

# CONSTRUYENDO EQUIDAD EN LA UNAH



**Sistematización de Diálogos y Experiencias**



## CRÉDITOS INSTITUCIONALES

### AUTORIDADES INSTITUCIONALES

#### **Universidad de Sevilla**

##### **Directorio General**

Rectoría

Vicerrectoría de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad  
y Cooperación

#### **Universidad Nacional Autónoma de Honduras**

##### **Directorio General**

Rector: Francisco Herrera Alvarado

Vicerrectora Académica: Belinda Flores de Mendoza

Vicerrector de Orientación y Asuntos Estudiantiles: Ajax Irías Coello

Vicerrector de Relaciones Internacionales: Julio César Raudales

#### **Médicos del Mundo España en Honduras**

##### **Directorio General**

Coordinación Regional: Elena Cáceres

Coordinación País: Darlan Alvarado

Responsable de Investigaciones en Mesoamérica: Vanessa Sosa

Técnica de Proyecto: Vanessa Maradiaga



**UNAH**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS

## CRÉDITOS DE LA PUBLICACIÓN

### **Coordinación, revisión y acompañamiento de la publicación Por la Universidad de Sevilla**

Investigadora Principal de Proyecto, Fátima León Larios

### **Por la Vicerrectoría Académica**

Coordinadora del Área Internacionalización y Programa Lo Esencial, Clarissa Nuñez

Coordinadora de comunicación y difusión, Marleny Mendoza

### **Por Médicos del Mundo**

Responsable de Investigaciones en Mesoamérica, Vanessa Sosa

Técnica de Proyecto, Vanessa Maradiaga

### **Elaboración de sistematización**

**Vanessa Maradiaga Técnica del proyecto.**

### **Asesoría metodológica y edición final**

Vanessa Sosa, Responsable de Investigaciones Mesoamérica

### **Diseño de Portada y diagramación interna:**

Christopher Sánchez - **CS Design**

Se autoriza la reproducción, total o parcial, citando la fuente

Esta publicación es posible gracias a:



**UNAH**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS

Esta sistematización fue posible gracias al apoyo de la Junta de Andalucía -Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AACID-, Universidad de Sevilla, Universidad Nacional Autónoma de Honduras y Médicos del Mundo España en Honduras, en el marco del Proyecto “Contribuir al Fortalecimiento de Capacidades institucionales de la UNAH, para la promoción de la igualdad de género y los derechos Sexuales y Reproductivos como instrumento para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres”. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la Universidad de Sevilla, Universidad Nacional Autónoma de Honduras y Médicos del Mundo y no refleja necesariamente la opinión de la AACID.



**UNAH**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	1
<b>Justificación</b> .....	3
<b>Contexto General de Género en Honduras</b> .....	4
<b>Contexto en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)</b> .....	6
Ley Orgánica de la Universidad.....	6
Estatuto del Docente de la UNAH.....	6
Modelo Educativo de la UNAH.....	7
Plan Estratégico de la UNAH.....	7
Política Institucional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso Sexual de la UNAH.....	7
<b>Trabajo del Proyecto “Contribuir al Fortalecimiento de Capacidades Institucionales de la UNAH, para la promoción de la Igualdad y los Derechos Sexuales y Reproductivos para la eliminación de todas las formas de violencia contra las Mujeres</b> .....	7
<b>Objetivo de la Sistematización</b> .....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
<b>Metodología</b> .....	9
<b>Descripción del Proceso</b> .....	9
CONVERSATORIO 1 “Comunidad Universitaria contra la Violencia de Género”.....	10
CONVERSATORIO 2 “Presentación de Diagnóstico del Marco Normativo e Institucional de Género de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)”.....	17
CONVERSATORIO 3. Presentación de Estudios y Conversatorio. “Aprendizajes en busca de la Igualdad en la Educación Superior”.....	23
Investigaciones.....	25
Experiencia en políticas de igualdad.....	30
<b>BUENAS PRÁCTICAS, LECCIONES APRENDIDAS, VALORACIONES</b> .....	34
Experiencia de Buenas Prácticas.....	34
Lecciones Aprendidas.....	35
Valoraciones importantes en la implementación de Políticas.....	36
<b>Bibliografía</b> .....	38



## Introducción

Este documento presenta las principales reflexiones sobre los conversatorios desarrollados en temas de igualdad de género, investigaciones científicas relacionadas a la equidad y la experiencia de universidades con políticas de igualdad. El objetivo de los conversatorios era que aportaran a la discusión sobre estas temáticas al interior de las universidad y, al mismo tiempo, constituyeran un insumo, para la construcción de una Política de Inclusión a la Educación Superior con Equidad y Cohesión Social en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), la cual se ha venido trabajando a través de actividades del Proyecto “Contribuir al fortalecimiento de Capacidades institucionales de la UNAH, para la promoción de igualdad de género y Derechos Sexuales y reproductivos, como instrumento para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres”, que ha sido ejecutado por la Universidad de Sevilla en Coordinación con la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y Médicos del Mundo, con el apoyo de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo.

En el proceso participaron 160 personas de la comunidad universitaria, 84 en el primer conversatorio, 48 en el segundo y 28 en el tercer; 117 de género femenino, 41 de género masculino y 2 personas no binarias, derivado de esta participación, esta sistematización refleja la perspectiva que tiene la población estudiantil de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) sobre violencia basada en género en su centro de estudio y, dentro de este marco, se plantean entonces varios puntos relevantes que deben atenderse para que la población estudiantil goce de un trato igualitario y equitativo en el ámbito universitario, con acciones diferenciadas tanto para mujeres como para hombres. Algunos puntos relevantes que se destacan son: educación en género, creación de un comité de escucha, asesoramiento y protección estudiantil, atención a grupos vulnerables y minimizar las violencias machistas del personal docente hacia el alumnado.

También relacionado al tema, dentro de este documento se encuentra el análisis de resultados del Diagnóstico de Género de la UNAH realizado durante el año 2020, en el cual se analizan, entre otras cosas, las normas y políticas universitarias desde un enfoque de género e interseccionalidad. Este Diagnóstico fue socializado en un conversatorio dirigido a un grupo de personas interdisciplinarias de la UNAH, que forma parte del equipo que aportará a la construcción de la Política de Inclusión a la Educación Superior con Equidad y Cohesión Social de la UNAH.

Además simplifica puntos relevantes de investigaciones científicas realizadas sobre igualdad de género, inclusión y educación inclusiva, presentadas por docentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, y finalmente plantea lecciones aprendidas y buenas prácticas, en la implementación de políticas de igualdad de la Universidad de Sevilla de España y la Universidad de San Carlos que complementan un panorama para la construcción y puesta en marcha de políticas.





## Justificación

Se ha demostrado que las desigualdades de género entre mujeres y hombres es producto de una construcción cultural patriarcal, que perjudica de forma directa a las mujeres y grupos vulnerables de nuestra población, excluyéndolos del progreso y desarrollo o limitándoles el acceso al goce pleno de los derechos fundamentales como la Salud, Educación, Empleo, trato igualitario, entre otros; en ese sentido es un compromiso social minimizar esas brechas que impiden el acceso igualitario y la garantía de esos derechos fundamentales.

La educación, es un derecho fundamental, además es un factor determinante para el progreso de la sociedad, ya que desde el ámbito de la educación se pueden transformar o perpetuar relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres; sabemos que vivimos con patrones machistas arraigados y que estas prácticas se reproducen en diferentes espacios de la vida, tanto pública, privada como académica.

Es necesario presentar este análisis situacional desde las perspectivas de la comunidad universitaria de la UNAH, sobre relaciones desiguales de poder que impiden el acceso inclusivo e igualitario a todas las actividades del campus universitario, por ello se recopilan las perspectivas del estudiantado, el análisis de género del marco normativo de la UNAH, y las investigaciones científicas sobre género e inclusión, cuyos resultados son un punto de partida para la construcción de una Política de inclusión a la educación superior con equidad y cohesión social de la UNAH.

## Contexto General de Género en Honduras

Honduras es un país con más de 8,714,641 habitantes, de los cuales el 47.4% son hombres y el 52.6% son mujeres.<sup>1</sup> Las proporciones en porcentajes de la población femenina se divide en 29.2%<sup>2</sup> para el área rural, 88 habitantes por kilómetro cuadrado. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Honduras en 2019 fue de 0.634, situado en el puesto 132° de 189 países. Según el índice global de Brechas de Género del foro económico Mundial, Honduras tiene una brecha de género del 72%<sup>3</sup> situándolo en el puesto 58 del ranking de 153 países.

La situación actual es crítica para el pueblo hondureño, esto a causa de la pandemia sanitaria por COVID-19 y los fenómenos naturales que azotaron el país<sup>4</sup>, sumado a la corrupción imperante de las autoridades, que ha afectado a los grupos vulnerabilizados y sobre todo a las mujeres, impidiendo el acceso a recursos básicos como alimentación, empleo, sistemas de atención a la salud y educación, seguridad y profundizando la discriminación social, y de forma enfatizada la violencia de género, entre otros aspectos, que convierten a la población hondureña en un grupo excluido de beneficios de desarrollo y progreso.

El PNUD define la **igualdad de género** como “**la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños**”. Sin embargo, la injusticia se repliega en algunos campos, como en la educación y el acceso a la salud y al trabajo. En cuanto al mercado laboral y de acuerdo con un estudio de la OIT (2017), Honduras es uno de los tres países de América Latina y el Caribe con mayores brechas de género en tasa de participación laboral: por cada hombre desocupado laboralmente, hay dos mujeres. Se registra una baja participación de las mujeres en espacio de toma de decisiones, tanto en el ámbito político como en el ámbito empresarial. En el ámbito empresarial se observa un panorama similar, según el “Global Gender Gap Report (2017)” del Foro Económico Mundial, América Latina y el Caribe es una de las regiones peor posicionadas en el mundo en términos de participación y oportunidad económica femenina, a pesar de que ocupa el nivel superior en logros educativos de las mujeres.

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) muestra que el 63% de las personas desempleadas en Honduras son mujeres, es decir que de los dos millones de desempleados o subempleados 1.2 millones son mujeres. Según un informe elaborado por el Fondo de las Naciones Unidas para el desarrollo de la Mujer (UNIFEM) en Honduras en el 2018, las mujeres enfrentan aún obstáculos para su integración completa en la actividad económica, siendo su tasa

<sup>1</sup> <https://www.ine.gob.hn/V3/tag/honduras/>

<sup>2</sup> <https://www.ine.gob.hn/V3/?s=porcentaje+de+hombres+y+mujeres+>

<sup>3</sup> Las brechas de desigualdad de género son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicado

<sup>4</sup> Entre el 01 y el 16 de noviembre de 2020, Honduras fue afectada por dos fenómenos naturales, el primero la depresión tropical Eta y luego el huracán Iota, que ingresó como tormenta tropical. Ambos generaron fuertes impactos en diversas áreas del país. Más información en <https://reliefweb.int/report/honduras/honduras-tormentas-tropicales-eta-e-iota-informe-de-situacion-no-10-al-14-de-abril>

de participación laboral 33% (23.6% en el área rural) A su vez, persiste la desigualdad: las mujeres tienen mayor Tasa de Desempleo Abierta (8.3% entre las mujeres, frente a 4.7% entre los hombres). Esta información contrasta con las estadísticas con respecto a las graduaciones de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), donde en las últimas ceremonias se recibieron un total de 734 mujeres que representan el 69% de los graduandos en Ciudad Universitaria y en los centros regionales. Otro dato interesante es que 49,911 mujeres estaban matriculadas en 2019, la cual ha ido incrementando con el pasar de los años, según estadísticas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).

Por otra parte, las Naciones Unidas declara que, la violencia contra las mujeres es *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*, esta definición está basada en la Resolución 48/104 de la Asamblea General Resolución de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer del 1993 (ONU Mujeres, 2010)

La discriminación por género y la violencia contra las mujeres en Honduras está cimentada en la sociedad desde una cultura patriarcal y machista que ha predominado por años, inicia en el núcleo familiar y se manifiesta en el ámbito social, académico y político; y propicia la constante violación de derechos, especialmente de las mujeres, esto pese a que el país cuenta con instituciones como el Centro de Derechos de la Mujer y el I Instituto Nacional de la Mujer, además de leyes, programas y normativas que garantizan la igualdad y equidad de género como: la Ley de igualdad de las oportunidades para la Mujer, El II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022.

A pesar del marco normativo favorable y de que Honduras es signatario de varios tratados internacionales para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en junio del año 2020 -en pleno confinamiento por la pandemia sanitaria mundial por COVID-19-, el poder legislativo a través de la reforma de Código Penal Hondureño, redujo y hasta hizo desaparecer algunas de las penalizaciones por delitos de violencia contra las mujeres. Y fue precisamente en 2020 cuando se reportó un incremento exorbitante de denuncias por violencia doméstica en las líneas de emergencia a nivel nacional. La acción legislativa pone de manifiesto que aunque las mujeres cuenten con instrumentos jurídicos de protección, decisiones políticas y acciones legislativas de este tipo, las ponen en mayor desventaja y dificultan su acceso a la justicia.

## Contexto en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (**UNAH**) es una institución autónoma, laica y estatal de la República de Honduras, de carácter jurídico, que goza de la potestad de organizar, gestionar y desarrollar la educación superior del país. Por mandato constitucional, contribuye a la investigación científica, humanística y tecnológica, a la difusión general de la cultura y al estudio y análisis de los problemas nacionales, con el fin de participar en la transformación de la nación. Su principal sede se ubica en la capital de Honduras, cuenta con diez Facultades y con los 8 Centros Regionales que se describen a continuación:

- Centro Universitario Regional del Centro, UNAH CURC
- Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico, CURLA
- Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico, CURLP
- Centro Universitario Regional del Litoral Occidente, CUROC
- Centro Tecnológico Danlí, UNAH TEC- DANLI
- Centro Tecnológico Valle de Aguan, UNAH TEC- AGUAN
- Valle de Sula, UNAH- VS

Desde su fundación la UNAH ha pasado por importantes transformaciones y reformas institucionales y ha estado dirigida por un total de 47 rectores/as, después de su fundación, en 1997 el cargo fue ocupado por primera vez después de 150 años por una mujer. En su registro histórico solamente tres mujeres lograron ostentar dicho cargo, lo cual evidencia una importante brecha de desigualdad hacia las mujeres desde las estructuras de poder.

Según lo establecido en la Ley Orgánica, la Autonomía, brinda la facultad y capacidad para elegir sin injerencia política, sus propias autoridades, emitir las normas reglamentarias y la formulación de las políticas en relación con el ingreso, permanencia y egreso de los estudiantes, entre otras atribuciones, por lo que rescatamos secciones importantes de estos instrumentos internos que fortalecen la construcción de una política de inclusión a la educación superior con equidad.

**Ley Orgánica de la Universidad** En relación a la población estudiantil de la UNAH, establece según el artículo 43 que, dará protección y procurará su bienestar y mejoramiento, pondrá a su disposición las facilidades necesarias y suficientes para que adquieran una formación integral y desarrollen sus potencialidades. Además, le Ley Orgánica, agrega “todos los estudiantes tendrán igualdad de derechos y deberes, sin distinción” (artículo 44)

**Estatuto del Docente de la UNAH.** Dentro de sus disposiciones incluye la discriminación, haciendo referencia a que ningún aspirante, ni docente será objeto de ella “por razones políticas, religiosas, raciales o de cualquier otra naturaleza”.

**Modelo Educativo de la UNAH.** (2009). El Modelo Educativo también plantea ejes transversales que debe de contener la currícula académica, los cuales deben ser incorporados en todos los campos del conocimiento, los cuales son: Eje de Objetivos y metas del milenio (ahora ODS) y Estrategia de Reducción de la Pobreza; el Eje de Violencia, Vulnerabilidad y Riesgo; el Eje de Ética y el Eje de Condiciones y Calidad de Vida (UNAH, 2009). El principio de equidad también debe aplicarse y desarrollarse en relación al acceso, los procesos y resultados de la universidad, para superar y evitar exclusiones que vengan a reproducir o mantener las inequidades existentes en el país (UNAH, 2009).

**Plan Estratégico de la UNAH.** La variable de género en los indicadores estratégicos, en el Plan de Igualdad de Oportunidades, en el numeral 7.3 que reza literalmente *“Tratamiento igualitario para estudiantes y personal sin menoscabo de su etnia, raza u origen nacional; género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad, estatus socio-económico, circunstancias familiares, religiosas o creencias políticas y afiliaciones o cualquier otra distinción irrelevante”*.

**Política Institucional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso Sexual de la UNAH.** Mediante Acuerdo del Consejo Universitario CU-O-092-0901 la aprobación del “Reglamento Especial para Atender, Prevenir Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual en la UNAH”, que fue publicado el 17 de marzo de 2012 en el Diario Oficial La Gaceta entrando en vigencia en abril de ese mismo año. El reglamento establece en su articulado, las regulaciones para el proceso de investigación y citación de los involucrados en la situación de acoso sexual, también deja claro que no existe un medio de conciliación siendo que el acoso sexual atenta contra la dignidad humana. Establece además en su artículo 23 las manifestaciones de acoso sexual, entre las que se encuentran las insinuaciones o bromas de carácter sexual desagradables, directas o indirectas, así como las represarías laborales, académicas o de otra índole por el rechazo al acoso sexual, entre otras.

Todas estas normas son instrumentos que deben considerarse en la elaboración de una política de inclusión a la educación superior con equidad.

## **Trabajo del Proyecto “Contribuir al Fortalecimiento de Capacidades Institucionales de la UNAH, para la promoción de la Igualdad y los Derechos Sexuales y Reproductivos para la eliminación de todas las formas de violencia contra las Mujeres.**

No es desconocido que la desigualdad de género desfavorece una gran parte de la población, especialmente a las mujeres, estos patrones de desigualdad se reproducen a lo interior de las instituciones, incluidas instituciones de Educación Superior, por ello la importancia de que las reformas universitarias apunten a la aprobación de instrumentos normativos incluyentes con transversalización de género, para garantizar el uso pleno de los derechos de todas las personas, especialmente el derecho a la educación, y que sea inclusiva para todas las

personas, la masiva afluencia de estudiantado hace notorias las desventajas desiguales cuando sumamos la interseccionalidad de género. La UNAH es el centro de estudio con más afluencia de estudiantado de diversidad poblacional en todo el país, la interculturalidad la encabeza la población Lenca y afrodescendientes.

Los Estudios de género, igualdad y equidad colaboran a la excelencia académica, científica e innovadora de las instituciones de educación superior, cuanto más diversidad, integración e inclusión participativa hay en los equipos de trabajo, mayor innovación y desarrollo para la sociedad en general, es por ello que la Universidad de Sevilla y Médicos de Mundo, con el Financiamiento de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ACCID) en el marco del proyecto *“Contribuir al fortalecimiento de capacidades institucionales de la UNAH, para la promoción de la igualdad de género y los Derechos Sexuales y Reproductivos como instrumento para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres”*, busca en coordinación con autoridades de la UNAH, a través de la Vicerrectoría Académica VRA, construir una Política de Inclusión a la Educación Superior con equidad y cohesión social.

Para ello se realizaron actividades dentro del campus universitario que contribuyeran a la construcción de esta política, garantizando la participación plena y equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles, personal docente, administrativo, estudiantado y población general, reconociendo que es esencial que en las instituciones de Educación Superior se establezcan mecanismos para incorporar la perspectiva de género en los lineamientos, normas, políticas o reglamentos que rigen la UNAH.

Dentro de las actividades realizadas, se diseñó un proceso para fortalecer los conocimientos a un grupo interdisciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras integrado por al menos 35 personas de 30 unidades académicas durante los últimos meses del año 2021; reforzando temas como Derechos Humanos, Interculturalidad, Equidad de Género, interseccionalidad, políticas públicas y educación inclusiva; también se realizaron dos investigaciones científicas una que hace un análisis sobre el Marco normativo de género de la UNAH<sup>5</sup> y la otra que busca la identificación de los grupos vulneralizados en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, para que dichas investigaciones sirvan como insumos para el diseño de esta política.

<sup>5</sup> Realizado en la primera fase del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Universidad Autónoma Nacional de Honduras (UNAH) para la promoción de la igualdad de género y los derechos sexuales y reproductivos como instrumento para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres”, ejecutado entre 2018 y 2021.

## Objetivo de la Sistematización

**Objetivo General:** Brindar los resultados relevantes de tres conversatorios virtuales realizados en temas de violencia basada en género, marco normativo de género de la UNAH e investigaciones sobre género e inclusión educativa con el fin de contribuir a la construcción de una Política de inclusión a la educación Superior con equidad y cohesión social de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

### Objetivos Específicos:

- Describir la preparación, implementación y sistematizar las opiniones relevantes del conversatorio Violencia Basada en Género (VBG), denominado “Comunidad Universitaria contra la Violencia de género” dirigida al estudiantado de la UNAH.
- Proporcionar los datos relevantes del Diagnóstico de género o marco normativo e institucional de la UNAH, presentado ante unidades académicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y Universidad de Sevilla.
- Plantear los aspectos relevantes a tomar en cuenta para la implementación de una Política de Inclusión a la Educación Superior con Equidad y Cohesión social en la UNAH
- Dar a conocer las lecciones aprendidas y buenas prácticas en la implementación de políticas de igualdad, a través de reflexiones críticas para la implementación de una política de inclusión y equidad.

## Metodología

La sistematización comprende el registro, análisis y organización de las experiencias, las lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones identificadas por las personas participantes en el proceso, implica recuperación de información y experiencias que sirven de aprendizaje, por consiguiente, el proceso metodológico de esta sistematización se basa prácticamente en la recolección de información derivada de la interlocución y reflexión de conocimientos desde la educación popular que busca generar espacios de inclusión y recopilan información, utilizando memorias, grabaciones y documentación expuesta en los conversatorios.

## Descripción del Proceso

Es importante mencionar que las actividades, en el marco de las cuales se llevaron a cabo los conversatorios, propiciaron la reflexión para profundizar en los diferentes temas, la sistematización de las experiencias se recopiló en tres conversatorios virtuales. A continuación se detallan cada uno de estos eventos, rescatando la información y diálogos más relevantes:

## CONVERSATORIO 1 “Comunidad Universitaria contra la Violencia de Género”

Fecha: 21 de octubre de 2021.

El conversatorio se nombró “Comunidad Universitaria contra la Violencia de Género” y fue vinculado con el proceso de inducción para las personas participantes del concurso de fotografía del mismo nombre, además, se amplió la invitación por redes sociales de la UNAH para fomentar la participación pública en el conversatorio. El proceso de coordinación de esta actividad tuvo un papel fundamental a través de los enlaces realizadas dentro de la UNAH a través de la Vicerrectoría Académica (VRA), que dieron paso al apoyo preciso de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles VOAEE, la Fototeca Universitaria, docentes de la Facultad de Ciencias Sociales a través de la Cátedra de Estudios de la Mujer con la participación de la Master Sara Ney Simons. Con el apoyo de la VOAEE, se logró confirmar la asistencia de más de 320 personas, de las cuales ingresaron a la plataforma ZOOM 107 personas, de las personas que ingresaron al conversatorio 84 contestaron a preguntas virtuales en relación a la violencia basada en género dentro del ámbito universitario, todas estas personas estudiantado de la UNAH.

Durante este primer conversatorio se presentaron dos momentos de interacción:



En la fotografía aparece Paul Martínez de la Fototeca Universitaria, Darlan Alvarado Coordinador País de Médicos de Mundo, Sara Ney docente de la UNAH, y estudiantado de la UNAH.

### Primer momento

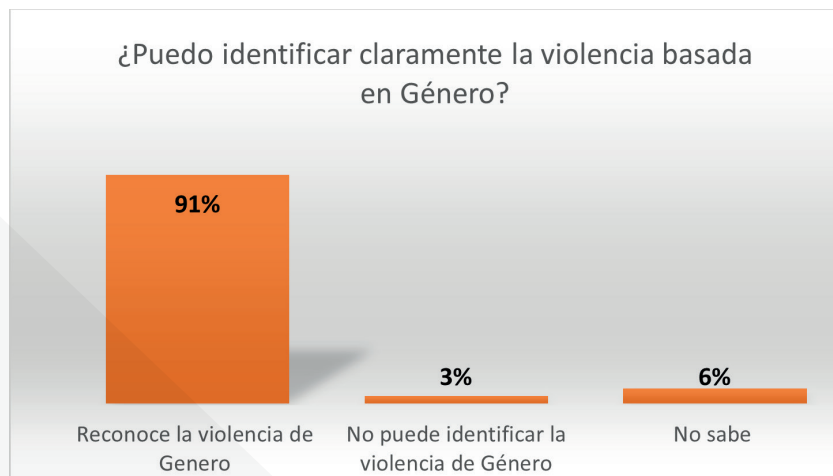
El conversatorio fue dirigido a estudiantado de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras a nivel nacional, el objetivo primordial fue conocer la perspectiva de los estudiantes sobre la violencia basada en género de forma general y de forma particular dentro del campus universitario, durante el conversatorio a través de la plataforma Google formularios, se plantearon seis preguntas cerradas de conocimientos generales sobre la temática, el análisis



en términos generales nos indica que 58% del estudiantado que participó en el conversatorio conoce de violencia de género, y otro porcentaje cercano al 42% no la identifica, por lo que desconoce si es víctima de VBG ya que podría estar normalizando actitudes de abuso o micromachismos, no solo dentro del centro de estudio, sino también en sus hogares, a continuación se detallan los resultados a través de gráficos;

Sobre la interrogante si sabe identificar la violencia de género: En la gráfica 1 se observa que 91% del estudiantado de la UNAH, dice identificar la violencia de género, eso representa que de 84 participantes 76 tiene conocimiento del tema, y 6% (8) no sabe distinguir, sin embargo, en el avance de preguntas y al analizar las respuestas este porcentaje disminuye.

**Gráfica No. 1.**



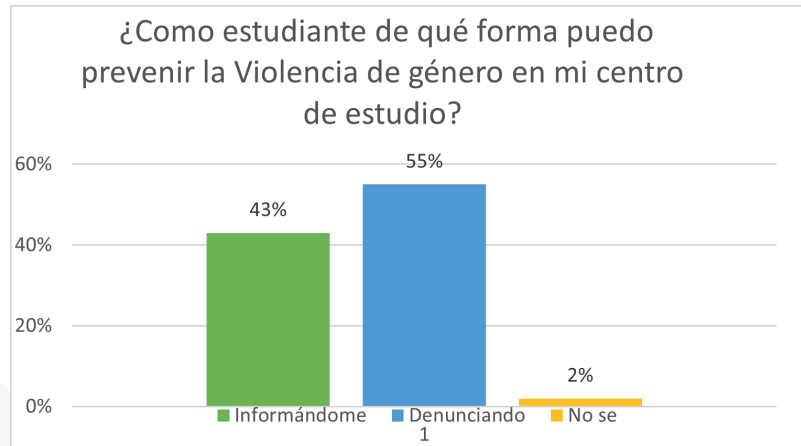
Respecto a la segunda interrogante relacionada a identificar la violencia de género en su centro de estudio, en la Gráfica No. 2 se observa que: 65% del estudiantado (55 personas) afirma que en su centro de estudio existe violencia de género, mientras un 29% desconoce si existe violencia de género, esto representa 24 personas, y el 6% (5 personas) restante asegura que no existe violencia de género.

**Gráfica No. 2.**



Tercera interrogante de cómo el estudiantado puede prevenir la violencia de género en su centro educativo, brindamos las siguientes opciones a) Informándose, b) Denunciando y c) No sabe. De acuerdo a la Gráfica No. 3 el estudiantado cree en un 55% que se debe realizar una denuncia, el 43% apunta a informarse y 2% no está seguro de que debería hacer.

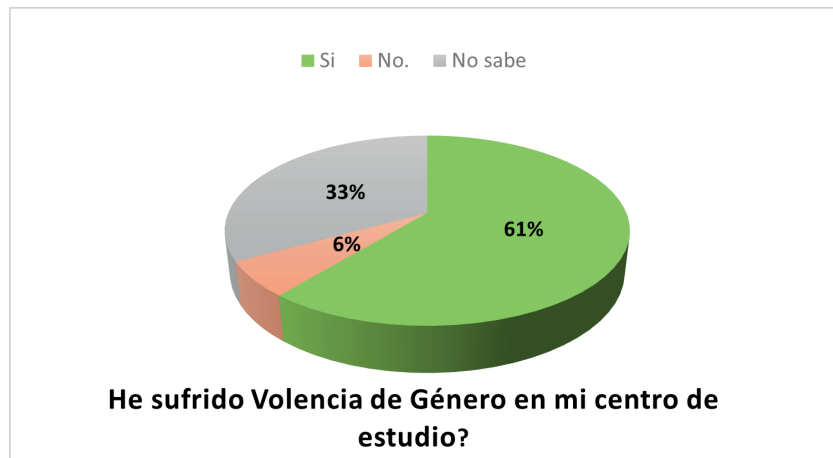
**Gráfica No. 3.**



La interrogante que se representa en la Gráfica No. 4 busca conocer si el estudiantado ha sufrido algún tipo de violencia de género; 61% afirma haber sufrido violencia de género, 33% desconoce si ha sufrido violencia de género y 6% no ha sufrido violencia de género. En este apartado observamos un contraste con la primera pregunta donde el 91% afirma conocer o distinguir la violencia de género, pero en esta cuarta interrogante, un tercio de la participación desconoce si ha sufrido violencia de género, lo que significa que no hay claridad en la identificación del término y lo que conlleva la violencia basada en género. Al hacer la sumatoria al menos 42%<sup>6</sup> de personas no identifican las violencias basada en el género.

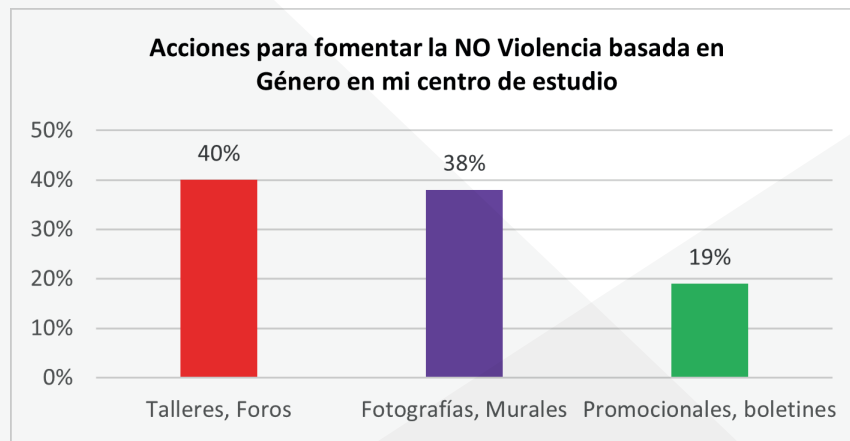
<sup>6</sup> El 42% corresponde a la sumatoria de la gráfica #1, donde 3% no identifica la VBG, 6% desconoce y en la gráfica 4, un 33% afirma desconocer sobre violencia VBG.

**Gráfica No. 4.**



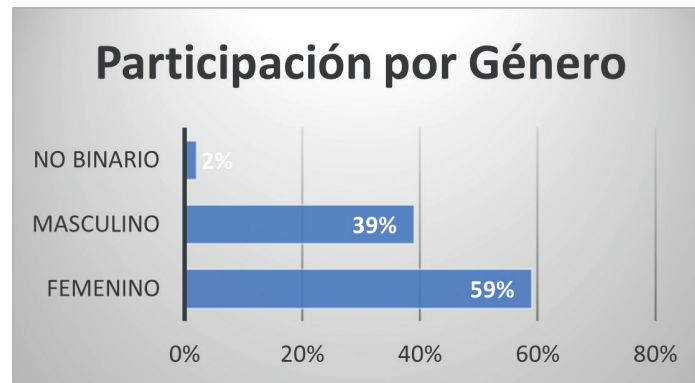
La quinta interrogante se refiere a las Acciones para fomentar la no violencia dentro de mi Centro de Estudio, se brindaron tres opciones a) Talleres y Foros, b) Fotografías Murales y c) Promocionales y boletines, según se observa en la Gráfica No. 5 el estudiantado plantea que a través del Talleres y Foros con un 40% y Fotografías y murales con un 38%, los jóvenes prefieren los talleres o foros informativos.

**Gráfica No. 5.**



La pregunta que se presenta en la Gráfica No. 6 se realizó para cuantificar la participación por género, contando con mayor participación femenina del 59%, masculina 39% y 2% no binaria.

Gráfica No. 6.



## Segundo momento

La interacción dentro del conversatorio se basó en la pregunta “¿Qué medidas considera usted que debería adoptar la UNAH para garantizar un trato igualitario y equitativo en la comunidad estudiantil? Argumente su respuesta”, esta pregunta se contestó de forma abierta dentro del conversatorio, pero también a través de un formato proporcionado por la VOAE, debido a la importante participación del estudiantado, respondieron 84 participantes de distintas carreras y centros regionales de la UNAH, podemos encontrar cinco tendencias de respuesta nombradas a continuación, junto a las respuestas más destacadas en cada categoría.

### 1. Concientizar la participación igualitaria de hombres y mujeres en diferentes actividades tanto estudiantado como docentes.

*“Implementar acciones que concienticen tanto a la parte docente como a los alumnos de la universidad, promoviendo espacios igualitarios, además ser más estrictos al momento de solicitar participantes en actividades de arte y deporte aperturando igual número de puestos para hombres y para mujeres”. (Estudiante hombre, carrera ecoturismo)*

*“Salarios equitativos para docentes y trabajadores de la UNAH, oportunidades igualitarias para estudiantes para poder participar en eventos culturales y deportivos”. (Estudiante mujer, carrera radiotecnología)*

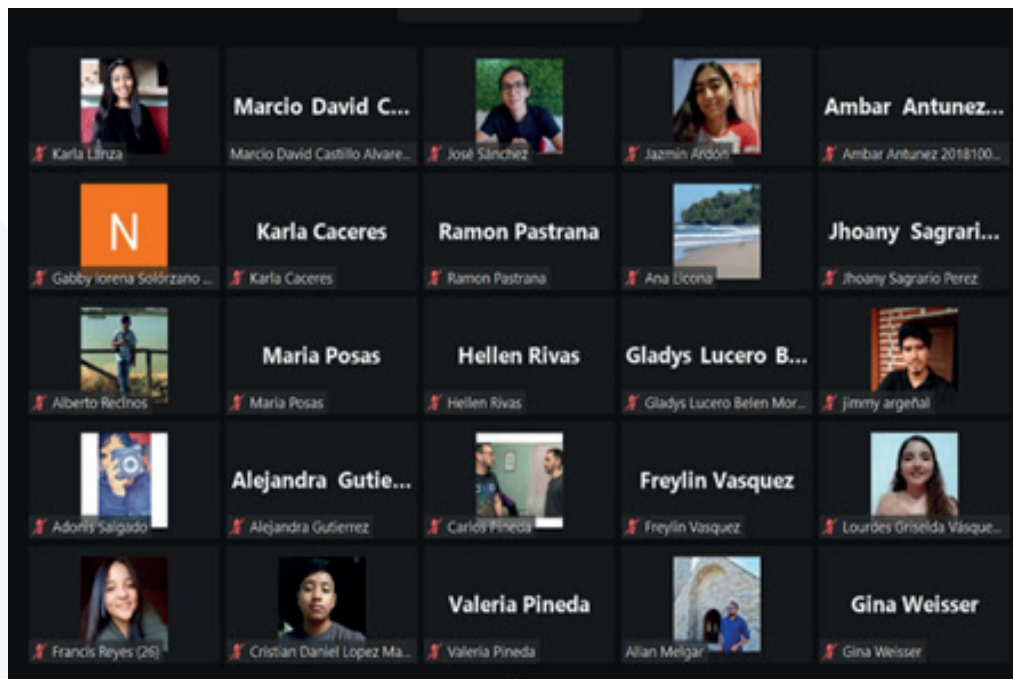
*“Un sistema educativo más inclusivo respetando a personas con discapacidad”.(Estudiante mujer, carrera de periodismo)*

*“Posiblemente el incentivar las carreras técnicas de manera más igualitaria, ya que, en la actualidad, en carreras como las ingenierías, éstas se ven más pobladas por población masculina. Lo mismo para otro tipo de carreras en las que la mayoría de población es femenina”.(Estudiante hombre, carrera ingeniería eléctrica)*

## 2. Creación de un comité de escucha, asesoramiento y protección estudiantil para Violencia de Género y diversos temas de inclusión.

*“Eficientar los órganos de protección ante la violencia o cualquier irregularidad en ámbitos estudiantiles. De manera que el estudiante pueda tener una confianza genuina en estos órganos y sienta seguridad de disfrutar de todas las actividades dentro de la UNAH”.(Estudiante hombre de la carrera de arquitectura)*

*“Se deben crear espacios que protejan a aquellas personas más indefensas, además se debe brindar apoyo a los que sufren este problema y me parece que la ayuda psicológica a cada persona es importante para acatar este problema”.(Estudiante mujer, carrera periodismo)*



Fotografía de la población estudiantil participante del conversatorio  
“Comunidad Universitaria contra la violencia de género.”

*“Creo que la mejor manera que la UNAH puede proteger y ser un ente de cambio en esta sociedad es estar más activo en la vida de los universitarios. Ya sea tener paneles donde se escuchen las demandas y necesidades de los estudiantes o cualquier tipo de evento público donde las voces de los estudiantes puedan ser oídas. También creo que proteger de cualquier tipo de acoso y alentar a mujeres en áreas predominadas por hombres sería una buena manera de alejarse de muchos estereotipos que hacen daño a la comunidad universitaria y a nuestro país”.(Estudiante hombre, carrera Ingeniería civil)*

*“Considero que puede crear programas y grupos de apoyo en los que se hable sobre el tema y nos haga saber que no estamos solos”. (Estudiante hombre, carrera Administración de empresas)*

## 3. Atención a grupos vulnerables.

*“En primera instancia tratar de hacer diagnóstico de quienes no tienen recursos para tener internet o medios tecnológicos para sus clases”.(Estudiante mujer, carrera Historia)*

*“Velar porque la educación sea respetando las diferencias y necesidades individuales, las condiciones económicas, demográficas, geográficas, étnicas o de género que estas no sean un obstáculo para el desarrollo de los estudiantes”. (Estudiante mujer, carrera de Pedagogía).*

*“Hacer una encuesta a nivel de campus y por carreras para saber qué estudiantes no tienen las oportunidades de estudiar vía online debido a la poca actividad económica, muchos de regiones rurales deciden dejar sus estudios para dedicarse a sus tierras o tierras de sus padres a causa de la pandemia”.(Estudiante mujer, carrera Administración de empresas)*

#### **4. Educación en Violencia de Género e Inclusión**

*“Impartir más charlas sobre temas de violencia de género e incentivar a los estudiantes a ayudar a personas que pasan por esos procesos o denunciar si fuesen ellos mismos”.(Estudiante Hombre, carrera Ingeniería Industrial)*

*“Impartir charlas sobre lo que realmente es la igualdad de género en vista de que muchos tienen una idea diferente o errónea, aclarar el concepto y explicar cómo podemos contribuir a la igualdad”.(Estudiante mujer, carrera Ingeniería Industrial)*

*“Los docentes deben de respetar a los alumnos, independientemente de su orientación sexual; No tomar represalias cuando se denuncie algún caso de acoso sexual, no minimizar a las mujeres diciendo que no pueden hacer un trabajo por el simple hecho de ser mujer”. (Estudiante mujer, carrera Ingeniería Industrial).*

*“Creo que a veces existen tratos desiguales debido a que no se tiene conocimiento de ello, tratamos de forma diferente a otras personas y no somos conscientes de ello o también no sabemos cómo puede eso perjudicar a la otra persona”. (Estudiante mujer, carrera de Ingeniería Industrial)*

*Creo que lo ideal sería comenzar a hablar de ello en la comunidad estudiantil, fomentar la empatía hacia los demás, dando charlas, haciendo pancartas o murales que lo expliquen, compartiendo en sus redes sociales, etc. Así de esta manera poder hacer conciencia sobre esta situación de desigualdad que está muy presente en la sociedad”. (Estudiante mujer, carrera de ingeniería Industrial).*

#### **5. Minimizar las Violencias machista en docentes**

*“Establecer compromisos éticos. No discriminar en la impartición del conocimiento y la práctica del docente. Muchos docentes (hombres) son muy poco pedagógicos y siguen con ese pensamiento que el hombre es mejor, que solo el hombre puede. En otras épocas la educación tenía otra perspectiva de enseñanza, pero ahora cada quien puede desarrollar diferentes roles e intercambiar”.(Estudiante mujer, carrera Arquitectura)*

*“Creo que los docentes juegan un papel muy importante en esto y durante estos últimos años se han visto muchos reportes hacia docentes del sexo masculino sin embargo las mujeres nunca reciben respuesta. Por más pequeños que sean los actos de desigualdad dañan por completo un ambiente saludable donde uno se puede sentir segura/o”. (Estudiante mujer, carrera Medicina)*

*“El trato hacia las alumnas debe de ser igual, hay catedráticos que sobrepasan el límite de confianza con sus alumnas. Más respeto para la mujer estudiante, en ocasiones los catedráticos han pasado el límite de la confianza”. (Estudiante mujer, carrera Arquitectura)*

*“Primero revisar el personal que labora en las diferentes áreas de la universidad, ya que, es usual escuchar comentarios sexistas/machistas, haciendo de menos o sexualizando a las alumnas o demás población femenina de la universidad. Además, crear estrategias para poder denunciar de forma anónima estos hechos, porque de otra manera, esto puede llegar a afectar la vida personal, estudiantil o profesional del denunciante”.(Estudiante mujer, Carrera Microbiología)*

*“Hacer proyectos de concientización sobre la igualdad de género. -Escuchar a los alumnos cuando reportan que un licenciado no es equitativo con ambos géneros - Y poder educar a la comunidad estudiantil por medio del arte, así como esta iniciativa”. (Estudiante mujer, Carrera Periodismo)*

*“Evaluar al personal docente de la universidad para garantizar que los docentes no tienen ningún comportamiento racista o por lo contrario de favoritismo hacia estudiantes de cierta clase social”.(Estudiante hombre, carrera Administración Aduanera)*

Los diálogos y la opinión del estudiantado fueron plasmado en este conversatorio en cuanto a la Violencia basada en Género dentro de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).

## **CONVERSATORIO 2 “Presentación de Diagnóstico del Marco Normativo e Institucional de Género de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)”**

Fecha: 05 de noviembre de 2021.

Una de las acciones que se realizaron dentro del Proyecto “Contribuir al Fortalecimiento institucional de la UNAH, para la promoción de Igualdad y Derechos Sexuales y reproductivos” es la investigación diagnóstica realizada en el año 2020 por la investigadora Irina Bandé Donaire, cuyo objetivo fue analizar desde un enfoque de género y de interseccionalidad el marco normativo e institucional de la UNAH, incluyendo herramientas y sistemas. Este estudio servirá de base para impulsar políticas y programas de inclusión educativa en la UNAH con enfoque de género.

Esta investigación fue presentada el 05 de noviembre de 2021, a un grupo interdisciplinario de aproximadamente 30 unidades académicas de la UNAH, que en octubre de 2021 fue capacitado en temas de Derechos Humanos, Interculturalidad, Igualdad y Equidad de Género, Interseccionalidad, Educación Inclusiva y Políticas Públicas. En el conversatorio además participó personal de diferentes unidades académicas de la Universidad de Sevilla de España (US) y representantes de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).

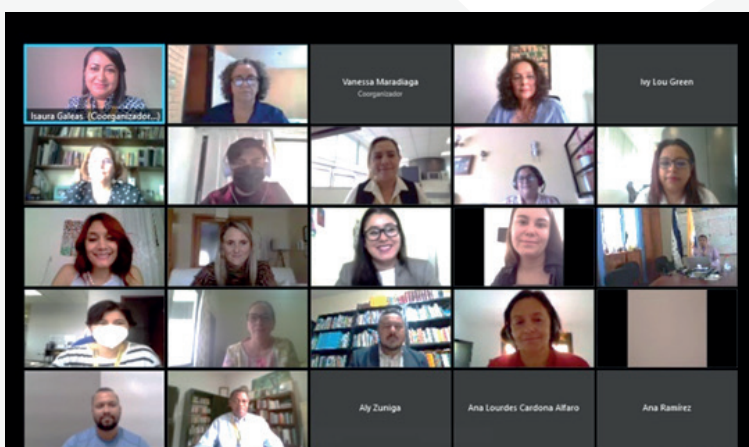
La dinámica de este conversatorio fue dar a conocer los resultados del estudio y conversar sobre los aportes que se pueden brindar para la construcción de una Política de Inclusión a la Educación Superior con Equidad y Cohesión Social.

Las autoridades de la UNAH, como la Vicerrectoría Académica a través de su representante MSc. Belinda Flores de Mendoza están consciente de la situación, que durante el evento mencionó que *“La presentación de este estudio será el reflejo de este importante tema, de la situación de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, y nos permitirá avanzar en los pasos que siguen para lograr un cambio radical en esta percepción discriminatoria bajo el principio que la igualdad de género permite que las sociedades sean sólidas y que los países sean más prósperos.”*

La presentación del Diagnóstico dio a conocer datos importantes, cuya síntesis se presenta a continuación:

Uno de los puntos relevantes es la comparación de políticas de igualdad dentro de las universidades integradas al Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA). En este sentido, de las 23 Universidades que conforman actualmente este consejo, solamente Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica cuentan con políticas y planes de igualdad, en total, solamente ocho universidades cuentan con este tipo de instrumentos específicos para promover y garantizar la igualdad en la educación superior. Es importante mencionar que:

- Ninguna de las universidades que tiene políticas de género hacen referencia a la Política de Género del SICA, las mismas están fundamentadas en los compromisos internacionales suscritos por los Estados, e impulsados por el movimiento feminista y de mujeres, como el caso de las convenciones “Belém Do Pará” y “CEDAW”, y el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5.
- Existen universidades que cuentan con estructuras institucionales para la implementación de las políticas pro-equidad de género como Institutos de Investigación y Capacitación o Unidades de la Mujer, entre otras, pero que no han diseñado políticas de género, aunque si promueven acciones encaminadas a la protección y defensa de los derechos de las mujeres.
- No se percibe claridad sobre la conceptualización de la terminología de género en las universidades, un gran porcentaje exponen la necesidad de promover la equidad, pero no, la equidad de género. Desde esa perspectiva, se observa que reconocen que la equidad educativa está vinculada al acceso a la educación superior, no así, al acceso a una educación libre de estereotipos sexistas.



Fotografía de las personas participantes del conversatorio sobre los resultados del diagnóstico de género, aparecen expositoras e investigadoras, docentes y autoridades de unidades académicas de la Universidad de Sevilla y Universidad Nacional Autónoma de Honduras y personas invitadas.



## En relación a los hallazgos más relevantes de la normativa interna de la UNAH se describen los siguientes:

- **Ley orgánica de la UNAH:** Carece de enfoque de género y de un lenguaje inclusivo que visibilice los diferentes grupos de población discriminados históricamente como personas con discapacidad, LGTBIQ+, pueblos originarios, entre otros.

La conceptualización de la igualdad es social, está limitada a la definición que tiene la Constitución de la República, documento que carece de una transversalización del enfoque de género e interseccionalidad.

- **Estructura Institucional de la UNAH:** El reglamento tiene 15 años de implementación, no fue diseñado con enfoque de género, pese a los instrumentos nacionales e internacionales en Derechos Humanos y los Derechos de las Mujeres, carece de un lenguaje inclusivo, no se definen los sistemas de cuotas en la participación del Consejo Universitario, para asegurar la igualdad de participación de los grupos más vulnerados.

El organigrama tiene una estructura de dependencia de las facultades hacia la Rectoría y a su vez al Consejo Universitario, pero no hay un esquema de vinculación entre ellos, que impacta en su accionar. Tampoco cuentan con una unidad que asegure la implementación de acciones para reducir las brechas de género.

## Procesos de Investigación dentro de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Los estudios desarrollados con el fin de contribuir a reconocer las desigualdades de género dentro de la UNAH, son pocos, y carecen de promoción a nivel de los tomadores de decisiones, para que fundamenten los cambios en la UNAH.

En cuanto a las investigaciones con enfoque de género e interseccionalidad realizadas sobre la problemática interna de la UNAH, existe un importante vacío de información; y los pocos estudios existentes en el tema no han logrado generar un impacto a nivel de los tomadores de decisiones para la incorporación de cambios en la institución, tampoco han contribuido a aumentar el nivel de sensibilización del sector docente y estudiantil.

**Coordinación entre Centros:** Es importante que ninguno de los tres centros cuenta con una adecuada coordinación interna tanto entre departamentos, como con las organizaciones de estudiantes, y tampoco existe a nivel de centros (Ciudad Universitaria, UNAH-Valle de Sula y Centro Universitario del Litoral Atlántico).

**Jornadas de Estudio:** En los tres centros hay más matrícula en la jornada mixta y la segunda jornada con más matrícula es la matutina, la virtualidad favorece a las personas que trabajan y a las mujeres ya que pueden adaptar sus horarios.

### **Recursos económicos.**

De las personas que estudian en los tres centros, 63.2% lo hacen con ingresos de su familia, el 25.5% dijo trabajar, el 7% lo hace con beca y el restante 4.3% lo mantiene su pareja.

Entre los/as que trabajan de los tres centros el 51.4% son mujeres.

Hay mayor número de mujeres trabajadoras en UNAH-VS y Ciudad Universitaria, con el mismo porcentaje del total de la muestra (19.2%), en el CURLA, se reduce sustancialmente a 13%.

Sobre las personas intersexuales, hay dos en UNAH-VS y dos en Ciudad Universitaria que dijeron trabajar.

En la relación sobre que la/o mantiene su pareja, ningún hombre refirió estar en esta situación.

En los tres centros 71 mujeres dijeron que sí las mantiene su pareja, y es el CURLA donde se encuentran el mayor porcentaje de mujeres que las mantiene su pareja en un 56.3%.

### **Becas**

El 7.9% de las personas encuestadas de los tres centros tienen acceso a becas, generalmente están distribuidas en grupos vulnerabilizados como personas con discapacidad, grupos étnicos y personas LGTBIQ.

Existe una limitante para el acceso a las becas para personas de los pueblos originarios, relacionado al promedio solicitado y vinculado a la barrera lingüística

### **Relaciones de género y discriminación a grupos vulnerados**

La UNAH como institución permite el acceso a todos los grupos y personas, sin embargo, esta permeada de réplicas patriarcales.

### **Brechas de género en las carreras.**

En los tres centros se observó que existe una marcada masculinización y feminización de las carreras.

Un ejemplo se encuentra en la Facultad de Ciencias Médicas: en medicina y enfermería, nutrición y técnico en terapia funcional, de las 344 personas encuestadas, 87.5% son mujeres, 12.2% hombres y 0.3% intersexuales. El mayor porcentaje de mujeres está en enfermería y los hombres que se integran a esta carrera son discriminados y tipificados de homosexuales.

En la carrera de ingeniería civil se identificaron 18 personas 78% hombres, las restantes 22% son mujeres. En el CURLA no existe ninguna mujer matriculada en ingeniería civil.

La mayoría de las personas entrevistadas entre autoridades, docentes y personal de servicio, considera que no es importante integrar una cátedra que analice las relaciones de género según su área.

### **Discriminación y Conocimientos de Género e Interseccionalidad.**

11.6% (196) de personas encuestadas manifestaron haber sido discriminados/as.

El mayor porcentaje de las personas discriminadas son mujeres en un 55.1% y un 6% que son madres solteras.

Se pudo observar bajo conocimiento sobre los conceptos de género e interseccionalidad por parte de los/as estudiantes: Género 35.5%, Interseccionalidad 9.2%, Entre el personal de los tres centros, no se pudo reconocer dominio sobre el concepto de género, excepto de personas que laboran en el área de la Cátedra de Estudios de la Mujer.

### **Acoso Sexual**

El 12.2% de todas las personas encuestadas refirieron haber sufrido acoso sexual en los últimos dos años como forma de violencia, del total de las personas acosadas 81.5% son mujeres y 18.5% hombres. Sobre quienes los/as acosaron sexualmente, los datos reflejan que los mayores acosadores son estudiantes hombres en un 45.5%, seguido de docentes hombres en un 24.8%, el 9.7% ha sido acosado/a por los vigilantes de la Ciudad Universitaria, y en porcentajes más bajos y en el orden las estudiantes universitarias mujeres, jardineros, docentes mujeres, aseadoras, conserjes, secretarías y por último y en igual porcentaje los/as coordinadores y jefas de carrera, un 52% conoce instancias de denuncia (MdM y Bandé; 2020)

### **Las autoridades no reconocen la violencia en sus centros, varias personas manifestaron que no tenían conocimiento que existieran agresiones en la UNAH.**

La UNAH no cuenta con un registro de la población vulnerada socialmente como personas con discapacidad, LGTBIQ+ y pueblos originarios, dificultando con ello la identificación de sus necesidades y la articulación con estos grupos, con el fin de aumentar la respuesta para mejorar sus condiciones en la UNAH

### **Intervención de la Cátedra de Estudios de la Mujer respecto a cómo contribuye esta investigación a la UNAH**

Durante su intervención, la representante de la Cátedra de Estudios de la Mujer, PhD. Karla Aguilar, refirió que este estudio ha permitido identificar algunas de las más importantes fortalezas y debilidades que existen en materia de igualdad y equidad de género en la UNAH, lo cual permitirá la toma de decisiones oportunas para la construcción de estrategias y en especial para la construcción de la política institucional, para contribuir a erradicar todas las formas de desigualdad y exclusión social.

En esta investigación se evidencia cómo la cultura patriarcal es la causa de la violencia, discriminación y exclusión social y por ello se identifica la necesidad de analizar la interacción entre sus múltiples identidades coexistentes.

Este estudio ha permitido contar con una línea base sobre la situación y condición que tiene la población estudiantil y del personal docente de esos tres centros muestra de esta investigación, siendo un insumo importante para la construcción de la política.

## Puntos de vista destacados de las personas participantes en el conversatorio en relación al Diagnóstico del Marco Normativo e Institucional de Género de la UNAH

### Sobre Becas

*“El promedio en cuanto a Becas, es un tema que se debe abordar en el País y en la UNAH sobre el acceso a las Becas”.(Docente mujer, UNAH)*

*“Felicitó el ejemplo de índice académico, las múltiples tareas de las mujeres y sus retos en el estudio y la profunda barrera lingüística incomprendida ha pasado desapercibida para asignar becas”.(Docente mujer, UNAH)*

*“Tenemos múltiples culturas y los procesos de inclusión deben considerar la barrera lingüística”.(Docente Mujer UNAH)*

*“Muy buen punto mencionado sobre la Becas, ¿No hay cursos de idioma para el acceso a la Universidad? Es fundamental para que el éxito académico sea posible, si no, estaremos victimizando otra vez a las personas que están desfavorecidas por el sistema”.(Docente Mujer Universidad de Sevilla)*

### Discapacidad.

*“La población no reconoce la discapacidad, como tampoco se reconoce la violencia, porque las personas no son conscientes de cuáles son las diferentes formas de discapacidad y mucho menos las formas de violencia”.(Docente Mujer, UNAH)*

### Discriminación.

*“La inequidad de género y la exclusión socio cultural son problemas de violación de Derechos Humanos. ¡Felicidades! a la Vicerrectoría Académica por esta importante iniciativa. Desde la Dirección de Investigación nos sumamos para gestionar e impulsar esta Política”.(Personal Administrativo, hombre, UNAH)*

*“Se siguen reclasificando los puestos labores por género y no por capacidad, excluyendo a las docentes mujeres, aunque tengan mejor calificación”.(Docente mujer, UNAH)*

### Educación en Equidad de Género.

*“En los espacios educativos que se generan en la función de vinculación son necesarias herramientas teóricas y metodológicas para el abordaje de la equidad de género y el enfoque de interseccionalidad.”(Docente mujer, UNAH)*

*“La CEM [Cátedra de Estudios de la Mujer] en el Centro Universitario ha pasado de tener 1 sección a tener 12 en la actualidad, el reto es el rediseño de convertirla en una clase general y no como optativa como lo es en la actualidad y que todos los centros regionales tengan esta asignatura”.(Docente mujer, UNAH)*

### Sobre una propuesta de Política Inclusiva en la UNAH.

*“¡Felicidades! a la Vicerrectoría Académica por esta importante iniciativa”(Área administrativa, mujer)*

*“Excelente trabajo, contamos con insumos.”(Docente mujer, UNAH)*

*“Habéis confiado y vuelto a confiar en nosotras, es un orgullo y una responsabilidad, pero la pandemia de la desigualdad de género merece el esfuerzo. ¡Enhorabuena!” (Docente mujer, Universidad de Sevilla)*

En este segundo conversatorio se describieron las opiniones de personal docente y administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y Docentes de la Universidad de Sevilla.

### CONVERSATORIO 3. Presentación de Estudios y Conversatorio. “Aprendizajes en busca de la Igualdad en la Educación Superior”

Fecha: 08 de diciembre de 2012.

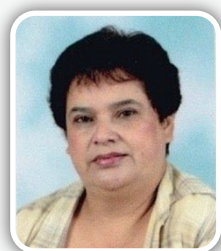
Otra de las actividades realizadas que aportan a los insumos para construir una política de Inclusión a la Educación Superior con Equidad y cohesión social en la UNAH, es la compilación de investigaciones realizadas sobre inclusión educativa, igualdad y equidad de género, dentro de la UNAH. Los hallazgos de estas investigaciones sirvieron de dialogo para este conversatorio acompañado por la Vicerrectoría Académica (VRA) de la UNAH y también contó con la participación de docentes e investigadoras de la UNAH y de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). La coordinación de este conversatorio, se realizó a través de Fátima León de la Universidad de Sevilla y la Referente de Proyecto de Médicos del Mundo en Guatemala, Valeria Montúfar, en el marco del proyecto *“Fortalecimiento de las capacidades de la Comunidad Universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala para la promoción de la igualdad de género y los derechos sexuales y reproductivos como instrumento para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres”* que la Universidad de Sevilla implementa en la USAC en coordinación con Médicos del Mundo y la Dirección de Extensión Universitaria.

Dentro de este conversatorio se expusieron las experiencias de la Universidad de San Carlos Guatemala y la Universidad de Sevilla en la implementación de políticas de igualdad dentro de los Centros universitarios. La presentación se llevó a cabo a través de la Vicerrectoría Académica por medio de la plataforma virtual Webex, con la participación de docentes y personal de unidades académicas como expositoras de las tres universidades. A quienes se presenta a continuación:



**Expositora:** Claudia Vanessa Siliezar (Honduras)

**Investigación:** Desigualdades de Género, Educación Superior y Construcción de Ciudadanía: La experiencia de la Cátedra de Estudios de la Mujer en el CURLA, La Ceiba, Honduras



**Expositora:** María Magdalena Landaverry (Honduras)

**Investigación:** Violencia contra las mujeres, acceso a la justicia e inclusión a la educación superior, una mirada desde la región trifinio y el occidente de Honduras



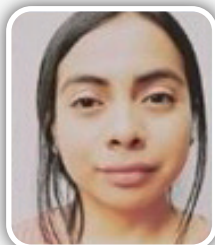
**Expositora:** Karla Aguilar Castro (Honduras)

**Investigación:** Autoestigma en mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia



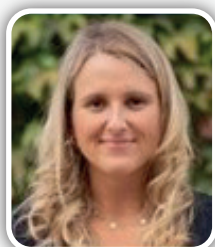
**Expositora:** Laura Pinelo (Guatemala)

**Investigación:** Docencia + Educación Integral en Sexualidad Universitaria. Estudio exploratorio de los conocimientos de docentes sobre educación integral en sexualidad en la USAC.



**Expositora:** Virginia Jiménez (Guatemala)

**Investigación:** Resultados del proceso de investigación con enfoque de acción participativa para la sensibilización e intervención sobre las formas de discriminación y violencia basada en género que afectan el ejercicio de la práctica profesional.



**Expositora:** Fátima León (España)

**Tema:** Políticas de igualdad en la Universidad de España.



**Expositora:** Karina Rodas. Instituto Universitario de la Mujer USAC (Guatemala)

**Tema:** Experiencias y lecciones aprendidas en la promoción de la equidad de género en la Universidad de San Carlos de Guatemala(USAC)

En el siguiente apartado se presentan los resultados más relevantes de las investigaciones que contribuyen a tener una perspectiva de la situación actual de los centros de estudios y recopilaremos los aportes más relevantes de los diálogos de la USAC y de la US, las cuales ya cuentan con la implementación de una política de igualdad.

## Investigaciones

### 1) Investigación: Desigualdades de Género, Educación Superior y Construcción de Ciudadanía: La experiencia de la Cátedra de Estudios de la Mujer en el CURLA, La Ceiba, Honduras

La investigación constituye una sistematización de la implementación de la Cátedra de Estudios de la mujer en el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico CURLA, en la ciudad de La Ceiba, litoral costero en Honduras, evidenciando la misoginia, discriminación y desigualdad que suele permear los espacios universitarios cuando se carece de un enfoque de género, diversidad sexual y derechos humanos

La apuesta primordial fue el cuestionamiento del sistema patriarcal, el entorno estudiantil, las clases los contenidos, a través de campañas para generar conciencia dentro del Centro, estudiando cómo promover la equidad y la justicia, la igualdad de género en el entorno académico, así como investigar sobre los fenómenos como la discriminación y la violencia desde la interseccionalidad.

**¿Cómo Hacerlo?** Se cuestionaron estereotipos, evidenciado el discurso patriarcal, homófobo y la misoginia, incluyendo temas que nunca se habían abordado en el centro educativo. Los estudiantes reaccionaron rápidamente al ver que hay mucha discriminación, y que la misma academia lo promovía, no solo con acciones, sino también con contenidos temáticos del pènsum de estudios. En la investigación se involucró a hombres estudiantes, ya que son vinculantes en las prácticas y conductas machistas estudiantiles, usando métodos innovadores que permitieron a la comunidad estudiantil ser parte del objeto de estudio, sistematizando prácticas y resultados obtenidos en el desarrollo de estos procesos, involucrando a docentes, personal administrativo y autoridades universitarias.

Algo importante a mencionar es la implementación de redes sociales para socializar las campañas y espacios de interacción a través de un Blog, abordando temas Tabú en la sociedad hondureña como la salud sexual y reproductiva.

Otro proceso exitoso fue el proceso colectivo del estudiantado, dando paso a un movimiento estudiantil que planteó en sus autoevaluaciones, momentos incómodos dentro de la academia como discriminación, frases sexistas, piropos obscenos, tocamientos o insinuaciones por parte de docentes y otros.

Se enfatiza la importancia del involucramiento del estudiantado en todas las actividades para lograr cambios significativos.

**Actividades Realizadas con éxito:** Elaboración de videos en temas vinculantes que promuevan la equidad de género, campañas educativas encaminadas a la prevención de violencia machista y discriminación, debates, diálogos estudiantiles sobre acoso sexual en aulas universitarias, investigaciones sobre el rol de la universidad y las organizaciones defensoras de DDHH de las mujeres, niñas y comunidad LGTBIQ, diplomados en temas de salud sexual y reproductiva,



Docente Vanessa Siliezar y estudiantado del Centro Universitario del litoral Atlántico. (CURLA) Honduras.

**Hallazgos de la Investigación:** La RESISTENCIA al cambio sobre temas vinculados con igualdad y diversidad sexual tanto del cuerpo docente como del estudiantado. Cuestionamiento ante la constante denuncia en temas de Acoso Sexual en las aulas universitarias. La Cátedra de estudios de la Mujer ha servido para replantearse el imaginario de la población universitaria en el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico CURLA, se basaba en estereotipos y presunciones negativas con respecto al rol de las mujeres dentro de las carreras Agroforestales, se espera que este proceso sirva para hacer un análisis más profundo sobre el posible impacto que esto tenga a lo interno de las carreras de Economía Agrícola e Ingeniería Agronómica. Los varones cuestionan los roles de cuidado y la división sexual del trabajo en casa e incluso en otras clases. El tema de la Diversidad Sexual y el Feminismo es ahora un tema transversal en área vinculadas a las humanidades, la historia y la sociología entre otras.



## 2) Investigación: Violencia contra las mujeres, acceso a la justicia e inclusión a la educación superior, una mirada desde la región triffinio y el occidente de Honduras. (2019-2020)

Esta investigación se llevó a cabo por el Centro Regional de Occidente CUROC junto con la Universidad de San Carlos de Guatemala, y la Universidad de El Salvador; fue desarrollada en el Triángulo Norte de Centroamérica, una parte de Guatemala, Salvador y Honduras, 46 municipios en total, 15 de Guatemala, 8 de El Salvador y 22 de Honduras. La Investigación busca determinar los tipos de violencia, el acceso a la justicia e inclusión en la educación superior del sector Triffinio.

La visibilización de los tipos de violencia la encabezan la violencia psicológica, seguida de la violencia física, luego la violencia económica, mostrando el estudio una marcada desproporción en la limitación de ingresos y administración patrimonial, por parte de la mujer, manifiesta por la cultura patriarcal predominante en la zona y la desvalorización de la mujer, y por último la violencia sexual, por el no consentimiento de la pareja.

Otros tipos de violencia identificados por lideresas y funcionarios fueron: violencia institucional y violencia simbólica. Este estudio evidenció que durante la pandemia del COVID-19, hubo un incremento considerable en la violencia psicológica y física, es importante mencionar que este fenómeno - llamado por movimientos feministas como la otra pandemia-, ocurrió no solamente en el sector Triffinio sino a nivel mundial.

Las causas de violencia que refleja el estudio son las que han predominado siempre: Patrones culturales, dependencia económica y ejercicio de poder del hombre sobre la mujer, trayendo como consecuencias sufrimiento emocional, daños o lesiones físicas, reducción de oportunidades o sometimiento, problemas de salud sexual y reproductiva.

Se realizó un mapeo de organizaciones operadoras de justicia y se llega a la conclusión de que no es falta de leyes, sino la falta de la aplicabilidad de ellas, pero también resalta que para las lideresas de organizaciones de mujeres no hay suficientes leyes.

**Acceso a la Justicia:** También las mujeres organizadas y no organizadas coinciden en que hay varias causas que limitan el acceso a la justicia y la primordial es la desconfianza institucional, la información no llega de manera oportuna y el predominio de una cultura patriarcal en los operadores de justicia.

**Acceso a la Educación:** La educación se privatiza cada vez más, excluyendo a las personas con menos recursos económicos, los recortes presupuestarios del gobierno los altos índices de pobreza y la vulnerabilidad ambiental. También el acceso a la educación superior del sector triffinio tiene algunas particularidades, en cuanto a equidad de género, aunque este fenómeno también se da a nivel nacional en la UNAH, el porcentaje de matrícula es mayor en mujeres que en hombres, igual pasa con el estudiantado egresado. **Los datos que favorecen**

a las mujeres no significa que el problema de la inclusión a la educación superior se haya resuelto, ya que las desigualdades siguen existiendo en feminización de carreras, salarios, puestos directivos, cargos públicos, y otras brechas de desigualdad que merecen mayor análisis.

**Aporte en la Políticas de Inclusión Educativa:** deben crearse políticas más coherentes en todos los niveles educativos, crear espacios públicos de cobertura educativa, aumentar los presupuestos, fortalecer la institucionalidad, respetar la diversidad cultural y étnica, educación en todas las modalidades.

### 3) Investigación: Autoestigma en mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia. (2017)

Los resultados de la investigación sobre el autoestigma en mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia en la UNAH evidencian que la violencia está arraigada por el patrón cultural que la sociedad patriarcal coloca desde cada agente social (la familia, la iglesia, sistema educativo, los medios de comunicación) y, que a pesar del nivel educativo seguimos viendo que hay agresiones a las mujeres por parte de docentes, personal médico, enfermería. En el sistema educativo, el agresor es el compañero de clase y en el hogar es el padre, esposo o pareja, novio, ex pareja, hermano varón.

Este estudio se llevó a cabo dentro del centro universitario con población en edades de 20 a 36 años, el 53% de las jóvenes identificaron ser víctimas de violencia, los tipos de violencia en este estudio se identifican también en violencia verbal, física y psicológica.

En este estudio el 42% de las jóvenes entrevistadas justificaban la violencia, es decir que el desconocimiento de los derechos de las mujeres, normalizaban los tipos de violencia y creyendo que los abusos y sometimientos por sus violentadores eran “normales” y estaban justificados los abusos. Del 57% que afirmó que la violencia no está justificada, un buen porcentaje estaban cursando estudios de la mujer durante la investigación.

**Formas de Violencia:** Un 89% de las mujeres afirman que reciben violencia dentro del centro universitario y un 78% en sus hogares, en el ámbito de la salud las enfermas y el personal médico encabezan los porcentajes de violencia hacia las mujeres, en los centros de estudio los abusos o la violencia es generada por los docentes en primer lugar, luego por los compañeros varones y personal administrativo.

**Denuncia por violencia dentro de la UNAH:** Un alto porcentaje del estudiantado desconoce dónde interponer una denuncia por violencia y cómo hacerlo, esta se debe hacer a través del Comisionado Universitario, lo que evidencia que aún no hay cultura de denuncia. La Cátedra de Estudios de la Mujer tiene una alianza con la unidad contra el acoso sexual para dar seguimiento y acompañamiento a las denuncias.

**¿Quiénes ejercen la violencia en la UNAH?:** Los docentes varones y compañeros varones, luego la violencia se traslada en sus hogares por sus parejas.

**¿Qué se hace desde la Academia?:** Se trabaja en proceso de sensibilización y denuncia, en campañas de sensibilización contra la violencia, la Cátedra de estudios de la Mujer está integrada a diferentes redes sociales de género.

#### **4) Investigación: Docencia + Educación Integral en Sexualidad (EIS) Universitaria. Estudio exploratorio de los conocimientos de docentes sobre educación integral en sexualidad en la USAC.**

La Educación Integral en Sexualidad Universitaria tiene un enfoque conservador en Guatemala sin embargo no es un tema nuevo y esta investigación resalta el conocimiento que tienen los docentes de la Universidad de San Carlos, tomando una muestra de tres centros de estudios dentro de Ciudad Capital. Se detallan las respuestas más relevantes a continuación:

Según las respuestas del personal docente la educación integral en sexualidad no aplica a su cátedra, es un tema externo; existen esfuerzos escasos o insuficientes para trabajar en el tema de EIS, ausencia en formación en EIS, diversidad de prejuicios y concepciones sobre la sexualidad. Las respuestas denotan la obvia necesidad de hablar sobre Educación Integral en Sexualidad ya que este tema es transversal y trata mucho más que hablar del enfoque biológico de las personas, implica también procesos cognitivos y sociales, no hay esfuerzos en la USAC para trabajar en la temática, a partir de las ideas preconcebidas se replican patrones machistas y es demostrado que estos patrones patriarcales son reproducidos por docentes de la USAC.

**¿Por qué Hablar de la EIS en las Universidades?** Se debe hacer para contar con educación de calidad, en el sentido que, al hablar de Educación Integral en Sexualidad, se verán las disminuciones de la reproducción sexista y homofóbica en las aulas de clase, violencias sexuales, generar espacios seguros e inclusivos, acceder a la salud sexual y reproductiva.

#### **5) Investigación: Resultados del proceso de Investigación con enfoque de Acción Participativa para la sensibilización e intervención sobre las formas de discriminación y violencia basada en género que afectan el ejercicio de la práctica profesional**

**El objetivo de investigación es** Generar y divulgar conocimiento sobre las formas de discriminación y violencias basadas en género que obstaculizan el adecuado desarrollo del Programa del Ejercicio Profesional Supervisado Multidisciplinario (EPSUM), sensibilizar al estudiantado sobre las formas de discriminación, racismo y Violencia Basada en Género, a partir del autoconocimiento y a través de la reflexión en la Investigación Acción Participativa (IAP) estimular a las y los estudiantes a indagar, interpretar y expresar sus vivencias sobre las formas de discriminación en la institucionalidad pública

**Discriminaciones experimentadas por las personas pre profesionales** (llamados también epevistas): La discriminación por motivos de idioma, edad, género, experiencia laboral, identidad étnica y grupo cultural caracterizan las vivencias y experiencias de discriminación y violencia compartidas por el estudiantado. Discriminación racial en Alta Verapaz. Discriminación interseccional en casos de violencia. Discriminación particularmente contra las mujeres epevistas.

**Limitantes y problemáticas presentes en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado Multidisciplinario (EPSUM)**, la investigación muestra principalmente que en las áreas de práctica hay procesos diferenciados de toma de consciencia de las violencias y discriminaciones vividas entre hombres y mujeres, en general la violencia interseccional que se vive.

**Violencia Basada en Género:** La violencia sexual, psicológica e institucional, acoso callejero durante la práctica profesional es una experiencia compartida por el estudiantado; las relaciones desiguales y de poder entre jefes y pasantes limitan el proceso de denuncia por miedo a perder el proceso de práctica profesional según esta investigación.

## Experiencia en Políticas de Igualdad

**Tema: Políticas de igualdad en la Universidad de Sevilla, España.**

En la Universidad de Sevilla actualmente la Unidad de Igualdad lleva 10 años, esta unidad depende del Vicerrectorado de Servicios Sociales Comunitarios y ha cambiado el nombre a Vicerrectorado de Servicios Sociales Campus Saludable Igualdad y Cooperación siendo un aprendizaje fructífero donde se han presentado altos y bajos, pero sobre todo se ha logrado avanzar en políticas que buscan plantar la igualdad entre hombre y mujeres. En estos 10 años se han logrado implementar dos planes de igualdad centrados en plantar igualdad efectiva en el quehacer universitario, promoviendo relaciones igualitarias entre mujeres y hombres. Dentro de las actividades destacadas encontramos: Campañas anuales en fechas vinculadas a la promoción de igualdad, promoción dentro del ciudad universitaria, la elaboración de material de igualdad, anualmente se entregan premios a final de año a los mejores trabajos realizados en materia de igualdad de género en todos los grados (tesis, maestrías, diplomados etc) red de voluntariados, Iniciativas de Igualdad.

Dentro de la Universidad existe la Política de Tolerancia CERO ante cualquier tipo de Acoso. Programa de Radio llamado Irradiando Igualdad, donde se debate temas de interés, y pone en alta el nombre de investigadoras mujeres, donde participan todo el personal universitario. La Red ciudadana conformado por estudiantado.

La Unidad de Igualdad **cuenta con un protocolo para la prevención, Evaluación e intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla**, esta coordina con la unidad de Igualdad y Servicio de prevención y en la última revisión se ha creado de forma estratégica

para llegar a más personas, una Red de Referentes Especialistas, cuyo objetivo es fomentar y facilitar las relaciones de convivencia y buen trato en el seno de la comunidad Universitaria de la Universidad Sevilla, dentro de este protocolo se aborda el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género o ciberacoso, es importante mencionar que la persona afectada decide llevar el caso a instancias judiciales, ya que dentro de la universidad son sanciones administrativas.

La Doctora Fátima León es profesora dentro del personal investigador, persona de referencia para su facultad. Es importante mencionar que cada facultad nombra una persona para que forme parte de esta Red y recibir formación en un período de seis meses, en temas como las que describe la imagen a continuación:



La Red de referentes para la Convivencia y el Buen trato en la Universidad de Sevilla se preparan en temas como Victimología, Convivencia y buentrato, Salud y Género, Gestión de Conflictos y Violencia de género.

Esta Red está conformado por personas docentes de cada facultad, en conexión con la Unidad para la Igualdad y Servicio de prevención de Riesgos, también busca:

- Detectar precozmente cualquier indicio de relaciones de maltrato en el seno de la comunidad universitaria.
- Prevenir relaciones indignas o de acoso en cualquier sentido a través de la sensibilización.
- Realizar las derivaciones oportunas a los distintos procedimientos de la Universidad de Sevilla que puede ser: Protocolo, mediación, riesgos psicosociales u otros.

**Las funciones de la Red de Referentes** es conocer los distintos canales y recursos tanto de la US o instituciones para remitir los casos, dar acompañamiento, coordinar con la unidad de igualdad, participar en la red de voluntariado para prevención y apoyo de víctimas de violencia de género en la Universidad de Sevilla.

**Ejemplificando situaciones de denuncia** la expositora Fátima León ha atendido casos de estudiantado que se acerca para solicitar orientación en casos de acoso o violencia, experiencias que suceden fuera del campus universitario, si bien, la Universidad no podría

atender todos los casos particulares, hay unidades de atención psicológica voluntaria, que son de apoyo para una primera atención o abordaje y sirve de catalizador para derivar a otras unidades y estas brindan el apoyo pertinente.

Es importante mencionar que los acosos y abusos también se dan a los chicos o varones, situaciones de docentes mujeres con comentarios inoportunos hacia el varón y que también pueden ser denunciados. Como referente de la facultad se genera una situación de escucha donde ambas partes exponen la situación y es importante resaltar que a veces son situaciones de malentendidos por prácticas no profesionales que llegan a la informalidad, situaciones de broma que no son tomadas a bien por todas las personas, muchos de estos casos se resuelven por disculpas entre las partes.

El acoso sexual o laboral en la universidad, no es común en la universidad de Sevilla, prácticamente no se conocen casos, pero no significa que no se den o no se hayan dado, pero es sabido que en la UNAH se ha evidenciado las denuncias sobre acoso, igual que en las universidades peruanas.

### **Apoyo en Investigaciones que minimizan Brechas de género**

Dentro de la Unidad de igualdad se brindan apoyo para investigaciones, se realizó un estudio sobre la necesidad que dentro de los centros de estudios, hubiese una sala de lactancia, no para que las madres fueran a lactar sino más bien garantizarle un espacio seguro e higiénico en el que pueden hacerse una extracción de leche y conservarla, al final en el resultado del estudio se ve la necesidad de crear estas salas y actualmente hay salas de lactancias distribuidas por el campus universitario de la Universidad de Sevilla.

Otro estudio realizado es que se implementara formación para la maternidad y paternidad desde la Universidad; sin embargo, los resultados arrojaron que no, no era necesario, en España el sistema sanitario en salud pública, brinda de forma eficiente acompañamiento a la madre durante el embarazo y puerperio implementando la educación necesaria en maternidad, por lo cual no se desarrolló porque no es una necesidad sentida del estudiantado.

Pueden encontrar mayor información en la unidad de igualdad de la universidad de Sevilla en el sitio web <https://igualdad.us.es/>



Se hace mención de la campaña mundial llamada El Banco Rojo es un Proyecto cultural y pacífico, de PREVENCIÓN, información y sensibilización contra la violencia de género y el femicidio. Es un proyecto social y comunitario que se trabaja en forma colectiva, dentro de la universidad de Sevilla esta campaña ha tenido auge, en varias facultades se observan bancos rojos donde se concientizan sobre las violencias machistas.

## Tema: Experiencias y lecciones aprendidas en la promoción de la equidad de género en la Universidad de San Carlos de Guatemala

El ente rector de políticas y acciones universitarias a favor del desarrollo de las mujeres y la equidad de género en la educación Superior en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es el Instituto Universitario de la Mujer (IUMSAC) es aquí que se operativizan los enfoques estratégicos en el marco filosófico y académico, políticas universitarias, Plan estratégico 2002 y 2022. El IUMSAC hace articulación con el Departamento de Investigación, Docencia y extensión, vinculando las unidades académicas de la USAC y lo que se busca desde la IUMSAC es la transversalización del enfoque de equidad de género.

### Algunas Funciones de la IUMSAC

- Fortalecer y actualizar permanentemente las líneas de investigación.
- Definir, planificar, coordinar y promover la realización de investigaciones sobre la situación, condición y posición de las mujeres.
- Fortalecer la capacidad docente de los estudios de género.
- Promover, fortalecer y coordinar los proyectos y programas universitarios sobre los ejes temáticos de su especialidad con la Dirección General de Extensión Universitaria.
- Monitorear, evaluar y verificar la aplicación de las directrices tendientes a lograr la equidad entre hombres y mujeres a lo interno de la Universidad.
- Proponer y promover las políticas públicas a favor de las mujeres.
- Promover, estimular, y asesorar la inclusión de la temática de las mujeres en el desarrollo de programas de investigación, docencia y extensión.
- Constituirse en el órgano universitario a consultar en la temática, mujer, género y solución de problemas nacionales.
- Gestionar la cooperación nacional e internacional.

Buenas Prácticas dentro la IUMSAC es la implementación de:

- Cátedra IXKIK, que fomenta la cultura de las mujeres Mayas.
- Cátedras de la Mujer Garífuna y Afrodescendientes.
- Cátedra de la Mujer (específicamente para la representación de docentes para actualizar sus conocimientos)
- Cátedra Luz Méndez de la Vega , que resalta y posiciona la labor de esta gran mujer.
- Cátedra de Historia, Género y Educación Superior.
- Cátedra de Marie Curie (específicamente para el área de investigación, que en cada estudio evidencien la transversalización de género)

También se puede ampliar la información de cada una de estas cátedras a través del sitio web <https://iumusac.usac.edu.gt/>

Actividades que se realizan de forma favorable son: Seminarios, Talleres, Foros, campañas, Congresos de mujeres universitarias.

## BUENAS PRÁCTICAS, LECCIONES APRENDIDAS, VALORACIONES

Como resultado de los tres conversatorios que funcionaron como espacios de diálogo, debate, reflexión e interlocución entre diferentes actores dentro de la universidad, se recoge el análisis de las buenas prácticas, lecciones aprendidas y aportes de cada sector:

### Experiencia de Buenas Prácticas.

Los procesos en la implementación de políticas, planes o programas en los centros de educación superior, no son perfectos, y se complejizan cuando se confrontan conductas patriarcales; pero con las prácticas adecuadas se van perfeccionando y adecuando a las realidades de las universidades por ello describimos algunas de ellas:

- La revisión periódica de planes, programas o protocolos que apoyan la prevención de acoso sexual, laboral o discriminación dentro del campus universitario, nos permite evaluar las buenas acciones y las adecuaciones que podemos ir implementando al proceso.
- Brindar apoyo a investigaciones o estudios para implementar proyectos que minimicen las brechas de género es una práctica que ha brindado resultados asertivos en la Universidad de Sevilla y que se han expuesto en este documento.
- Vincular la cooperación internacional para la puesta en marcha de actividades que apunten a la transversalización de la equidad de género dentro de la universidad, es una estrategia utilizada en la Universidad de San Carlos obteniendo avances significativos en procesos de ejecución y alcance en la comunidad universitaria.
- Realizar actividades en temas de equidad de género como diplomados, debates, campañas, diálogos, congresos en donde se involucra toda la comunidad universitaria, personal y estudiantado; ha puesto en la mesa temas discusión, que excluyen los derechos de las mujeres, estudiantado, docentes y personal administrativo y que a partir de estos debates se han tomado acciones para mejorar esas condiciones.
- La elaboración de material de igualdad. Anualmente la Universidad de Sevilla, entrega premios a final de año a los mejores trabajos realizados en materia de igualdad de género en todos los grados (tesis, maestrías, diplomados etc.) red de voluntariados, Iniciativas de Igualdad, esto es sin duda una buena práctica para plantear la igualdad.
- Las Universidades de San Carlos de Guatemala, de Sevilla de España y la Autónoma de Honduras, enfatizan el involucramiento del estudiantado en todas las actividades que promuevan la equidad de género, para lograr cambios significativos dentro del campus universitario y el fortalecimiento de redes juveniles.



- Otra buena experiencia es la aplicación de metodologías prácticas y no enfocarse tanto en lo teórico, esto da paso a la comprensión de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.
- La virtualidad favorece a las personas que trabajan, sobre todo a las mujeres, ya que pueden adaptar sus horarios.
- La Universidad de Sevilla, consulta y pone a disposición el Plan de igualdad de forma pública al estudiantado para que hagan sus observaciones y aportes, luego se realizan los ajustes para su aprobación y la puesta en marcha.
- La creación de asignaturas que propicien la conciencia de género y el trato equitativo a las personas, por ejemplo, en la Universidad de Sevilla se creó la clase sobre Género y Salud, aunque inicialmente hubo resistencia en la aprobación de esta asignatura, se ha comprado que es vinculante para cambiar las perspectivas en el trato hacia las personas ya que se sabe que los prejuicios influyen o impiden brindar un trato de calidez en las personas.

### Lecciones Aprendidas.

Pueden brindar ventaja ante la toma de decisiones y no solo documentan aprendizaje, sino que genera conocimiento, a continuación se describe esas lecciones, recopiladas durante los conversatorios donde participaron docentes, estudiantado y personal administrativo de las universidades de Sevilla, Guatemala y Honduras.

- En relación a la Universidad Autónoma de Honduras, desde su perfil laico en la Educación Superior, existen prácticas por algunos docentes que no van acorde al estado laico, como exigir realizar una oración antes de iniciar las horas de clase, esto trasgrede el respeto al estudiantado.
- La controversia dentro del personal administrativo o docente, sobre que estudiantes varones no reciban clase en la Cátedra de Estudios de la Mujer, esto específicamente en la Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA/UNAH), deja ver las prácticas machistas que siguen predominando en la educación superior.
- Existen sendas resistencias a que las mujeres tengan protagonismo dentro de cualquier ámbito universitario sobre todo en la marcada feminización y masculinización de las carreras, esto limita el desarrollo pleno de las mujeres por creer son de bajo rendimiento.
- El cuestionamiento constante en las denuncias por acoso sexual en las aulas del centro universitario del CURLA, por parte del personal docente y administrativo, no les gusta dejar ver las situaciones que le pasan a la población estudiantil, Una política de equidad e inclusión será vital para acabar con esas prácticas.

- Las autoridades no reconocen la violencia en sus centros, varias personas manifestaron que no tenían conocimiento que existieran agresiones en la UNAH.
- La UNAH no cuenta con un registro de la población vulnerada socialmente como personas con discapacidad, LGTBIQ+ y pueblos originarios, dificultando con ello la identificación de sus necesidades y la articulación con estos grupos, con el fin de aumentar la respuesta para mejorar sus condiciones en la UNAH
- Durante el período de prácticas profesionales en las diferentes carreras, el poder que ejerce el profesional supervisor de esa práctica, propicia la violencia basada en género, y también limita la denuncia de acoso sexual por miedo a perder la práctica profesional, abusos de poder desiguales que enfatizan la discriminación sobre todo en las mujeres y los grupos étnicos.

## Valoraciones importantes en la implementación de Políticas

### Institucionalmente

Se requiere el respaldo institucional para la puesta en marcha de cualquier política, no solamente presupuestariamente sino también espacios, personal, formación.

Para que exista una política funcional deben existir protocolos de actuación que fortalezcan la puesta en marcha de estas políticas.

Otra práctica importante según la experiencia de las Universidades que ya cuentan con políticas de igualdad, es NO derivar a varias unidades académicas la responsabilidad de la ejecución o seguimiento, ya que se disipa la intervención, lo que si se debe tomar en cuenta, es que en todas las unidades académicas haya una persona referente que apoye o impulse las estrategias de dichas políticas y contar con el apoyo de unidades claves (psicología, registro, enfermería, etc.), en el caso de las políticas de igualdad.

Es indispensable que las personas que estén dentro de las redes o en atención a las personas que son vulneradas sean parte de las facultades porque son ellas las que saben que es lo que está sucediendo dentro de sus unidades académicas

En los Centros Regionales debe existir una persona **referente** para promocionar relaciones iguales entre hombres y mujeres, conscientes de las brechas de género existentes y que pueda dar respuesta inmediata a las situaciones desiguales dentro de los centros de estudios.

Es importante crear programas especializados que rompan con paradigmas patriarcales que predominan en docentes de todos los niveles del sistema de educación nacional.

Deben crearse políticas públicas de inclusión con equidad coherentes a los centros educativos.

Vinculación Universidad Sociedad debe procurar la coordinación entre investigación y

programas de vinculación.

Aprovechar las prácticas profesionales y horas sociales de servicio comunitario para llevar a cabo la implementación de los diversos ejes estratégicos que se definan en una política para la cohesión social

### **Trato igualitario e Inclusivo**

Para cualquier Gobierno o Centro de estudio debe ser imperativo e impostergable tratar la violencia machista contra la mujer, garantizando el ejercicio pleno e igualitario de los derechos humanos.

No debe desconocerse la diversidad cultural ni la interseccionalidad para la creación de políticas inclusivas a la educación superior.

Debe tratarse el tema de igualdad y equidad de género con todos los sectores y no solo con el estudiantado, es importante empoderar a las mujeres, pero también se debe concienciar y trabajar con los compañeros varones de todas las áreas.

Se requiere la revisión periódica de los protocolos para evitar cualquier tipo de discriminación, elaborando estrategias para atención a grupos étnicos y colectivos LGTBIQ.

Incrementar las oportunidades de becas de estudio para las mujeres y tomar la interseccionalidad de género para la asignación a ellas, valorar el índice académico ya que por generación las mujeres han estado en desventaja tomando en cuenta las cargas de trabajo no remunerada asignada y la limitante de adquirir ingresos propios para optar a la educación superior.

**Aunque los datos de acceso y egreso de las mujeres a la educación superior son mayores, esto no significa que el problema de la inclusión a la educación superior se haya resuelto, ya que las desigualdades siguen existiendo, en reproducciones patriarcales, asignación salarial, puestos directivos, cargos públicos, y otras brechas que merecen mayor análisis, el cual debe partir de la tasa poblacional del país.**

### **Los aportes del Estudiantado**

Concientizar para la participación igualitaria de hombres y mujeres en diferentes actividades tanto estudiantado como docentes.

Creación de un comité de escucha, asesoramiento y protección estudiantil para Violencia de Género y diversos temas de inclusión.

Atención a Grupos Vulnerables.

Educación en Violencia de Género e Inclusión.

Minimizar las Violencias machistas en docentes

Todos estos insumos planteados en este documento son aportes de personal Docente, estudiantado y de unidades académicas que participaron en los diversos conversatorios durante la ejecución del proyecto.

## Bibliografía

[https://derechosdelamujer.org/project/monitoreo\\_2021/](https://derechosdelamujer.org/project/monitoreo_2021/)

[https://tiempo.hn/honduras-50-mil-abandonaron-universidad-](https://tiempo.hn/honduras-50-mil-abandonaron-universidad-2020/#:~:text=Los%20rectores%20de%20las%20principales,matricularon%20al%20inicio%20del%20a%C3%B1o.)

[2020/#:~:text=Los%20rectores%20de%20las%20principales,matricularon%20al%20inicio%20del%20a%C3%B1o.](https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global)

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

<https://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/stories/sin-igualdad-de-genero.html>

[https://tv.us.es/media/10+A%C3%91OS+DE+LA+UNIDAD+DE+IGUALDAD.+RED+DE+REFERENTES+PARA+LA+CONVIVENCIA+Y+EL+BUENTRATO+EN+LA+UNIVERSIDAD+DE+SEVILLA/1\\_il0yjurf/231298873](https://tv.us.es/media/10+A%C3%91OS+DE+LA+UNIDAD+DE+IGUALDAD.+RED+DE+REFERENTES+PARA+LA+CONVIVENCIA+Y+EL+BUENTRATO+EN+LA+UNIVERSIDAD+DE+SEVILLA/1_il0yjurf/231298873)

Machado López, L., Medina Peña, R., & Goyas Céspedes, L. (2018). Vinculación e Investigación: Rol de la Academia frente a la violencia de género. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 296-301. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/issue/view/46>

Madrid Rossel, Z. (2020). Honduras tiene nombre de mujer. Tegucigalpa, Honduras: Friedrich Ebert Stiftung. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17231.pdf>

OPS. (07 de abril de 2020). COVID-19 y violencia contra la mujer. Lo que el sector y el sistema de salud pueden hacer. Obtenido de PAHO: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52034>

Orellana Peña, J. H., Landaverry, M. M., & Miranda, J. E. (Junio de 2019). La investigación científica y su aporte al proceso de desarrollo del occidente de Honduras. *Revista Ciencia y Tecnología*(24), 97-118. doi:DOI 10.5377/rct.v0i24.7879

OXFAM. (2021). La educación y desigualdades de género en Guatemala: un estudio aproximado. Guatemala, Guatemala: OXFAM-CLADE. Obtenido de [https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE\\_Guatemala\\_Educac-y-](https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE_Guatemala_Educac-y-)

PNUD. (01 de noviembre de 2021). Objetivos de desarrollo sostenible. Obtenido de UNDP.ORG: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

SICA. (2021). La región Centroamericana y República Dominicana en cifras. Obtenido de <https://www.sica.int/documentos/sica-informe-la-region-de-centroamerica-y->

UNESCO-IESALC. (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/>

uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\_12-03-21.pdf

UNIFEM. (1994). Convención Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Brasil. Obtenido de [https://www.cne.hn/documentos/participacion\\_ciudadana/equidad\\_y\\_genero/CONVENCION%20BELEM%20DO%20PARA.pdf](https://www.cne.hn/documentos/participacion_ciudadana/equidad_y_genero/CONVENCION%20BELEM%20DO%20PARA.pdf)



**Combatimos todas las enfermedades, incluida la injusticia.**