en la ciencia para deconstruir el androcentrismo.
- Proveer las fuentes teóricas en las que se sustente la política pública de las mujeres.
- Profundizar en el conocimiento de la condición posición y situación de las mujeres guatemaltecas.

---

<sup>6</sup> Tal como lo registró Poulina de la Barre.

### **III. Cerrando brechas de género en la academia: la Propuesta de Política de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014**

Por Mtra. Ana Silvia Monzón<sup>7</sup>

#### **¿Qué es una política de equidad de género?**

- Proceso para salir del gueto
- Estrategia para asegurar:
  - Igualdad entre mujeres y hombres, en todas las fases menores o mayores de toma de decisiones
  - Que el resultado de esas decisiones sea monitoreado en términos de sus impactos en la igualdad de géneros

#### **La Equidad, ruta metodológica para alcanzar la Igualdad**

- Equidad; reconocimiento pleno de las necesidades específicas de las mujeres, ya sea que surjan de pautas histórico-culturales, de diferencias biológicas o de desigualdad social
- Igualdad; equivalencia en el acceso a los recursos económicos, a los derechos legales, a la participación política y en las relaciones personales entre mujeres y hombres. UNRISD, 2000

#### **Ruta que apunta a cambios institucionales en el orden de géneros...**

- Estructuras: reglas (formales e informales), jerarquías, autoridad
- Prácticas: comportamientos cotidianos que sustentan y reproducen estructuras, mandatos, procedimientos
- Las /los actores: personas que actúan e interactúan

#### **Resistencia al cambio**

*“Las/los actores sociales que se sienten amenazados por los cambios tratan de imponer una lectura compatible con el status quo, dramatizan los costos y minimizan los beneficios derivados de los cambios, resistiéndose en definitiva a los mismos”.*  
Joan Prats

*“Las universitarias estamos triplemente sujetas a presiones, requerimientos y desventajas: en la vida privada y en la vida pública y, en esta última tanto en el espacio universitario como en el resto de espacios públicos. Estamos sujetas a poderes masculinos y de género simultáneamente. Este entramado de poderes hace que la convivencia, la cooperación, la participación y el desarrollo de las mujeres se dé en desventaja de género”*

---

<sup>7</sup> Síntesis planteada por Socióloga, egresada de la Universidad de San Carlos. Maestra en Ciencias Sociales, actualmente Doctoranda por el Programa Centroamericano de PostGrado, FLACSO-Guatemala. Integrante de la Comisión de Estudios de la Mujer, de la Comisión Universitaria de la Mujer y co-fundadora del programa radiofónico feminista Voces de Mujeres.

*Marcela Lagarde*

## **¿Por qué una Política de Equidad de Género en la Educación Superior - PPEGES?**

- Es un hecho el avance cuantitativo y cualitativo de las mujeres en la academia
- La Universidad necesita actualizar sus planteamientos filosóficos, teóricos y pedagógicos. Hacer realidad la universalidad y la democratización
- Es necesario superar las brechas entre géneros/etnias que aún persisten en la Universidad
- Porque ahora las universitarias/os contamos con un espacio institucional aprobado por el Consejo Superior Universitario (junio 2006)
- Porque es un compromiso asumido por las autoridades universitarias
- Porque es una propuesta pionera en la Educación Superior

## **Marco Contextual de la PPEGES**

- Disparidades, marginación, exclusión de las mujeres en Guatemala (por género, clase, etnia, edad, lugar de residencia, condición maternal)
- Ingreso tardío de las mujeres a la USAC
- Aumento significativo de matrícula femenina, egreso y presencia en 8/17 unidades académicas, en los años 90
- Presencia menor en carreras “duras”
- Presencia ínfima en niveles de postgrado
- Brechas en docencia/investigación/extensión
- Segregación vertical en niveles de toma de decisión: Direcciones Generales, Asesoría, Decanatos, Direcciones de Escuela, Centros Universitarios, Centros e Institutos de Investigación, Consejo Superior

## **Marco Filosófico de la PPEGES**

- Responsabilidad constitucional e histórica de la USAC
- Proyección a la sociedad, excelencia académica
- Valores respeto, verdad, justicia, libertad, equidad, inclusión
- Responsabilidad IUMUSAC: inclusión enfoque de género, formación, investigación, extensión, administración

## **Marco Jurídico-Político de la PPEGES**

- Nivel internacional
- Nivel nacional
- Nivel universitario
- Instrumentos Políticos internacionales y nacionales

## **Marco Conceptual de la PPEGES**

- Equidad/Igualdad
- Feminismo
- Género
- Educación Superior



## Propósitos de la PPEGES

- Aporta al fortalecimiento de la equidad de género en la educación superior, para la construcción de una universidad nacional autónoma con democracia genérica.
- Promueve el debate y análisis de la realidad de las mujeres y las relaciones de género en la Universidad y en la sociedad guatemalteca.
- Promueve el estudio de la situación, condición y posición de las mujeres, aplicando metodologías especializadas de los estudios de la mujer, género y feminismo.
- Incorpora la perspectiva de género en el currículo de estudios, para fortalecer la formación integral de las y los profesionales.
- Potencia la participación de las mujeres en la conducción de la universidad y de los procesos de desarrollo del país, para construir una democracia genérica con justicia educativa.
- Visibiliza, reconoce y difunde los aportes científicos, tecnológicos, humanistas y culturales de las mujeres.
- Propone políticas públicas y leyes que coadyuven a eliminar la opresión, exclusión y discriminación de las mujeres en la sociedad guatemalteca.

## Ejes de la PPEGES

1. Equidad Académica
2. Equidad Jurídica
3. Equidad en la Participación Política
4. Equidad Multicultural
5. Equidad Laboral
6. Equidad en la Salud y Seguridad Integral
7. Equidad Económica
8. Erradicación de la Violencia contra la Mujer

Cada eje de la PPEGES está estructurado de la siguiente manera:

- Descripción
- Metas
- Acciones
- Responsables

*“Las brujas leen, estudian, experimentan, interpretan los signos,  
empeñadas en transformar el rostro de este tiempo.”  
Guisela López*

### **Proceso de construcción de la PPEGES**

- Conformación de una Comisión Académica.
- Elaboración de versión preliminar.
- Convocatoria a la comunidad universitaria para participar en el II Congreso de Mujeres Universitarias (2006), en el cual aportaron insumos y sugerencias.
- Inicio de proceso formal para dar a conocer la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014.
- Elaboración de documento final.

### **Proceso institucional para lograr aprobación PPEGES**

- Entrega de la propuesta de PPEGES al Rector Dr. Luis A. Leal (junio 2006).
- Entrega de la propuesta de PPEGES al Dr. Carlos Alvarado, actual Secretario Gral., en reunión sostenida con la Comisión Universitaria de la Mujer -CUMUSAC (junio 2006).
- Entrega de la propuesta de PPEGES al Rector Lic. Estuardo Gálvez y a Directores Generales y Asesores, durante el proceso de cambio de período rectoral (agosto 2006).
- El Rector, Lic. Estuardo Gálvez reafirmó el compromiso de apoyar las gestiones del IUMUSAC para la aprobación de la PPEGES (durante el Acto de Conmemoración del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, realizado el 2 de marzo 2007).
- El IUMUSAC envió solicitud formal para que el Consejo Superior Universitario conozca y apruebe el documento de la PPEGES (abril 2007).

### **¿Y ahora qué continúa?**

- Difundir más la PPEGES en la comunidad universitaria.
- Apropiarnos de los propósitos y del sentido de la PPEGES.
- Priorizar las metas y acciones en cada eje de la PPEGES.
- Hacer cabildeo institucional para alcanzar la aprobación de la PPEGES.

### **Comisión Académica<sup>8</sup>**

- Amparo Meléndez
- Ana Silvia Monzón
- Carmen Yolanda López
- Elizabeth Florián
- Gladys Tobar
- Ingrid De León
- Lesbia Ortíz
- María Antonieta García
- Miriam Maldonado
- Olga Lorenzana
- Patricia Galicia
- Rosa María Lima
- Rosaura Gramajo
- Rossana Gómez
- Colaboradoras: Walda Barrios, Georgina Navarro, Emma Chirix

---

<sup>8</sup> Participantes en la formulación de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014, durante el año 2006.

## IV. Metodología

La primera jornada del III Congreso de Mujeres Universitarias se desarrolló en el auditorium del Centro Cultural Universitario<sup>9</sup>, con un programa que fue conducido por Licda. Miriam Yucuté, Delegada Escuela de Ciencias de la Comunicación ante el Consejo Consultivo del IUMUSAC, con las siguientes actividades:

- *Bienvenida y apertura* del Congreso, por parte de Licda. Miriam Maldonado, Directora IUMUSAC.
- *Lección inaugural* a cargo del Ing. Roberto Gandinni, Asesor del Rector Universidad de San Carlos de Guatemala.
- *Conferencia Inaugural “Universidad y Políticas Públicas con Equidad de Género”*, dictada por Dra. Lily Caravantes.
- *Presentación de la “Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 -PPEGES”*, a cargo de Mtra. Ana Silvia Monzón, de la Comisión Universitaria de la Mujer -CUMUSAC.
- *Presentación de la Metodología de Seguimiento de la PPEGES*, para construir en el trabajo grupal, a cargo de Licda. Patricia Galicia, Coordinadora Área de Extensión IUMUSAC.

La segunda jornada del III Congreso de Mujeres Universitarias se desarrolló bajo la modalidad de Trabajo Grupal, considerando los siguientes criterios:

- *Conformación de grupos*. Considerando los ejes de la PPEGES, se constituyeron ocho grupos de trabajo, de entre 10 y 15 participantes. Cada participante seleccionó el grupo donde deseaba participar en el momento de la inscripción.
- *Organización interna de cada grupo*
  - *Coordinadora*. Responsable de la conducción del trabajo grupal, en base a los objetivos, criterios y horarios establecidos. Asignada por el Comité Organizador.
  - *Asistente*. Responsable de velar porque cada mesa de trabajo contara con los insumos necesarios para realizar sus aportes y tomar la memoria de la actividad. Serán profesionales del equipo de trabajo del IUMUSAC.
  - *Relatora*. Responsable de tomar nota de las conclusiones del trabajo grupal (según las matrices establecidas) y de exponerlo en la plenaria.

---

<sup>9</sup> Antiguo Paraninfo Universitario, ubicado en el Centro Histórico de la Ciudad de Guatemala.

### **Taller 1 Priorización de metas y acciones**

Objetivo: Priorizar las metas y acciones del eje asignado de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 –PPEGES-.

Procedimiento

- Lectura del documento de la PPEGES, específicamente el eje asignado.
- Analizar la complejidad y viabilidad de cada meta y clasificarlas en metas a corto, mediano y largo plazo (según la matriz establecida).

### **Taller 2 Plan operativo de metas a corto plazo**

Objetivo: Diseñar planes que definan una ruta general de acción, para concretizar las metas a corto plazo de los distintos ejes de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 –PPEGES-.

Procedimiento

- Seleccionar las metas a corto plazo (1 ó 2) establecidas en la matriz de priorización.
- Establecer las grandes acciones a realizar para alcanzar las metas establecidas.
- Definir los productos que permitan medir el alcance de las metas establecidas.
- Indicar el tiempo promedio en que deberán realizarse las acciones planteadas.
- Establecer que Unidades Académicas o Dependencias debieran ser las responsables de impulsar las acciones planteadas, considerando la naturaleza de sus funciones, disponibilidad presupuestaria o acciones vinculantes que ya estén en proceso.
- Plantear, entre las participantes de la mesa de trabajo, quienes tendrían disponibilidad de tiempo e interés por integrar la Comisión responsable de coordinar el desarrollo del Plan, en coordinación con el IUMUSAC.

### **Taller 3 Plan de Cabildeo**

Objetivo: Proponer acciones encaminadas a lograr la aprobación de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014, por parte del Consejo Superior Universitario en el segundo semestre del año 2007.

Procedimiento

- Describir acciones puntuales de cabildeo.
- Establecer, en la casilla actores, el nombre y cargo de las autoridades a quienes se dirigirán las acciones.
- Indicar el período de tiempo sugerido para realizar las acciones (considerando la dinámica y contexto universitario).
- Definir responsables de las acciones (de la estructura organizativa del IUMUSAC, así como de otras dependencias universitarias afines).

La tercera jornada del III Congreso de Mujeres Universitarias consistió en:

- Plenaria sobre Planes de Acción para Seguimiento PPEGES por Relatoras de grupo.
- *Lectura de Declaratoria del III Congreso de Mujeres Universitarias*, a cargo de la Comisión Universitaria de la Mujer.
- Clausura del evento por Licda. Miriam Maldonado, Directora IUMUSAC.

## V. Resultados

### 5.1 Priorización de metas

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014</b> <b>Priorización de Metas Eje No. 1 Equidad Académica</b>		
<b>Corto Plazo (2006-2008)</b>	<b>Mediano Plazo (2009-2011)</b>	<b>Largo Plazo (2012-2014)</b>
<p>Capacitadas, para el 2008, las actoras y los actores involucrados en la conducción del proceso de investigación, docencia y extensión, sobre la perspectiva de género.</p> <p>Implementado, para el 2008, un Sistema de Monitoreo y Evaluación de la aplicación del Enfoque de Género en el ámbito universitario.</p>	<p>Integrado, para el 2014, el Enfoque de Género en los Programas de investigación, docencia y extensión universitaria.</p> <p>Implementados, para el 2008, programas para superar las brechas de género en la academia en las áreas de investigación, docencia y extensión.</p> <p>Incorporada la perspectiva de género en la producción editorial, los programas culturales y artísticos, así como en los medios de comunicación de la USAC.</p> <p>4. Implementado, para el 2008, un Sistema de Monitoreo y Evaluación de la aplicación del Enfoque de Género en el ámbito universitario.</p>	<p>Implementado, para el 2008, un Sistema de Monitoreo y Evaluación de la aplicación del Enfoque de Género en el ámbito universitario.</p>

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014</b> <b>Priorización de Metas Eje No. 1 Equidad Académica</b>		
<b>Corto Plazo</b> <b>(200-2008)</b>	<b>Mediano Plazo</b> <b>(2009-2011)</b>	<b>Largo Plazo</b> <b>(2012-2014)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar, para el 2007, una propuesta para establecer un programa continuo de información, formación y comunicación interna sobre el paradigma de análisis de género.</li> <li>▪ Ejecutar, en el 2008, un programa de capacitación sobre los fundamentos del análisis de género, dirigido a docentes, investigadoras/es y extensionistas del campus central y de los Centros Regionales.</li> <li>▪ Diseñar y elaborar, para el 2008, e implementar a partir del 2009 un programa para la incorporación del enfoque de género en las curricula, los procesos de enseñanza-aprendizaje, la elaboración de proyectos de investigación y las acciones de extensión universitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar, para el 2007, el proyecto de creación de una biblioteca y centro de documentación especializado en bibliografía y otros recursos audiovisuales (y especialmente virtuales) sobre la temática de estudios de las mujeres, relaciones de género y feminismo. Este centro generará asimismo una red de información en la temática, con otros centros y bibliotecas universitarias a nivel interno y externo.</li> <li>▪ Realizar en el 2007 una investigación exhaustiva, cuantitativa y cualitativa de las mujeres en la universidad (estudiantes, docentes, investigadoras, funcionarias).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorear y socializar los avances en el uso del lenguaje incluyente.</li> <li>▪ Elaborar, para el 2007, un proyecto de monitoreo de la aplicación del enfoque de género, en los procesos y programas educativos.</li> <li>▪ Realizar, para el 2010, una evaluación de medio término, del proceso de incorporación de la política y plan de equidad en la educación superior.</li> <li>▪ Diseñar y ejecutar, a partir del 2007, un plan para la sensibilización y capacitación del personal docente, de investigación, administrativo, técnico, de coordinación y dirección, para la apropiación y operativización de la política de género.</li> </ul>

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014					
Priorización de Metas Eje No. 2 Equidad Jurídica					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)
Armonizada para el 2010 la legislación universitaria con lo normado en los instrumentos internacionales, (tratados y convenciones), relacionados con la equidad y el enfoque de género.	Creada para el 2010 la normativa interna que garantice la equidad de género y los derechos de las mujeres universitarias.		<p>Revisar y analizar, para el 2008 la legislación universitaria, a la luz de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de los derechos de las mujeres.</p> <p>Campañas de sensibilización, información y formación dirigidas a funcionarios y funcionarios a cargo de la aplicación de la legislación universitaria y toda la comunidad universitaria</p>	<p>Elaborar y presentar la normativa universitaria que garantice la equidad de género ante el Consejo Superior.</p> <p>Implementar normativa universitaria que garantice la equidad de género a partir 20011</p> <p>Campañas de sensibilización, información y formación dirigidas a funcionarios y funcionarias a cargo de la aplicación de la legislación universitaria y toda la comunidad universitaria.</p>	
Planteadas para el 2010 iniciativas de ley a favor de las mujeres guatemaltecas (retomar leyes promovidas por el movimiento de mujeres).	Implementados para el 2011 los mecanismos internos para la aplicación de las disposiciones contenidas en los instrumentos nacionales, tratados y convenciones internacionales a favor de los derechos de las mujeres.		<p>- Realizar en 2007 una revisión de la agenda de las mujeres guatemaltecas.</p> <p>- Presentar en el 2008, dos Iniciativas de ley a favor de las mujeres, en coordinación con organizaciones de mujeres.</p>	<p>- Realizar en 2007 una revisión de la agenda de las mujeres guatemaltecas.</p> <p>- Presentar en el 2008, dos Iniciativas de Ley a favor de las mujeres, en coordinación con organizaciones sociales de mujeres.</p>	

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014					
Priorización de Metas Eje No. 3 Participación Política					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)
Capacitadas, para el 2008, las actoras y los actores involucrados en la conducción de procesos de investigación, docencia y extensión, sobre la perspectiva de género.	Integrado, para el 2014, el enfoque de género en los programas de investigación, docencia y extensión universitaria.	Implementados, para el 2008, programas para superar las brechas de género en la academia en las áreas de investigación, docencia y extensión	Elaborar, para el 2007, una propuesta para establecer un programa continuo de información, formación y comunicación interna sobre el paradigma de análisis de género.	Elaborar, para el 2007, el proyecto de creación de una biblioteca y centro de documentación especializado en bibliografía y otros recursos audiovisuales y virtuales sobre la temática de estudios de las mujeres, relaciones de género y feminismo. Este centro generará asimismo una red de información en la temática, con otros centros y bibliotecas universitarias a nivel interno y externo.  Realizar en el 2007 una investigación exhaustiva, cuantitativa y cualitativa de las mujeres en la universidad (estudiantes, docentes, investigadoras, funcionarias)	Monitorear y socializar los avances en el uso del lenguaje incluyente.  Elaborar, para el 2007, un proyecto de monitoreo de la aplicación del enfoque de género, en los procesos y programas educativos.  Realizar, para el 2010, una evaluación de medio término, del proceso de incorporación de la política y plan de equidad en la educación superior.
Implementado, para el 2008, un sistema de monitoreo y evaluación de la aplicación del enfoque de género en el ámbito universitario.		Incorporada la perspectiva de género en la producción editorial, los programas culturales y artísticos, así como en los medios de comunicación de la Universidad de San Carlos	Ejecutar, en el 2008, un programa de capacitación sobre los fundamentos del análisis de género, dirigido a docentes, investigadoras/es y extensionistas del campus central y de los Centros Regionales.		



Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014					
Priorización de Metas Eje No. 3 Participación Política					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)	Corto Plazo (200-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)
		Implementado, para el 2008, un sistema de monitoreo y evaluación de la aplicación del enfoque de género en el ámbito universitario.	<p>Diseñar y elaborar, para el 2008, e implementar a partir del 2009 un programa para la incorporación del enfoque de género en las currícula, los procesos de enseñanza-aprendizaje, la elaboración de proyectos de investigación y las acciones de extensión universitaria.</p> <p>Elaborar y ejecutar, para el 2009, proyecto para identificar estereotipos sexistas y sesgos discriminatorios por género y etnia en los materiales educativos que utilizan las unidades académicas y sobre esa base establecer criterios para actualizar los materiales educativos.</p>	<p>Elaborar, en el 2008, un proyecto para promover y garantizar el acceso, la permanencia y egreso de las mujeres en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en todos los niveles (técnico, pregrado, grado y postgrado).</p> <p>Se contemplarán acciones afirmativas a favor de mujeres indígenas, xincas, garífunas y ladino-mestizas del área rural.</p>	Diseñar y ejecutar, a partir del 2007, un plan para la sensibilización y capacitación del personal docente, de investigación, administrativo, técnico, de coordinación y dirección, para la apropiación y operativización de la política de género.

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014				
Priorización de Metas Eje No. 4 Multi e Interculturalidad				
Metas			Acción	
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)
Establecida, para el 2007, la coordinación con el Ministerio de Educación y con otras universidades del país, para impulsar el enfoque de multi e interculturalidad con perspectiva de género, con proyección en el sistema educativo nacional.	Incorporado, para el 2010, el enfoque de la multi e interculturalidad con perspectiva de género en la educación superior.	Visibilizados, reconocidos y valorados, para el 2014, los aportes de las mujeres atendiendo a su diversidad étnico-cultural.	Diseñar y realizar, para el 2007, una investigación de la situación y condición, avances y limitaciones de las mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas en el ámbito universitario (campus y Centros Regionales).	Divulgar y aplicar, para el 2009, el conocimiento generado desde el paradigma de la multi e interculturalidad con perspectiva de género, como herramientas para la investigación, docencia y extensión universitarias y para la formulación de políticas públicas.
	Incrementada en un 50% para el 2010, la matrícula de mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas.	Incrementada en un 40% para el 2012 la participación de mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas en los espacios de toma de decisión.	Gestionar, en el 2006, la construcción e inclusión de un indicador, que permita perfilar a las/los integrantes de la comunidad universitaria atendiendo a la diversidad étnico-cultural.  Apertura, para el 2007, de un espacio académico permanente, para impulsar la discusión acerca de la multi e interculturalidad con perspectiva de género.	
	<i>Incrementada en un 40% para el 2010, la participación de mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas, en los espacios de docencia e investigación.</i>		Fortalecer, en el 2007, los niveles de coordinación y cooperación con los programas académicos (investigación, docencia y extensión) existentes que abordan la multi e interculturalidad en la Universidad. Establecer, para el 2008, programas académicos de sensibilización en torno a la multi e interculturalidad con perspectiva de género y de los derechos de los pueblos indígenas, en todos los niveles universitarios.  Diseñar y ejecutar, para el 2008, un programa que contemple medidas de acción afirmativa, para la inclusión de las mujeres en las aulas universitarias y en las áreas de docencia e investigación, atendiendo a su diversidad cultural.	

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014</b>				
<b>Priorización de Metas Eje No. 5 Equidad Laboral</b>				
<b>Metas</b>	<b>Acción</b>	<b>Largo Plazo (2012-2014)</b>	<b>Corto Plazo (200-2008)</b>	<b>Mediano Plazo (2009-2011)</b>
Implementados, para el 2007, programas para la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y laboral.	Implementados, para el 2008, programas de actualización y desarrollo para las trabajadoras universitarias de todos los sectores.	Representadas, para el 2008, las trabajadoras administrativas y de servicios en el Consejo Superior Universitario.	Diseñar y realizar, para el 2007 un diagnóstico de la situación, condición, necesidades, demandas e intereses de las trabajadoras universitarias.	Formular, para el 2008, normativas para atender casos específicos relacionados con derechos y obligaciones de las trabajadoras universitarias.
	Establecido, para el 2008, un nuevo estatuto de relaciones laborales con enfoque de género, que garantice mejores condiciones laborales para las trabajadoras universitarias. Implementadas, para el 2008, acciones afirmativas para garantizar la promoción laboral de las trabajadoras universitarias (investigadoras, docentes, extensionistas, administrativas y de servicios) en condiciones de equidad. Implementados, para el 2007, programas para la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y laboral.		Revisar, en el 2007, el Estatuto de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos y su personal, a la luz de instrumentos nacionales e internacionales de derechos de las mujeres, para proponer modificaciones basadas en la equidad de género.	Diseñar, para el 2007, la creación de una Oficina para la Atención Integral de denuncias de hostigamiento sexual y laboral.
			Definir, para el 2008, un plan de acciones afirmativas, que contribuyan a disminuir las brechas laborales entre mujeres y hombres en la Universidad.	
			Diseñar y divulgar, a partir del 2007, campañas para prevenir el hostigamiento sexual y laboral, enfatizando en los derechos de las mujeres a una vida sin violencia.	

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014					
Priorización de Metas Eje No. 6 Equidad en Salud y Seguridad Integral					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano plazo (2009-2011)	Largo plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano plazo (2009-2011)	Largo plazo (2012-2014)
Constituida para el 2do. Semestre de 2007 una comisión coordinadora multidisciplinaria permanente para impulsar y monitorear acciones de salud integral con equidad de género en la USAC.	Elaboración y prevención del Plan de Prevención y Atención de la Salud y Seguridad Integral, para elevar el nivel de bienestar de las y los integrantes de la comunidad universitaria.	Creación de un Centro Multidisciplinario de atención a la salud y seguridad integral, con equidad de género en la Universidad de San Carlos de Guatemala.	Convocar para la creación de una comisión multidisciplinaria permanente para velar por la salud integral de las mujeres universitarias.	Plantear acciones encaminadas a buscar datos existentes sobre el estado de salud integral de las mujeres universitarias, que fundamenten la política y Plan de equidad de género.	Gestionar los recursos necesarios con las autoridades de la USAC y con otras instancias nacionales e internacionales.
Implementados para el 2008 programas de investigación, capacitación y formación que propicien el análisis de morbilidad y mortalidad de las y los integrantes de la comunidad universitaria.			Conformación de la Comisión Multidisciplinaria permanente por las interesadas, nombradas de las diferentes unidades académicas por las autoridades correspondientes con el aval del Rector.		

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014					
Priorización de Metas Eje No. 7 Equidad Económica					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano plazo (2009-2011)	Largo plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano plazo (2009-2011)	Largo plazo (2012-2014)
Establecidas, para el 2008, las disposiciones legales e institucionales para la creación y funcionamiento, de los sistemas de planificación y presupuesto universitario con equidad de género.	Incorporado, en el 2008, el Clasificador Presupuestario de Género en el Sistema presupuestario de todas las unidades académicas y dependencias universitarias.	Consolidado el presupuesto del Instituto Universitario de la mujer, para el desarrollo de su trabajo e impulso de la Política de Equidad de Género en la Educación Superior	Construir, en el 2007, herramientas teórico-metodológicas para la formulación de planes, manejo de indicadores y evaluación de los resultados previsible, en las líneas estratégicas de equidad. Incorporar, para el 2008, el enfoque de género, al sistema de información y procesamiento de datos de la USAC.	Promover, desde el 2007, la capacitación de profesionales e intercambio con universidades u otras instituciones estatales que han incorporado la visión del enfoque de género en sus sistemas presupuestarios y financieros. Investigar, desarrollar y adaptar, para el 2007, el Clasificador Presupuestario de Género al presupuesto universitario Incrementar, desde el 2006, la asignación de fondos para atender el cumplimiento de los programas, planes y proyectos programas basados en la Política y el Plan de Equidad de Género en la Educación Superior.	Promover el 2007, la capacitación de profesionales e intercambio con universidades u otras instituciones estatales que han incorporado la visión del enfoque de género en sus sistemas presupuestarios y financieros. Diseñar, para el 2008, un sistema de monitoreo y evaluación de la operatividad de la política y el plan de equidad.
Incorporadas, para el 2008, las líneas estratégicas de equidad de género en los planes, programas y proyectos del sistema universitario de planificación.	Creados los mecanismos institucionales, para dar seguimiento a la aplicación del presupuesto universitario, con enfoque de género.		Diseñar e implementar, para el 2008, programas de capacitación a funcionarias/os y personal idóneo, en el manejo de los conceptos y las herramientas metodológicas y técnicas, para implementar presupuestos con equidad de género.		
	Asignados los fondos para la implementación de la política y el plan de equidad de género, dentro del presupuesto ordinario de la USAC.				

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014 Priorización de Metas Eje No. 7 Equidad Económica					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano plazo (2009-2011)	Largo plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano plazo (2009-2011)	Largo plazo (2012-2014)
			<p>Capacitación de profesionales e intercambio con universidades u otras instituciones estatales que han incorporado la visión del enfoque de género en sus sistemas presupuestarios y financieros.</p> <p>Investigar, desarrollar y adaptar, para el 2007, el Clasificador Presupuestario de Género al presupuesto universitario.</p> <p>Construir herramientas teórico-metodológicas para la elaboración, ejecución, análisis y evaluación de presupuesto con equidad de género.</p>		

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género 2006-2014					
Priorización Metas Eje No. 8 Erradicación de la Violencia contra las Mujeres Universitarias					
Metas			Acción		
Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)	Corto Plazo (2006-2008)	Mediano Plazo (2009-2011)	Largo Plazo (2012-2014)
Formular, aprobar y socializar, para el 2008, una normativa interna que tipifique y sancione las conductas y acciones que constituyen violencia en las interrelaciones universitarias.				-	

## 5.2 Planes de Acción

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 Plan de Acción Eje No. 1 Equidad Académica</b>	
<b>Metas</b>	<b>Acciones</b>
Capacitadas, para el 2008, las actoras y los actores involucrados en la conducción del proceso de investigación.	Coordinación con claustros docentes y Programas de Formación Docente de cada Unidad Académica, para realizar capacitaciones sobre Enfoque de Género en cada Unidad Académica.
El 75% de profesoras y profesores universitarios estarán capacitados en Enfoque de Género, en el año 2008.	<p>Banco de datos de profesionales especializadas para impartir capacitación sobre Enfoque de Género.</p> <p>Crear un movimiento de mujeres en cada Unidad Académica, con representantes docentes, estudiantes y administrativas.</p> <p>Aprovechar los espacios e instancias existentes de promoción y difusión universitaria (INFOUSAC, SUM, entre otras).</p> <p>Calendarización de actividades del Día de la Mujer en forma articulada.</p>



Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 Plan de Acción Eje No. 2 Equidad Jurídica			
Meta	Acciones	Productos	Fecha
Armonizada para el 2010 la legislación universitaria con lo normado en los instrumentos internacionales, tratados y convenciones internacionales, relacionados con la equidad y el enfoque de género	<p>Crear una asesoría jurídica dentro del IUMUSAC.</p> <p>Conformar Comisión Jurídica-Política de los siguientes sectores, docentes, estudiantes, egresados, administrativos, autoridades, servicios.</p> <p>Revisar y analizar, para el 2008 la legislación universitaria a la luz de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de los derechos de las mujeres.</p> <p>Primer semestre 2008 o diciembre del mismo año</p> <p>Contratar expertas en género (abogadas), por el IUMUSAC</p> <p>Implementar taller de análisis de la legislación universitaria con enfoque de género.</p>	<p>El 80% de las leyes universitarias han sido recopiladas, seleccionadas y analizadas.</p> <p>Sensibilizadas las y los participantes en la revisión y análisis de la legislación universitaria.</p>	<p>Recopilación y selección segundo semestre 2007.</p> <p>Talleres de sensibilización primer semestre 2008</p> <p>Revisión y análisis segundo semestre 2008</p>
	Realizar una revisión de la agenda legislativa.	Elaboración de una Agenda legislativa de leyes a favor de las mujeres.	Presentar en el 2008

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014</b>					
<b>Plan de Acción Eje No. 3 Participación Política</b>					
<b>Meta</b>	<b>Acciones</b>	<b>Productos</b>	<b>Fecha</b>		<b>Unidad Académica Responsable</b>
			<b>Año</b>	<b>Semestre</b>	
Establecer, para el 2008, una red para facilitar la comunicación, el intercambio, la formación y el apoyo para la participación y ejercicio de derechos de las mujeres universitarias.	Establecer, partir del 2007, Comisiones de la Mujer en las unidades académicas para fortalecer la comunicación, convocatoria y apoyo a las gestiones de las mujeres universitarias.	Comisiones de la Mujer conformadas  Red de mujeres universitarias funcionando	2007	segundo	IUMUSAC Fac. Odontología Esc. C. Comunicación Esc. Trabajo Social Esc. Ciencia Política Esc. de Psicología Esc. de Historia
Alcanzada para el 2014 la paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres, en la gestión administrativa, financiera y académica en la USAC.	Realizar para el 2008 un diagnostico de los niveles y espacios de participación de las mujeres en la USAC Formular un programa de acciones afirmativas para alcanzar la representación femenina en los órganos de dirección y otros espacios de decisión.	Diagnostico elaborado  Propuesta de programa formulada	2008	segundo	IUMUSAC

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014						
Plan de Acción Eje No. 4 Multi e Intercultural						
Meta	Acciones	Productos	Fecha		Unidad Académica Responsable	
			Año	Semestre		
Divulgar y aplicar el conocimiento generado desde el paradigma de la multi e interculturalidad con perspectiva de género, como herramientas para la investigación, docencia y extensión universitarias y para la formulación de políticas universitarias.	Diseñar y realizar una investigación sobre de la situación y condición, s de las mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas en el ámbito universitario.	Investigación situación y condición de las mujeres indígenas, xincas, afrodescendientes y ladino-mestizas en el ámbito universitario nacional.	2008	Segundo	IDEI Escuela de Antropología Escuela de Trabajo Social DDA Oficina de Reeducación Curricular DIGI	
	Apertura de un espacio académico permanente, para impulsar la discusión acerca de la categorías género-etnia y el currículo universitario multi e interculturalidad desde la perspectiva de género.	Realizadas jornadas sobre Currículo universitario multi e interculturalidad desde la perspectiva de género.				
	Diseñar y ejecutar un programa universitario de medidas de acción afirmativa orientado a las mujeres indígenas, afrodescendientes y xincas.	Creada Propuesta de programa universitario de medidas de acción afirmativa orientado a las mujeres indígenas, afrodescendientes y xincas.	Compromisos de las autoridades universitarias para asignar presupuesto y realizar gestiones de inversión para ampliar la cobertura del Jardín Infantil, a los Centros Universitarios Regionales y que el horario de atención se amplíe al Plan Fin de Semana.	2008	Segundo	Consejo Superior Universitario EPS Escuela de Psicología, Escuela de Trabajo Social Bienestar Estudiantil Jardín Infantil DIGA Secretaría de la Mujer STUCS
		Acuerdo para incorporar criterios de asignación de becas de estudio a mujeres indígenas, afrodescendientes y xincas.				
Revisión de teorías que sustenten la visión de una academia incluyente. Visibilizar a las la relación de las mujeres, género e identidad étnica en la academia. Construir criterios y metodología sobre indicador sobre la identidad étnico-cultural de la comunidad universitaria y gestiones para su aprobación por las dependencias universitarias respectivas.	Construido y aprobado un indicador sobre la identidad étnico-cultural de la comunidad universitaria.	2009	Segundo	Registro y estadística		

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014					
Plan de Acción Eje No. 5 Equidad Laboral					
Meta	Acciones	Productos	Fecha		Unidad Académica Responsable
			Año	Semestre	
Implementados para el 2008 programas de actualización y desarrollo para las trabajadoras universitarias de todos los sectores.	Diseñar y realizar para el 2007 un diagnóstico de las situación, condición, necesidades, demandas e intereses de las trabajadoras universitarias	Proyecto planteado con el análisis que incluya los programas de capacitación sobre las necesidades y problemática de las trabajadoras universitarias, aprobado e implementado por las autoridades competentes.	2008	Segundo	Creación de una Comisión de Implementación de la Carrera Administrativa y Capacitación, integrada por un representante del Rector, un representante del Consejo Superior Universitario, un representante de la JUP y la JUPA, un representante del STUCS, una representante del Instituto Universitario de la Mujer, una representante de la Secretaría de la Mujer y una representante del sector de estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Implementadas para el 2008, acciones afirmativas para garantizar la promoción laboral de las trabajadoras universitarias (investigadoras, docentes, extencionistas, administrativas y de servicios) en condiciones de equidad	Establecer, para el 2008, programas permanentes de formación y capacitación técnica y profesional con enfoque de género.	Campañas de divulgación para la concientización de las mujeres para la participación en la capacitación y los procesos de actualización y desarrollo	2009	Primero	
	Definir para el 2008, un plan de acciones afirmativas que contribuyan a disminuir las brechas laborales entre mujeres y hombres en la universidad.	Autorización por parte de las autoridades para que las mujeres puedan participar en programas de capacitación, desarrollo y promoción.	2008	Segundo	

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014</b>					
<b>Plan de Acción Eje No. 5 Equidad Laboral</b>					
<b>Meta</b>	<b>Acciones</b>	<b>Productos</b>	<b>Fecha</b>		<b>Unidad Académica Responsable</b>
			<b>Año</b>	<b>Semestre</b>	
Establecido, para el 2008, un nuevo estatuto de relaciones laborales con enfoque de género, que garantice mejores condiciones laborales para las trabajadoras universitarias.	Diseñar y realizar, para el 2007, un diagnóstico de la situación, condición, necesidades, demandas e intereses de las trabajadoras universitarias.	Tener un informe general de las necesidades, problemática y derechos de las trabajadoras universitarias.	2008	Primero	Formar la Comisión Jurídica Laboral, integrada por un representante del Rector, un representante del Consejo Superior Universitario, un representante de la JUP y la JUPA, un representante del STUCS, una representante del Instituto Universitario de la Mujer, una representante de la Secretaría de la Mujer y una representante del sector de estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
	Revisar en el 2007 el Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su personal, a la luz de instrumentos nacionales e internacionales de derechos de las mujeres, para proponer modificaciones en la equidad de género.	Tener aprobado el nuevo Estatuto de Relaciones Laborales con el enfoque de género, y estén incluidos los derechos específicos de las mujeres trabajadoras. (período de lactancia y embarazo, inamovilidad).	2009	Segundo	STUSC
	Formular, para el 2008 normativas para atender casos específicos relacionados con derechos y obligaciones de las trabajadoras universitarias	Se crea una comisión permanente que de seguimiento	2008	Primero	SINDINUSAC

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014					
Plan de Acción Eje No. 5 Equidad Laboral					
Meta	Acciones	Productos	Fecha		Unidad Académica Responsable
			Año	Semestre	
Implementados, para el 2007 programas para la prevención, sanción, y erradicación del acoso sexual y hostigamiento laboral.	Diseñar y realizar para el 2007 un diagnóstico de las situación, condición, necesidades, demandas e intereses de las trabajadoras universitarias	Campañas permanentes de la concientización de la necesidad de denunciar el acoso sexual y hostigamiento laboral.	2007	Segundo	Crear la Comisión de Promoción y Divulgación de la Erradicación del Hostigamiento Laboral y el Acoso Sexual, Denuncia y Sanción, integrada por un representante del Rector, un representante del Consejo Superior Universitario, un representante de la JUP y la JUPA, un representante del STUCS, una representante del Instituto Universitario de la Mujer, una representante de la Secretaría de la Mujer y una representante del sector de estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  Responsables de la Oficina de Atención a la Mujer Trabajadora.  STUSC
	Diseñar y divulga, a partir del 2007 campanas para prevenir el hostigamiento laboral y acoso sexual, enfatizando en los derechos de las mujeres a una vida sin violencia.	Que las mujeres trabajadoras de la universidad tomen la acción de denunciar el acoso sexual y el hostigamiento laboral.  Se crean las sanciones para castigar al acosador.	2007	Segundo	
	Diseñar para el 2007 la creación de una Oficina para la Atención Integral de denuncias del acoso sexual y hostigamiento laboral.	Dar la protección legal y laboral a la trabajadora que denuncie estas acciones.	2007	Segundo	
		Fortalecer la Oficina de Atención de la Mujer Trabajadora Universitaria que actualmente existe con la Secretaría de la Mujer; y la oficina de atención a la estudiante que funciona anexo a la AEU.	2007	Segundo	
			2007	Segundo	
			2007	Segundo	

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014					
Plan de Acción Eje No. 5 Equidad Laboral					
Meta	Acciones	Productos	Fecha		Unidad Académica Responsable
			Año	Semestre	
Representadas para el 2008 las trabajadoras administrativas y de servicios en el Consejo Superior Universitario.	Formulara para el 2007 una propuesta para que el CSU apruebe la inclusión de representantes de las/los trabajadoras/es administrativas/es y servicios.	Se incluye por elección una y un representante por cada sector, de la administración central; una y un representante del personal administrativo; una y un representante de servicios; una y un representante del personal docente. De igual forma del personal de las unidades académicas.	2009	Segundo	Formar la Comisión Jurídica Laboral, integrada por un representante del Rector, un representante del Consejo Superior Universitario, un representante de la JUP y la JUPA, un representante del STUCS, una representante del Instituto Universitario de la Mujer, una representante de la Secretaría de la Mujer y una representante del sector de estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Productos Institucionalizadas y legalizadas las metas es responsabilidad de la División de Administración de Recursos Humanos, DIGA, Rectoría, la aplicación y cumplimiento de las mismas.

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014</b>						
<b>Plan de Acción Eje No. 6 Salud y Seguridad Integral</b>						
<b>Meta</b>	<b>Acciones</b>	<b>Productos</b>	<b>Fecha</b>		<b>Unidad Académica Responsable</b>	<b>Comisión Coordinadora</b>
			Año	Semestre		
Constituida para el 2do. Semestre de 2007 una comisión coordinadora multidisciplinaria permanente para impulsar y monitorear acciones de salud integral con equidad de género en la USAC.	Convocatoria por el IUMUSAC para la creación de una comisión tripartita multidisciplinaria (Docentes e investigadoras, estudiantes y administrativas) permanente para velar por la salud integral de las mujeres universitarias. Fundamentar acciones para la implementación de la PPEGES. Gestionar los recursos necesarios con las autoridades de la USAC y con otras instancias nacionales e internacionales.	Nombramiento de Rectoría de las delegadas ante la Comisión Multidisciplinaria, permanente, tripartita en el eje de salud y seguridad integral.	2007	Segundo	Dirección IUMUSAC Rectoría Unidades Académicas Unidad de Salud	Coordinadora de Área de Investigación del IUMUSAC. Comisión PUIEG Delegadas de Unidades Académicas, de la Unidad de Salud y de Personal.
		Documento diagnóstico que fundamente las acciones a seguir y propuesta de Plan de Trabajo de la Comisión.	2008	Primero		
		Contar con los recursos necesarios para implementar las acciones del plan de trabajo de la Comisión de Salud y Seguridad Integral dentro de la PPEGES.	2008	Segundo		



Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014							
Plan de Acción Eje No. 7 Equidad Económica							
Meta	Acciones Generales en Política	Acciones Concretas	Productos	Fecha		Unidad Académica Responsable	Comisión Coordinadora
				Año	Semestre		
Establecidas, para el 2008, las disposiciones legales e institucionales para la creación y funcionamiento, de los sistemas de planificación y presupuesto universitario con equidad de género.	Construir, en el 2007, herramientas teórico-metodológicas para la formulación de planes, manejo de indicadores y evaluación de los resultados previsibles, en las líneas estratégicas de equidad.	Reunión Planificación de la Comisión	Elaboración propuesta de boleta de inscripción, reinscripción y egreso para la disgregación de datos con enfoque de género.	2007	Segundo	Dirección de Registro y Estadística	Comisión de Equidad Económica IUMUSAC
	Incorporar, para el 2008, el enfoque de género, al sistema de información y procesamiento de datos de la Universidad	Reunión con encargados Dirección de Registro y Estadística para la presentación de la propuesta boleta de inscripción, reinscripción y egreso con enfoque de género Talleres de difusión, adaptación boleta con enfoque de género, en unidades académicas.	Incorporada la boleta de inscripción, reinscripción y egreso con enfoque de género en Unidades Académicas y Dirección de Registro y Estadística				

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014						
Plan de Acción Eje No. 7 Equidad Económica						
Meta	Acciones Generales en Política	Acciones Concretas	Productos	Fecha		Unidad académica responsable
				Año	Semestr e	
Incorporadas, para el 2008, las líneas estratégicas de equidad de género en los planes, programas y proyectos del sistema universitario de planificación.	Diseñar e implementar, programas de Capacitación a funcionarias/os y personal idóneo, en el manejo de los conceptos y las herramientas metodológicas y técnicas, para implementar presupuestos con Equidad de género.	Reunión Planificación de la Comisión	Elaboración de estrategias para la capacitación de personal en presupuesto con enfoque de género	2007	Segundo	Unidades académicas Comisión equidad económica IUMUSAC
		Realizar talleres de sensibilización sobre implementación de presupuesto con enfoque de género.	Elaborado el presupuesto universitario por unidades académicas y nivel general con enfoque de género	2008	Segundo	

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014					
Plan de Acción Eje No. 7 Equidad Económica					
Meta	Acciones Generales en Política	Acciones Concretas	Productos	Fecha	
				Año	Semestre
Incorporado, el Clasificador Presupuestario de Género en el Sistema presupuestario de todas las unidades académicas y dependencias universitarias.	Promover, la capacitación de profesionales e intercambio con universidades u otras instituciones estatales que han incorporado la visión del enfoque de género en sus sistemas presupuestarios y financieros.	Talleres de capacitación y difusión de Guía Metodológica Presupuestaria con Enfoque de Género adecuada al Presupuesto Universitario, dirigidos a profesionales universitarios y unidades académicas. Talleres de intercambio de información, con otras universidades y entidades estatales que han incorporado el Clasificador Presupuestario de Género en sus sistemas presupuestarios y financieros.	Incorporada Guía Metodológica Presupuestaria con Enfoque de Género en todas las unidades académicas. Adaptar el Clasificador Presupuestario de Género al presupuesto Universitario	2008 2014	Segundo
	Investigar, desarrollar y adaptar, para el 2007, el Clasificador Presupuestario de Género al presupuesto Universitario	Investigar sobre el Clasificador Presupuestario de Género para su adaptación e inclusión en la Guía Metodológica Presupuestaria con Enfoque de Género		2007	

Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014					
Plan de Acción Eje No. 7 Equidad Económica					
Meta	Acciones Generales en Política	Acciones Concretas	Productos	Fecha	
				Año	Semestre
Creados los mecanismos institucionales, para dar seguimiento a la aplicación del presupuesto universitario, con enfoque de género.	Construir herramientas Teórico metodológicas para la elaboración, ejecución, análisis y evaluación de presupuesto con equidad de género	Elaboración de Guía Metodológica Presupuestaria con Enfoque de Género adecuada al Presupuesto Universitario	Guía de apoyo para la elaboración del presupuesto con enfoque de género	2007	
Asignados los fondos para la implementación de la política y el plan de equidad de género, dentro del presupuesto ordinario de la USAC.	Incrementar la asignación de fondos para atender el cumplimiento de los programas, planes y proyectos basados en la Política y el Plan de Equidad de Género en la Educación Superior.	Formular propuesta presupuestaria con equidad de género por unidad académica	Asignados fondos para la implementación de la PEGES por unidad académica	2010/2014	
Consolidado el presupuesto del Instituto Universitario de la mujer, para el desarrollo de su trabajo e impulso de la Política de Equidad de Género en la Educación Superior	Diseñar, para el 2008, un sistema de monitoreo y evaluación de la operatividad de la política y el plan de equidad.	Formular propuesta presupuestaria para el fortalecimiento de la -PEGES del IUMUSAC	Asignados los fondos para la ejecución de talleres, capacitaciones y programas en el marco de la PEGES		

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014</b>					
<b>Plan de Acción Eje No. 8 Erradicación de la Violencia contra las Mujeres Universitarias</b>					
<b>Meta</b>	<b>Acciones</b>	<b>Productos</b>	<b>Fecha</b>		<b>Unidad Académica Responsable</b>
			<b>Año</b>	<b>Semestre</b>	
<p>Formular, aprobar y socializar, para el 2008, una normativa interna que tipifique y sancione las conductas y acciones que constituyen violencia en las interrelaciones universitarias.</p>	<p>Elaborar, en el 2007, un diagnóstico de las conductas y actos de violencia hacia las mujeres, en la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p>	<p>Diagnóstico de las distintas Unidades Académicas.</p>	2008	Primero	<p>IUMUSAC Representantes de las distintas Unidades Académicas, Asociaciones de Estudiantes.</p>
	<p>Impulsar, en el 2008, una normativa que contemple la tipificación de las conductas y actos de violencia como faltas graves, así como las sanciones administrativas en los casos denunciados de violencia contra las mujeres.</p>	<p>Normativa interna .</p>			

### 5.3 Planes de cabildeo

Los Planes de Cabildeo realizados por cada mesa de trabajo grupal plantearon propuestas comunes, por lo que a continuación se presenta una síntesis.

<b>Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 Plan de Cabildeo</b>			
<b>Objetivo:</b> Lograr la aprobación de la Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014, por parte del Consejo Superior Universitario en el segundo semestre del año 2007.			
Acciones	Actores (as)	Fecha	Responsables
Mapeo de miembros (as) de Consejo y demás autoridades	Representantes Estudiantiles ante el consejo. Representantes Docencia Directoras (es) Decanos	Julio a Septiembre 2007	Equipo IMUSAC
Presentación de PPEGES	Consejo Superior Universitario	Octubre a Noviembre 2007	Dirección IUMUSAC Consejo Técnico Comisiones IUMUSAC
Visitas personalizadas a autoridades universitarias	Rector Secretario Adjunto Consejo Superior Universitario Decanaturas Direcciones de Escuelas y Centros Universitarios Regionales Direcciones Generales	Octubre a Noviembre 2007	Dirección IUMUSAC Comisiones de seguimiento PPEGES
Cabildeo y lobby a las Unidades Académicas	Autoridades del Consejo Superior Universitario	Julio a Noviembre 2007	Consejo Técnico Consejo Consultivo CUMUSAC Comisión PUIEG Comisión Cátedra de la Mujer Comisiones de seguimiento PPEGES
Eventos públicos de promoción de la PPEGES	Comunidad Universitaria y sus extensiones	2007 a 2008	IUMUSAC CUMUSAC Comisión PUIEG Comisión Cátedra de la Mujer Cada una de las Comisiones Seguimiento PPEGES
Conferencia de Prensa	Medios de comunicación universitarios, masivos y alternativos	2008	IUMUSAC

## VI. Declaratoria III Congreso de Mujeres Universitarias

Las mujeres sancarlistas estudiantes, docentes, investigadoras, profesionales, funcionarias académicas, administrativas, reunidas en el marco del **III Congreso de Mujeres Universitarias** “Construyendo la Equidad de género en la Educación Superior”, desarrollado el día 28 de mayo, 2007, en el Centro Cultural Universitario (2ª. Ave. 12-40 zona 1), ante las autoridades universitarias y la comunidad universitaria nacional e internacional.

### Declaramos

Un año después de haber iniciado un proceso de diálogo y análisis permanente, sobre la situación y condición de las mujeres guatemaltecas y universitarias de la Universidad de San Carlos de Guatemala, verificamos que:

1. Son insuficientes los avances para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito universitario como en la sociedad guatemalteca; al continuar visiones y prácticas que perpetúan la exclusión, desigualdad, inequidad, discriminación, racismo, irrespeto y violencia hacia las mujeres. Situaciones agravadas en el caso de mujeres indígenas, xincas y garífunas del área rural que permanecen invisibilizadas en la sociedad.
2. No obstante de existir una mayor presencia de mujeres en las aulas universitarias, nuestra opinión y aportes continúan ausentes de los espacios universitarios de toma de decisión.
3. Si bien, existen algunos programas que apoyan a las universitarias, éstos aún no incorporan la perspectiva de género, de manera que su impacto aún no es tangible en términos del desarrollo pleno de las mujeres universitarias.
4. Nos congratulamos con la institucionalización del Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por el Consejo Superior Universitario, en junio de 2006, que tiene como misión coordinar, las políticas y acciones universitarias a favor del desarrollo de las mujeres y la equidad de género en la educación superior.

Este logro, no obstante, se relativiza al cerrarse –para el corto plazo- la continuidad de la investigación acerca de la condición y situación de las mujeres guatemaltecas y universitarias desde la perspectiva de género. Expresamos nuestra preocupación porque la reciente convocatoria (2007-2008) de la Dirección General de Investigación –DIGI- no incluyó, como prioridades, las líneas de estudios de la mujer y relaciones de género, lo que nos excluye del Fondo de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, limitando los aportes investigativos que el IUMUSAC está obligado a brindar a la comunidad universitaria y a la sociedad guatemalteca.

### Ratificamos

5. Nuestro compromiso como integrantes de la comunidad universitaria, con el fortalecimiento del Instituto Universitario de la Mujer y con la **Propuesta de Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014**.
6. En nuestra calidad de universitarias sancarlistas, reafirmamos nuestro compromiso de fortalecer los valores, principios y fines que sustenta la Universidad de San Carlos de Guatemala, los instrumentos jurídicos y políticos internacionales, nacionales e internos a favor de las mujeres y la equidad de género.

### Demandamos

1. Que el Consejo Superior Universitario, máxima autoridad universitaria, conozca, apruebe e impulse la **Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014**, documento avalado por las participantes tanto del II como del III Congreso de Mujeres Universitarias.
2. Que se dote al **Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, con los recursos necesarios para dar cumplimiento, coordinación, ejecución y monitoreo de la Política y Plan de Equidad de Género en la Universidad de San Carlos 2006-2014.
3. Que el **Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, cuente con una sede apropiada, para brindar la asesoría y los servicios que la comunidad universitaria y la sociedad guatemalteca están requiriendo, de este ente coordinador de políticas y acciones universitarias a favor del desarrollo de las mujeres.
4. Que las autoridades correspondientes asignen los recursos financieros necesarios, para impulsar la investigación sobre la condición, situación y posición de las mujeres guatemaltecas y universitarias para el 2008.
5. Que ante la abrumadora evidencia de actos de violencia contra las mujeres guatemaltecas y universitarias, y en coherencia con el compromiso ético de la Universidad con los derechos humanos, expresados en diversos instrumentos políticos, jurídicos y universitarios a nivel nacional e internacional, las autoridades universitarias, se pronuncien para exigir que a las autoridades nacionales correspondientes, que investiguen y castiguen a los actores de estos hechos criminales y que garanticen el derecho a la seguridad ciudadana y el fundamental derecho a la vida.
6. Que el Comité Organizador, dé seguimiento a las demandas expresadas por las participantes en el III Congreso de Mujeres Universitarias.

*“Por la equidad de género en la educación superior”*

Guatemala, 28 de mayo 2007



## Anexos

### ▪ Comité Organizador

<i>IUMUSAC</i>	<i>CUMUSAC</i>
Licda. Miriam Ileana Maldonado Batres Licda. Elena Patricia Galicia Núñez	Mtra. Ana Silvia Monzón Licda. María Antonieta García Ocaña Mtra. Rosaura Gramajo
	Mtra. Lesbia Ortíz

### ▪ Mesas de Trabajo

<i>Eje</i>	<i>Coordinadora</i>	<i>Equipo IUMUSAC</i>
Equidad Académica	Licda. Ingrid de León Dirección de Desarrollo Académico -DDA	Mtra. Sandra Collado Investigadora Área de Docencia IUMUSAC
Equidad Jurídica	Licda. Rosaura Gramajo Comisión Universitaria de la Mujer	Licda. Quieta Soto Coordinadora Área de Docencia IUMUSAC
Equidad en la Participación Política	Mtra. Ana Silvia Monzón Comisión Universitaria de la Mujer	Licda. Patricia Borrayo Investigadora Área de Docencia IUMUSAC
Equidad Multi e Intercultural	Licda. Enma Chirix Instituto de Estudios Interétnicos	Licda. Miriam Maldonado Directora IUMUSAC
Equidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Licda. Rossana Gómez Oficina de Estudios de Coyuntura Dirección General de Extensión – DIGI</li> <li>▪ Licda. María Antonieta García Ocaña Comisión Universitaria de la Mujer</li> </ul>	Licda. Patricia Galicia Coordinadora Área de Extensión IUMUSAC
Equidad en la Salud y la Seguridad Integral	Licda. Amparo Meléndez Comisión Universitaria de la Mujer	Dra. Carmen López Coordinadora Área de Investigación IUMUSAC
Equidad Económica	Licda. Norma Cabrera Licda. Magaly Enríquez Facultad de Ciencias Económicas	Jessica Paola Avea Investigadora Área de Investigación IUMUSAC
Erradicación de la violencia contra las mujeres universitarias	Licda. Lesbia Ortíz Escuela de Historia	Licda. Ileana Villagrán Investigadora Área de Extensión IUMUSAC

▪ **Participantes**

<i>Unidad Académica/ Organización/ Institución</i>	<i>Nombre</i>
Asamblea Permanente Guatemalteca	1. Gabriela Carolina Con Chávez
Auditoría Interna USAC	2. Nora D. López de Orellana
CEDEPCA	3. Lilian Vega
Centro de Estudios Folklóricos	4. Armantina Artemis Torres Valenzuela
CEUR	5. María Isabel Cifuentes Soberanis
CICS	6. María Antonieta Castillo y Castillo
CLEDES	7. Irma Jannet Cabrera de Castellán
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	8. Sandra Patricia Morales Monterroso
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	9. Mariana Esmeralda Álvarez Valenzuela
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	10. Karen Julissa Valenzuela
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	11. Miriam Victoria Juárez
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	12. Susana Amable Guerra
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	13. Telma Morena Muñoz Chicas
Colectivo de Mujeres de Ciencias Económicas	14. Heydy Susana Monzón Escobar
Colegio de Economistas	15. Estela Samayoa Véliz
Colegio de Economistas	16. Miriam Magaly Enríquez de León
Colegio de Economistas	17. Rosalinda Padilla Jocol de Selvy
Comisión de la Mujer STUCS	18. Paula Jeannette de Archila
Comisión de la Mujer STUCS	19. Carmen Patricia Barrios
CUNORI	20. Ingrid María Portillo Fajardo
CUNOROC	21. Ana María López Cano de Santiago
DDA	22. Ingrid karina de León López
DDA	23. Mirna Anabella Barrios Figueroa
DDA Depto. de Educación	24. Lourdes Patricia Mazariegos
DIGEU	25. Mario Fernando Herrera Torres
DIGEU	26. Margarita Romero
DIGEU	27. Gilmeny Adalia López Carías
DIGEU	28. María Beatriz Gallardo Shaul
DIGI	29. Rossana Elizabeth Gómez Álvarez
Dirección de Evaluación Académica e Institucional	30. Olga Edith Ruiz
División de Bienestar Estudiantil	31. Marlene Alvarado Ruiz
EFPEM	32. Verónica Paz de Brenes
Escuela de Ciencias de la Comunicación	33. María del Rosario Estrada
Escuela de Ciencias de la Comunicación	34. Miriam Yucuté
Escuela de Ciencias de la Comunicación	35. Floralba Pérez Folgar
Escuela de Historia	36. Amparo Leticia Valdiviezo
Escuela de Historia	37. Olga Pérez
Escuela de Historia	38. Walda Barrios Klee
Escuela de Psicología	39. María Alejandra Juárez Ochoa
Escuela de Trabajo Social	40. Guillermina Solano Álvarez
Escuela de Trabajo Social	41. Miriam Bojorquez de Grajeda
Escuela de Trabajo Social	42. M. Candelaria Carrera Catalán
Escuela de Trabajo Social	43. Delma Lucrecia Palmira
Escuela de Trabajo Social	44. Elisa Judtih Reyes Flores
Escuela de Trabajo Social	45. Cruz Haydée Quiroa
Escuela de Trabajo Social	46. Blanca Mercedes Aroche Cabrera
Escuela de Trabajo Social	47. Hilda Lucrecia Figueroa Pérez
Estudiante	48. María Jovita Saguí Sun
Estudiante e investigadora	49. Eleonora Noemí Castillo Pinzón

Facultad de Arquitectura	50. Angela María Orellana López
Faculta de Ciencias Médicas	51. María Luisa Charnaud
Faculta de Ciencias Médicas	52. Ana Margarita Rodas Rodas
Faculta de Ciencias Médicas	53. Ana Evelyn Mazariegos
Facultad de Ciencias Económicas	54. Estela Samayoa Véliz
Facultad de Ciencias Económicas	55. Norma Olimpia Cabrera Mérida
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	56. Magali Tessagüic García
Facultad de Ciencias Médicas	57. Ana Evelyn Mazariegos Carrascosa
Facultad de Ciencias Médicas y Farmacia	58. Luisa María Charnaud Cruz
Facultad de Humanidades	59. Beatriz Carrillo Gutiérrez
Facultad de Humanidades	60. Judtih Adalgisa Franco Sandoval
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	61. Silvia María Urbina Rosales
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	62. Adela Estrada González
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	63. Ingrid Sofía Rizzp
Facultad de Odontología	64. Miriam O. Calderón Márquez
Facultad de Odontología	65. Ana Patricia Hernández Gallardo
Facultad de Odontología	66. Cándida Luz Franco Lemus
Facultad de Odontología	67. Ana Lucrecia Chinchilla Almaz de Ralón
Facultad de Odontología	68. Mirna O. Calderón
Facultad de Odontología	69. Lilian Díaz Durán
Fundación Entretodas	70. María Berta Batres Portillo
Grupo Fuerza Estudiantil	71. Brenda Lorena Landaverry
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	
IDEI	72. Claudia Chopén
IHAA	73. Carmen Rodríguez
IIETS-USAC	74. Belia Aydee Villeda Erazo
INESLIN	75. Gladys Tobar Aguilar
INMUSAC	76. Vania de los Ríos
INMUSAC	77. Marleny Escobar Paz
IUMUSAC	78. Gloria O. Chávez B.
IUMUSAC	79. María Esperanza Hernández
MICUDE	80. Olga Lidia Xicará Méndez
MINEDUC/ Facultad de Humanidades	81. Lesbia Victoria Reina Sánchez
ONAM	82. Miriam Alvarado
Plan de Prestaciones	83. Lesbia Carolina Rubio Godoy
Profesional	84. Petronila Adolfo
Profesional	85. Amanda Lorenza Carrera
Profesional	86. Ana Guadrón de Cifuentes
Programa Prevención de VIH-SIDA Unidad de Salud Bienestar Estudiantil	87. Olivia Cáceres
PROPEC Facultad de Ciencias Económicas	88. Rosa Yolanda Herrera Recinos
Psiconapro Consultores	89. Dora Emelinda Soberanis Gatica
Radio Centroamericana	90. Floralba Pérez Folgar
Sección Socioeconómica Bienestar Estudiantil	91. Glenda Lizzet Recinos Aguirre
Secretaría Nacional de la Mujer	92. Ileana Patricia Valdez Ochoa
Partido Encuentro por Guatemala	
Servicio Alemán de Cooperación	93. María Teresa Mendoza
Unidad de Comunicación y Divulgación DIGI	94. Gloria Elcira Ramírez
Unidad de Salud, Médicos del Mundo	95. Olivia Judith Cáceres Gamarro
USAC	96. Rosa Amalia Cajas H.

