
3.

Marco para un diagnóstico por estamentos en materia de equidad en las IES

Adoración Barrales Villegas (Coord.)
U. Veracruzana; México

Consuelo Arce González
U. de Tolima, Colombia

Juana Brito Delgado
U. de Cienfuegos, Cuba

Norma Corea
UNAN Managua, Nicaragua

Ligia Franco
FH Joanneum - U. Of Applied Sciences, Austria

Ana J. Garzón Castrillón
U. Estatal del Milagro, Ecuador

Claudia Melgar de Zambrana
U. del Salvador, El Salvador

Andrea Tejera
U. ORT Uruguay, Uruguay

3.1. ¿QUÉ ES EL DIAGNÓSTICO?

Como introducción a la temática que desarrollamos, nos parece importante comenzar con una aproximación al término de diagnóstico:

Etimológicamente diagnóstico proviene de gnosis: conocer y día: a través: así entonces significa: conocer a través o conocer por medio de. Sin embargo, diversos autores que abordan este tema van más allá de su raíz etimológica, algunos entendiéndolo como resultado de una investigación, o como una explicación: de una situación particular. O como una descripción de un proceso, o como un juicio interpretativo, o bien sólo un listado de problemas con un orden de prioridades: así entonces, es fundamental revisar algunas definiciones al respecto. (Arteaga, 2001: p.3).

Según Scarón de Quintero y otros, citados por Arteaga (2001), «el diagnóstico es un juicio comparativo de una situación dada con otra situación dada» porque lo que se quiere es llegar a una definición de una situación actual que se quiere transformar; la que se compara, valorativamente con otra situación que sirve de referencia (Scarón 1985: p. 26). Estos autores también afirman que el diagnóstico «implica expresar acerca de una realidad dada, un juicio mediante el cual esa realidad es comparada con un modelo de la misma». Para Arteaga (2001), esta afirmación «conlleva a que el diagnóstico es, en esencia, un elemento básico que relaciona dos modelos a saber: el modelo real y el modelo ideal, y entre los cuales se establece un juicio de valor que marca la diferencia del modelo real con el modelo ideal, es decir, hay una proposición categórica que señala, "cómo es" la situación y una proposición valorativa que implica el "cómo debe ser" esa situación, misma hacia la que se proyectarán las acciones a realizar».

Otros autores citados por Arteaga (2001) como Espinoza, dicen que «el diagnóstico consiste en reconocer sobre el terreno, donde se pretende realizar la acción, los síntomas o signos reales y concretos de una situación problemática, lo que supone la elaboración de un inventario de necesidades y recursos». (Espinoza, 1987: p.55). Para

Alwyn de Barros, el diagnóstico es «el proceso de medición e interpretación que ayuda a identificar situaciones, problemas y sus factores causales en individuos y grupos, y que tiene por objeto aportar los elementos fundamentales y suficientes, dentro del proceso de planificación, en vista a la acción transformadora». (Alwyn de Barros. 1982: p.30).

Pichardo describe el diagnóstico como:

El punto de partida del proceso de planificación. Consiste en la caracterización de la naturaleza y magnitud de las situaciones problemáticas que requieren atención. Para ello es necesario analizar la tendencia histórica que origina y explica tales situaciones. Además, evaluar las acciones realizadas o en realización que se vinculen con la situación problemática diagnosticada y examinar la actuación de las fuerzas y grupos sociales que actúan. (Pichardo, 1986: p. 218).

De una u otra forma, los autores coinciden en que el diagnóstico caracteriza una determinada situación que le permite conocer las debilidades y fortalezas para iniciar un plan con miras a llegar a una situación ideal. El objetivo final de un diagnóstico es conocer con certeza la situación o problema, de modo que las acciones que se implementen logren un verdadero cambio que satisfaga las necesidades de la población sobre la cual se interviene.

Para ello es indispensable obtener y procesar información sobre el entorno con el fin de identificar allí oportunidades y amenazas, así como sobre las condiciones, fortalezas y debilidades internas de la organización.

3.1.1. Características del Diagnóstico

El diagnóstico se caracteriza porque trata sobre una situación o problemática real. Un diagnóstico mirando hacia la equidad en distintos estamentos universitarios, requiere de la recolección y análisis de datos, describe todos los aspectos que afectan las distintas poblaciones dentro de la institución con el fin de proponer soluciones concretas o intervenciones inmediatas para mejorar sus condiciones. Por lo tanto, es importante seguir una ruta con las siguientes etapas: (1) identificar cuales informaciones son relevantes para caracterizar la situación de (in)equidad; (2) definir la amplitud de los estamentos a diagnosticar; (3) mapear donde (y si) esas informaciones pueden estar disponibles en la institución (ejemplo: estadísticas de admisión, egreso, abandono, contratación, dimisión, etc.); (4) diseñar estrategias y documentos para análisis u obtención de los datos necesarios, y, (5) evaluación, difusión e intervención para mejorías.

Otra característica importante es que se deben identificar muy bien los actores que intervienen para involucrarlos y comprometerlos en todo el proceso.

3.1.2. Importancia del diagnóstico

Realizar un diagnóstico, en cualquier comunidad o proceso, es importante porque permite identificar aspectos, problemas y zonas de riesgo que requieren una intervención inmediata bien sea a corto, mediano o largo plazo. Además, conocer la magnitud de un problema o situación indica, cómo se debe actuar y qué consecuencias pueden generar las acciones que se implementen.

La matrícula universitaria se ha vuelto cada vez más diversa en términos de raza, etnia, identidad de género, estatus socioeconómico, orientación sexual, edad, capacidad de los estudiantes, etc. Se espera que esta tendencia continúe a medida que las matrículas universitarias sigan aumentando, lo que propicia que igualmente haya un aumento en la diversidad de las características de los estamentos.

Estudiantes subrepresentados tienen más probabilidades de ser de bajos ingresos y de primera generación (Del Ríos & Leegwater, 2008; Li & Carroll, 2007; Benitez, 1998), igualmente existen grandes diferencias entre las necesidades de lesbianas, gays y bisexuales, transgénero, 'queer', intersexual, asexual (LGBTQIA) (Check & Ballard, 2014; Mallory, 2009), indocumentados (Kim y Díaz, 2013; Pérez, 2010), no tradicionales (Macqueen, 2012) y estudiantes con necesidades especiales que asisten a instituciones de educación superior (Froese-Germain & McGahey, 2012). Además, los estudiantes son cada vez más móviles, de orígenes tradicionalmente poco representados, asisten a múltiples instituciones (Backes y Vélez, 2015; Shapiro et al, 2012) y enfrentan sus propios desafíos en la educación superior (Tobolowski y Cox, 2012).

Varias áreas de la educación superior son conscientes de la necesidad de acomodar diferentes poblaciones de estudiantes porque «las diferencias individuales son claramente importantes para el éxito de los estudiantes» (Strange & Banning, 2015, p. 61). Enfoques específicos de enseñanza, desarrollo y servicios estudiantiles, y los programas del campus han sido analizados y modificados para mejorar los resultados para grupos específicos de estudiantes (Ladson-Billings, 1995a; Ladson-Billings, 1995b; Schuh, Jones, Harper y Asociados, 2011; Kezar, 2011; Lara y Madera, 2015; Bowen, Chingos y McPherson, 2009, Aronson & Laughter, 2016).

Pero no solamente los estudiantes poseen características y necesidades diferentes, la propia institución tiene subdivisiones en estamentos como lo son: personal académico, personal administrativo, gestores y directivos; éstos grupos se ven igualmente representados en las instituciones de educación superior por lo que se deben tener en cuenta, desde su planificación inicial, las necesidades de las diferentes poblaciones de cada estamento en el momento de evaluar sus acciones en materia de equidad.

3.1.3. Actores que intervienen

Los actores que intervienen en un diagnóstico son las personas que forman parte de la Institución educativa y que tienen relación directa o indirecta con el proyecto a desarrollar. Estos actores pueden ser externos o internos; los actores externos son aquellos que inciden indirectamente en la Institución y que pueden modificar o transformar algunos procesos organizacionales como por ejemplo: los órganos encargados de generar las políticas públicas, regular la educación superior, asignar los recursos a las instituciones de carácter público etc. Los actores internos son los que inciden directamente en la institución como son: las dependencias que tienen a cargo la gestión y administración de los recursos asignados para fomentar la equidad, la atención a la diversidad, la generación de normas y políticas institucionales, los que deben desarrollar las actividades, los encargados de realizar el seguimiento y evaluación de los planes y la población objeto de estudio.

Según Castillo y Cabrerizo (2011) los agentes de intervención son:

Todos aquellos profesionales diferenciados y especializados que participan, individualmente o en equipo, en un proceso de intervención y que tienen como objetivo la mejora personal, social, laboral, física y psicológica de los destinatarios de sus intervenciones (p. 30).

Desde la perspectiva institucional (ya sea pública o privada), las instituciones también se convierten en agentes de intervención independientemente del tipo de participación, —directa o indirecta—, de gestión o de aplicación práctica. De acuerdo a estas características, los autores antes mencionados clasifican a los agentes institucionales tal y como se recoge en el cuadro 1.

Cuadro 1: Clasificación de agentes de intervención institucional

AGENTES DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL	Órganos de coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Delegaciones territoriales de asuntos sociales • Comisiones delegadas • Comisiones interdepartamentales
	Órganos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Comisionados específicos • Fundaciones específicas
	Órganos de participación	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos asesores • Comités científicos

Fuente: Según Castillo y Cabrerizo (2011:30)

Es necesario identificar los actores clave o relevantes que intervienen en un diagnóstico, ya que permitirá llevar a cabo con éxito todas las actividades del proyecto, pues en cada etapa debe haber un actor facultado y con poder de decisión.

Según la guía metodológica de la Universidad de Chile, y para realizar un diagnóstico, los actores se identifican de acuerdo a su participación o función que desarrollan y al nivel de incidencia y responsabilidad en la designación de recursos y desarrollo de actividades. Así, según su participación son:

- Población objeto de estudio
- Responsables de la gestión, elaboración y ejecución
- Responsables de la realización de actividades
- Responsables de asignar los recursos presupuestales
- Responsables de realizar seguimiento y evaluación
- Organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, ONG's, sector empresarial externas a la Universidad que apoyan actividades específicas

Según su nivel de incidencia en el cumplimiento de los objetivos, se puede hacer referencia al grado de interferencia que pueda generar un actor en el desarrollo de las actividades. Éstos pueden ser 4:

- Nulo: no tiene repercusión en el proyecto.
- Bajo: afecta actividades poco relevantes del proyecto, pero no dificulta su funcionamiento.
- Medio: afecta algunas de las actividades claves del proyecto, pudiendo incidir en su buen funcionamiento.
- Alto: define si el proyecto se realiza o no.

Una vez se hayan identificado, de acuerdo a su participación o nivel de incidencia, se clasifican según su funcionalidad y grado de incidencia en cada etapa del proyecto; por ejemplo, si el actor aprueba, autoriza, ejecuta, gestiona, administra o es de apoyo, ya que permite identificar los actores estratégicos que serán claves en la viabilidad del mismo.

La conformación de un equipo de gestión de un Diagnóstico Institucional Educativo es muy importante, pues el desarrollo de un plan efectivo no debería ser responsabilidad de una sola persona. Este equipo deberá incluir miembros de distintas áreas y actividades dentro de la Institución que, además de contar con competencias para el manejo de la planificación, dirección, ejecución y evaluación debe contar con características actitudinales como autonomía, creatividad y compromiso con el aprendizaje permanente.

3.2. ¿QUÉ DEBE DIAGNOSTICARSE?

Deben diagnosticarse aquellas áreas que permitan caracterizar un problema o situación, las causas que lo generan con el fin de intervenir para mejorar. Esta caracterización debe acercarse mucho a la realidad pues de esto, depende que las estrategias que se diseñen puedan llegar a la situación ideal deseada.

A continuación se identifica la información que puede considerarse como parte del relevamiento a realizar.

3.2.1. Información Institucional

- Nombre de la Institución
- Tipo de Institución (Pública, Privada)
- Número de personas por estamento
- La Institución cuenta con programas de inserción a la Universidad que orienten a las personas que ingresan, ¿acerca de los servicios y cómo acceder a ellos?
- ¿La Institución cuenta con programas de nivelación en competencias genéricas o no genéricas para suplir las debilidades académicas de los que ingresan?
- ¿La Institución cuenta con programas de capacitación a los funcionarios para nivelarlos en la función que desempeñan?
- ¿La Institución cuenta con programas de apoyo económico?
- ¿La Institución cuenta con programas de apoyo sicosocial?
- ¿La Institución cuenta con programas de asistencia médica?
- ¿La Institución cuenta con niveles de selección y admisión acorde a la diversidad presentada por algunos aspirantes?
- ¿La Institución cuenta con programas de apoyo académico personalizados y currículos más flexibles para aquellas personas con menor rendimiento?
- ¿Institución cuenta con programas de inserción laboral para sus egresados?
- ¿Institución cuenta con redes de apoyo y oficinas que generen emprendimiento y autoempleo de sus egresados?
- La Institución cuenta con un sistema de información confiable

Estructura Organizacional

Organigrama de la Institución

3.2.2. Aspectos relacionados con la equidad

- Género, Edad
- Dependencia a la que pertenece
- Nivel socioeconómico
- Madre cabeza de familia

- Cargo o condición (docente, administrativo, estudiante)
- Carga estudiantil
- Participación en procesos
- Reconocimiento en su desempeño (3 ejes)
- Pago justo por labor cumplida
- Acoso laboral y sexual
- Discriminación
- Burlas, bromas, malos comentarios
- Amenazas que afecten negativamente su desempeño
- Equidad en carga de trabajo
- Remuneración de acuerdo a su cargo y funciones
- Objetividad (Evaluación, trato, asignación de tareas, autorización de permisos, reubicación, daños y perjuicios a su imagen o integridad)
- Comunicación
- Recibe toda la información necesaria para cumplir con el trabajo
- Condición socioeconómica
- Condiciones de vulnerabilidad (Causa, origen)
- Procedencia (Grado de escolaridad de los padres, ocupación de los padres, con quién vive, composición familiar)

3.2.3. Personal Docente, investigador y de gestión

- % población (género, edad, etnia, etc.) según ámbito de conocimiento
- % población (género, edad, etnia, etc.) según categoría laboral
- Ratio de mujeres titulares por cada mujer catedrática
- Comparativa ratio mujeres titulares/ catedrática — ratio hombres titulares/ catedrático
- Ratio de mujeres catedráticas por hombre catedrático
- Proporción en carrera investigadora
- Participación de población (género, edad, etnia, etc) en órganos de gestión y gobierno

3.2.4. Estudiantado/Alumnado

- % población (género, edad, etnia, etc.) entre el total de matrícula (pregrado, posgrado y doctorado)
- % población (género, edad, etnia, etc.) entre el total de matrícula por ámbito de conocimiento (pregrado, posgrado y doctorado)
- % población (género, edad, etnia, etc.) en la obtención de becas predoctorales
- % población (género, edad, etnia, etc.) investigadores/as postdoctorales
- % población (género, edad, etnia, etc.) autores de tesis doctorales.

3.3. SISTEMAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Cuando se implementa un plan de acción derivado de un estudio de diagnóstico es necesario ejercer un control y seguimiento a las actividades con el fin de evaluar el impacto de las mismas y poder tomar correctivos en los casos en que por alguna u otra razón no se logre cumplir plenamente el objetivo propuesto.

3.3.1. Aspectos a tener en cuenta

Algunos elementos que pueden ayudar a realizar el control y seguimiento deben dar respuesta a estas preguntas:

- ¿Qué informes recibe el equipo de dirección? ¿Con que frecuencia se reciben?
- ¿Qué información proporcionan? ¿Son realmente útiles para la toma de decisiones?
- ¿Llegan en el momento oportuno?
- ¿Son confiables?
- ¿Qué aspectos se deben mejorar?
- ¿Cuál es el sistema informático que soporte este proceso?
- ¿Cómo lo evaluaría?

3.4. ¿CÓMO Y CUÁNDO HACER UN DIAGNÓSTICO?

Todo sujeto, organización o fuerza social que diseña, formula y ejecuta un proyecto está tratando de intervenir en la realidad social concreta con el fin de modificar las características que presenta la misma ya sea para dar solución a un «problema», para potenciar los resultados positivos frente a una situación o para adaptar a la institución a las necesidades cambiantes del entorno y de los sujetos involucrados (Rodríguez, 2002).

Como vimos anteriormente, en el diagnóstico buscamos adquirir conocimientos sobre determinada área, dimensión y/o problema, analizando las causas que le dieron origen y buscando la toma de decisiones para diseñar una intervención.

En esta etapa tenemos que tener en cuenta cuál es nuestra misión, es decir desde qué encuadre «institucional» o de «fuerzas» operamos, cuál es nuestro objetivo central, si estamos en una organización, la misión es la verdadera razón de ser de la misma y el ideal es que el diagnóstico tome con centralidad esos aspectos. Por ejemplo, si se trata de instituciones educativas, podremos realizar un diagnóstico de las condiciones sociales de los estudiantes pero no deberíamos obviar las circunstancias y resultados educativos.

El diagnóstico tiene un sentido descriptivo y explicativo, siendo importante la acumulación de información sobre las características del fenómeno en estudio, conside-

rando las causas y efectos desde una perspectiva global, visualizando sus correlaciones y determinaciones.

El énfasis que ponemos en el diagnóstico de la situación actual es una de las características específicas de la planificación estratégica, en contraposición a la tradicional planificación normativa, donde se pone énfasis en los objetivos, es decir, en lo que se quiere conseguir para después ver cómo, donde muchas veces nos encontramos con una solución que está buscando un problema (Chavez, 1993; Aguerro, 2007).

El planteamiento que hacemos trata, en primer lugar, de identificar lo más claramente posible la situación problemática y, después y en función de lo que «somos» (misión) y lo que «tenemos» (recursos), ver lo que podemos hacer para lograr lo que «queremos» (objetivos). Es importante agregar información acerca de las diversas perspectivas del fenómeno en estudio, es decir, involucrar en la tarea diagnóstica al mayor número de actores implicados.

Para realizar el diagnóstico podemos partir de algunas preguntas básicas:

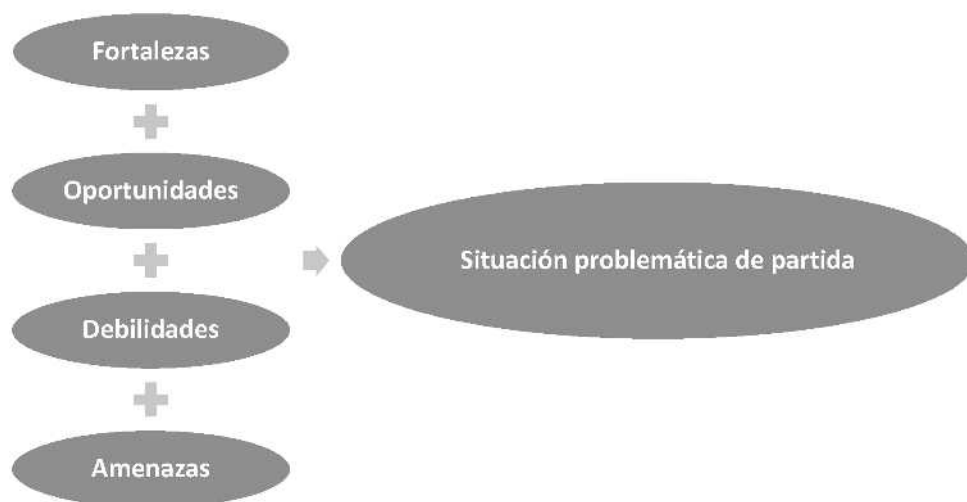
- ¿Cuál es la situación problemática?
- ¿Quiénes son los afectados por el problema?
- ¿Quiénes deben estar involucrados en su solución?
- ¿Qué información necesitamos obtener?
- ¿Qué herramientas podemos utilizar para su obtención?
- ¿Cómo vamos a procesar la información obtenida?

Es importante que las respuestas se vayan conformando por parte de todos los involucrados tanto de los agentes institucionales de intervención como de la población objetivo involucrada.

Para empezar a dar respuesta a estas preguntas podemos realizar un Análisis FODA (ver figura 1), acrónimo de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (también llamado en diferentes contextos DAFO o DOFA). Esta herramienta nos posibilita analizar cuáles son los aspectos positivos y cuáles los problemáticos dentro del propio ámbito de estudio y cuáles son las oportunidades y las amenazas que presenta el entorno.

Las fortalezas son para acrecentarlas y apoyarnos en ellas, las debilidades para corregirlas, las oportunidades son para aprovecharlas y las amenazas para neutralizarlas. Las amenazas pueden transformarse en debilidades futuras y las oportunidades en fortalezas. Las debilidades identificadas están marcando, justamente, los problemas sobre los cuáles debemos intervenir. Desde la concepción de la planificación estratégica nuestra acción transformadora se realizará sobre las debilidades detectadas.

Figura 1: Elementos del Análisis FODA.



Fuente: elaboración propia.

Un proceso de transformación requiere del reconocimiento colectivo sobre aspectos que no funcionan y que, por lo tanto, necesitan ser transformados, siendo también necesario detectar aspectos favorables sobre los cuales nos podamos apoyar.

Definimos las debilidades como aquellos hechos o situaciones que acontecen y que representan una desventaja actual o potencial; y las fortalezas como aquellos hechos o situaciones que están presentes y que pueden ser utilizados para lograr los objetivos propuestos.

Entonces, partimos de la existencia de un problema como una realidad concreta, insatisfactoria y superable que se quiere modificar mediante determinadas acciones.

Identificar un hecho como un problema es una forma de comprender la realidad y a esa explicación de la realidad pueden sumarse, permanecer indiferentes u oponerse otros actores o fuerzas sociales. Por lo tanto, se hace necesario un análisis del conjunto de actores y fuerzas sociales que tienen relación con el problema, así como de sus intereses y del grado de poder que poseen.

En relación a la construcción de problemas resulta importante:

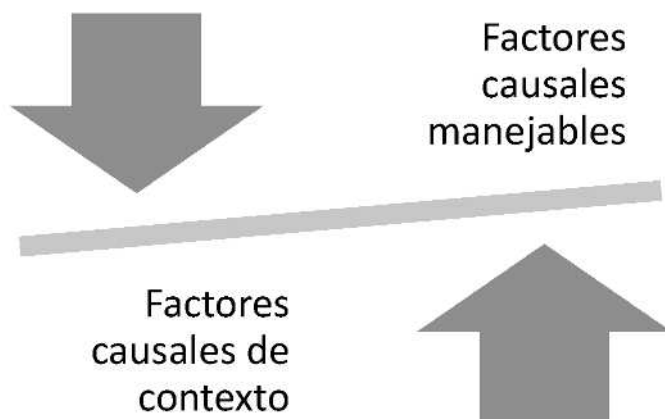
- identificarlos mediante un adjetivo que califique la ausencia, carencia o exceso del hecho en estudio
- identificar el objeto que se constituye en el centro del fenómeno
- delimitar geográficamente el espacio en donde se verifica el fenómeno.

Los problemas son multidimensionales y responden a diversos factores explicativos o causales, es necesario analizar la red de factores causales que los determinan, no en forma lineal, sino multicausal.

Considerando los factores causales de un problema podemos agruparlos, al menos, como muestra la Figura 2, en dos conjuntos (Vázquez & Tejera, 1998):

- (i) *los manejables*, que son aquellos sobre los cuales tenemos posibilidades de intervenir para modificarlos,
- (ii) *los de contexto*, cuya modificación escapa a nuestras posibilidades, pero que es preciso tener en cuenta como «datos de la realidad» que estarán afectando la marcha del proyecto.

Figura 2: Factores causales



Fuente: elaboración propia.

También podemos recurrir en esta etapa a la construcción de un «árbol de problemas» o análisis de problemas, donde tratamos de ordenar los factores intervinientes en una situación problemática en causales y efectos.

Una vez definida la situación problemática es importante analizar los antecedentes del área en la que pretendemos intervenir. Siempre hay una historia previa y nuestra intervención nunca parte de cero.

Es vital en este análisis identificar todos los actores involucrados y las estructuras que sirven de base al proyecto: organizaciones de cooperación, instituciones vinculadas, etc. También resulta valiosa la determinación de un marco conceptual inicial que nos permita profundizar en el problema en estudio (revisión de la literatura, recopilación de la información de interés). Se puede explicitar la relevancia de nuestra inter-

vención: ¿para qué sirve?, ¿Cuál es su relevancia para la sociedad?, ¿quiénes se beneficiarán con los resultados?

En función de lo planteado en los puntos anteriores, para la elección de la situación problemática sobre la cual vamos a intervenir tenemos que tener en cuenta los elementos de apoyo y bloqueo y el grado de aceptación como tal por parte de los actores involucrados.

3.4.1. Cómo hacer un diagnóstico en materia de equidad

Para realizar el diagnóstico por estamentos en materia de equidad de la educación superior, es necesario realizar un proceso que comprende seis fases:

- La creación de las condiciones
- El diseño del diagnóstico (el cómo)
- La aplicación del diagnóstico
- El análisis de los resultados
- La elaboración del informe
- La reflexión colectiva.

En este proceso, el diseño del diagnóstico es muy importante porque: a) es una guía para conocer la situación actual de la equidad de la educación en la institución de la educación superior, permite hacer una fotografía de la equidad a partir de criterios e indicadores; y b) sus criterios e indicadores, sirven de base para hacer el seguimiento y evaluación del impacto de las intervenciones, que a partir del diagnóstico se planifiquen e implanten en la institución para fortalecer la calidad de la equidad.

El cómo hacer un diagnóstico implica planificar, es decir, identificar las diversas posibilidades, establecer criterios, anticiparse a la acción dejando lugar a los cambios marcados por la situación de contexto (Pérez, 2016). En este documento se presentan los criterios e indicadores generales, que deben adaptarse y ajustarse para su aplicación atendiendo las características de la institución educativa objeto de diagnóstico.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que no se puede hablar de calidad educativa, sin que existan acciones de intervención para favorecer la equidad. Este postulado se hizo explícito en la IX Conferencia Iberoamericana de educación (1999) y desde ORACLE guiamos y promovemos el diagnóstico y las intervenciones para promover y garantizar la equidad, que beneficien a todos los estamentos de las instituciones de educación: estudiantes, personal académico, y personal administrativo (directivos y funcionarios).

El diagnóstico demanda la recogida, sistematización y análisis de información de tipo cualitativo y cuantitativo, a partir de criterios específicos para cada uno de los estamentos dentro de su contexto, y el posterior diseño de indicadores que permita

evidenciar la situación real de cada criterio. Las fuentes de información pueden ser: primarias, por medio de encuestas, grupos de discusión o entrevistas; y secundarias, utilizando información que existe en documentos oficiales de la institución educativa, informes elaborados por departamentos, facultades u oficinas atendiendo el requerimiento específico o información que forma parte de la base de datos de la institución.

Los criterios para el diagnóstico en materia de equidad de la educación superior, deben especificarse para cada institución y contexto específico. Sin embargo, a continuación a manera de guía general, presentamos criterios para el diagnóstico de equidad para cada uno de los estamentos, precedido por criterios para un diagnóstico del contexto general.

3.4.2. El diagnóstico del contexto

En esta parte del diagnóstico se pretende ubicar la institución de educación superior objeto de análisis, dentro del contexto de educación superior y del contexto socioeconómico del país, región y localidad (área de influencia), e identificar los factores de su desigualdad que pueden afectar directamente a la equidad (Sicilia y Simancas, 2018) de los tres estamentos estudiados. En el cuadro 2 se proponen criterios e indicadores para cumplir con este objetivo.

Cuadro 2: Criterios e indicadores para el diagnóstico del contexto

Criterio	Indicador	Objetivo
1. Políticas de equidad en la educación	Políticas de equidad que beneficia a cada estamento: estudiantes, personal académico y personal administrativo.	Identificar los lineamientos de la política nacional, regional o local dirigidos a promover la equidad en la educación superior.
2. Características del sistema de educación superior	Estructura del sistema de educación superior, por zonas/áreas geográficas: <ul style="list-style-type: none"> • % de instituciones públicas, privadas y privadas con recursos del gobierno por zonas geográficas. • % de programas (licenciaturas, master, doctorados) por áreas de conocimiento en la zona o región donde está la universidad objeto de diagnóstico. • % participación de mujeres y hombres en la formación universitaria. • Información sobre ranking universitario nacional (si existe). 	Describir el tipo de instituciones que pertenecen al sistema de educación superior.

Criterio	Indicador	Objetivo
3. Diversidad social, económica y cultural	<p>Estructura social, económica y cultural nacional, regional y local. Estudio últimos 5 años</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución étnica. • % de migración y países/zona de origen. • Índice de pobreza y distribución territorial. • % de asentamiento en zona rural y urbana. • % de habitantes por años de formación. 	<p>Identificar los niveles de desigualdad social, económica y cultural que pueden afectar el acceso, permanencia y graduación en el sistema de educación superior.</p>
4. Planes regionales y locales para la equidad	<p>Planes, programas y estrategias de solución a problemas de la comunidad del área de influencia de la institución objeto de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de los programas sociales, económicos y culturales en la región/localidad del área de influencia. • Inversión prevista en estos programas respecto a la inversión pública total de la región/localidad. 	<p>Identificar las acciones que en el ámbito región y local que se tienen previstos para dar solución a los problemas sociales, económicos y culturales de la población.</p>
5. Inversión en la educación superior	<p>Distribución de la inversión en el sistema de educación superior nacional/regional. Estudio en los últimos 5 años, nacional y por zonas/regiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inversión en la educación superior. • Inversión en apoyo a la investigación y programas especiales de equidad. 	<p>Conocer el nivel de inversión gubernamental en la educación superior</p>

3.4.3. El diagnóstico de la equidad de los estudiantes

Una situación de inequidad de los estudiantes puede estar determinada por: su situación económica, social y cultural (Garbanzo, 2007); su género y tendencias sexuales; problemas físicos o mentales; no existencia de transmisión intergeneracional de la importancia de los estudios profesionales; niveles bajos de conocimientos o capacidades adquiridos en etapas previas a la educación superior; entre otras.

Esta inequidad no es responsabilidad de la institución de educación superior; sin embargo, si es su responsabilidad el diseño e implantación de programas, proyectos y estrategias dirigidos a paliar estas dificultades y garantizar a sus estudiantes la adquisición de los conocimientos y competencias propias de cada programa en igualdad de condiciones, es decir, garantizarles una educación de calidad.

El diagnóstico de los estudiantes se divide en tres componentes: las características de la institución de educación superior; la caracterización de los estudiantes, algunos de los criterios por áreas de conocimiento (licenciatura, máster o doctorado, por área de conocimiento según clasificación internacional, del país o institución); y los programas de intervención de la institución para promover la equidad en los estudiantes. En los cuadros 2 a 4 se presentan los criterios e indicadores propuestos para este estamento.

Cuadro 3: Criterios e indicadores, características de la institución de educación superior

Criterio	Indicador	Objetivo
1. Plan estratégico	<p>Compromiso institucional con la garantía y promoción de la equidad en la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos, fines y medios relacionados con la equidad. Recursos para cumplir los objetivos relacionados con la equidad en relación con el presupuesto total de la institución. 	<p>Analizar el Plan estratégico de la institución objeto de estudio e identificar los objetivos estratégicos que están directamente relacionados con intervenciones para garantizar/promover la equidad.</p>
2. Proyección social de la universidad	<p>Impacto de los programas de vinculación con la comunidad realizados por la institución objeto de estudio. En los últimos 5 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas y proyectos realizados por necesidades sociales. Impacto de los programas y proyectos, beneficiarios. Inversión en estos programas respecto al presupuesto total de la institución. Impacto y coherencia de los programas y proyectos con las necesidades más apremiantes de las comunidades del área de influencia de la institución. 	<p>Analizar los programas de vinculación con la comunidad y si éstos dan solución a problemas apremiantes de la población ubicada en el área de influencia y que pueden ser futuros actores del proceso educativo en la institución objeto de estudio.</p>
3. Política institucional	<p>Política institucional de equidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Políticas de acceso, permanencia y graduación. Criterios de acción afirmativa que favorece a los estudiantes. Programas especiales para garantizar la equidad (económicos, sociales y culturales) 	<p>Analizar la normativa institucional y la presencia de acciones para promover y garantizar la equidad a los estudiantes.</p>

Criterio	Indicador	Objetivo
4. Cobertura	<p>Cobertura regional o local, en los últimos 5 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación demanda y oferta, por áreas de conocimiento y género. • Criterios de selección. 	<p>Analizar la capacidad de cobertura que tiene la institución educativa en su área de influencia.</p>

Cuadro 4: Criterios e indicadores, caracterización de los estudiantes

Criterio	Indicador	Objetivo
1. Evolución del acceso	<p>Evolución en el acceso a primer curso en los últimos 5 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de número de estudiantes por tipo de factor de riesgo. • Análisis de la evolución por tipo de factor de riesgo y por área de conocimiento. 	<p>Analizar la evolución del acceso identificando los factores de riesgo de inequidad: género y tendencias sexuales; problemas físicos o mentales; niveles bajos de conocimientos o capacidades adquiridos en etapas previas a la educación superior, entre otros.</p>
2. Caracterización estudiantil	<p>Caracterización estudiantil por tipo de riesgo de exclusión en el último año académico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de estudiantes por género, semestre y estudios que cursa. • % de estudiantes por situación económica (utilizar quintiles o deciles de ingresos familiares definidos en el ámbito nacional. Carrasco, 2000). • % de estudiantes por tipo de etnia, migración. • % de estudiantes por ubicación del sitio de vivienda: rural, urbano. • % de estudiantes por problemas físicos o mentales. 	<p>Analizar las características de los estudiantes por tipo de riesgo de inequidad en el último año académico.</p>
3. Progreso educativo	<p>Resultados académicos de estudiantes que están en el grupo de riesgo de inequidad, en los últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de resultados académicos clasificados en excelentes, buenos, regulares y malos (según escala de calificación de la institución), por tipo de riesgo y por área de conocimiento. 	<p>Analizar los resultados educativos de los estudiantes que están dentro del grupo de riesgo de exclusión.</p>

criterio	Indicador	Objetivo
4. Repitencia y abandono	<p>La repitencia y el abandono, sus causas y representatividad. En los últimos cinco años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de estudiantes de repitencia y abandono por tipo de riesgo y área de conocimiento. • Causas de repitencia y abandono, clasificados por causas. 	<p>Analizar las causas de las repitencias y abandono de estudios en la institución y de manera específica, la situación de los estudiantes del grupo de riesgo de inequidad.</p>
5. Estudiantes resilientes	<p>Estudiantes resilientes por curso y área de conocimiento, en los últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de estudiantes del grupo de riesgo han logrado excelentes resultado académicos. 	<p>Identificar los estudiantes que perteneciendo al grupo de riesgo de inequidad, obtienen altos resultados académicos (Sicilia y Simancas, 2018).</p>
6. Transmisión intergeneracional	<p>La transmisión intergeneracional en los últimos cinco años, por área de conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación entre los resultados obtenidos por los estudiantes y los años de educación de sus padres, por área de conocimiento y ubicación de su vivienda (Rural, Urbano) 	<p>Conocer la relación entre los niveles bajos de educación de sus padres y sus resultados académicos (Carrasco, 2000).</p>

Cuadro 5: Criterios e indicadores, programas de intervención dirigidos a estudiantes.

criterio	Indicador	Objetivo
1. Programas y proyectos de intervención	<p>Intervención institucional para fortalecer y garantizar la equidad, últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios por grupo de riesgo de inequidad y por programa y proyecto. • Presupuesto institucional destinado a estos programas y proyectos, respecto al presupuesto total de la institución. 	<p>Conocer los programas, proyectos y estrategias que realiza la institución para fomentar y favorecer la equidad de los grupos en riesgo de inequidad.</p>
2. Apoyo al aprendizaje	<p>Beneficiarios del programa de tutorías y apoyo al mejoramiento de los resultados académicos, últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas/profesor dedicadas a la tutoría fuera de clase, por área de conocimiento. 	<p>Identificar los programas específicos de tutorías o colaboración a los estudiantes en riesgo de inequidad para su permanencia en la institución.</p>

criterio	Indicador	Objetivo
	<ul style="list-style-type: none"> • % de participación en las tutorías de estudiantes en riesgo de inequidad. 	
3. Becas	<p>La permanencia de los estudiantes en la universidad, últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de estudiantes beneficiados con becas económicas que pertenecen al grupo de riesgo de inequidad. • % total de recursos asignados a becas económicas respecto al presupuesto total de la institución. 	<p>Analizar la política de asignación de becas económicas para ayudar a la permanencia de los estudiantes en riesgo de inequidad en la institución.</p>
4. Atención salud	<p>Beneficios de la atención en Salud. Últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de estudiantes beneficiados con la atención en salud que pertenecen al grupo de riesgo de inequidad. • % total de recursos asignados atención en salud respecto al presupuesto total de la institución. 	<p>Conocer la atención que reciben los estudiantes: médica, odontológica, psicológica y de trabajo social.</p>
5. Inversión en infraestructura	<p>Infraestructura física y tecnológica en los últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inversión en infraestructura para atender a estudiantes del grupo de riesgo de inequidad, en especial a estudiantes con problemas físicos o mentales. • % total de recursos asignados a infraestructura especial, respecto al presupuesto total de la institución. 	<p>Conocer la inversión en infraestructura física y tecnológica que favorece a todos los estudiantes y en especial a los estudiantes del grupo de riesgo de inequidad que tienen dificultades físicas o mentales.</p>

3.4.4. El diagnóstico de la equidad del personal académico y personal administrativo.

En el personal académico, la inequidad se puede presentar en: los procesos de contratación, la asignación salarial, el desarrollo profesional, los servicios asistenciales, las mentorías, las asignaturas a su cargo, la atención a las dificultades físicas y mentales, y en el proceso de evaluación de sus funciones como docente, investigador y gestor académico.

Por su parte, para el personal administrativo, las causas de la inequidad son similares al personal académico. La inequidad se puede producir en: los procesos de contratación, la asignación salarial, el desarrollo profesional, los servicios asistenciales, las mentorías, las actividades a su cargo, la atención a las dificultades físicas y mentales, y en el proceso de evaluación de sus funciones en su desempeño profesional, entre otras.

El diagnóstico del personal académico y administrativo se divide en tres componentes: las características de la institución de educación superior; la caracterización del personal y los programas de intervención de la institución para promover la equidad en este estamento. En el cuadro 6, se presenta los criterios e indicadores propuestos para el personal académico y el personal administrativo.

Cuadro 6: Criterios e indicadores para el personal académico

Componente	Criterio	Indicador	Objetivo
A. Características institucionales	1. Política institucional	<p>Política de equidad en la contratación del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios para concurso de oposiciones y salarios. • Criterios de acción afirmativa para el personal con dificultades físicas o mentales. 	Analizar la normativa institucional relacionada con los criterios para la contratación, el sistema de méritos y oposiciones, y criterios de asignación salarial
	2. Política Desarrollo profesional	<p>Apoyo al desarrollo profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios para la asignación de becas de estudio. • Criterios para el tipo de formación continua del personal. 	Analizar los criterios para la asignación de becas para estudios doctorales y de formación permanente
	3. Evaluación de desempeño	<p>Modelo de evaluación, flexibilidad y objetividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coherencia entre los criterios de evaluación y las actividades asignadas al personal. • Instrumentos y procedimientos que garanticen la objetividad. • Publicación de resultados y puesta en marcha de planes de mejora a partir de los resultados. 	Analizar el modelo de evaluación de desempeño, si el proceso garantiza objetividad, es flexible según las actividades del personal y hay transparencia en la información de los resultados.

Componente	Criterio	Indicador	Objetivo
B. Caracterización del personal académico	4. Estructura de la plantilla	<p>Características de la plantilla, últimos cinco años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de personal académico y administrativo de cada una de los riesgos de inequidad. • % de personal académico y administrativo por nivel de formación, escalafón docente/categoría y género. 	<p>Conocer la estructura de la plantilla por: género, etnia, dificultades físicas o mentales, migraciones, edad, tipo de contrato, tiempo de servicio en la institución, salario.</p>
C. Programas de intervención	5. Acción afirmativa	<p>Aplicación de la acción afirmativa en el concurso de méritos y oposiciones en los últimos cinco años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de personal académico y administrativo por tipo de acción afirmativa. 	<p>Identificar el personal académico y administrativo beneficiado por la acción afirmativa en los concursos de méritos y oposiciones.</p>
	6. Becas	<p>Asignación de becas para estudios doctorales y formación continua. Últimos cinco años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % personal académico y administrativo beneficiado, por género, antigüedad en la institución, salario, tipo de beca y valor de la asignación. • % de presupuesto destinado a la asignación de becas para el personal académico y administrativo, respecto al presupuesto total de la institución. 	<p>Conocer las características de los beneficiarios de las becas asignadas para estudios doctorales y de formación continua</p>
	7. Mentorías	<p>Características de las mentorías, últimos cinco años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de profesores y personal académico de reciente incorporación que se beneficia de la mentoría, por área académica/ administrativa. • % de profesores y personal académico de reciente incorporación que forman parte del grupo de riesgo de inequidad y que tienen mentor. 	<p>Identificar las características de los beneficiarios del programa de mentoría a personal de reciente incorporación por parte de personal académica y administrativo con amplia trayectoria.</p>

Componente	Criterio	Indicador	Objetivo
	8. Servicios asistenciales	Beneficios de la atención en Salud. Últimos tres años: <ul style="list-style-type: none"> • % de personal académico y administrativo beneficiados con la atención en salud que pertenecen al grupo de riesgo de inequidad. • % total de recursos asignados atención en salud respecto al presupuesto total de la institución. 	Conocer la atención que reciben el personal académico y administrativo: médica, odontológica, psicológica y de trabajo social.
	9. Inversión en infraestructura	Infraestructura física y tecnológica en los últimos tres años: <ul style="list-style-type: none"> • Inversión en infraestructura para atender a personal académico y administrativo del grupo de riesgo de inequidad, en especial a personal con problemas físicos o mentales. • % total de recursos asignados a infraestructura especial, respecto al presupuesto total de la institución. 	Conocer la inversión en infraestructura física y tecnológica que favorece el desempeño del personal docente y administrativo, en especial del grupo de riesgo con dificultades físicas o mentales.
	10. Asignación de actividades	Coherencia en la asignación de actividades: <ul style="list-style-type: none"> • % del personal académico y administrativo que en el último año, su asignación de actividades es coherente con su formación y trayectoria profesional. • Justificación de la no coherencia en la asignación de actividades. 	Analizar la coherencia entre la asignación de actividades, su formación previa y su experiencia profesional.

El personal académico dentro de su actividad investigadora requiere la asignación de recursos adicionales para realizar sus proyectos, por esta razón también es importante analizar si en esta asignación prevalece la equidad. En el cuadro 7 se presenta la propuesta de dos indicadores en esta línea.

Cuadro 7: Criterio e indicadores para el personal académico área investigación.

Componente	Criterio	Indicador	Objetivo
C. Programas de intervención	Asignación de recursos adicionales	<p>Cumplimiento de criterios de asignación de recursos adicionales en los últimos cinco años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % del personal docente que en el último su asignación de recursos adicionales es coherente con los criterios para la asignación de recursos adicionales. • Justificación de la no coherencia en la asignación de los recursos con los criterios de adjudicación. 	Analizar la asignación de recursos adicionales para desarrollar proyectos de investigación y de prácticas (extensión universitaria)

Fuente: elaborado a partir de Garzón (2017).

El diagnóstico por estamentos, utilizando criterios e indicadores previamente planificados, sirven de base para la identificación, diseño y puesta en marcha de acciones de intervención dirigidas a la promoción de la equidad en los tres estamentos y también, estos indicadores servirán para identificar a través del tiempo, si las acciones han cumplido con su objetivo y se está logrando calidad en la equidad. Estos criterios e indicadores deben adaptarse al contexto de la institución y de su tipología.

3.5. EXPERIENCIAS EXITOSAS EN LA INTERVENCIÓN PARA LA EQUIDAD

Resulta fundamental considerar que las circunstancias y características que configuran cada organización determinan tanto el diseño final de la intervención y, por tanto, el tipo y estilo de estrategias a utilizar, como las posibilidades de éxito de las mismas. Cabe considerar, al respecto la importancia de seleccionar herramientas realistas, coherentes con la planificación, adecuadas al contexto y que tengan en cuenta las especificidades de los diferentes estamentos. Asimismo, la importancia de que las mismas permitan la participación en el trabajo en equipo y fomenten la práctica reflexiva.

Para Castillo y Cabrerizo (2011), la metodología de la intervención debe tener un planteamiento y planificación adecuada; donde resulta relevante reflexionar sobre la filosofía del programa y la planificación de criterios de intervención, estrategias de acción, tipos de procesos y presupuestos. Otro aspecto importante a considerar es la

forma de obtener los datos considerando ámbitos, características lingüísticas, estructuras y planificar los objetivos o metas, así como los recursos humanos, materiales y el propio diseño de la intervención.

A continuación y a partir de algunas fichas de análisis, haremos la revisión de diversas propuestas metodológicas o modelos para el diagnóstico que internacionalmente se han desarrollado en el proceso de evaluación internacional de la equidad, mismas que son:

3.5.1. Metodología Equality

Nombre de la metodología/ modelo	Equality
Referencias bibliográficas	<p>Pastor, I., Pontón, P., & Serret, N. (n.d.). Guía para la elaboración de Planes de Igualdad de Género. Instituto Tecnológico de Costa Rica.</p> <p>Equality. (n.d.). Informe Planes de Igualdad.</p> <p>Oficina de Equidad de Género. (n.d.). Estudio comparativo universidades. Instituto Tecnológico de Costa Rica.</p> <p>Equality Project Summary</p>
Resumen	<p>El proyecto tuvo una duración de 36 meses. Fue coordinado por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), con el apoyo de 4 unidades similares pertenecientes a instituciones de educación superior en Europa (Bordeaux, Alicante, Rovira I Virgili and FH JOAN-NEUM). En total participaron 18 universidades latinoamericanas, incluyendo el ITCR.</p> <p>El objetivo principal del Proyecto fue aumentar el potencial de las universidades latinoamericanas en la promoción de la igualdad de género y la contribución al aumento de la visibilidad de la mujer y su participación en ciencia, academia y el mercado laboral en general. Todo esto, con el fin de generar un impacto económico positivo a través del mejoramiento del uso y la integración del talento femenino en las economías nacionales a largo plazo.</p> <p>El proyecto tuvo una fase inicial de diagnóstico, que fue realizada por cada universidad y se centró en la identificación de aliados internos y externos así como en factores que pueden sustentar y dar apoyo al plan, y culminó con el desarrollo de los indicadores de género.</p>
Palabras clave	Igualdad, género, educación superior, universidad(es), mujer(es), visibilidad

<p>Colectivos objeto de estudio</p>	<p><u>Estamentos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Personal Docente e Investigador (PDI) — Personal de Administración y Servicios (PAS) — Estudiantado/Alumnado
<p>Referentes conceptuales y/o metodológicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Closing the Gender Gap. Act Now. Recomendaciones de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) para reducir la brecha de género. — Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science (GenSET) — European Gender Summit 2012 — Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE): recomendaciones sobre los datos desagregados por sexos en el documento de revisión sobre la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing en la Unión Europea — Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem Do Pará (1995) — Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres CEDAW — Convenio 100 y convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<p>Descripción del Modelo o metodología de diagnóstico</p>	<p>El objetivo de la realización de un diagnóstico es conocer las desigualdades existentes por razón de género y apuntar posibles explicaciones, así como maneras de enfrentarse a esta realidad.</p> <p>Para el <u>análisis cuantitativo</u> se identificaron tres variables principales: sexo, ámbito de conocimiento y categoría laboral. Siendo Equality un proyecto completamente enfocado a la igualdad de género, la variable «sexo» está presente en todos los indicadores para todos los estamentos. Las otras dos variables «ámbito de conocimiento y categoría laboral» también son analizadas para cada uno de los estamentos y, en ocasiones, de manera simultánea.</p> <p>En el caso del <u>análisis cualitativo</u> se tuvo en cuenta la 1) visibilización, 2) el acceso a promoción, 3) el compromiso de la institución con la igualdad de género, 4) género y ciencia, 5) género y docencia, 6) representación. Para obtener información de este tipo, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad, focus-groups o análisis de contenidos, que son necesarios ya que, en determinados casos, mostraran aspectos que los datos estadísticos no consiguen ilustrar suficientemente.</p>
<p>Categorías utilizadas para el análisis por estamentos</p>	<p><u>Personal Docente e Investigador</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de hombres y mujeres según ámbito de conocimiento 2. Porcentaje de hombres y mujeres según categoría laboral 3. Comparativa del porcentaje de hombres y mujeres por categoría laboral y según ámbito de conocimiento 4. Ratio de mujeres titulares por cada mujer catedrática 5. Comparativa ratio mujeres titulares/ catedrática — ratio hombres titulares/ catedrático 6. Ratio de mujeres catedráticas por hombre catedrático

7. Índice de techo de cristal — evolución de la proporción de hombres y mujeres en carrera investigadora
8. Participación de las mujeres y hombres en órganos de gestión y gobierno
9. Porcentaje de mujeres que obtienen puesto de trabajo respecto al total ofertado por la universidad
10. Porcentaje de grupos de investigación que tienen como mínimo un 40% de mujeres investigadoras
11. Porcentaje de grupos de investigación dirigidos por una mujer
12. Porcentaje de proyectos de investigación competitivos dirigidos por mujeres y por hombres.

Estudiantado/Alumnado

1. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrícula (pregrado, posgrado y doctorado)
2. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrícula de pregrado
3. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrícula de máster
4. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrícula de pregrado por ámbito de conocimiento
5. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de matrícula de máster por ámbito de conocimiento
6. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de titulados de pregrado
7. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de titulados de pregrado por ámbito de conocimiento
8. Porcentaje de mujeres y hombres entre el total de titulados de máster por ámbito de conocimiento
9. Porcentaje de hombres y mujeres entre el total de matrícula de doctorado
10. Porcentaje de hombres y mujeres entre el total de matrícula de doctorado por ámbito de conocimiento
11. Porcentaje de mujeres y hombres en la obtención de becas predoctorales
12. Porcentaje de mujeres y hombres investigadores/as postdoctorales
13. Porcentaje de mujeres y hombres autores de tesis doctorales.

Personal de Administración y Servicios

1. Porcentaje de mujeres y hombres entre el PAS
2. Porcentaje de mujeres y hombres entre el PAS según régimen jurídico (funcionario o laboral)
3. Porcentaje de mujeres y hombres entre el PAS según categorías laborales y sexo por cada régimen jurídico

Otros:

General

1. Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de cada colectivo (Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios, Estudiantado)
2. Proporción de hombres y mujeres en una carrera tipo en la academia, estudiantado y personal académico

	<p>Indicadores de compromiso institucional con las políticas de igualdad</p> <p><i>Visibilización:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de mujeres invitadas en actos, conferencias, jornadas (o porcentaje de mujeres invitadas sobre el total de personas invitadas) 2. Número de mujeres propuestas para doctoras honoris causa (o porcentaje sobre el total de personas propuestas) <p><i>Acceso y promoción en igualdad de condiciones</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de becas predoctorales concedidas a mujeres (interesa saber si el porcentaje de becas concedidas a mujeres es inferior o superior al de hombres solicitantes) 2. Número de contratos posdoctorales concedidos a mujeres (interesa saber si el porcentaje de contratos concedidos a mujeres es inferior o superior al de hombres solicitantes) 3. Número de mujeres distinguidas. 4. Número y porcentaje de mujeres presentadas y ganadoras de todas las plazas convocadas por la universidad <p>Compromiso de la institución con la equidad de género</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acciones específicas de captación de alumnado femenino para los ámbitos de estudio tradicionalmente masculinizados o feminizados <p>La perspectiva de género en la docencia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de créditos/asignaturas ofrecidas con contenido de género, igualdad o mujeres <p>Género y ciencia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de jornadas sobre investigación en las temáticas de género, igualdad o mujeres 2. Número de grupos de investigación paritarios (que al menos un 40% de sus miembros sean mujeres) o grupos de investigación con porcentaje de mujeres no inferior al porcentaje de mujeres que pertenecen al departamento 3. Número de proyectos de investigación competitivos solicitados por mujeres como investigadoras principales 4. Número de mujeres realizando el doctorado <p>Representación equilibrada</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Composición paritaria de los tribunales
<p>Instrumentos para el diagnóstico de cada establecimiento y proceso de aplicación (periodicidad, on-line, criterios</p>	<p>Con el fin de realizar el diagnóstico se crearon dos instrumentos. El primero (denominado Instrumento 1 — Anexo 1) dirigido a las instancias socias del proyecto y el segundo (denominado Instrumento 2) a las instituciones no socias, ambos buscaban obtener información lo más detallada posible de los avances, déficits y buenas prácticas que en materia de género han venido realizando las Instituciones de Educación Superior en la región.</p> <p><u>El instrumento 1 contempla trece apartados:</u></p>

para el análisis, resultado final)

I. Información básica de la universidad: En este apartado se sistematiza datos como el nombre de la universidad, el tipo (pública, privada o confesional religiosa), perfil universitario (organigrama institucional) y las principales líneas de investigación de la institución.

II. Información contacto para el proyecto: En este apartado se hace una ficha resumen de las personas que serán responsables de la recopilación de la información, así como de contactar a las universidades no socias.

III. Contexto jurídico: Este apartado establece el contexto normativo del país en materia de género. Se busca identificar qué instrumentos internacionales tiene ratificado el país, si existen instituciones rectoras, acciones afirmativas y lineamientos nacionales para promover la participación en áreas como la ciencia y la tecnología.

IV. Sistema de indicadores: Este apartado tiene como objetivo fundamental identificar si el país cuenta con observatorios de género, estadísticas de acuerdo con educación, empleo, violencia, salud, uso del tiempo, entre otros.

V. Mapeo sociedad civil: En este apartado se identifican las organizaciones de la sociedad civil (ONGs) más significativas que existen en el país, se determinan sus principales líneas de acción y si existen alianzas con las instituciones de Educación Superior.

VI. Marco normativo universitario: En este apartado indaga sobre las acciones que se han realizado a lo interno de las instituciones para obtener un campus libre de discriminación por género. Principalmente se identifica si existe una: política de igualdad de género, reglamento para la utilización del lenguaje inclusivo, oficina administrativa para promover la igualdad de género y si la

igualdad de género es un eje transversal en la universidad.

VII. Oficina para la igualdad de género: Este apartado profundiza en las características de las entidades encargadas dentro de la universidad para promover la igualdad de género, presupuestos, actividades, composición de las oficinas, entre otros aspectos.

VIII. DAFO de la Oficina de igualdad de género: Análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las unidades para la igualdad de género.

IX. Institutos o Centro de estudios especializados en género: En este apartado se indaga sobre las características y acciones que realizan los centros especializados en estudios de género dentro de las universidades.

X. Programas académicos en género: Se profundiza sobre la existencia de programas académicos universitarios especializados en el tema de género, temas, porcentajes de matrícula, entre otros.

XI. Comisiones universitarias: En algunas instituciones universitarias no existe una estructura académica específica encargada de promover la equidad de género sin embargo, existe una instancia constituida con representación de distintas áreas de la universidad, así que este apartado pretende indagar sobre las características de esa instancia: actividades, presupuestos, composición, entre otros.

XII. Metas para los próximos tres años: Este apartado facilita la identificación de las iniciativas futuras que tiene programada la universidad en materia de género, así como las necesidades de capacitación detectadas.

	<p>XIII. Estadísticas Universitarias: Este apartado buscaba identificar si las instituciones de educación superior cuentan con datos actualizados con respecto a la matrícula (de acuerdo carrera, año y sexo) y la composición administrativa (de acuerdo a grado académico, puesto y sexo)</p> <p><u>El instrumento 2 es una versión resumida del instrumento 1 y contempla únicamente ocho apartados:</u> I. Información básica de la universidad, II. Marco normativo universitario, III. Oficina para la igualdad de género, IV. DAFO de la Oficina de igualdad de género, V. Centro de estudios especializados, VI. Programas académicos, VII. Comisiones universitarias y VIII. Estadísticas Universitarias. Se decidió que las universidades invitadas no se les solicitarían completar cinco apartados (Información del contacto, Contexto Jurídico, Sistema de Indicadores, Mapeo Sociedad Civil y Metas para los próximos tres años), esto en virtud de que se duplicaría la información. Por ejemplo, en caso del apartado Contexto Jurídico, debería ser el mismo para todas las universidades de un país sin ninguna variación.</p> <p>El 90% de las universidades participantes realizó el diagnóstico antes de elaborar el plan de género, mientras el 10% restante lo hizo en paralelo a la elaboración del plan.</p> <p>El resultado final de la aplicación de estos instrumentos es el «Estudio Comparativo» o diagnóstico inicial del proyecto Equality.</p>
<p>Otros aspectos para destacar del modelo/ metodología</p>	<p>En cuanto al Instrumento I, el proceso de recopilación de la información se basó en el envío de paquetes de información, las instancias socias podían enviar en bloques la información.</p> <p>En paralelo se le solicitó a las 23 instancias socias que procedieran contactar a instituciones de educación superior en sus países y se les invitara a participar en el estudio. Una vez contactadas se les enviaría el instrumento 2 para el proceso de completar la información.</p> <p>La distribución de los envíos de la información fue organizada de la siguiente manera:</p> <p>Primera entrega: Apartados I, II, III y IV del Instrumento 1 y apartados I y II del Instrumento 2 de las 4 universidades no socias.</p> <p>Segunda entrega: Apartados V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII y XIII del Instrumento 1</p> <p>Tercera entrega: Apartados III, IV, V, VI, VII y VIII de los Instrumento 2</p>
<p>Principales referencias bibliográficas</p>	<p>Pastor, I., Pontón, P., & Serret, N. (n.d.). Guía para la elaboración de Planes de Igualdad de Género. Instituto Tecnológico de Costa Rica.</p> <p>Equality. (n.d.). Informe Planes de Igualdad.</p> <p>Oficina de Equidad de Género. (n.d.). Estudio comparativo universidades. Instituto Tecnológico de Costa Rica.</p> <p>Equality Project Summary</p>

3.5.2. Metodología MISEAL

Nombre de la metodología/ modelo	La metodología será la de MISEAL, incorporando el enfoque de Interseccionalidad.
Referencias bibliográficas:	<ol style="list-style-type: none"> 1. GUÍA DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina © 2014 Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina — MISEAL © Martha Zapata Galindo, Andrea Cuenca, Ismael Puga, autores/as ISBN: 978-3-00-047921-2 2. Cerchini, S. (2005), Indicadores Sociales en América Latina y el Caribe. Estudios Estadísticos y Prospectivas. Vol. 34. Santiago de Chile. CEPAL. /Naciones Unidas. 3. MISEAL. (2011b). <i>Estructuras y modalidades de los postgrados</i>. Recuperado de http://www.miseal.org/images/pdf/Transnacionales/31.1.1_Reporte_levantamientos_de_datos_Posgrado.pdf 4. MISEAL (2011a). <i>Estrategia para diseño de la estructura del observatorio</i>. Recuperado de http://www.miseal.org/images/pdf/Transnacionales/1.2.1.1_Informe_estrategia_de_dise%C3%B1o_estructura_observatorio.pdf 5. FUENTES VÁZQUEZ, Y. L. (2006, abril). Género, equidad y ciudadanía: Análisis de las políticas educativas. <i>Revista Nomadas</i>, 24, pp. 22-35. GAZZOLA, A. L. Y DIDRIKSSON, A. (Eds.) (2008). <i>Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe</i>. Caracas: ISEALC-UNESCO. 6. CHIROLEU, A. (2009). La inclusión en la educación superior como política pública: tres experiencias en América Latina. <i>Revista Iberoamericana en Educación</i>, 48(5), pp.1-15. Recuperado de: http://www.rieoei.org/deloslectores/2740Chiroleu.pdf 7. FUENTES VÁZQUEZ, Y. L. (2006, abril). Género, equidad y ciudadanía: Análisis de las políticas educativas. <i>Revista Nomadas</i>, 24, pp. 22-35. 8. GENTILI, P. (2006). Exclusión y desigualdad en el acceso a la educación superior brasileña: el desafío de las políticas de acción afirmativa. En: Díaz-Romero, P. (Ed.), <i>Caminos para la Inclusión en la Educación Superior en Chile</i> (pp. 74-92). Santiago de Chile: Fundación EQUITAS. 9. Zapata Galindo, Martha; Sabina García Peter, Jennifer Chan de Avila (ed) (2013) La interseccionalidad en debate. Actas del Congreso Internacional. Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior. Disponible el 12 de mayo de 2014 en: http://miseal.org/images/pdf/resultados/09-01-2014-interseccionalidaddebate_misealweb.pdf 10. LOMBARDO, Emanuela; VERLOO, Mieke.: La institucionalización de la interseccionalidad de género con otras desigualdades en la Unión Europea: desarrollos políticos y contestaciones . IX Congreso Español de ciencia política y de la administración, http://www.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/LombardoVerlo_o_AECPA09ES.pdf , Málaga, 23-25 septiembre, 2009

	<p>11. Red de Investigadores del BCR conocen Encuesta nacional de Violencia contra las Mujeres 2017 (Noticias/Noticias Ciudadanía) Encuesta nacional de Violencia contra las Mujeres 2017 En el marco del apoyo y promoción de la Estrategia Nacional de Prevención del Femicidio y Violencia Sexual, La Red de Investigadores del Banco ...</p> <p>12. ISDEMU difunde Estrategia de Prevención de Femicidios y Violencia Sexual (Noticias/Noticias Ciudadanía) Prevención de Femicidios y Violencia Sexual En diferentes espacios las representantes del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, están compartiendo y divulgado la Estrategia.</p>
<p>Resumen</p>	<p>La metodología ha sido diseñada desde un enfoque interseccional, en el cual se consideran varios marcadores de diferencia, tales como sexo, diversidad sexual, etnia o raza, nivel socioeconómico, edad y discapacidad.</p> <p>Estos procesos aprendidos han sido una valiosa contribución conceptual y metodológica al aportar un nuevo abordaje para la medición de procesos de inclusión social y equidad en las IES de América Latina. Nuestro objetivo es aplicar esta metodología con los tres estamentos en la Universidad de El Salvador, el contenido y la riqueza de nuevos indicadores de aplicación y de medición. Y poder realizar análisis cualitativos que permitan aplicar políticas universitarias que lleven a mejor la Calidad académica con Equidad en la Educación superior.</p>
<p>PALABRAS CLAVE</p>	<p>MISEAL, INTERSECCIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD, EQUIDAD, CALIDAD EDUCATIVA, ESTAMENTOS</p>
<p>Colectivos objeto de estudio</p>	<p>AUTORIDADES, DOCENTES, ADMINISTRATIVO: TÉCNICOS Y DE SERVICIO Y EL ESTUDIANTADO</p>
<p>Referentes conceptuales y/o metodológicos</p>	<p>ISDEMU - Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer www.isdemu.gob.sv/ El <i>ISDEMU</i> es la institución responsable de formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de Política Nacional de las Mujeres; promover el desarrollo .(http://genero.ues.edu.sv/)</p> <p>Observatorio de la Violencia de Género contra las Mujeres - ORMUSA - observatoriodeviolencia.ormusa.org/ Según datos registrados en el monitoreo de medios que se realiza desde <i>Observatorio</i> de Violencia de <i>ORMUSA</i>, alrededor de 13 mujeres fueron sesinadas</p> <p>SIC-UES: https://sic.ues.edu.sv/ .Sitio Web oficial de la <i>Secretaría de Investigaciones Científicas SIC-UES</i> de la Universidad de El Salvador.</p> <p>«Identidad y Equidad de Género» en la UES - Universidad de El ... genero.ues.edu.sv/ <i>Centro de Estudios de Género</i> de la Universidad de El Salvador. Visitaste esta página 5 veces. Última visita: 31/05/18</p> <p>Centro de Estudios de Género . Centro de Estudios de Género conmemora Día mundial de las ...</p>

<p>Descripción del Modelo o metodología de diagnóstico</p>	<p>En otras palabras, la contribución del modelo propuesto es doble: por una parte, proporciona herramientas teóricas y metodológicas para construir medidas que capturen diferentes dimensiones de exclusión social a partir de las intersecciones entre marcadores de diferencia; y por otra, el modelo está diseñado para ser adaptado a las diversas realidades y necesidades particulares de los distintos grupos vulnerables a nivel institucional, local y nacional.</p> <p>Dentro de un Observatorio esto es fundamental para la sistematización no solo de Datos sino de conceptos, categorías, problemas diversos que presentan cada grupo vulnerable con el que vamos a trabajar.</p> <p>Técnicamente, diseñaremos un instrumento para los tres estamentos que constara de cuatro partes: Información General, Laboral, de necesidades y de sugerencias, necesitamos reutilizar nuevas categorías para poder aplicar la Equidad y la Calidad dentro de la Universidad de El Salvador. Desde una visión cuánto-cualitativa.</p>
--	---

3.5.3 Metodología APRA

<p>Nombre de la metodología/ modelo</p>	<p>Metodología APRA: Acceso, Permanencia y Rendimiento Académico.</p>
<p>Referencias bibliográficas</p>	<p>Gairín, J. (Coord.); Castro, D.; Rodríguez-Gómez, D.; y Barrera-Corominas, A. (Editores). (2015). <i>Acceso, permanencia y éxito académico de colectivos vulnerables en la educación superior. Estrategias para la intervención</i>. España: Ingrafic.</p> <p>Gairín, J. (Coord.) (2014). <i>Colectivos vulnerables en la universidad. Reflexiones y propuestas para la intervención</i>. España: Wolters Kluwer España, S.A.</p> <p>Gairín, J; Rodríguez-Gómez, D; y Castro, D..(Coords.) (2012). <i>Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica</i>. Madrid: Wolters Kluwer.</p>
<p>Resumen</p>	<p>El Proyecto ACCEDES fue realizado en el 2011 por la UAB y 24 universidades de 19 países de Latinoamérica y Europa, dentro del Programa Alfa III-UE.</p> <p>ACCEDES tiene como objetivo «mejorar el nivel de éxito académico de los jóvenes pertenecientes a colectivos vulnerables o excluidos en las IES de Latinoamérica» (Gairín, et al, 20015, p.15); con tres objetivos operativos: 1) desarrollar una metodología didáctico-organizativa que facilite el acceso y la permanencia de los colectivos vulnerables de las IES; 2) un modelo de intervención propio ajustado a la realidad de las IES; y 3) experimentación acotada y la generalización del modelo.</p> <p>ACCEDES está soportado en tres pilares: a) la Filosofía: principios significativos para la intervención; b) la Metodología APRA, es el «esquema operativo para la planificación estratégica de las universidades» (Gairín,</p>

	<p>2014:p.178); y c) las Prácticas Institucionales Inclusivas: estrategias generales de orientación, tutoría y desarrollo.</p> <p>APRA: recoge la secuencia 6 fases: fase previa, planificación, implementación-revisión específica, evaluación-revisión global, institucionalización y difusión. El análisis que se presenta a continuación se realiza es de la fase previa porque en ella se formula la metodología para el diagnóstico, que es el objetivo de nuestro grupo de trabajo para el proyecto ORACLE.</p>
Palabras claves	Colectivos vulnerables, metodología para acceso y permanencia, educación superior, planificación estratégica.
Colectivos objeto de estudio	Estudiantado/alumnado, con énfasis en los que provienen de colectivos vulnerables: discapacitados, IDH muy bajo, mujeres, indígenas, no habituales, inmigrantes.
Referentes conceptuales y /o metodológicos	Hay una extensa lista de referentes conceptuales utilizados en el proyecto ACCEDES y están en el documento de Gairín et al (2012). A continuación, se relacionan algunos de estos conceptos:
Continúa: Referentes conceptuales y /o metodológicos.	<p>1. Colectivos vulnerables: la vulnerabilidad en poblaciones que presentan las siguientes condiciones: poca o nula presencia del o en el Estado o imposibilidad de acceder a servicios que éste debe prestar; ausencia del manejo sostenible del medio ambiente, deterioro de ecosistemas; problemas de seguridad alimentaria, problemas de desnutrición y anemia, altos; situación de discriminación o riesgo de extinción en términos biológicos, sociales y culturales; bajos índices de escolaridad, dificultades frente a los procesos de aprendizaje, deserción y abandono.</p> <p>2. Riesgo social: se asocia generalmente a la privación de bienes materiales y situaciones desfavorecidas que pueden generar la exclusión en el entorno social. El Instituto Vasco de Estadística, establece tres condiciones: población que vive en hogares con intensidad de trabajo muy baja; población en riesgo de pobreza después de transferencias sociales; y población en situación de privación material grave.</p> <p>3. Discriminación: preferencia fundamentada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole.</p> <p>4. Marginación: se da ante una situación de discriminación recurrente, sostenida en el tiempo o agravada en sus indicadores básicos. Marginación pasiva: la sociedad no pugna por integrar a determinadas personas o colectivos; y la marginación activa: por parte del individuo que no acepta las normas de una sociedad que busca el bien común. Una de las consecuencias graves de la marginación es la pobreza.</p> <p>5. Exclusión: se produce por la acumulación de circunstancias y su permanencia en el tiempo, y por las consecuencias que generan en las personas y algunos colectivos: rechazo, expulsión, no tiene la posibilidad real de implicarse y participar en la estructura y las dinámicas sociales. Genera incompatibilidad entre la persona o colectivo y el contexto socializado.</p>
Descripción del Modelo o	La primera fase del modelo APRA: Fase previa «Crear Condiciones», se dirige a conocer la condiciones del contexto externo y el contexto interno

metodología de diagnóstico

que será la base para la creación de un plan para la mejora del acceso, permanencia y egreso de los estudiantes universitarios.

Este modelo contempla cuatro dimensiones y en cada una de estas dimensiones, indicadores de vulnerabilidad en cada etapa del estudiante: ingreso, permanencia y egreso.

La estructura de la metodología de Diagnóstico es:

Dimensión	Indicadores
1. Sistémico: Política educativa IES	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso • Permanencia • Egreso
2. Institucional	
3. Familia	
4. Personal	

Previo al diseño del diagnóstico se deben tener en cuenta dos **elementos**:

• **El marco legislativo y de políticas públicas** Elementos a tomar en cuenta previo al diseño y al diagnóstico institucional:

- La revisión de las políticas orientadas a la mejora de la inclusión en educación y aquellas que pueden en algún momento obstaculizar acciones para el diagnóstico y para los colectivos vulnerables; y
- La comprobación de la existencia o no de diagnósticos institucionales previos.

• **Condiciones institucionales.** Es necesario conocer:

- El posicionamiento institucional sobre atención a colectivos vulnerables. Visión y Misión institucional.
- Condiciones referidos a la organización institucional.
- Las iniciativas y estrategias para la atención a grupos vulnerables y atención a la diversidad.
- Conocer los diferentes actores institucionales implicados o susceptibles de implicarse en el proyecto.

Categorías utilizadas para el análisis por estamentos

Estudiantes:

En el diagnóstico del modelo APRA, las categorías se identifican como factores del modelo para cada dimensión y para los tres niveles de vulnerabilidad: ingreso, progreso y egreso:

Dimensión políticas públicas: regulación de políticas compensatorias, reserva de plazas para colectivos específicos, reconocimiento de la auto-

	<p>nomía universitaria, legislación, sistema de financiación universitaria y planes de reconocimiento de la experiencia profesional.</p> <p>Institucional: instalaciones, proyecto educativo, transición, financiación y personal.</p> <p>Dimensión familia: situación socioeconómica, laboral y educativa; carga familiar del estudiante; tipología familiar; condiciones de la familia y zona de residencia.</p> <p>Dimensión personal: rendimiento académico, perfil, centro de procedencia, condiciones laborales y orientación a la carrera.</p>
Instrumentos para el diagnóstico de cada estudiante y proceso de aplicación (periodicidad, on-line, criterios para el análisis, resultado final)	<p>Estudiantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lista de verificación o control. Permite un análisis cualitativo, cuantitativo o mixto. La presencia de más indicadores referidos a un mismo colectivo indicaría una mayor vulnerabilidad y por otra parte, el análisis cualitativo que considera la importancia mayor que ser requiere dar a unos factores e indicadores sobre otros. 2. Cuestionario de valoración. Se puede elaborar a partir de los indicadores de cada dimensión y que considerara las distintas alternativas que se pueden presentar en la realidad universitaria (ejemplo de cuestionario pag.157, Gairin et al, 2012).
Otros aspectos para destacar del modelo/metodología	El diseño del cuestionario de valoración a partir de los resultados de la lista de verificación permite la adaptabilidad de este instrumento al contexto y situación específica de la IES objeto de estudio. Muy importante en este modelo, los indicadores diseñados para cada dimensión y nivel de vulnerabilidad.

3.5.4. Equidad y calidad en Educación Superior

Nombre de la metodología/modelo	Equidad y Calidad en Educación Superior
Referencias bibliográficas	<p>Código de Ética de la Universidad Veracruzana (2016). Recuperado el 20 de junio de 2017 desde: https://www.uv.mx/legislacion/files/2016/12/Codigo-de-Etica-UV.pdf</p> <p>Espacio de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES) Recuperado el 31 de octubre 2017 desde: http://www.oui-iohe.org/es/servicios-oui/liderazgo-y-gestion-universitaria/mujeres-lideres-universitarias-emulies/</p> <p>Observatorio ciudadano por la Equidad de Género (OCEG). Recuperado el 30 de Octubre de 2017 de https://www.alcalorpolitico.com/informacion/inicia-actividades-observatorio-ciudadano-por-la-equidad-de-genero-en-poza-rica-12518.html#.WfkN_k2FCM8</p>

	<p>Observatorio de Equidad y Calidad para la Educación Superior. Project Summary</p> <p>Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste de ANUIES (REGEN). Programa de Trabajo. Recuperado el 31 de octubre 2017 desde: https://www.uv.mx/regen/files/2014/01/prog-de-trab-REGEN-2013-2015.pdf</p> <p>Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Declaratoria. Recuperado el 31 de octubre 2017 desde: http://equidad.pueg.unam.mx/?q=declaratoria</p> <p>Red Talloires. Declaración de Veracruz 2017. «Responsabilidad social y dignidad humana en la educación superior». Recuperado el 31 de octubre 2017 desde: https://www.uv.mx/prensa/general/universidades-de-todo-el-mundo-abrazan-la-declaracion-veracruz/</p> <p>Reglamento de Igualdad y Género (2017). Recuperado el 31 de octubre 2017 desde: https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Reglamento-para-la-Igualdad-de-genero-Universidad-Veracruzana.pdf</p> <p>Universidad Veracruzana (2010). Programa de Derechos Humanos de la Universidad Veracruzana. Recuperado de https://www.uv.mx/derechos-humanos/ (consultada el 28 de julio de 2017)</p> <p>Universidad Veracruzana (2017). Plan General de Desarrollo 2030. Recuperado el 31 de octubre 2017 desde: https://www.uv.mx/universidad/doctosofi/UV-Plan-General-de-Desarrollo-2030.pdf</p>
Resumen	<p>Siendo el principio de equidad y la conceptualización de la calidad educativa dos términos relevantes en la cotidianeidad de la educación, nace la propuesta metodológica de un cuerpo de catedráticas de la Universidad Veracruzana con el objetivo de (en su fase inicial) realizar un diagnóstico institucional para cada uno de los estamentos que la conforman y conocer desde sus perspectivas como es el manejo de la política institucional en materia de equidad y calidad educativa.</p> <p>Una segunda fase posterior a ese diagnóstico, es la implementación de un programa de intervención, donde se involucren todos los estamentos para dinamizar y fortalecer la política institucional.</p>
Palabras clave	Pertinencia, equidad, calidad educativa, estamentos, necesidades
Colectivos objeto de estudio	<p>Estamentos</p> <p>Alumnos</p> <p>Personal Docente</p> <p>Funcionarios</p> <p>Personal Administrativo Técnico y Manual</p>
Referentes conceptuales y /o metodológicos.	Espacio de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES)

	<p>Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.</p> <p>Programa de Derechos Humanos de la Universidad Veracruzana</p> <p>Observatorio ciudadano por la Equidad de Género (OCEG)</p> <p>Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste de ANUIES (REGEN)</p> <p>Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Declaratoria</p> <p>Red Talloires. Declaración de Veracruz 2017. Responsabilidad social y dignidad humana en la educación superior.</p>
<p>Descripción del Modelo o metodología de diagnóstico</p>	<p>El objetivo de la realización del diagnóstico es conocer , a partir de la opinión de los diferentes colectivos universitarios, la y necesidades institucionales en el manejo en materia de calidad y equidad; de tal manera que se puedan identificar los requerimientos institucionales en estos ámbitos con miras a elevar la calidad de los servicios así como, generar nuevos modelos de igualdad sustantiva o fortalecer los ya existentes.</p> <p>Para la aplicación del análisis cuantitativo se identificaron tres indicadores iniciales información general, que coadyuvaría a la identificación del colectivo que respondía al instrumento, su género, edad y nivel máximo de estudios, con el propósito de al realizarse el análisis de los resultados poder establecer si éstos rubros tienen incidencia en la conceptualización o conocimiento que se tiene en la institución.</p> <p>El indicador de pertinencia está enfocado a identificar el conocimiento, nivel de importancia que el respondiente tiene de la política institucional en materia de equidad, y la calificación que le da a la pertinencia (el cómo se hacen las cosas) dentro de la institución.</p> <p>Un tercer indicador es la detección de necesidades, donde cada entrevistado emite su opinión acerca si existen problemáticas específicas que se estén desarrollando al interior de la institución, con relación a condiciones que favorezcan la desigualdad, inequidad, o acciones o actitudes que se desarrollen entre los diferentes estamentos; cómo la intención es detectar las necesidades, el entrevistado debe emitir su opinión hacia aquellas prácticas desfavorables, pero también se le solicita que opine de las buenas prácticas que se desarrollan y de su intención de participar o conocer más acerca del tema. (esto con la finalidad de indagar acerca de sus grado de participación y compromiso).</p> <p>En el caso del análisis cualitativo se tuvo en cuenta la 1) visibilización, 2) participación y compromiso de los entrevistados, 3) el compromiso de la institución con la equidad y calidad educativa (normativa legal y jurídica).</p> <p>Para obtener información de este tipo, se llevaron a cabo entrevistas, focus-groups y entrevistas personalizadas, análisis de contenidos a las normas, leyes y estatutos de la institución para identificar las fortalezas y ausencias en el tema, ya que son necesarios para fortalecer las interpretaciones de los instrumentos cualitativos y cuantitativos.</p>

3.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguerrondo, I. (2007) *Racionalidades subyacentes en los modelos de planificación*. IIPE, UNESCO. Buenos Aires. Recuperado el 5/05/2018 en https://www.bueno-saires.iiep.unesco.org/sites/default/files/racionalidades_subyacentes.pdf

Alwyn De Barros, N. (1982). *Un enfoque operativo de la metodología de Trabajo Social*. Ed. Hurnanitas. Argentina. 1982.

Arteaga Basurto, C. Y M. V. González Montaña. (2001). Diagnóstico. *Desarrollo comunitario* (pp. 82-106). México: UNAM.

Aronson, B., & Laughter, J. (2016). The theory and practice of culturally relevant education: A synthesis of research across content areas. *Review of Education Research*, 86(1), 163-206.

Backes, B., & Velez, E. D. (2015). *Who transfers and where do they go? Community college students in Florida*. Washington, DC: National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research (CALDER)

Carrasco, A. (2000). Equidad de la educación en el Salvador. *Revista de la Cepal*, 79, pp.161-174.

Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2011). *Evaluación de la intervención socioeducativa*. Ed. Pearson. España

Chaves, P. (1993). *Metodología para la formulación y evaluación de proyectos educativos: un enfoque estratégico*. Venezuela. Recuperado el 5/09/2014 en http://www.terras.edu.ar/biblioteca/12/12ECPI_Chaves_Unidad_2.pdf

Check, E., & Ballard, K. (2014). Navigating emotional, intellectual, and physical violence directed toward LGBTQQ students and educators. *Art Education*, 67(3), 6-11.

Del Rios, M., & Leegwater, L. (2008). *Increasing student success at minority serving institutions: Findings from the BEAMS project*. Washington, DC: Institute for Higher Education Policy (IHEP).

Espinoza Vergara, M. (1987). *Programación: manual para trabajadores sociales*. Ed. Hurnanitas, Argentina.

Froese-Germain, B., & McGahey, B. (2012). *Optimizing conditions of teacher's professional practice to support students with special educational needs*. Ottawa, ON, Canada: Canadian Teacher's Federation. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/full-text/ED532565.pdf>

Garbanzao, G. (2007). Calidad y equidad de la educación superior pública. Aspectos a considerar en su interpretación. *Revista Educación*, 31 (2), pp. 11-27.

Gairín, J. (Coord.), Castro, D., Rodríguez-Gómez, D. y Barrera-Corominas, A. (Editores). (2015). *Acceso, permanencia y éxito académico de colectivos vulnerables en la educación superior. Estrategias para la intervención*. España: Ingrafic.

Gairín, J. (Coord.) (2014). *Colectivos vulnerables en la universidad. Reflexiones y propuestas para la intervención*. España: Wolters Kluwer España, S.A.

Gairín, J; Rodríguez-Gómez, D; y Castro, D.(Coords.) (2012). *Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica*. Madrid: Wolters Kluwer.

Garzón (2017). *El comité institucional para la calidad de la equidad: CICE-UNEMI*. Milagro: UNEMI.

Guía Metodológica Para La Formulación De Proyectos Universidad de Chile (2015). Disponible en: <http://guiametodologica.dbc.uchile.cl/diagnostico.html>. Consultado: 02-06-18.

Kezar, A. (2011). *Recognizing and serving low-income students in higher education: An examination of institutional policies, practices, and culture*. New York, NY: Routledge.

Kim, E., & Diaz, J. (2013). *Undocumented students and higher education*. ASHE Higher Education Report, 38(6), 77-90.

Lara, R., & Wood, J. L. (2015). Impact of non-cognitive behaviors on student engagement for Latino male students attending a designated two-year Hispanic-serving institution. J. P. Hispanic-serving institutions in American higher education: *Their origin, and present and future challenges*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.

Li, X., & Carroll, C. D. (2007). *Characteristics of minority-serving institutions and minority undergraduates enrolled in these institutions*. Washington, DC: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education.

Macqueen, E. (2012). *Studying the experiences of non-traditional students in teacher education*. Sydney, Australia: Joint AARE APERA International Conference. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED544492.pdf>.

Mallory, A. (2009). *Access and equity for all students: Meeting the needs of LGBT students*. California Postsecondary Education Commission. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED507508.pdf>.

Perez, W. (2010). Higher education access for undocumented students: Recommendations for counseling professionals. *Journal of College Admission*, 206, 32-35.

Pérez, G. (2016). *Diseño de proyectos sociales. Aplicaciones prácticas para su planificación, gestión y evaluación*. Madrid: Narcea, S.A.

Pichardo Muñoz A. (1986). *Planificación y programación social Bases para el diagnóstico y la formulación de programas y proyectos sociales*. Ed. de la Universidad de Costa Rica San José, C. R. 1986.

Rodríguez Mansilla, D. (2002). *Diagnóstico Organizacional*. Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile.

Scarón De Quintero, Ma. T. y Genisans N. (1985). *El diagnóstico social*. Ed. Humanitas. Argentina.

Schuh, J. H., Jones, S. R., Harper, S. R., & Associates. (2011). *Student services: A handbook for the profession* (5th Ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Shapiro, D., Dundar, A., Chen, J., Ziskin, M., Park, E., Torres, V., & Chiang, Y. (2012). *Completing college: A national view of student attainment rates*. Herndon, VA: National Student Clearinghouse Research Center.

Sicilia, G. y Simancas, R. (2018). «*Equidad educativa en España: comparación regional a partir de pisa 2015*». Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.

Strange, C. C., & Banning, J. H. (2015). *Designing for learning: Creating campus environments for student success* (2nd Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tobolowski, B. F., & Cox, B. E. (2012). Rationalizing neglect: An institutional response to transfer students. *Journal of Higher Education*, 83(3), 389-410.

Vázquez, M.I. y Tejera, A. (1998). *Proyectos Educativos Liceales*. Administración Nacional de Educación Pública. Uruguay.

3.7. ANEXOS

Se recogen a continuación algunos documentos que pueden ayudar al diagnóstico y que con la debida adaptación pueden ayudar a realizarlo. Concretamente, se presentan las siguientes propuestas, muchas de ellas vinculadas al Proyecto EQUALITY:

- Instrumento vinculado al análisis institucional
- Guía e reflexión sobre la creación de una unidad orgánica
- Guía metodológica
- Buenas prácticas
- Análisis de género de la organización
- Ficha de seguimiento e igualdad
- APRA

3.7.1. Instrumento vinculado al análisis institucional



El Proyecto de Igualdad se enmarca dentro de la tercera convocatoria del programa ALFA III de la Comisión Europea. Dieciocho universidades latinoamericanas y cuatro universidades europeas conforman el consorcio encargado de llevar a cabo las actividades establecidas para los 36 meses de duración del proyecto. La igualdad tiene como principal objetivo «Fortalecer la promoción de la igualdad de género en las instituciones de educación superior en América Latina y, de este modo, contribuir a visualizar la participación de las mujeres en la ciencia, el mundo académico y la fuerza laboral con el fin de generar efectos económicos positivos, mejorando el largo plazo. Uso a largo plazo e integración de la mujer en la economía nacional».

Uno de los productos esperados de este proyecto es un estudio comparativo de las universidades asociadas más 72 universidades de América Latina y Europa (22 países en total).

Los objetivos de este estudio comparativo son:

1. Identificar los déficits existentes, los marcos legislativos, las tendencias y las buenas prácticas en la promoción de la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres con énfasis en la ciencia y la tecnología en las entidades de educación superior.
2. Involucrar a las entidades de educación superior que no son socios del Proyecto para divulgar el Proyecto e integrarlos en la red.

A continuación encontrará la herramienta para recopilar la información para este estudio. Para cualquier información adicional, la entidad técnica coordinadora de Igualdad es la Oficina de Igualdad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica, donde puede comunicarse con Ana Rosa Ruiz Fernández (aruiz@itcr.ac.cr) o Ivannia Chavarría Solís.(ivchavarría@itcr.ac.cr) teléfono (506) 2550 2776.

I. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA UNIVERSIDAD.

1. Nombre completo de la universidad.	
2 universidad pública ()	
3. Universidad privada ()	
4. Universidad religiosa confesional ()	
5 Año de creación:	
6 Dirección Postal	
7 Dirección de Correo	

8 E-mail			
9 Número Telefónico (área) + número			
10. Perfil académico (adjuntar organigrama institucional)			
11. Vice-Rector	11. a Nombre (lista)		
12. Facultades	12.a Nombre	12.b Directores/ Escuelas (Por Facultad)	12.c Maestras / Doctorados
13. Sistema de graduados	13.a Maestría	13.b Doctorados	13.c Otras especialidades
14. Institutos o Centros Académicos.	14.a Nombre	14.b Tipo	14.c Entidad a la que pertenece. adscripción
15. Enumerar las principales áreas de investigación.			

II. INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA EL PROYECTO DE IGUALDAD

(Responsable del estudio comparativo)

	Persona 1	Persona 2 (Si aplica)
1. Nombre:		
2. Departamento:		
3. Sexo:		
4. Profesión:		
5. Puesto:		
6. E-mail:		
7. Teléfono:		

III. CONTEXTO JURÍDICO DEL PAÍS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. ¿Qué instrumentos internacionales ha ratificado el país en materia de derechos humanos de las mujeres? (Puede marcar varias opciones)
1.a Declaración Universal de los Derechos Humanos ()
1.b Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) ()
1.c Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará) ()
1.d Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de Mujeres (Beijing, 1995) ()
1.e Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de RRHH ()
1. f Otros. Especifique ()
2. ¿Qué instrumentos existen en tu país para promover la igualdad de género?
2.a. Constitución política ()
2.b. Legislación ()
2.c. Decretos ()
2.d. Políticas Gubernamentales ()
2.e. Reglamentos ()
2.f. Planes ()

2.g. Otros. Especificar: ()			
3. Haga una lista de los instrumentos que existen para promover la igualdad de género.			
3.a Nombre	3. b Tipo (Ley, Política, Decreto, etc.)	3.c Año de creación	3.d. Referencia (e-mail o adjuntar todo el instrumento)
4. ¿Tiene su país una institución líder para la promoción de la igualdad de género?			
4.a sí			
4.b NO (Pase a la pregunta 8)			
5. La institución líder pertenece a:			
5.a Gobierno Central ()			
5.b Institución Autónoma ()			
5.c Otro ()			
Especificar:			
6. Nombre de la Institución			
7. Página web			
8. ¿Existen acciones afirmativas en su país (ver definición en el glosario) que promuevan la igualdad de género? Ejem. Cuotas de participación en los procesos electorales.			
8.a SÍ ()			
8.b NO () (Pase a la pregunta 10)			
9. Mencione y describa aquellas que considere más significativas.			
10. ¿Existe, a nivel nacional, un sistema o estrategia para promover la participación de las mujeres en actividades relacionadas con la ciencia y la tecnología?			
10.a SÍ ()			
10.b NO () (Pase a la sección IV)			
11. Describa el sistema de estrategias			
11.a Gubernamental	11.b ONG's	11.c OTRO	

<p>12. ¿Existe alguna regulación o directriz en materia de género emitida por el Ministerio o la Secretaría de Educación?</p> <p>12.a SÍ ()</p> <p>12.b NO () (Pase a la sección IV)</p>		
<p>13. Describa el reglamento o la guía: (en caso de que lo considere pertinente, adjunte el documento)</p>		

IV. SISTEMA DE INDICADORES A NIVEL NACIONAL

<p>1. ¿Hay uno o varios sistemas de indicadores u observatorios (ver definición en el glosario) de género a nivel nacional?</p> <p>1.a SÍ ()</p> <p>1.b NO () (Pase a la sección V)</p>		
<p>2. Sobre qué temas (puede marcar varias opciones)</p> <p>2.a educación ()</p> <p>2.b Salud ()</p> <p>2.c Empleo ()</p> <p>2.d Uso del tiempo ()</p> <p>2.e participación política ()</p> <p>2.f Violencia contra la mujer ()</p> <p>2.g Otro ()</p> <p>Especificar:</p>		
<p>3. Describir los sistemas u observatorios.</p>		
3.a Nombre	3. b Institución que gestiona.	3.c Dirección electrónica
<p>4. ¿Existe una entidad que ofrezca estadísticas de todas las universidades públicas y privadas por género?</p>		

4.a SÍ () Nombre:

4.b NO ()

V. MAPEO DE LA SOCIEDAD CIVIL (Organizaciones no gubernamentales, etc.)

1. ¿Existen organizaciones no gubernamentales que trabajan en el tema de la igualdad de género?

1.a SÍ ()

1.b NO () (Pase a la sección VI)

2. ¿Cuáles son las principales áreas de trabajo en género de estas organizaciones?

3. ¿Sabe si hay algunas de estas entidades que promueven la igualdad de género, tales como:

3.a Redes ()

3.b Sistemas interinstitucionales ()

3.4 Comisiones interinstitucionales ()

3.5 Otros ()

3.6 No () (Pase a la sección VI)

4. ¿Pertenece la universidad a alguna de estas entidades?

4.a SÍ ()

4.b NO () (Pase a la sección VI)

5. Describa las acciones que se llevan a cabo desde la universidad con estas entidades.

VI. MARCO REGULADOR DEL GÉNERO UNIVERSITARIO

1. ¿Tiene su institución regulaciones para promover la igualdad de género?

1.a Políticas ()

1.b Regulaciones ()

1.c Planes Estratégicos ()

1.d Reglamento ()

1.e Otro: () Describe:			
1.f No tiene () (Pase a la pregunta 3)			
2. Haga la lista de los instrumentos.			
2.a Nombre	2.b Tipo (Política, reglamento, etc.)	2.c Año de creación	2.d Referencia (correo electrónico o adjunto)
3. ¿Existe una unidad administrativa de género dentro de tu universidad?			
3.a SÍ ()			
3.b NO () (Pase a la preg. 6)			
4. ¿Cual es su nombre?			
5. ¿Cuándo fue la fecha de creación?			
6. ¿Existe la igualdad de género como eje o política transversal en algunas de las siguientes áreas de la universidad?			
6.a SÍ ()			
6.b. NO ()			
7. ¿Tiene la institución alguna política o regulación para el uso de lenguaje inclusivo (consulte la definición en el glosario) en las comunicaciones de la universidad?			
7.a SÍ ()			
7.b NO () (Pase a la sección VI)			
8 Lista:			
8.a Nombre	8.b Tipo	8.c Referencia (o Documento adjunto)	

VII. OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO — (en caso de que la Universidad no tenga una oficina de género, pase a la sección IX)

1. La oficina tiene: (en caso de una respuesta afirmativa, adjunte información; puede seleccionar varias opciones) 1.a Misión () 1.b Visión () 1.c Objetivos () 1.d Funciones Definidas () 1.e No ()					
2. La oficina tiene un plan operativo o de desarrollo. 2.a cinco años () 2.b Anual () 2.c Otro () Especifique:					
3. El plan de oficinas está incluido en la planificación universitaria. 3.a SÍ () (Adjuntar) 3.b NO ()					
4. ¿Cuántas personas trabajan en la oficina?					
5. ¿Cuáles son las características del personal que trabaja en la Oficina de Género?					
5.a Sexo	5.b Condiciones de trabajo (arreglos o citas temporales)	5.c Título académico	5.d Profesión	5.e Años trabajados	5.f Área a cargo
6. El presupuesto que tiene la oficina es (puede marcar varias opciones) 6.a De la universidad () 6.b Financiamiento externo () 6.c Ambos () 6.d Otro: () Especificar					

7. ¿Qué proyectos o programas está investigando actualmente la oficina o cuáles son los más significativos de los últimos cinco años?				
7.a Área	7.b Descripción del Proyecto o Programa		7.c Presupuesto Universitario (importe en euros)	
8. Indique las acciones que la oficina ha llevado a cabo en el área de enseñanza (puede seleccionar varias opciones)				
8.a Asesoría para la acreditación de mayores ()				
8.b Modificaciones curriculares (incluye perspectiva de género) ()				
8.c Incluir en los cursos de plan de estudio sobre asuntos de igualdad de género ()				
8.d Formación y sensibilización del profesorado ()				
8.e. Otros: Especifique: ()				
8.f Ninguno ()				
9. ¿Qué proyectos ha realizado la oficina en extensión o acción social (indicar los más significativos en los últimos cinco años)?				
9.a Área	9.b Descripción del programa	9.c Población objetivo	9.d Presupuesto Universitario (importe en Euros)	9.e Fondos externos (importe en euros)
10. Las siguientes situaciones se manejan internamente en la oficina de género:				
10.a violencia intrafamiliar ()				
10.b Acoso sexual ()				
10.c Acoso laboral ()				
10.d Violencia de pareja ()				
10.e Violencia por orientación sexual ()				
10.f Implicaciones del embarazo ()				
10.g Aborto ()				
10.h Otro () Especificar:				
11. Algunas de las situaciones indicadas anteriormente tienen:				

11.a Regulaciones Indicar la situación: _____

11.b Protocolo de asistencia Indique la situación: _____

11.c Comisión Institucional o Universitaria Indique la situación: _____

12. La oficina de género participa en comisiones dentro de la universidad.

12.a SÍ ()

12.b NO () (Pase a la pregunta 14)

13. Indique aquellos en los que ha participado durante los últimos cinco años.

14. La oficina de género participa en comisiones interinstitucionales.

14.a SÍ ()

14.b NO () (Pase a la pregunta 16)

15. Indique aquellos en los que ha participado durante los últimos cinco años.

16. La oficina de género tiene un Centro de Documentación.

16.a SÍ ()

16.b NO ()

17. La oficina de género tiene estadísticas sobre

17.a Reclamaciones ()

17.b Consultorías temáticas ()

17.c Atención de casos ()

17.d No ()

18. Se tipifican en áreas tales como:

18.a Acoso sexual ()

18.b Acoso laboral ()

18.c Violencia familiar ()

18.d Violencia de la pareja ()

18.e Violencia entre pares ()

18.f Embarazo ()

18.g Orientación Sexual ()

18.h No ()

19 La oficina de género tiene estadísticas sobre:

19.a Composición estudiantil por año y sexo ()

19.b Personal por año y sexo ()

19.c Composición de los cargos decisorios (por sexo) ()

19.d Datos de graduación por sexo ()

19.e Otros () Especificar:

19.f No ()

20. Listar las publicaciones emitidas por la oficina de género durante los últimos 5 años.

VIII. OFICINA DE GÉNERO

1. ¿Cuáles son las principales fortalezas de la unidad de género?

2. ¿Cuáles son las principales oportunidades que tiene la unidad de género?

3. ¿Cuáles son las principales debilidades que tiene la unidad de género?

IX. CENTROS O INSTITUTOS ESPECIALIZADOS EN MUJERES O ESTUDIOS DE GÉNERO.

1. Nombre de la entidad universitaria a la que está afiliada:

2. Nombre del instituto o centro especializado.

3. Dirección web

4. Describa las principales áreas de acción del instituto o centro.

5. Año de creación.

6. Tiene *: (puede seleccionar más de una opción)

6.a Perfil ()

6.b Misión ()

6.c Visión ()

6.d Objetivos ()

6.e Funciones Definidas ()			
6.f Ninguna de las anteriores ()			
* En los casos afirmativos adjuntar información.			
7. El instituto o centro tiene un plan:			
7.a cinco años ()			
7.b Anual ()			
7.c. Otros ()			
8. Descripción de los maestros que trabajan para el instituto o centro (división por sexo)			
8.a Número de perso- nas	8.b Tipo de posición (nombramiento perma- nente o temporal)	8.c Profesión	8.d Título académico
9. Indique las acciones que el instituto o centro ha llevado a cabo en el campo de la enseñanza (puede seleccionar varias opciones)			
9.a Asesoría para la acreditación de mayores ()			
9.b Modificaciones curriculares (incluye perspectiva de género) ()			
9.c Incluir en el plan de estudios curricular cursos sobre cuestiones de igualdad de género ()			
9.d Formación y sensibilización del profesorado ()			
9.e Especialidades académicas en materia de igualdad de género ()			
9.f Otro: () Especificar:			
9.g Ninguna()			
10. ¿Qué proyectos o programas de investigación tiene actualmente el instituto o centro?. indicar aquellos que tienen o han sido más significativos en los últimos cinco años.			
10.a Área	10.b Descripción (Proyecto o Pro- grama)	10.c Presupuesto Uni- versitario (importe en euros)	

11. ¿Qué proyectos ha realizado el instituto o centro en extensión o acción social? (Indique los más significativos en los últimos cinco años)				
11.a Área	11.b Descripción (Proyecto o Programa)	11.c Población objetivo	11.d Presupuesto Universitario (importe en Euros)	11.e Fondos externos (importe en euros)
12. Lista de las publicaciones académicas realizadas por el instituto o centro durante los últimos cinco años.				
12.a Título			12.b Área	12.c Año
13. El instituto o centro cuenta con un sistema de indicadores u observatorio de género.				
13.a SÍ ()				
13.b NO ()				
14. Enumerar los indicadores utilizados por el sistema u observatorio.				

X. PROGRAMAS ACADÉMICOS DE GÉNERO (esta tabla debe completarse por cada programa académico que existe en la universidad)

1. Nombre de la Facultad, Escuela, Unidad, Centro o Instituto al que está afiliado el programa académico:
2. Nombre del programa académico (incluya el plan de estudios del programa principal, programa de posgrado, programa de especialidades)
3. Nombre del curso o cursos con contenidos de género.
4. Año a partir del cual se inició el programa académico o los cursos de género.
5. Tiene *: (puede seleccionar más de una opción)
5.a Perfil ()
5.b Misión ()

5.c Visión () 5.d Objetivos () 5.e Funciones Definidas () 5.f Ninguno de los anteriores () * En caso afirmativo adjuntar información de cada programa académico.			
6. El programa académico tiene un plan: 6.a cinco años () 6.b Anual () 6.c Otro () especificar			
7. Descripción de los profesores que trabajan para el programa académico (ordenados por sexo)			
7.a Número de personas	7.b Tipo de cargo (nombramiento permanente o temporal)	7.c Profesión	7.d Título Académico
8. El presupuesto del programa académico es (puede marcar varias opciones) 8.a universidad () 8.b Financiamiento Externo () 8.c Ambos () 8.d Otro: () Especificar:			
9. ¿Tiene estadísticas de inscripción del programa académico (de los últimos tres años según el sexo)? 9.a SI () Adjuntar información NO () (ve a la sección XI)			
	Mujeres	Hombres	
2009			
2010			
2011			

XI. COMISIÓN DE GÉNERO O PROGRAMA UNIVERSITARIO (cuando es la única opción dentro de la universidad; en caso de que no haya uno pase a la sección XII). (Puede haber varios programas, esta información deberá recopilarse por cada uno de los programas).

1. Nombre de la Comisión o Programa (si lo tiene):				
2. Describa las personas que conforman la Comisión o el Programa según: (ordenados por sexo)				
2.a Número de personas	2.b Título Académico	2.c Entidad que representa o donde trabaja.	2.d Profesión	2.e Capacitación de género
3. Entidad institucional que lo creó (cuando aplica)				
4. Entidad ante la cual es responsable o a la que está afiliada (cuando corresponda)				
5. Tiene: (adjunte la información de las opciones que marque)				
5.a Regulaciones ()				
5.b Deberes ()				
5.c Plan de acción ()				
5.d Presupuesto: () (importe anual en euros)				
6. Acciones realizadas desde su creación:				
7. Describa las entidades dentro de la universidad con las que coordina.				
8. Entidades ajenas a la universidad con las que coordina.				

XII. OBJETIVOS PARA LAS UNIVERSIDADES PARA LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

1. ¿Cuáles son los objetivos de la oficina de género para los próximos 3 años que se han decidido con la universidad? (En aquellos casos en los que no hay una oficina, cuáles serían los principales objetivos de la universidad para promover la igualdad de género)			
2. Basado en los objetivos para los próximos 3 años, que son los principales requisitos o necesidades			
2.a Objetivo	2.b Personal	2.c Formación	2.d Operación Recursos
3. Enumere las principales necesidades de capacitación identificadas para la oficina o la universidad que podrían apoyar el Proyecto de Igualdad:			

XIII. Información de la Universidad

A continuación encontrará una serie de tablas, que son una guía para recopilar la información disponible en la Universidad sobre cuestiones de género. Además, las clasificaciones disponibles pueden ser diferentes, por lo que le solicitamos que ajuste la información de acuerdo con los datos existentes en su institución durante los últimos cinco años.

a. Composición del estudiante

Datos de los alumnos matriculados en la institución.

Nivel de entrenamiento	Mujeres					Hombres				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Licenciatura										
Graduados										

Estudiantes graduados matriculados de acuerdo con las principales carreras y sexo durante los últimos 5 años

Estudiantes de posgrado

Haz una lista de las mayores de acuerdo a tu	Mujeres					Hombres				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Licenciatura										
Graduados										
Otro										

b. Composición del personal

Número de empleados de la institución.

Personal	Mujeres					Hombres				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Personal administrativo										
Personal docente										
Investigación										
Otro										

Número de funcionarios en puestos de decisión

Personal	Mujeres					Hombres				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Rector										
Vice-Rector										
Consejos universitarios										
Decanos										
Directores de colegios										

Grado académico del profesorado.

Nivel de entrenamiento	Mujeres					Hombres				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Licenciatura										
Posgrado										

Le agradecemos su participación y apoyo durante este proceso de recopilación de información para el estudio comparativo.

3.7.2. Guía de reflexión sobre la creación de una unidad orgánica

INSTRUMENTO (UNIDAD DE GÉNERO)

Antecedentes

1. ¿Cómo fue el proceso de creación de la unidad?
2. ¿Quiénes lo impulsaron?
3. ¿Cuáles son los aliados externos con los que cuenta la instancia?
4. ¿A dónde está inscrito la instancia en cuestión?
5. ¿Cuáles son las áreas en las que puede influir?
6. ¿Cuáles son las temáticas que aborda?

Estrategia

Acciones

7. ¿Ha realizado avances en la normativa de la IES para la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad?
8. ¿Ha realizado avances en la normativa de la IES para la reducción de las brechas del género?
9. ¿Cuáles fueron/serán los pasos a seguir para la elaboración de una estrategia de creación de la Unidad de Equidad y Diversidad?
10. ¿Existe algún mecanismo de difusión para las labores realizadas dentro del marco del proyecto Equality y la participación de la Unidad de Equidad y Diversidad?
11. ¿Se han mejorado los recursos humanos (número y conocimiento técnico) y financieros desde la participación en el proyecto Equality?
12. ¿Cuántos procesos de capacitación han recibido e impartido como parte del proyecto Equality?
13. ¿Han mejorado las capacidades organizativas de la instancia de la Unidad de Equidad y Diversidad?

14. ¿Cuáles creen que serían las tareas pendientes con relación al proyecto Equality?
15. ¿Brindar cursos sobre temáticas relacionadas con el género significó una oportunidad para la promoción de la igualdad? ¿De qué manera? Si fue un obstáculo, explicar ¿Por qué?
16. ¿Han logrado incidir en la impartición de cursos? ¿Cómo lo hicieron?
17. ¿Trabajar en acción social sobre temáticas relacionadas con el género significó una oportunidad para la promoción de la igualdad de género? ¿De qué manera? Si fue un obstáculo, explicar ¿Por qué?
18. ¿Han logrado incidir en hacer acción social con enfoque de género? ¿Cómo lo hicieron?
19. ¿Realizar investigación sobre temáticas relacionadas con el género significó una oportunidad para la promoción de la igualdad de género? ¿De qué manera? Si fue un obstáculo, explicar ¿Por qué?
20. ¿Han logrado incidir en la investigación con enfoque de género? ¿Cómo lo hicieron?
21. ¿Trabajar por un currículum más inclusivo es una oportunidad o un obstáculo? ¿Han logrado incidir en este ámbito? ¿Cómo lo hicieron?

Alianzas

22. ¿Cuáles alianzas se realizaron para apoyar la elaboración de normativa que permita la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad? (Detallar el tipo de alianza (internas y externas), académica, personas, escuelas, vicerrectorías, ONG)
23. ¿Cómo fue el proceso para lograr las alianzas (internas y externas)? ¿Qué les gustó del proyecto?
24. ¿Qué es lo que esperan las alianzas de colaborar en el proyecto Equality?
25. ¿Qué nivel de apoyo ha traído a la Unidad de Equidad y Diversidad el contar con las alianzas con las que cuenta?
26. ¿Cuál ha sido el rol de las alianzas para favorecer la elaboración de una estrategia para la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad?
27. ¿Cuántos procesos de capacitación han brindado a las alianzas como parte del proyecto Equality?
28. ¿Qué relación existe entre la Unidad de Equidad y Diversidad y los programas de capacitación de la IES?
29. ¿Cuál es el rol que han tenido las alianzas para lograr conseguir brindar cursos, trabajar en acción, investigación o en la currícula con enfoque de género?
30. ¿Qué esperan las alianzas del proyecto Equality?

Principios orientadores

Lecciones aprendidas

31. ¿Cuáles fueron las decisiones positivas para la elaboración de normativa que permita la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad?
32. ¿Qué es lo positivo de contar o no con normativa para la promoción de la igualdad de género?
33. ¿Cuáles fueron las decisiones positivas para elegir las alianzas con las que se cuenta?
34. ¿Ha tenido que cambiar las acciones planteadas inicialmente para hacer una estrategia para la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad?
35. ¿Cuáles consejos brindaría para la modernización de una Unidad de Equidad y Diversidad?
36. ¿Cuáles recomendación brindaría para la creación de una Unidad de Equidad y Diversidad?
37. ¿Cuál es el uso que se le ha dado a los indicadores de género y brechas de género?
38. ¿Cuáles han sido los beneficios de contar o no con universidades no socias?

Limitaciones

39. ¿Cuáles fueron los obstáculos para la elaboración de normativa que permita la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad?
40. ¿Qué es lo negativo de no contar con normativa para la promoción de la igualdad de género?
41. ¿Cuáles son las dificultades que han identificado para encontrar alianzas dentro de la universidad?
42. ¿Cuáles son las dificultades que han identificado para encontrar alianzas externas?
43. ¿Qué aspectos han sido obstáculos para la elaboración de una estrategia para la modernización de la Unidad de Equidad y Diversidad?
44. ¿Qué acciones no recomendaría hacer para la modernización de una Unidad de Equidad y Diversidad?
45. ¿Existe algún costo político por la existencia de indicadores de género?
46. ¿Cuáles son los mayores riesgos/amenazas que tiene la instancia de género?
47. ¿Cuáles han sido los nudos encontrados a la hora de buscar universidades socias? ¿Y lo positivo de encontrarlas?

Logros del proyecto Equality

48. ¿Ha existido algún cambio a nivel universitario sobre la promoción de la igualdad de género? En caso de que la respuesta sea negativa pase a la pregunta 55

49. ¿Cuáles son los cambios que se han producido a nivel universitario?
50. ¿Cuáles son los logros que ha alcanzado con el apoyo del proyecto Equality?
51. ¿Qué aspectos han sido esenciales para el mejoramiento técnico de las personas responsables de la instancia de género?
52. Ahora que participan del proyecto Equality han ampliado los espacios de incidencia de la Unidad de Equidad y Diversidad ¿Cuáles espacios (docencia, investigación, acción social)?
53. ¿Qué aspectos de discriminación por género, descalificación o tropiezos enfrentaron en la búsqueda de alianzas para el proyecto Equality?
54. ¿Qué aspectos del proyecto Equality, les gusta, satisfacen a las alianzas que consiguieron?
55. ¿Se han fomentado los liderazgos femeninos o la participación en la toma de decisión?
56. ¿Qué espera de la modernización de la instancia de Género a raíz del proyecto de EQUALITY?
57. ¿Qué concepción de género diría que tiene la instancia de género?

3.7.3. Guía para la creación o mejoramiento de instancias que promueven la igualdad de género en las IES miembros del Proyecto EQUALITY



Patricia Rojo y Sabrina Benedetto

CONSIDERACIONES INICIALES

El presente trabajo es una guía que responde al objetivo planteado en la Actividad 2.1 del proyecto: Modernizar y mejorar las capacidades organizativas y de gestión de las instituciones de educación superior asociadas.

La institucionalización del enfoque de género en las IES presupone una jerarquización de la temática al mismo tiempo que posibilita la diagramación de políticas y acciones de equidad bajo una temática de género en vistas de la democratización de las relaciones humanas y de las estructuras que sostienen el quehacer educativo a nivel superior.

Esta reseña sobre modalidades de trabajo, no pretende ser una propuesta acabada sino más bien un instrumento base que se perfeccionará a través del trabajo conjunto realizado a lo largo del desarrollo del Proyecto que nos convoca. Cada IES deberá atender sus especificidades a la hora de crear o perfeccionar una instancia encargada de coordinar sus acciones.

A la hora de planificar y concretar la institucionalización de una instancia orientada a disminuir la discriminación por razones de género hacia el interior de las IES se deberá tener en cuenta la propia realidad y el grado de desarrollo de la temática a nivel regional y nacional. En otras palabras, para definir el grado de institucionalización y la modalidad de la instancia de género hacia el interior de las IES, se deberá contar con un diagnóstico realizado en función de:

- La situación de género dentro de la universidad, indicadores que evidencien brechas y sesgos en las diferentes áreas (sacaríamos el tema de los indicadores, ya que si usamos la Matriz Foda como primer diagnóstico, ellos no se evidencian directamente en la misma y además puede haber indicadores positivos, esto es que ya haya acciones que se implementaron para disminuir las brechas o sesgos que tienen origen en las cuestiones de género)
- La voluntad política de las máximas autoridades de la IES
- La receptividad de las políticas de género a nivel contextual y hacia el interior de la institución
- Las capacidades y limitaciones de los agentes de cambio³
- Las alianzas políticas internas y externas con que cuentan los agentes de cambio.
- La cultura organizacional en términos político — administrativo.
- Las capacidades financieras y de los recursos humanos.
- La comunicación interna y externa

Para posicionar el género como política, eje transversal o parte de un plan estratégico, quizá el desafío más grande sea de carácter el político. Una vez salvado dicho desafío y logrado cierto grado de legitimidad, el tema presupuestario tomará especial relevancia y demandará esfuerzos en el plano interno y externo para su viabilización.

A través del trabajo político e interburocrático se podrá gestar un mayor apoyo presupuestario. Teniendo en cuenta esto, se deberá asumir que serán muchos los casos en los cuales la creación de la instancia desde la cual se trabaje en pos de la igualdad de género no siempre cubrirá las expectativas en materia presupuestaria. La creación de una instancia es una oportunidad para buscar fuentes alternativas que permitan la sostenibilidad. La búsqueda de nuevas fuentes de recursos será posible cuando las propias acciones alcancen un alto grado de visibilidad.

(3) Se entiende por agente de cambio aquellas personas que asumen el liderazgo de un proceso de cambio organizacional o grupal

En el caso de las IES que ya tienen institucionalizada una instancia, el mejoramiento de sus condiciones presupuestarias también demandará un trabajo político — interburocrático. El mismo debe estar sustentado en acciones que permitan aumentar la visibilidad del trabajo con enfoque de género que se viene sosteniendo. En este sentido, deberán estar enfocadas las acciones que se ejecuten en pos de modernizar y mejorar las capacidades organizativas y de gestión sin por ello, olvidar que la efectividad de las propuestas concretadas será otra forma de legitimar las líneas de acción emprendidas.

El plan de género y la instancia institucional desde la cual se promueve la integración de la visión de género son dos instrumentos centrales a la hora de impulsar una estrategia institucional con visión de género hacia el interior de la IES. Ambos se retroalimentan pero no necesariamente deben ser simultáneos en su aparición. Si el plan fuera preexistente a la instancia de género, ésta deberá crearse conforme a los lineamientos definidos en el mismo. De ser la instancia previa al plan de género, ella deberá contar entre sus funciones el diseño e implementación del plan.

INSTANCIAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las modalidades que se reseñan a continuación no son excluyentes entre sí, ya que dentro de cada IES se puede contemplar la creación de diferentes instancias bajo una concepción de trabajo integrado. Por lo tanto, alguna de ellas, podrán ser contempladas ya sea para dar marco inicial a las acciones definidas en pos del alcance de la igualdad de género o bien para modernizar o mejorar la gestión de las acciones ya emprendidas.

En este sentido, se realiza una aproximación para la definición de las siguientes instancias: Unidad / Oficina, Observatorio, Comisión, Centro / Instituto y Programa.

OFICINA

La oficina se define como un espacio destinado a impulsar y acompañar un proceso de incorporación del mainstreaming de género en los programas, planes y proyectos y fomentar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en una organización. Sirve como modelo y punto de asesoramiento a otras entidades tanto públicas como privadas. Por su alcance, en este trabajo, se lo considera como el grado máximo de institucionalización que puede alcanzar la cuestión de género en el marco de una IES.

Cada institución definirá el nombre, ubicación y rol que deberá tener la oficina. Su labor deberá estar orientada a través de una planificación estratégica (entendida como un proceso de desarrollo e implementación de políticas para alcanzar propósitos y

objetivos). Dicha planificación deberá contar con un diagnóstico, que permitirá definir la misión, visión, los objetivos de largo, mediano y corto plazo y las funciones que asumirá dentro de la IES.

Estas funciones dependen de varios aspectos: el marco que lo legitima (política o plan de género), la ubicación y grado de autonomía dentro de la Universidad, presupuesto asignado y las políticas de formulación que son determinadas anualmente, alianzas interdepartamentales, nivel administrativo o académico que asume, grado de responsabilidad con el género (concentra toda la función o la comparte con otras instancias), entre otras. Por esta razón, es difícil establecer un listado de funciones, porque ello dependerá de los aspectos antes señalados.

Para garantizar su eficacia se deberá prestar debida atención a la conformación del grupo de personas que trabajen en la oficina tratando de dar cumplimiento a las políticas de género. Al mismo tiempo, deberá considerarse el nivel de compromiso, capacitación, experiencia, nivel de involucramiento y el grado de sensibilidad, interés o resistencia frente a las cuestiones de género.

En relación a los recursos financieros, los mismos pueden provenir tanto de fuentes internas como externas. Las fuentes internas en principio, deberán garantizar presupuestariamente el sostenimiento del personal permanente y el funcionamiento administrativo. De las fuentes externas se podrán obtener recursos adicionales que permitan sostener las acciones desarrolladas a los efectos de mejorar o alcanzar la equidad de género. Las fuentes de financiamiento externas podrán ser donaciones, participación en proyectos con financiamiento propio, servicios a terceros, y cualquier otro fondo proveniente de diversos canales de la cooperación internacional, etc.

OBSERVATORIO

El Observatorio puede ser concebido en sentido restringido o sentido ampliado. En este orden, a la hora de su creación, se tendrán dos posibles formatos en virtud de las funciones que se le definan:

- a) Observatorio como espacio técnico, interdisciplinario de carácter permanente y actualizado que integra información, formula análisis y proyecciones sobre la problemática de género y alimenta en forma periódica información y estadísticas que son de consulta abierta tanto para entidades públicas como privadas, y
- b) Observatorio como un espacio de investigación, información, colaboración y comunicación con el objetivo de dar un abordaje integral a las cuestiones de género a partir de acciones que generan conocimiento e información actualizada y sistematizada, elaboración de estadísticas globales y específicas, cons-

trucción de indicadores, de capacitación continua, de cooperación académica y de difusión, divulgación y promoción como formas de impulsar la generación de buenas prácticas desde una perspectiva de equidad de género, dentro y fuera de las IES.

Una cuestión clave a la hora de la constitución de un espacio bajo la modalidad de observatorio es la definición del objeto a observar. En el caso que nos ocupa se estima pertinente que sean cuatro las fuentes de objetos a observar:

- a) Políticas, procesos, proyectos y planes impulsados por los entes públicos
- b) Procesos, proyectos o actividades dirigidas y realizadas por entes privados
- c) Las brechas de género existentes en la IES.
- d) Problemáticas relacionadas a la salud, acceso a los puestos de trabajo, condiciones de trabajo, etc.

Para la conformación de un Observatorio se deberán considerar especial atención a los siguientes aspectos:

- Sensibilización e información
- Definición de los actores sociales o institucionales que conformaran el observatorio
- Determinación del formato de coordinación y designación de quien o quienes asuman dicha responsabilidad
- Reglamentación de los procedimientos, mecanismos y determinación de las herramientas para la realización de las acciones y,
- Presentación pública del Observatorio

La opción de creación de un observatorio en sentido restringido parecería la estrategia más adecuada a seguir por parte de aquellas IES que presenten debilidades vinculadas a:

- la voluntad política a la hora de institucionalizar un espacio sobre género,
- la existencia de una baja receptividad de las políticas de género,
- la inexistencia de alianzas internas y externas que apoyen la tarea de los agentes de cambio y,
- una cultura organizacional poco flexible.

COMISIÓN

Se entiende por Comisión un grupo de personas idóneas en género (compuesta por tres o cinco miembros) en las cuales se delega la tarea de abordar, evaluar y proponer decisiones sobre la cuestión de género hacia el interior de la institución.

La creación de una Comisión presupone la aparición de una instancia con cierto grado de flexibilidad, que pueda funcionar con bajo presupuesto y que esté a cargo de personas involucradas en la temática, ya sea por su especialización o por su formación empírica. Este espacio es pensado como una instancia de fomento de la equidad de género hacia el interior de las IES, al mismo tiempo que un catalizador de demandas surgidas de los propios integrantes de la comunidad académica.

En consecuencia, sus funciones deberían estar orientadas a:

- favorecer la implementación de estrategias y acciones orientadas a la igualdad de género hacia el interior de la institución,
- gestión de procesos de capacitación,
- proponer y evaluar proyectos de investigación,
- recomendar acciones tendientes a la igualdad de género y,
- intervenir en la evaluación de primera instancia de los conflictos de género surgidos en el marco de la institución.

Las personas integrantes de una Comisión sobre Género deben ser elegidas por sus capacidades, sus conocimientos y pericia en la materia. Deben ser designadas por la máxima autoridad de la institución a propuesta de los miembros de la comunidad académica que están involucrados en la problemática en sus respectivos claustros.

Si bien las Comisiones pueden ser transitorias o permanentes, en el caso que nos ocupa se considera que el carácter de permanente contribuirá a un mejor funcionamiento y un mayor grado de eficacia a la hora de la definición de estrategias de mediano y largo plazo.

Una particularidad de las Comisiones es que las mismas no demandan partidas presupuestarias fijas ya que los recursos financieros dependerán de las acciones que se desarrollen oportunamente. Su misión básica es hacer un seguimiento de la problemática de género a partir de los inputs que reciba de la comunidad académica y de las problemáticas detectadas hacia el interior de la institución.

INSTITUTO / CENTRO

Es una instancia institucional en la cual funcionan grupos de investigación. Posee una organización formal, con autonomía administrativa. Su objeto y actividad principal es la investigación sobre género pero también puede abocarse al impulso de la política de o plan de plan de género, la capacitación y entrenamiento de capital humano, difusión divulgación científica.

Estas instancias son una combinación entre una Oficina y un Programa, porque no solo impulsan la política o Plan de Género, sino también tienen inscritos proyectos de investigación y extensión, así también como la ejecución de opciones académicas.

Entre las funciones específicas de un Instituto / Centro, se pueden reseñar:

- Realizar investigación y acción sobre temáticas de género,
- Promover normativa institucional orientada a lograr la inequidades de género
- Desarrollar herramientas para el fortalecimiento de las mujeres frente a su inserción en el mundo laboral
- Identificar estrategias para reducir las brechas de género
- Fomentar la incorporación del tema de género en los currícula

PROGRAMA

Se define como un espacio de construcción colectiva a conformarse por docentes, investigadoras/es y extensionistas con trayectoria y trabajos en las cuestiones de género. Supone que las personas integrantes de esa instancia, si se conforma como parte del organigrama de la IES, provendrán de diferentes unidades académicas lo cual garantizará la constitución de un espacio interdisciplinario.

A la hora de conformar un Programa se debe poner especial atención la definición de sus alcances y la forma de coordinación o dirección bajo la cual funcionará. Para la definición de los alcances, se sugiere distinguir dos grandes líneas de acción que son pilares de la generación de conocimiento y que entre ellas producen un proceso de retroalimentación constante.

- a) Investigación — acción: es aquel que se aboca a la investigación de la temática al mismo tiempo que promueve diferentes acciones en búsqueda de la disminución de las brechas de género existentes hacia el interior de las IES.
- b) Formación y especialización académica, ofrece opciones académicas sobre género.

Para guiar el alcance de las acciones implementadas bajo esta modalidad se puede también establecer áreas de prioridad que guíen las acciones a desarrollar. Teniendo en cuenta que en el marco del proyecto que nos ocupa, uno de los objetivos es integrar la visión de género de forma transversal en las IES, se sugiere que las áreas de prioridad pueden ser:

- Fortalecimiento interno de los enfoques de género. En este marco el trabajo debe estar orientado hacia el fomento de las acciones que bajo una perspectiva

de género se desarrollen en el ámbito de la docencia, la investigación, la cultura y de las prácticas internas que tengan como objetivo la igualdad de género.

- Articulación de políticas. Desde una perspectiva ampliada, los Programas deberán desarrollar una agenda externa que le permita articular con otros actores de su entorno y de la comunidad donde se inserta, acciones de apoyo, asesoramiento y trabajo conjunto. Esto a su vez, podrá repercutir como una estrategia de fortalecimiento la instancia en cuestión.
- Gestión de programas académicos de capacitación, formación y especialización tanto a nivel interno como externo.

Los trabajos desarrollados y los resultados obtenidos en el marco de las diferentes líneas de acción conformarán un todo que contribuirá a la generación, divulgación de conocimiento y a las intervenciones que guiarán la búsqueda de la igualdad de género en el plano interno al mismo tiempo que podrán tener un impacto externo.

Aunque la cuestión presupuestaria nunca estará acaba, se debe tener en cuenta que bajo esta modalidad de programa, la adquisición de recursos puede ser menos compleja que en otras modalidades ya que se justifican desde la perspectiva académica, de formación y puede contar con recursos propios a partir de proyectos de investigación que puedan insertarse en líneas de financiamiento propias de la institución o externas.

CONSIDERACIONES FINALES

El recorrido por una serie de modalidades posibles bajo las cuales implementar a la hora de articular el trabajo de hacia el interior de las IES para achicar la desigualdades entre hombres y mujeres, nos obliga a pensar en las fortalezas y debilidades que estas últimas presentan para la integración de la visión de género.

La identificación de las fortalezas y debilidades será una tarea previa que deberán asumir los agentes de cambios que promuevan la integración de la visión de género hacia el interior de la IES. Una vez identificadas, se estará en condiciones de diagramar estrategias de acción acordes a los márgenes de maniobras. Estrategias de acción con objetivos modestos serán válidas cuando las debilidades excedan a las fortalezas que presenta cada IES para la integración de la visión de género. En este sentido, queremos destacar que cualquier acción por pequeña que sea debe ser considerada un logro que servirá para avanzar en la lucha por el fin de las desigualdades derivada de modelos patriarcales y verticalistas.

A modo de sugerencia, se anexa una propuesta de trabajo para definir la modalidad de instancia a promover.

Rosario, octubre 2012.

ANEXO

Para la constitución de una instancia se deberá comenzar con la definición de la misma, para eso se proponen dos momentos de análisis:

1) APLICACIÓN DE MATRIZ FODA PARA IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS. OBJETIVO: DEFINIR LA INSTANCIA A PROMOVER

INSTANCIA	DEBILIDAD	FORTALEZA	OPORTUNIDAD	AMENAZAS
OFICINA				
OBSERVATORIO				
COMISION				
INSTITUTO				
CENTRO				
PROGRAMA				
Otra				

2) DEFINICIÓN DE LOS ELEMENTOS QUE DEBEN SER PARTE DE UN PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE LA INSTANCIA A PROMOVER (la modalidad ya debe estar definida).

MODALIDAD DEFINIDA:

OBJETIVO DE LA MATRIZ: DEFINIR LAS COMPETENCIAS, ALCANCES Y ACCIONES DE LA INSTANCIA A CONSTITUIR.

MISIÓN	VISIÓN	OBJETIVOS DE LARGO PLAZO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREAS DE TRABAJO	FUNCIONES DE LA INSTANCIA

MISIÓN	VISIÓN	OBJETIVOS DE LARGO PLAZO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ÁREAS DE TRABAJO	FUNCIÓNES DE LA INSTANCIA

3.7.4. Buenas prácticas



EQUALITY
IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo:

Identificar estrategias, acciones o metodologías aplicadas en el contexto universitario, que han tenido resultados positivos en la eliminación de las brechas de género y que tiene potencial para ser replicadas en otros contextos universitarios

ÁREA DONDE SE IDENTIFICA	NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA	COBERTURA Y ACTIVIDADES		POBLACIÓN META
Institucionalidad del tema de género: a. Desarrollo de proyectos de investigación que promuevan la igualdad de género	Cátedra de Estudios de la Mujer	1. DOCENCIA: 1.1 Asignatura Estudios de la mujer	Catedra aprobada desde 1997	Estudiantes universitarios que cursan la asignatura. Promedio de 450 estudiantes por periodo académico en forma directa. En forma indirecta población de ciudad

ÁREA DONDE SE IDENTIFICA	NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA	COBERTURA Y ACTIVIDADES		POBLACIÓN META
b. Desarrollo de proyectos de extensión y/o acción social que promuevan la igualdad de género		<p>2. INVESTIGACIÓN:</p> <p>2.1 Diagnóstico de género de Municipios cercanos</p> <p>2.2. Investigación cualitativa de casos de Oficinas Municipales de la Mujer*</p> <p>2.3. Investigación Comparativa sobre situación de género en instituciones de educación superior de América Latina. (Proyecto EQUALITY)</p> <p>3. VINCULACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD</p> <p>3.1 Fortalecimiento de capacidades a mujeres lidere y emprendedoras de los Municipios (Proyecto Fortalecimiento de Capacidades)</p>	<p>2012-2014</p> <p>2013</p> <p>2012</p> <p>2012-2014</p>	<p>universitaria con quien se comparte campañas de sensibilización en temas de género.</p> <p>Municipios cercanos. Oficinas municipales de la mujer en 6 municipios.</p>
Formación académica en temas como feminismo y género	Taller Mujer	Maestría de Trabajo Social con énfasis en gestión del desarrollo	Más de 30 años y en ejecución continua	Estudiantes de la Maestría de trabajo social con orientación en género y desarrollo
Estrategias para orientar la toma de decisiones: por ejemplo, instancias que elaboren indicadores para realizar rendición de cuentas	Observatorio de la Violencia de Género	Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS)	En ejecución desde 2010	Organizaciones de mujeres y feminista, gobierno central y local, personas naturales interesadas en estadísticas actua-

ÁREA DONDE SE IDENTIFICA	NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA	COBERTURA Y ACTIVIDADES		POBLACIÓN META
anualmente, como han sido los Observatorios en igualdad de género.				lizadas sobre violencia de género
Programas contra la violencia hacia las mujeres: hostigamiento sexual, embrazo, maltratos, etc.	Política de Acoso Sexual	Comisionado Universitario. Unidad de Acoso Sexual	En ejecución desde el 2011.	Estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio, e instructores, entre otros de la Comunidad Universitaria

3.7.5. Análisis de género de la organización

Preguntas claves relativas al análisis de género de las organizaciones

Historia Institucional

- ¿Cómo fue creada la organización?
- ¿Quién la fundo?
- ¿Qué objetivos se buscaban con su fundación?
- ¿Cuáles intereses fueron primordialmente representados?
- ¿Cuáles son los grupos/clientes objetivos de la organización?
- ¿Encuentra que mujeres y hombres tienen intereses distintos al momento de plantear preguntas a expertos o delegar tareas?

Ideología, valores y estándares

- Describa los valores y estándares de la organización en palabras claves, por ejemplo: orientación al futuro, planeación de carrera, orientado a la familia, conciencia ecológica, etc.
- ¿Existe un equilibrio entre hombres y mujeres en la administración y en los niveles de tomas de decisión objetivo?
- ¿La organización está orientada de manera justa en los objetivos de alto desempeño?
- ¿Encuentra diferencias entre valores y estándares para hombres y mujeres en las distintas relaciones organizacionales?

Cultura organizacional

- ¿Qué es particularmente importante para usted en su cultura organización?

- ¿Se nota algo como cultura específica mente masculina o femenina?
- ¿Existen campos distintos de trabajo para hombres y mujeres?
- ¿Existe una diversidad cultural de personas en su organización?

Trabajo de tiempo completo y personal voluntarios

- ¿Qué tipos de jerarquía existe en su organización?
- ¿En qué niveles están representadas mujeres y hombres?
- ¿Cuántos trabajadores de tiempo completo y de voluntarios existen en los cuerpos ejecutivos?,
- ¿Cuántas mujeres y hombres están representados?
- ¿Cuál es la distribución de mujeres y hombres entre los empleados?
- ¿Cuántos niveles funcionales existen?, ¿Cuál es la respectiva distribución de hombres y mujeres?
- ¿Hay algún tipo de grupo no representado, por ejemplo minorías en cuestiones sociales o por origen?
- ¿Tiene la impresión de que la presencia de mujeres y hombres tiene algún efecto en particular?

Tiempo, ubicación, compatibilidad y otras tareas

- ¿Cuáles son las horas de trabajo de los miembros de los diferentes grupos de los diversos niveles?
- ¿Existen diferentes horas de trabajo y alguien que se afecte en particular?
- ¿Cuál es el grado de la intensidad de la cooperación que se espera de los voluntarios?
- ¿Existen diferentes expectativas para mujeres y hombres en relación al tiempo extra o trabajo voluntario?
- ¿Se espera que los empleados de tiempo completo se involucren en trabajo voluntario?
- ¿Existe mucha presión de trabajo?
- ¿Tiene que trabajar fuera del horario regular de trabajo?
- ¿El periodo de trabajo afecta en forma diferenciada a hombres y mujeres?

Estructura Administrativa

- ¿Cuántos niveles administrativos existen?
- ¿Existen redes formales e informales?
- ¿Cómo están integradas las mujeres y los hombres en estas redes? (en su diversidad cultural)
- ¿Qué funciones tiene la administración?
- ¿Cuáles es el porcentaje de hombres y mujeres en el personal?
- ¿Tienen poder de gestión y de toma de decisiones?

Sexualidad en las instituciones

- Heterosexualidad es el estándar en la sociedad. ¿Eso es el caso en su institución?
- ¿Existe una
- ¿Existen sanciones sociales por conductas que divergen de la norma?
- ¿Existen caso de acoso sexual en los contextos de trabajo?
- ¿El tema de la sexualidad y orientación sexual es una cuestión?

Evaluaciones de desempeño

- ¿Cuáles desempeños son especialmente recompensados?
- ¿Cuáles desempeños llevan a reconocimiento, cuales llevan a promoción?
- ¿Qué desempeños no son reconocidos?
- ¿Quién trabaja en cual tema centrales?
- ¿Son los tema centrales evaluados de manera distinta?
- ¿Son las mujeres evaluadas igualmente en relación a los mismos temas centrales?
- ¿Hay distinciones en las evaluaciones financieras y sociales?

Trabajo especializado

- ¿Cuáles son las prioridades de especialidad en la organización?
- ¿Qué prioridades faltan en ese contexto?
- ¿Ha encontrado cuestiones de género en su local de trabajo? En caso afirmativo, ¿qué tipo?
- ¿Se ha hecho un análisis diferenciado de los recursos a su disposición llevando en cuenta cuestiones de género?
- ¿Cómo las normas, valores, división del trabajo, enfoques, apreciación y conductas relacionadas al género se manifiestan en su campo de actividad?
- ¿Qué diferencias entre hombres y mujeres ha observado/analizado?
- ¿Cómo lleva a cabo las cuestiones de género en su campo de actividad?
- ¿Cómo las cuestiones de género son llevadas en cuenta cuando se planean los trabajos de expertos/especialistas?

3.7.6. Ficha de seguimiento del Plan de Igualdad de Género

FICHA DE SEGUIMIENTO		
Eje	<input type="text"/>	
Medida	<input type="text"/>	
Responsable político	<input type="text"/>	
Responsable ejecutor	<input type="text"/>	
Indicador/es	<input type="text"/>	
Actuaciones realizadas	Previsión según plan	Fecha de realización
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Recursos utilizados		
Económicos externos	<input type="text"/>	
Económicos internos	<input type="text"/>	
Técnicos externos	<input type="text"/>	
Técnicos internos	<input type="text"/>	
Dificultades encontradas	Sugerencias de mejora	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
El nivel de cumplimiento es:	Responsable del seguimiento	
<input type="radio"/> Nulo	<input type="text"/>	
<input type="radio"/> Parcial inferior al 50%		
<input type="radio"/> Parcial superior al 50%		
<input type="radio"/> Total		
	Ciudad	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		Enviar por correo electrónico

3.7.7. Metodología APRA. Diagnóstico

A. Indicadores por dimensión - Fuente (Gairín et al, 2012, pp.146-151)

Tabla 1: Factores e indicadores de la dimensión familia

DIMENSIÓN 1 FAMILIA	Factor 1.1 Situación socioeconómica	Factor 1.2 Situación laboral	Factor 1.3 Situación educativa	Factor 1.4 Carga familiar del estudiante	Factor 1.5 Tipología familiar	Factor 1.6 Condiciones de la familia	Factor 1.7 Zona de residencia
Ingreso	<p>Indicadores</p> <p>1.1.1. Ocupación o desempleo de la madre/tutora.</p> <p>1.1.2. Ocupación o desempleo del padre/tutor.</p> <p>1.1.3. Ocupación o desempleo de ambos progenitores/tutores.</p> <p>1.1.4. Bajos ingresos económicos.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.2.1. Historia laboral de la madre/tutora últimos 5 años.</p> <p>1.2.2. Historia laboral del padre/tutor últimos 5 años.</p> <p>1.2.3. Historia laboral propio.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.3.1. Nivel educativo del padre/tutor.</p> <p>1.3.2. Nivel educativo de la madre/tutora.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.4.1. El estudiante tiene un conyuge que depende de él o ella.</p> <p>1.4.2. El estudiante tiene hijos a su cargo.</p> <p>1.4.3. El estudiante se ocupa de sus padres u otros parientes.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.5.1. Familia mono parental.</p> <p>1.5.2. Familia extensa a cargo de una sola persona.</p> <p>1.5.3. Otras situaciones: centros de protección, acogida, centros penitenciarios.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.6.1. Desarraigo.</p> <p>1.6.2. Enfermedad, dependencia o discapacidad de un familiar.</p> <p>1.6.3. Distincionalidad en las relaciones (violencia marital).</p> <p>1.6.4. Minorías de grupos étnicos o lingüísticos.</p> <p>1.6.5. Falta de apoyo de la familia.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.7.1. A menos de 30 km. de la universidad.</p> <p>1.7.2. Entre 30 km y 50 km de la universidad.</p> <p>1.7.3. Malas condiciones de las vías de comunicación a la universidad.</p> <p>1.7.4. Deficiencias en el transporte público.</p> <p>1.7.5. Zona rural/zona urbana.</p> <p>1.7.6. Centro/periferia.</p>
Progreso	<p>Indicadores</p> <p>1.1.5. Ocupación o desempleo de la madre/tutora.</p> <p>1.1.6. Ocupación o desempleo del padre/tutor.</p> <p>1.1.7. Ocupación o desempleo de ambos progenitores/tutores.</p> <p>1.1.8. Bajos ingresos económicos.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.2.4. Desempleo sobrevivido de un familiar.</p>		<p>Indicadores</p> <p>1.4.4. Cargas familiares sobrevivientes.</p>		<p>Indicadores</p> <p>1.6.6. Muerte sobrevivida de un familiar.</p> <p>1.6.7. Enfermedad sobrevivida de un familiar.</p> <p>1.6.8. Distincionalidad sobrevivida en la familia (divorcio, separación).</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.7.7. Cambio de residencia.</p> <p>1.7.8. Empaquetamiento condiciones de las vías de comunicación o transporte público.</p>
Egreso	<p>Indicadores</p> <p>1.1.9. Ocupación o desempleo de la madre/tutora.</p> <p>1.1.10. Ocupación o desempleo del padre/tutor.</p> <p>1.1.11. Ocupación o desempleo de ambos progenitores/tutores.</p> <p>1.1.12. Bajos ingresos económicos.</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.2.5. Desempleo sobrevivido de un familiar.</p>		<p>Indicadores</p> <p>1.4.5. Cargas familiares sobrevivientes.</p>		<p>Indicadores</p> <p>1.6.9. Muerte sobrevivida de un familiar.</p> <p>1.6.10. Enfermedad sobrevivida de un familiar.</p> <p>1.6.11. Distincionalidad sobrevivida en la familia (divorcio, separación).</p>	<p>Indicadores</p> <p>1.7.9. Cambio de residencia.</p> <p>1.7.10. Empaquetamiento condiciones de las vías de comunicación o transporte público.</p>

Tabla 2: Factores e indicadores de la dimensión políticas públicas en educación

DIMENSIÓN 2 POLÍTICAS PÚBLICAS EN EDUCACIÓN	Factor 2.1. Regulación de políticas compensatorias	Factor 2.2. Reserva de plazas para colectivos específicos	Factor 2.3. Reconocimiento de la autonomía universitaria	Factor 2.4. Legislación	Factor 2.5. Sistemas de financiación universitaria	Factor 2.6. Planes para el reconocimiento de la capacidad profesional
Ingreso	<p>Indicadores</p> <p>2.1.1. Existencia de políticas compensatorias (conceptos subvencionables).</p> <p>2.1.2. Ayudas específicas para colectivos vulnerables.</p> <p>2.1.3. Escasa divulgación en la convocatoria de las becas.</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.2.1. No existe reserva de plazas para colectivos vulnerables (étnias, lengua, minorías, adultos mayores, discapacitados, etc.).</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.3.1. No existe políticas de descentralización universitarias que permitan atender a sus respectivos colectivos vulnerables.</p> <p>2.3.2. Tipo de autonomía y grado.</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.4.1. Incoherencia con los acuerdos internacionales sobre políticas de acceso e inclusión.</p> <p>2.4.2. La legislación vigente no favorece el acceso por parte de colectivos vulnerables.</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.5.1. Tasa de cobertura pública del coste.</p> <p>2.5.2. Existencia de créditos y ayudas privadas.</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.6.1. Inexistencia de acción para el reconocimiento de la experiencia profesional.</p>
Progreso	<p>Indicadores</p> <p>2.1.4. Supresión/ disminución de las becas y ayudas.</p>			<p>Indicadores</p> <p>2.4.3. Supresión/ disminución o recorte de derechos adquiridos</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.5.3. Disminución de la tasa de cobertura pública del coste.</p>	
Egreso	<p>Indicadores</p> <p>2.1.5. Supresión/ disminución de las becas y ayudas</p>			<p>Indicadores</p> <p>2.4.4. Supresión/ disminución o recorte de derechos adquiridos.</p>	<p>Indicadores</p> <p>2.5.4. Disminución de las tasas de cobertura pública del coste</p>	

Tabla 3: Factores e indicadores de la dimensión personal

DIMENSIÓN 3 PERSONAL	Factor 3.1. Rendimiento académico	Factor 3.2. Perfil	Factor 3.3. Centro de procedencia	Factor 3.4. Condiciones laborales	Factor 3.5. Orientación a la carrera
Ingreso	Indicadores 3.1.1. Calificación promedio del nivel educativo anterior. 3.1.2. Historia educativa (abandono educativo previo, interrupción, fracaso escolar previo, resultados de la prueba de acceso).	Indicadores 3.2.1. Auto eficacia percibida. 3.2.2. Autocontrol. 3.2.3. Expectativas o metas personales. 3.2.4. Edad y género. 3.2.5. Estado civil. 3.2.6. Etnia. 3.2.7. Dificultades específicas de aprendizaje.	Indicadores 3.3.1. Tipos de Centro (público, privado o subvencionado). 3.3.2. Evaluaciones externas. (Ranking, prestigio.	Indicadores 3.4.1. Situación laboral del estudiante. 3.4.2. Tipo de jornada laboral (tiempo y formalidad) 3.4.3. Ingreso económico por su jornada laboral. 3.4.4. Trabajo relacionado con su perfil de la carrera	Indicadores 3.5.1. Desinformación al postular. 3.5.2. Opción de la carrera.
Progreso	Indicadores 3.1.3. Resultados y evaluaciones. 3.1.4. Disminución en el rendimiento.	Indicadores 3.2.8. Auto eficacia percibida. 3.2.9. Autocontrol 3.2.10. Expectativas o metas personales. 3.2.11. Desmotivación. 3.2.12. Poca relación interpersonal (estudiantes, docentes y autoridades administrativas). 3.2.13. Poca aceptación o rechazo por el grupo clase. 3.2.14. Dificultad en la adaptación de un nivel a otro (horarios, exigencias educativas, tipo de profesor). 3.2.15. Experiencias negativas dentro de la institución. 3.2.16. Percepción de discriminación. 3.2.17. Trastornos psicológicos.		Indicadores 3.4.5. Cambio en la situación laboral. 3.4.6. Cambio en el tipo de jornada laboral (tiempo y formalidad). 3.4.7. Reducción en los ingresos económicos. 3.4.8. Dificultad alternancia estudios y trabajo.	Indicadores 3.5.3. Insatisfacción con la elección de los estudios.
Egreso		Indicadores 3.2.18. Percepción de la baja utilidad de los estudios. 3.2.19. Expectativas o metas personales bajas. 3.2.20. Obtención de bajos resultados académicos finales.		Indicadores 3.4.9. Dificultad en la promoción laboral. 3.4.10. Ausencia de relaciones sociales para la inserción laboral.	

Tabla 4: Factores e indicadores de la dimensión institución

DIMENSIÓN 4 INSTITUCIÓN	Factor 4.1. Instituciones	Factor 4.2. Proyecto educativo	Factor 4.3. Transición	Factor 4.4. Financiación	Factor 4.5. Personal
	<p>Indicadores</p> <p>4.1.1. Instalada en una zona de riesgo.</p> <p>4.1.2. Sedes: centralizada o territorializada.</p> <p>4.1.3. Rural / Urbana.</p> <p>4.1.4. Barreras arquitectónicas y accesibilidad.</p> <p>4.1.5. Residencia de estudiantes.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.2.1. Modalidades: presencial, semipresencial, a distancia.</p> <p>4.2.2. Flexibilidad: horarios.</p> <p>4.2.3. Planes para necesidades educativas especiales.</p> <p>4.2.4. Diseño del plan de estudios: carga crediticia, rigidez/opacidad, incompatibilidades.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.3.1. Planes en los que participan los estudiantes de últimos cursos de enseñanza media, guiados por académicos.</p> <p>4.3.2. Programas de tutorización y acompañamiento inicial. Tutorías.</p> <p>4.3.3. Acciones propedéuticas.</p> <p>4.3.4. Existen programas de captación de alumnos.</p> <p>4.3.5. Programas especiales de atención a estudiante novel.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.4.1. Recibe fondos públicos para colectivos vulnerables.</p> <p>4.4.2. Destina fondos propios para colectivos vulnerables.</p> <p>4.4.3. Ofrece becas (%) a colectivos vulnerables (cuales).</p> <p>4.4.4. Convenios para recibir estudiantes becados por organizaciones externas.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.5.1. Capacitación, apoyo o asesoramiento al profesorado para el trabajo con colectivos vulnerables.</p> <p>4.5.2. Valoración de experiencias previas con colectivos vulnerables en la selección.</p> <p>4.5.3. Cantidad de alumnos por docentes.</p> <p>4.5.4. Cantidad de alumnos por personal administrativo.</p>
Progreso	<p>Indicadores</p> <p>4.1.6. Empeoramiento de los riesgos.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.2.7. Cambio en la oferta de modalidades.</p> <p>4.2.8. Cambios en horarios.</p> <p>4.2.9. Cambio en el diseño del plan de estudios.</p> <p>4.2.10. Empeoramiento de las estructuras y servicios.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.3.6. Planes específicos para los colectivos vulnerables.</p> <p>4.3.7. Programas de tutorías.</p> <p>4.3.8. Existen programas con actividades de refuerzo y compensación.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.4.5. Carencia de fondos públicos para colectivos vulnerables.</p> <p>4.4.6. Carencia de fondos propios para colectivos vulnerables.</p> <p>4.4.7. Carencia de becas (%) a colectivos vulnerables (cuales).</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.5.5. Cantidad de alumnos por docente.</p> <p>4.5.6. Cantidad de alumnos por personal administrativo.</p>
Egreso	<p>Indicadores</p> <p>4.1.7. Zonas sin posibilidad de generar oportunidades sociales, laborales, etc.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.2.11. Carencia de servicios de empleabilidad.</p> <p>4.2.12. Programas universidad y empresa.</p> <p>4.2.13. Coherencia plan de estudios y las demandas laborales.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.3.9. Hay acciones para que el profesorado ayude y guíe en la inserción laboral.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.4.8. Costo de los trámites de graduación.</p>	<p>Indicadores</p> <p>4.5.7. Capacitación y asesoramiento del personal para la inserción del alumnado en el ámbito profesional.</p>

B.. Ejemplo de lista de verificación

Lista de control para la identificación de colectivos vulnerables

Dimensión: Políticas públicas de educación.

Factor 1.1. Regulación de las políticas compensatorias
1.1.1. No existen políticas compensatorias (conceptos subvencionables).
1.1.2. No hay ayudas específicas para colectivos vulnerables
1.1.3. Escasa divulgación de la convocatoria de becas y ayudas
1.1.4. Supresión o disminución de becas y ayudas
Factor 1.2. Reserva de plazas para colectivos específicos
1.2.1. No existe reserva de plazas para colectivos vulnerables
Factor 1.3. Reconocimiento de la autonomía universitaria
1.3.1. No existen políticas de descentralización universitaria que atiendan a colectivos vulnerables
1.3.2. No hay autonomía
Factor 1.4. Legislación
1.4.1. La legislación vigente no favorece el acceso de colectivos vulnerables
1.4.2. Hay incoherencia con los acuerdos internacionales sobre políticas de acceso e inclusión
Factor 1.5. Sistema de financiación universitaria
1.5.1. Inexistencia de tasa de cobertura pública del costo de los estudios
1.5.2. Inexistencia de créditos y ayudas privadas.
Factor 1.6. Planes para el reconocimiento de la experiencia profesional
1.6.1. Inexistencia de acciones para el reconocimiento de la experiencia profesional

Fuente: Gairín et al (2015, p.32).

B. Ejemplo de cuestionario de verificación

Dimensión: Políticas públicas de educación.

ÁMBITOS	INDICADORES	NIVEL DE VULNERABILIDAD			
INGRESO					
Políticas inclusivas (Política y legislación específica: se permiten acciones contextualizadas)	<ul style="list-style-type: none"> o No existen políticas y legislación específica. o No se permite la respuesta contextualizada o No conocen la experiencia profesional o Poseen coherencia con orientaciones y acuerdos internacionales 	Se dan las cuatro opciones presentadas	Se dan tres de las opciones presentadas	Se dan dos de las opciones presentadas	Se da una de las opciones presentadas
Acciones para la inclusión (Ayudas públicas y privadas, reserva de plazas y tasas públicas)	<ul style="list-style-type: none"> o Escasas/nulas ayudas específicas. o No se contempla reserva de plazas para colectivos específicos. o Las tasas de obertura pública no son altas. o No existen o hay déficit de créditos y ayudas privadas. 	Se dan las cuatro opciones presentadas	Se dan tres de las opciones presentadas	Se dan dos de las opciones presentadas	Se da una de las opciones presentadas

ÁMBITOS	INDICADORES	NIVEL DE VULNERABILIDAD			
PERMANENCIA					
Políticas inclusivas (Política y legislación específica: se permiten acciones contextualizadas)	<p>o Se suprimen o disminuyen las políticas específicas y se disminuyen los derechos adquiridos.</p> <p>o Se disminuyen las tasas de cobertura pública del coste de los estudios</p>	Se dan las dos opciones presentadas casi en su totalidad	Se dan las dos opciones presentadas parcialmente	Se dan una de las dos opciones presentadas casi en su totalidad	Se da una de las dos opciones presentadas parcialmente
EGRESO					
Prácticas y acciones para la inclusión	<p>o Se suprimen o disminuyen las políticas específicas y se disminuyen los derechos adquiridos.</p> <p>o Se disminuyen las tasas de cobertura pública del coste de los estudios</p>	Se dan las dos opciones presentadas casi en su totalidad	Se dan las dos opciones presentadas parcialmente	Se dan una de las dos opciones presentadas casi en su totalidad	Se da una de las dos opciones presentadas parcialmente

Fuente: Gairín et al (2015, p.37).