

Primeros pasos. Considerar la experiencia internacional en la materia podría darnos pistas para combatir diferencias

Por una universidad con perspectiva de género

Roberto Rodríguez Gómez
UNAM. Instituto de Investigaciones Sociales.
roberto@unam.mx



En los últimos meses la problemática de la violencia de género, en sus distintas vertientes, ha sido objeto de expresión y protesta en varias universidades del país. De especial visibilidad es el caso de la UNAM porque la movilización de las estudiantes ha implicado la suspensión de actividades en varios de los planteles de la institución. El pasado 12 de febrero el Consejo Universitario aprobó reformas al Estatuto General de la Universidad para establecer que la violencia de género se considere una falta “especialmente grave de responsabilidad”. Se autorizó también la ampliación del número de vocales permanentes en el Tribunal Universitario para garantizar la paridad y promover un mejor tratamiento de los casos que se denuncien ante ese órgano.

En la misma sesión del Consejo, posteriormente en declaraciones de las autoridades universitarias, se reconoció que la respuesta normativa es apenas un primer paso, que es necesario seguir explorando y diseñando fórmulas para enfrentar la problemática, y que una política general e integral que atienda a las diversas desigualdades de género debe formar parte de una agenda de “transformación estructural” de la UNAM.

Hasta ahora, la respuesta de las organizaciones de mujeres involucradas en el proceso ha sido más bien de cautela. Se registra como una victoria de la movilización, pero también se advierte la necesidad de incorporar medidas normativas y prácticas adicionales, así como la de atender a las demandas específicas de las organizaciones de mujeres estudiantes en los planteles del bachillerato y las facultades universitarias. Por ahora ése es el estado de la cuestión. No es fácil anticipar su horizonte y desenlace, sobre todo por su intersección con expresiones de protesta mucho más violentas, centradas en la ocupación de espacios universitarios.

En tal contexto, es de interés la pregunta: ¿la violencia de género es la única y principal expresión de las desigualdades entre hombre y mujeres en el ámbito universitario? La respuesta, desafortunadamente, es negativa. La desigualdad de género



- Urgente. Además de los recientes cambios normativos se deben crear estrategias de lucha constante.

tiene múltiples dimensiones y se expresa en prácticamente la totalidad de los aspectos de la vida universitaria. Más aun, ¿qué se está haciendo para avanzar hacia una nueva condición, en la cual la distribución de las oportunidades para el desarrollo de las estudiantes y las académicas sea en efecto equitativa? En reali-

DIMENSIONES.

ESTE TIPO DE VIOLENCIA NO ES LA ÚNICA FORMA DE DESIGUALDAD ENTRE ALUMNOS Y ALUMNAS.

dad, muy poco.

Un objetivo a la vez deseable y factible propondría una universidad con perspectiva de género. Al decir “universidad” se engloba aquí tanto a las instituciones universitarias propiamente tales como al resto de las instituciones de educación superior,

lo que incluye a las de vocación tecnológica y a las correspondientes al sistema privado. ¿Cómo abordar la cuestión si se acepta el propósito general?

Una de las vías de acceso al tema es considerar la experiencia internacional en la materia. A partir de la Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985 se adoptó la denominación “gender mainstreaming”, traducida como transversalización de género, enfoque integrado de género, y convencionalmente como perspectiva de género. El enfoque correspondiente, según la propia declaración de Nairobi, implica que la formulación de políticas públicas y acciones institucionales toma en cuenta los intereses y preocupaciones de mujeres y hombres con respecto a determinado ámbito social, económico, político, educativo o cultural. Con base en dicho enfoque varias universidades, algunas del mundo desarrollado y otras de países de desarrollo intermedio, han planteado

- Experiencia.

Ocho universidades de la Unión Europea diseñaron proyectos para impulsar la equidad.

agendas de transformación que vale la pena tomar en cuenta, no solo desde el punto de vista de su orientación social, sino también de las experiencias y resultados logrados.

Un reporte sintético del tema, centrado en el área europea, se publicó recientemente con el título *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*, como uno de los reportes finales del proyecto homónimo (PLOTINA). Este proyecto fue financiado con fondos de la Unión Europea al corresponder al programa general Horizonte 2020 y consistió en la formación de un consorcio universitario integrado por ocho instituciones: la Universidad de Bolonia (Italia), coordinadora del proyecto, la Universidad de Warwick (Reino Unido), Mondragon Unibertsitatea (Euskal Herria), Instituto Superior de Economía e Gestao (Portugal), Kemijski Institut (Eslovenia), Ozyegin Universitesi (Turquía), Zentrum für Soziale Innovation GMBH (Austria), Jump Forum (Bélgica), Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT (Italia) y Elhuyar (Euskal Herria). El objetivo del mismo consistió en desarrollar una diversidad de proyectos enfocados, todos ellos, al diseño e instrumentación de herramientas para apoyar, en el terreno de las prácticas, las políticas institucionales respectivas en favor de la equidad de género.

Las áreas de exploración del proyecto fueron: Órganos de gobierno, actores clave y tomadores de decisiones; reclutamiento, progresión profesional y retención; integración laboral y de la vida personal; investigadores e investigación: igualdad de género y perspectiva de sexo y género; integración de la dimensión sexual y de género en el currículo universitario.

En este marco, destaca la política institucional de la Universidad de Bolonia en la materia. Esta universidad, la más antigua del mundo, decidió en 2014 convertirse en una institución con perspectiva integral de género. Como primera medida formó el Comité de Garantía para la igualdad de oportunidades, el bienestar de los trabajadores académicos y la no discriminación laboral (CUG). Las medidas adoptadas —normativas, prácticas y de renovación de procesos— han sido múltiples, comprenden las áreas de ingreso y trayectoria de alumnos, bienestar estudiantil, paridad de género en el gobierno universitario, la administración y los órganos de evaluación del trabajo académico. Los reportes anuales del programa están disponibles en la página web de la institución.

¿A poco no valdría la pena hacer algo equivalente en nuestro contexto? ☺

