

## Las políticas de género en la Educación Superior. Una propuesta para la Universidad de Pinar del Río en Cuba

### Gender Policies in Higher Education. A proposal for the University of Pinar del Río in Cuba

LISETT D. PÁEZ

Universidad de Pinar del Río, Cuba

MARÍA VÍLCHEZ VIVANCO

Universidades de Granada y Jaén, España

#### RESUMEN

*Este artículo<sup>1</sup> tiene como objetivo fundamentar una Política de género para la Universidad de Pinar del Río desde la perspectiva de la equidad, a partir de referentes teóricos, prácticos y metodológicos de otras Instituciones de Educación Superior (IES). Se toma como referencia el Plan de Igualdad vigente en la Universidad de Granada, España. Se logra diseñar una Política de igualdad de género en torno a la corresponsabilidad y representatividad femenina en el profesorado de la Universidad de Pinar del Río (2022-2026). Como resultado novedoso se destaca la propuesta de un Observatorio de Género, así como el redimensionamiento de las aristas comunicacional y formativa para lograr mayor representatividad de las mujeres en el contexto universitario.*

## ABSTRACT

*This work<sup>2</sup> aims to establish a Gender Policy for the University of Pinar del Río from the perspective of equity, based on theoretical, practical and methodological references from other Higher Education Institutions (HEI). The Equality Plan in fore at the University of Granada, Spain is taken as a reference. It is possible to design a Gender Equality Policy around co-responsibility and female representation in the teaching staff of the University of Pinar del Río (2022-2026). As a novel result, the Gender Observatory stands out, as well as the communicational and educational edges that are promoted to achieve greater representation of women in the university context.*

**Palabras Clave:** *educación, equidad, género, política, universidad.*

**Keywords:** *education, equity, gender, policy, university.*

## Introducción

El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM) en Cuba constituye la Agenda del Estado cubano para el logro de una efectiva equidad de género. Al implementar el Decreto Presidencial 198 de 2021, se impulsaron iniciativas dirigidas a fomentar la transversalidad de género en las políticas públicas. De tal forma, el estudio de las desigualdades y desequilibrios producidos culturalmente entre las mujeres y los hombres en el ámbito académico resulta un tema crucial para el país.

Las políticas de género en las IES responden a la Agenda 2030, en tanto tributan al 4to ODS: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” y al 5to ODS: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Asimismo, Cuba asume como principales instrumentos internacionales la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, de 1995 en Beijín. En particular esta

última conferencia constituyó un punto de inflexión que facilitó la aplicación del principio del *gender mainstreaming* (transversalidad del enfoque de género), aplicable al contexto universitario.

Por su parte, la Constitución de la República reformada en 2019 consagra los principios de progresividad, igualdad y no discriminación (art. 41), igualdad ante la ley sin discriminar por razón de sexo, género o identidad de género (art. 42), la protección a las mujeres de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y espacios (artículo 43); así como la garantía del principio de igualdad mediante la implementación de políticas públicas que potencien la inclusión social (art.44). Por ende, se explicita la voluntad política del Estado cubano en la implementación de políticas de género desde la perspectiva de la equidad (PEG).

Los estudios de género en la Educación Superior encuentran exponentes teóricos tales como Zubieta y Marrero (2005), De Garray y Del Valle (2012), Ordorika (2015) y Mayorga (2018). Algunos como Bouquet, Cooper y Rodríguez (2010), con interesantes propuestas de indicadores; así como Saracostti (2006), Tomás, Castro y Durán (2012), quienes han investigado sobre las mujeres en el liderazgo gerencial y académico en las universidades. Otros como Bello (2020) se han enfocado a la intervención femenina en las ciencias, con interesantes análisis sobre la presencia de mujeres en el Sistema STEM. También autores como Palomar (2004) y Lamas (2021) se han encauzado en el tema desde las políticas públicas, o García (2005) que ha realizado un análisis de los factores que trataban los análisis para el desarrollo de esas políticas; en tanto otros como Mendoza (2011), Mingo y Moreno (2015), y Barreto (2017) apuntan a la prevención de la violencia de género en las universidades.

Matarranz y Ramírez (2018) realizan un análisis sobre la situación de estas políticas en organismos internacionales y como afecta a los Estados miembros. Se centran en especial en el caso de la Unión Europea. Es de destacar los recientes estudios que van apareciendo en los que se hace un análisis de cómo ha afectado la pandemia a la educación superior y las políticas de género como es el caso de Ordorika (2020). A su vez, tal como señala Astiz, los temas de desigualdad de género y discriminación en la educación

superior son incómodos y difíciles de abordar, por lo que resulta imperante que la profundización de las investigaciones de este tipo contribuya a desenmascarar prácticas contrarias a la institucionalización de la igualdad de género (2021, 103). Estas son algunas de las ideas que amplían la inquietud en desarrollar el plan en cuestión.

La presente investigación es resultado directo de una Beca de Solidaridad otorgada por la Organización Universitaria Interamericana (OUI), mediante la cual una de las autoras matriculó en el Curso “Políticas con perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES)”, 3ª Edición. Este Curso tuvo lugar del 24 de mayo al 21 de julio de 2021, con una duración de 9 semanas equivalentes a 64 horas lectivas. Su objetivo consistió en aplicar herramientas conceptuales y metodológicas para la construcción, propuesta y eventual implementación de políticas de género en las IES, que orienten el conocimiento sobre las desigualdades de género y el reconocimiento de la problemática para disminuir las brechas identificadas.

En tal sentido, se diseñó una Política de igualdad de género en torno a la corresponsabilidad y representatividad femenina en el profesorado de la Universidad de Pinar del Río (2022-2026). Precisamente el artículo propuesto tiene el objetivo de fundamentar la Política de género prevista a implementar en la Universidad de Pinar del Río desde la perspectiva de la equidad, a partir de los referentes teóricos, prácticos y metodológicos de otras Instituciones de Educación Superior. En este caso se tomó de referencia la Universidad de Granada, procedencia de la segunda autora como aporte comparativo.

## 1. Apuntes sobre las Políticas de Género en las Instituciones de Educación Superior

A criterio de Morgade (2019), pese a que las IES debieran ser espacios democráticos, todavía se manifiestan procesos de sexismo en la universidad, la segregación femenina en los cargos

de poder, el carácter androcéntrico de las ciencias modernas, el espejismo de género (por la elevada matrícula femenina contraria a las prácticas cotidianas); así como la invisibilización y la patologización como formas de violencia de género. Por ende, la incorporación de la PEG en las IES es necesaria debido a la actual discriminación de género propia de un sistema patriarcal y androcéntrico del que las universidades no están exentas.

Como indica Astiz (2021) la investigación acerca de las dificultades que experimentan las mujeres en la educación superior ha sido particularmente prolífera en EE.UU. y en Europa; sin embargo, a pesar de los avances registrados en la matrícula, la participación y la representatividad femenina en la educación superior latinoamericana, la producción académica acerca de las contribuciones y los desafíos de las profesoras ha tenido un desarrollo menor y, en su mayoría, o son casos de estudio de ciertas instituciones de educación superior o de países en particular (Caballero 2011; Quintana y Blazquez 2017; Pessina 2018; Mesa 2019).

Mediante la implementación de Políticas de género se busca cambiar el sistema sexogenérico patriarcal, a partir de lograr en la formación de profesionales un contenido ético (ética de los derechos humanos, ética del respeto por las identidades sexo genéricas y ética antiviolencia). Según Palomar (2014) se trata de un cambio ético en las instituciones para que estas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad de género. Esta autora establece como objetivo prioritario el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres por medio de 5 ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional.

Las desigualdades y desequilibrios producidos culturalmente entre las mujeres y los hombres se reproducen en el ámbito académico, habida cuenta que el género es una construcción social. Si tenemos en cuenta lo advertido por Lamas (2021): “género es más que un poderoso principio de diferenciación social: es un brutal productor de discriminaciones y desigualdades”

(p.1), el principal reto se visibiliza en enfrentar la masculinidad hegemónica y lograr un cambio civilizatorio. Por ende, el gran desafío consiste en una nueva cultura institucional en el mundo académico universitario, que en primera instancia requiere de articular adecuadamente una PEG integral que responda a la vez a las necesidades de las IES.

La realidad reafirma lo que se indica a nivel teórico en América latina. Por ejemplo, en la Universidad Nacional de Colombia, la mayor y más importante del país, se encontró que entre los docentes había 796 mujeres y 2177 hombres, es decir, que las mujeres representan sólo el 26,8% del profesorado, mientras que los hombres son el 73,2% como indica Castellanos (2016). En 1994 Bonder hizo un estudio comparativo de la presencia de mujeres en centros de educación superior en América Latina con datos comparables indicando que en Argentina las mujeres conforman el 34.5% del profesorado universitario en todo el país.

De acuerdo a investigaciones del propio Bonder (1994), en Paraguay el referido valor desciende al 15.2%, mientras que en posiciones intermedias se encuentran Venezuela, con un 37.4%; Costa Rica con un 34.2%; Panamá con un 33.9%; y Colombia con un 22.6%. El estudio refleja interesantes análisis por medio de datos comparables. Se puede observar si atendemos solo a la presencia en número que hay una infrarrepresentación femenina en la región, sin tener en cuenta que estas mujeres se encuentran por lo general en la mayoría de los casos en las áreas reservadas a “mujeres”, como síntoma de segregación horizontal. Inclusive, más allá del dato meramente cuantitativo, la reflexión se dirige a visualizar cómo se comporta la representatividad femenina no solo en la participación académica, sino también en la ocupación de cargos de relevancia al interior de las universidades, donde se evidencia también la segregación ocupacional vertical.

Para elaborar una Política de género propia, además de los postulados generales de la teoría de género, se ha tomado como referencia el Plan de igualdad de la Universidad de Granada (UGR)<sup>3</sup>, aprobado en sesión ordinaria 16 de diciembre de 2019 por el Consejo de Gobierno universitario. Esta selección se debe

a que dicho Plan enfatiza en la Igualdad no sólo desde el punto de vista formal (leyes y normativas), sino como ideal y principio sobre el que organizar la convivencia universitaria. Se articula alrededor de 9 ejes, 34 objetivos y 151 acciones dirigidas a crear una cultura de igualdad en la Universidad de Granada. De hecho, el objetivo consiste en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Los 9 ejes del II Plan de igualdad 2020-2024 de la Universidad de Granada<sup>4</sup>, en España, son los siguientes: Cultura de Igualdad, Formación, Investigación y Docencia, Relaciones laborales, Representación de las mujeres en la UGR, Conciliación y Corresponsabilidad, Acoso y violencia de género, Personas LGTB y Nuevas Masculinidades e Igualdad. Como elemento novedoso, el II Plan de la UGR ha incorporado estos dos últimos ejes innovadores en la estrategia seguida hasta ahora por el resto de universidades, ejes destinados a incidir en las personas como responsables de esta transformación, y a partir de ella llegar a la sociedad para incorporarla a la cultura de igualdad. Además, incorpora en las medidas contempladas del Eje VI (Conciliación y Corresponsabilidad) el compromiso por desarrollar un Plan específico (Plan Concilia) que aglutine y regule todas las medidas relativas a los derechos de la comunidad universitaria.

Este Plan representa la concreción de una necesidad, que a su vez constituye reflejo de una realidad histórica, se traduce en que los hombres hayan tenido más sexenios de investigación que las mujeres. De este modo, por ejemplo, el 57'4% de las personas con un sexenio son hombres, porcentaje que se eleva de manera significativa conforme aumenta el número de sexenios, hasta el punto de que dentro del grupo de personas con 6 sexenios los hombres representan el 90%, y con 7 sexenios el 100%.



TABLA 1 ÚLTIMOS SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA, ESPAÑA.  
FUENTE: PLAN DE IGUALDAD 2020-2024 DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA, ESPAÑA.

Por ende, el Plan seleccionado de muestra es expresión de una realidad social de desigualdad de género numéricamente demostrada. La estrategia metodológica descrita es plural e integra mediante su ejecución aspectos cuantitativos y cualitativos. El carácter participativo de esta propuesta hace que las fuentes de información previstas sean lo más diversas posibles. Este Plan con proyección futurista hasta 2024, pretende evaluar cada una de las acciones propuestas, especificándose los criterios, las personas responsables, las fuentes, técnicas de recogida y análisis de la información, los informes generados y el uso potencial de los mismos. De igual forma, se pretende tributar a los instrumentos internacionales suscritos a partir del desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

## 2. Propuesta de una Política de género para la Universidad de Pinar del Río (UPR)

En el caso en cuestión no existe un Plan Institucional para la igualdad de género. En la Universidad de Pinar del Río (UPR), en Cuba, las mujeres representan mayoría en cuanto a categorías docentes y grados científicos, así como en el desempeño de cargos de dirección. De un total de 2440 miembros del claustro, 1145

son del sexo masculino y 1295 del sexo femenino. Tienen categorías docentes superiores de Titular y Auxiliar 301 mujeres respecto a 277 hombres, mientras que el grado científico de Máster y Doctor(a) en Ciencias lo ostentan 549 mujeres y 468 hombres, a la vez que hay 70 mujeres directivas y 69 hombres<sup>5</sup>; estadística que evidencia mayor representatividad femenina en los ámbitos docente, investigativo y de gestión, y por ende un elevado índice de paridad de género (IPG)<sup>6</sup>.

Por otra parte, analizando las matrículas universitarias y en particular la participación femenina en el sistema STEM, se evidencia una segregación horizontal. Existe un desequilibrio en las matrículas de algunas disciplinas, pues del total de 1250 estudiantes de la Facultad de Ciencias Técnicas el 72.16 % es masculino, mientras que en las Ciencias Sociales y Humanidades de un total de 1288 matriculados el 71.5 % lo constituyen mujeres<sup>7</sup>; apreciándose que estas últimas carreras están feminizadas.

No obstante, en primera instancia la propuesta va dirigida al profesorado, teniendo en cuenta por ejemplo que de los 19 Proyectos no asociados a programas nacionales (PNAP), 11 son dirigidos por hombres. Por ello, se constata la pertinencia de desarrollar acciones positivas apreciando estas y otras manifestaciones, además de la segregación vertical, tales como la invisibilidad y la falta de corresponsabilidad.

La segregación vertical se evidencia al analizar el Sital de Honor de la UPR (Ilustración 1), donde ha habido una invisibilización de las mujeres, toda vez que ha primado una mayoría masculina, expresión de androcentrismo, pues de 27 personas (Rectores, Profesores Eméritos y Doctores Honoris Causa) solo 1 es mujer. Ello evidencia el techo de cristal como límite en la escala profesional, a lo cual se suma que nunca ha habido una mujer rectora en nuestra institución. La falta de corresponsabilidad es notable porque de las 113 licencias de maternidad otorgadas en los últimos 5 años, todas fueron solicitadas por mujeres y ninguna por un hombre<sup>8</sup>, lo que evidencia que no se distribuyen de manera equitativa las responsabilidades domésticas y de cuidado.



ILUSTRACIÓN 1 SITIAL DE HONOR DE LA UPR, FUNDADA EN 1972, DONDE APARECE UNA SOLA MUJER ENTRE 27 MIEMBROS.

Actualmente en la UPR existe una Cátedra de la Mujer (fundada en 2002) y se ha creado en junio de 2021 un Comité de Género<sup>9</sup>, como estructura que materializa el Decreto Presidencial 198/2021, contentivo del Programa para el Adelanto de la Mujer (PAM) en Cuba. No obstante, en la institución se requiere:

- Desarrollar un diagnóstico integral que permita constatar las brechas de desigualdad existentes
- Promover acciones de sensibilización, capacitación, comunicación y profundización en los análisis de género al interior de la UPR
- Diseñar una Política de género que tribute al efectivo cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el contexto universitario

En tal sentido, como parte del Curso Políticas con perspectiva de género en las IES. 3ª Edición, se diseñó la siguiente *Propuesta de Política de Género*:

Título: Política de igualdad de género en torno a la corresponsabilidad y representatividad femenina en el profesorado de la Universidad de Pinar del Río (2022-2026).

Objetivo General: Elevar la corresponsabilidad y representatividad femenina en el profesorado de la Universidad de Pinar del Río (UPR), mediante la presencia equitativa de mujeres y hombres en los procesos docentes, investigativos y extensionistas.

### Objetivos Específicos

1. Equiparar la representatividad de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la extensión universitarias, de manera que se amplíe la visibilización de las profesoras en los espacios públicos de la Universidad.

2. Aumentar la conciliación y corresponsabilidad del profesorado universitario, en especial en cuanto a licencias de maternidad y paternidad, en aras de distribuir equitativamente las responsabilidades domésticas y de cuidado.

### Justificación

La segregación de género horizontal y vertical, así como la falta de corresponsabilidad expresada en las 113 licencias de maternidad otorgadas en los últimos cinco años, las cuales fueron solicitadas por mujeres en su totalidad; por lo cual se requiere (principales resultados): 1. Aumento de la visibilización de las mujeres en el profesorado de la Universidad de Pinar del Río, y 2. Logro de conciliación y corresponsabilidad en el profesorado universitario.

### Enfoque general de la política

Los postulados de igualdad, justicia social y respeto a los derechos humanos en un Estado Socialista constituyen pilares para

el logro de la equidad de género en Cuba. Esta política constituye una respuesta al sistema sexogenérico patriarcal del cual las universidades no han estado ajenas. Se sostienen como ejes los derechos, la diversidad y el empoderamiento. Se direcciona hacia el desarrollo eficaz de la igualdad entre mujeres y hombres, pondera la transversalidad de género y apunta a una representación equilibrada entre los géneros.

### Elementos sobre los que se sostiene la política

La política se sustenta en la normativa internacional suscrita por Cuba, destacando la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijín de 1995; así como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el ámbito nacional se asumen además los postulados de la Constitución de la República de Cuba re-referendada en 2019, el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), el Decreto Presidencial 198/2021 y la Estrategia integral de género en Cuba, aprobada en julio de 2021.

El abordaje teórico del *techo de cristal* y el *suelo pegajoso*<sup>10</sup> como límites en la escala profesional, el logro de la *conciliación* y la *corresponsabilidad*, la *invisibilización* de las mujeres en el ámbito laboral universitario, así como la *segregación femenina* en determinadas funciones y roles, direccionan esta política para la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

### Actores y su alcance en el proceso de participación

En la UPR existe una Cátedra de la Mujer fundada desde 2002 y un Comité de Género creado en junio de 2021. Estas constituyen, de conjunto con las Vicerrectorías de Investigación y Extensión Universitarias, las estructuras implicadas en la construcción, implementación y seguimiento de la política pública.

### Acciones a desarrollar

1. Divulgar los resultados científicos de las profesoras universitarias en los medios de comunicación de la institución y la provincia.
2. Visibilizar las contribuciones científicas de las profesoras a través del Observatorio de Género de la UPR.
3. Aumentar el liderazgo femenino en los proyectos de innovación y transferencia del conocimiento.
4. Intencionar la proposición de mujeres a Profesores Eméritos y Doctores Honoris Causa en la Universidad.
5. Impartir cursos de posgrado con perspectiva de género en la comunidad universitaria.
6. Evaluar periódicamente la concesión de licencias de maternidad y(o) paternidad, con participación del Comité de Género de la UPR.

### Presupuesto

Los posibles costos en la construcción de la agenda, implementación y evaluación la política pública, serán derivados de los Centros de costo con representatividad en el Comité de Género de la UPR, correspondiente al presupuesto anual destinado a la institución, que a su vez depende del Estado por ser una entidad presupuestada. Esta información se obtiene previa consulta al Vicerrector de Extensión Universitaria y Relaciones Internacionales de la UPR, quien asegura que se concretarán las actividades y sus gastos en el momento que procedan, mediante la Dirección de Economía y demás oficinas especializadas en planeación y finanzas.

A su vez, la Política como resultado científico se asocia al Proyecto de investigación: Sistema para la gestión integrada de los procesos académicos universitarios en función del desarrollo local, que tiene un presupuesto global asignado de 302.6 miles de pesos cubanos; proyecto dirigido por la Dra. C. Saray Núñez González, Vicerrectora de Investigación y Posgrado de la UPR.

## Factibilidad

La UPR cuenta con disponibilidad de recursos humanos, materiales y financieros para implementar la Política de Género, entre los que se encuentran disponibles la Intranet universitaria y redes sociales institucionales, los medios técnicos e informáticos, el Centro de posgrado con aulas destinadas a la capacitación y el personal especializado en la materia con experticia en temas de Género y Desarrollo Social; así como recursos movilizables, tanto de los medios de comunicación provinciales como nacionales.

La Política propuesta cuenta con aceptación por parte de las siguientes autoridades académicas:

- Dra. C. Saray Núñez González, Vicerrectora de Investigación y Posgrado
- Dr. Roberto Isbel Morejón Quintana, Vicerrector de Extensión Universitaria y Relaciones Internacionales
- MsC. María Isabel López Pretel, Directora de la Cátedra de la Mujer y Presidenta del Comité de Género en la UPR

Los criterios emitidos avalan que el proyecto presentado es viable, factible, oportuno y pertinente, acorde a las necesidades de la UPR y al momento histórico vivenciado. Cuenta con respaldo institucional, posibilidad de ejecución y amplias probabilidades de impacto a partir de los resultados propuestos.

## Implementación y ejecución

La implementación del proyecto tiene en cuenta las políticas intersectoriales, así como la articulación y coordinación de varias entidades, espacios intersectoriales desde donde realizar el monitoreo y acompañamiento técnico, tales como las Casas de Orientación a la Mujer y la Familia, pertenecientes a la delegación territorial de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y la sede provincial de la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC).

Las instancias de coordinación de la política se precisan a partir de las oficinas o personas a cargo de cada actividad prevista en el cronograma, a saber: el Comité de Género de la UPR (como instancia de coordinación general), así como la Cátedra de la Mujer en la UPR, el Departamento de Comunicación Institucional, el Departamento de Recursos Humanos, la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado, y la Vicerrectoría de Extensión Universitaria y Relaciones Internacionales, cuyos jefes administrativos son los responsables de movilizar los recursos económicos y humanos requeridos.

### Seguimiento y evaluación

Se prevé un monitoreo permanente a las acciones planificadas durante los cinco años de duración, como proceso continuo y sistemático para comprobar en qué medida se cumplen los resultados previstos. La revisión anual por parte del Comité de Género permitirá tanto identificar buenas prácticas como realizar alertas de inactividad de ejecución.

La evaluación estará orientada a comparar los avances del proceso e identificar aspectos que han dificultado o favorecido el desempeño, con el propósito de generar aprendizajes. Se realizará al término de 2026, a través de agentes externos a la institucionalidad, tales como la UNJC y la FMC, o mediante representantes de otros centros de educación superior en la provincia.

### Conclusiones

El insuficiente abordaje de la transversalidad de género en los estudios sociales y en el diseño integral de políticas públicas conlleva a un redimensionamiento en espacios universitarios. La sensibilización, capacitación, comunicación y profundización en los análisis de género al interior de las IES constituyen una prioridad contemporánea, pues se requiere integrar el ODS 4

(educación de calidad) y el ODS 5 (igualdad de género) en un contexto universitario de sostenibilidad.

Tomando como base los postulados de la teoría de género y la referencia al Plan de Igualdad de la Universidad de Granada, se presenta una Política de género con perspectiva de equidad para la Universidad de Pinar del Río, Cuba. Dicha Política se encuentra en fase actual de implementación a partir de 2022, con una vigencia de cinco años. La propuesta constituye, en torno a la corresponsabilidad y la representatividad femenina, un referente insoslayable para el resto de las universidades cubanas.

Esta Política se espera que tenga resultados desde el primer momento, ya que en su implementación visibiliza una realidad y establece los medios para poder revertirla, buscando una situación de igualdad real para las mujeres en las IES. En particular el Observatorio de Género brindará los datos necesarios para la identificación de brechas de desigualdad, así como estadísticas trascendentes a la atención de prácticas discriminatorias.

Las acciones de capacitación fomentarán la cultura, formación y sensibilización del profesorado. Inclusive, la Política sentará pautas para el diseño de Protocolos contra el acoso y de otras tipologías de instrumentos que tributen al logro de una efectiva igualdad de género en las universidades.

\* \* \*

## Notas

- <sup>1</sup> La propuesta constituye un resultado directo del Curso Internacional "Políticas con perspectiva de género en las IES", que tuvo lugar del 24 de mayo al 21 de julio de 2021, convocado por la Organización Universitaria Interamericana (OUI).
- <sup>2</sup> The proposal is a direct result of the International Course "Policies with gender perspective in HEI", which took place from May 24 to July 21, 2021, convened by the Inter-American University Organization (IUO).
- <sup>3</sup> También puede consultarse el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Pública de Navarra 2022-2027, que responde a la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, previendo cuatro ámbitos de actuación:

- docencia, investigación, proyección y relación con la sociedad, gobernanza y personas; con una novedosa propuesta de indicadores por cada uno de los ámbitos.
- <sup>4</sup> Se puede consultar el plan en toda su amplitud aquí [https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad\\_1/](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1/)
- <sup>5</sup> Tomado de la Información Estadística del Departamento de Recursos Humanos en la UPR, con actualización de junio de 2021.
- <sup>6</sup> El IPG es la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia femenina.
- <sup>7</sup> Tomado del SIGENU (Sistema de Gestión de la Nueva Universidad). En: <http://sigenu.upr.edu.cu/sigenu-portal/>. Actualizado en junio de 2021.
- <sup>8</sup> La licencia de paternidad se reconoce en Cuba. Vid. Artículo 9 del Decreto-Ley 339/2016. De la maternidad de la trabajadora.
- <sup>9</sup> Información obtenida mediante entrevista al Vicerrector de Extensión Universitaria y Relaciones Internacionales, Dr. Roberto Isbel Morejón Quintana, en fecha 11 de junio de 2011.
- <sup>10</sup> El techo de cristal es una metáfora que se refiere a un límite de realización de la mujer en la vida pública. Este límite no es visible ni apreciable, pero sí constatable en el número de mujeres que pueden acceder en la escala de poder. Por su parte, el suelo pegajoso alude las barreras que sufren las mujeres para poder abandonar empleos feminizados o de baja cualificación. Suelen estar sustentados en estereotipos culturales.

\* \* \*

## Obras citadas

- Astiz, María Fernanda. "Política de género en la educación superior latinoamericana. Los desafíos que enfrentan las profesoras". *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 5/1, (2021): 97-107.
- Barredo, Daniel. "La violencia de género en Ecuador: un estudio sobre los universitarios". *Estudios Feministas*, 25/3 (2017): 1313-1327.
- Barreto, Magali. "Violencia de género y denuncia pública en la universidad". *Revista Mexicana de Sociología* 79/2 abril-junio (2017): 261-286.
- Bello, Alessandro. *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y El Caribe*. ONU MUJERES: Montevideo, 2020.
- Bonder, Gloria. Mujer y educación en América Latina. *Revista Iberoamericana de educación*, 6, (1994): 9-48.
- Bouquet, Ana; Cooper, Jennifer A. y Rodríguez, Hilda. *Guía de indicadores para la equidad de género en IES*. UNAM-Instituto Nacional de las Mujeres: Ciudad de México, 2010.
- Caballero, Rebeca. "El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior". *Revista Latinoamericana de estudios educativos* 41/3-4 (2011): 45-64.

- Castellano, Gabriela. La categoría de género y la educación superior: Una mirada a América Latina desde Colombia. *La manzana de la discordia*, 6(2), (2016): 25-41.
- CEM/FMC/ONEI. *Informe de Resultados de la Encuesta Nacional de Igualdad de Género*. La Habana: Editorial de la Mujer, 2018.
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW). Disponible en: <https://www.derechoshumanos.net/ONU/ComitéEliminacionDiscriminacionContraMujer-CEDAW.htm>
- Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial* No. 5 Extraordinaria, de 10 de abril de 2019.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, disponible en [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf), fecha de consulta: 20 de junio de 2021.
- Curso Políticas de Género en las IES. 3ª Edición (24 de mayo al 21 de julio de 2021). Organización Universitaria Interamericana (OUI). <https://oui-iohe.org/es/insignia/>
- De Garay, Adrián y Del Valle, Gabriela. "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, III 6 (2012): 3-30.
- Decreto Presidencial 198/2021. Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, *Gaceta Oficial* No. 14 Extraordinaria de la República de Cuba (GOC-2021-215-EX14).
- García, Patricia. "Género, educación y política pública. La ventana". *Revista de estudios de género* 3/21 (2005): 70-89.
- Lamas, Marta. "El enfoque de género en las políticas públicas." *Corte Interamericana de Derechos Humanos*, 2012. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>
- Matarranz, María y Ramírez, Eva. "Igualdad de Género y Educación Superior: Retos por Alcanzar en la Unión Europea". *Education Policy Analysis Archives* 26/69 (2018): 1-22.
- Mayorga, Karla. "Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI". *Palermo Business Review* 18 (2018): 137-144.
- Mendoza, Marlen Mayela del Carmen (2011). *Prevención de la violencia de género en las universidades: características de las buenas prácticas dialógicas*. Tesis de Doctorado en Sociología. Universitat de Barcelona: Barcelona.
- Mesa, Sylvia. "Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad". *Actualidades Investigativas en Educación* 19/1 (2019): 314-347. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716>.
- Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. "El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad". *Perfiles Educativos* 138/148 (2015): 138-155.
- MINREX *Informe Nacional sobre la Implementación de la Agenda 2030*. Informe voluntario de Cuba. La Habana: FMC, 2019.

- Morgade, Graciela. *Las universidades como territorio del patriarcado*. Entrevista sobre la desigualdad de género en el ámbito académico. (2019). En <https://www.pagina12.com.ar/206500-las-universidades-como-territorio-del-patriarcado>.
- Ordorika, Imanol. "Equidad de género en la Educación Superior". *Revista de la educación superior* 44/174 abril-junio (2015): 7-17.
- Ordorika, Imanol. "Pandemia y educación superior". *Revista de la educación superior* 49/194 (2020): 1-8.
- Palomar, Cristina. *La Política de Género en la Educación Superior*. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política: Ciudad de México, 2004.
- Pessina, María Magdalena. "Reflexiones sobre las mujeres en la educación superior en el Ecuador. Las persistentes brechas de género". *El Cotidiano* 34/212 (2018): 55-64. <https://search.proquest.com/openview/6a6fe97be838bb11f30588ab945a5a6f/1?pqorigsite=gscholar&cbl=28292>
- Plan de acción nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijín. En: Algo más que palabras... El Post-Beijing en Cuba: Acciones y evaluación. La Habana: Editorial de la Mujer, 2002.
- Quintana, Danay y Blazquez, Norma (coords). *Equidad de género en educación superior y ciencia*. CDMX: Universidad Nacional Autónoma de México, 2017. <http://www.ellibroylarosa.unam.mx/handle/123456789/1858>
- Saracostti, Mahia. "Mujeres en la alta dirección de la educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes". *Calidad en la Educación* 25 (2006): 243-259.
- Tomás, Marina; Castro, Diego y Durán, María del Mar. "Aproximación a un modelo de análisis de la visibilidad en la universidad desde la perspectiva de género". *Bordón* 64/1 (2012): 141-155.
- Zubieta, Judith y Marrero, Patricia. "Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México". *Agricultura, Sociedad y Desarrollo* 2/1 (2005): 15-28.