

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL SISTEMA FLACSO*

Introducción

La Carta de las Naciones Unidas y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 reafirman la igualdad de derechos de mujeres y hombres, por ello, instan a tomar medidas al respecto por medio de la incorporación de una perspectiva de género, para así, alcanzar los compromisos en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres, s.f.).

Dada la importancia del tema planteado surge la necesidad de elaborar una Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO que aplique a todas sus Unidades Académicas, independientemente de su tamaño organizacional, investigativo y académico.

La Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO pretende cumplir con las medidas internacionales para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres a partir de 3 ejes: la participación igualitaria, la cultura y la incorporación de mecanismos de promoción y control.

Con la configuración de esta Política, se elaborará un plan de acción que marque las tareas a seguir: elaboración de instrumentos, como protocolos, que permitan la implementación real y correcta de la política para su cumplimiento a cabalidad.

Marco general de la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO

Marco conceptual

Según la Organización de Naciones Unidas, los **derechos humanos**

son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición (Naciones Unidas, s.f.). Por esta razón, los **derechos de las mujeres** son derechos humanos. Estos comprenden todos los aspectos de la vida como la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, entre otros (ONU Mujeres, s.f.).

Las mujeres tienen derecho a vivir libres de discriminación y disfrutar plena e igualitariamente todos sus derechos humanos. Sin embargo, a lo largo de la historia se han enfrentado a una serie de barreras que limitan su bienestar y autonomía, ocasionando un desarrollo desigualitario desde el punto de vista del género.

El **género** hace referencia a las identidades construidas en una sociedad. Los atributos y los roles asignados a hombres y mujeres propician relaciones de jerarquía y la distribución de facultades y derechos en beneficio del hombre y en menoscabo de la mujer. Estas construcciones son dinámicas y fluidas. Al depender del tiempo y del espacio se encuentran en constante transformación (Naciones Unidas 2014, p.38).

Para romper con las relaciones jerárquicas y la distribución desigualitaria de facultades y derechos entre hombres y mujeres, es necesario la implementación de políticas públicas con **perspectiva de género**. Esta corresponde a:

Es una estrategia para lograr que los intereses y las experiencias de las mujeres y de los hombres se conviertan en un aspecto integral de la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y

sociales, de modo que beneficien por igual a mujeres y hombres y no se perpetúa la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre hombres y mujeres. (Naciones Unidas 2014, p.39)

El objetivo primordial de la perspectiva de género es alcanzar la **igualdad de género**. Es decir, “todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios” (Naciones Unidas 2014, p.37).

La igualdad de género se encuentra vinculada al **empoderamiento**. Según Benavente y Valdés (2014), el empoderamiento “se relaciona con la toma de conciencia respecto de la necesidad de modificar e impugnar las relaciones de poder entre los géneros presentes tanto en contextos privados como públicos” (pág.18). Para las autoras, el empoderamiento es un proceso, mientras que la autonomía de las mujeres un estado, ambos condicionantes de la igualdad.

Para modificar las estructuras y los procesos que reproducen la subordinación de las mujeres es necesario considerar el vínculo entre el individuo y la acción colectiva (Benavente y Valdés 2014, pág.19). La **interculturalidad** hace referencia a la interacción entre culturas o grupos humanos con diferentes características tales como la edad, el género y la condición social (Cavalié Apac, 2013).

Sin embargo, en muchas ocasiones estas interacciones van acompañadas de actos discriminatorios. La **discriminación** hace referencia al “trato desfavorable o de desprecio

* Aprobado por el Comité Directivo 2018.03, según resolución CD 2018.03/22 del 24 y 25

inmerecido a determinada persona o grupo [...]. Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida" (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, s.f.). Por ejemplo, el sexo es uno de los motivos por los cuales se da esta distinción, exclusión o restricción de derechos.

La **violencia contra la mujer** se define como "todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

Dada la problemática anteriormente descrita, es necesario una política pública con perspectiva de género e intersectorial. La **perspectiva intersectorial** hace referencia a la relación entre diversos sectores con el objetivo de mejorar el desempeño y solucionar un problema a partir de un abordaje integral. Según Cunill-Grau (2013), la intersectorialidad "remite a la integración de diversos sectores, principalmente —aunque no sólo— gubernamentales, con vistas a la solución de problemas sociales complejos cuya característica fundamental es su multicausalidad. Implica, además, relaciones de colaboración, claramente no jerárquicas e incluso no contractuales".

Con base en lo anterior, la implementación de la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO requiere la colaboración de todas las Unidades Académicas, para así solucionar la problemática y mejorar el desempeño institucional. Además, incorpora la **transversalización de la perspectiva de género**, que es una "acción basada en la instrumentación de una política institucional de género con la

finalidad de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres al interior de cada institución y con proyección al exterior de la misma" (Díaz Rodríguez y Gutiérrez Rodríguez, 2014).

La Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO presenta una serie de **acciones afirmativas**. La acción afirmativa o discriminación positiva corresponde a una:

Acción que pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes. El objetivo es el de mejorar la calidad de vida de los grupos desfavorecidos y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que han sido víctimas. (Sistema de Monitoreo de la Protección de los Derechos y la Promoción del Buen Vivir de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe, s.f.)

Es decir, las acciones afirmativas hacen referencia a aquellas medidas orientadas a mitigar o erradicar las prácticas discriminatorias de sectores históricamente excluidos como las mujeres.

Finalmente, el derecho a la igualdad de **acceso a la justicia** para todos, incluyendo las personas de grupos vulnerables como las mujeres, es un principio básico de todo Estado de Derecho. El acceso a la justicia permite que las personas puedan hacer oír su voz, ejercer sus derechos, hacer frente a la discriminación o hacer que rindan cuenta los encargados de la toma de decisiones (Naciones Unidas, s.f.).

Marco jurídico

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) toma en cuenta los compromisos internacionales y los instrumentos nacionales tales como la Constitución Política, las leyes, las políticas y los planes de desarrollo de los 18 Estados Miembros (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay).

FLACSO, desde el año 1957, se ha consolidado como organismo internacional latinoamericano y caribeño. Por esta razón, la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO tiene como principal referencia aquellos compromisos, acuerdos y/o declaraciones de la legislación internacional que sustentan el principio de igualdad de género. Entre ellos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (1951).
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (conocida como Cedaw por sus siglas en inglés, 1981).
- Declaración final de la Conferencia Mundial de la Educación para Todos (Jomtiem 1990).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena 1993).
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (1994).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, plataforma de Acción de Beijing (Beijing 1995).
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial,

la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001).

• XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2013).

En el año 2012, se gestaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Río de Janeiro. Se componen de 17 objetivos mundiales sustituyentes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Los ODS se pusieron en marcha en enero de 2016 y orientarán las políticas hasta el año 2030 con el objetivo de reafirmar los compromisos internacionales.

Dada la temática de esta Política que se propone, es de particular importancia el ODS número 5 sobre igualdad de género, el cual busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Para la consecución de los ODS es necesario la colaboración de los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y los ciudadanos. Por esta razón, el Sistema FLACSO se une a dicho compromiso.

Marco institucional

El artículo 41 del Reglamento de Personal de la FLACSO sustenta el principio de igualdad de género, por ello, constituye el pilar de la presente política.

Este artículo establece algunas líneas que deben seguir las Unidades Académicas; así como ordena la conformación de una comisión permanente de igualdad de género que monitoree, evalúe y proponga políticas de mejora sobre estos temas.

Objetivos de Igualdad de Género del Sistema FLACSO

Objetivo General:

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el empleo en las

Unidades Académicas de FLACSO, la prevención y atención al acoso y hostigamiento sexual y la no discriminación entre hombres y mujeres, a través de acciones afirmativas y a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la igualdad de género.

Objetivos Específicos:

- A. Elaborar un conjunto de normas escritas para impulsar la igualdad de oportunidades de género en los puestos y procesos de toma de decisiones de alto nivel.
- B. Aplicar un procedimiento formal escrito que asegure un trato igualitario en los procesos de reclutamiento y selección del personal, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género en los procedimientos, descripción de perfiles de puesto y contratos laborales en todas las categorías y niveles del personal de la FLACSO.
- C. Implementar un plan de capacitación y sensibilización para el personal basado en un diagnóstico que se realizará cada dos años de la situación de equidad e igualdad en el ámbito institucional, el mismo será conocido por el Consejo Superior y la Asamblea General.
- D. Elaborar y aplicar en cada Unidad Académica normas que garanticen la igualdad de oportunidades para la evaluación y promoción del personal académico, técnico y administrativo, en situaciones tales como maternidad, lactancia, cuidado y similares.
- E. Establecer por escrito y aplicar normas de igualdad de género en las condiciones de trabajo, pago y prestaciones para el personal académico de servicio técnico y administrativo.
- F. Establecer por escrito un conjunto de disposiciones que

concilien el desarrollo profesional del personal con el ejercicio de las responsabilidades familiares del cuidado.

- G. Establecer una instancia formal encargada del establecimiento y ejecución de políticas y protocolos de prevención de acoso sexual así como del procesamiento de dichos casos ante el Comité de Ética.
- H. Nombrar una comisión permanente de igualdad de género que monitoree, evalúe y proponga políticas de mejora sobre estos temas.

Líneas estratégicas de Igualdad de Género del Sistema FLACSO

Las líneas estratégicas de la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO constituyen acciones permanentes y continuas diseñadas para realizarse durante períodos de mediano y largo plazo. A partir de las siguientes líneas estratégicas se definirán protocolos y acciones de corto plazo, cuya formulación y articulación da lugar a planes operativos.

- A. **Elaborar un conjunto de normas escritas para impulsar la igualdad de oportunidades de género en los puestos y procesos de toma de decisiones de alto nivel.**
 1. Confeccionar una estructura de recursos humanos indicando el total de hombres y mujeres en los puestos de:
 - Dirección, Coordinación Académica o subdirección.
 - Representaciones de titulares, suplentes y de personal de servicio técnico y administrativo.
 - Representaciones de titulares y suplentes de profesores(as).
 2. Implementar un sistema de cuotas en los puestos de toma de decisiones para garantizar

representatividad en cada una de las Unidades Académicas.

3. Garantizar la paridad de mujeres y hombres en la composición del cuadro de funcionarios de cada Unidad Académica (sede, programa y proyecto) y en la dirección del Sistema Internacional. Incluyendo:

- Cargos de dirección.
- Puestos de coordinación de proyectos de investigación y docencia.
- Equipos docentes y de investigación.
- Proyectos, programas y planta académica de las Unidades Académicas de FLACSO.

4. Garantizar y promover la participación de mujeres y hombres en eventos y espacios de:

- Visibilidad, divulgación, discusión y debate sobre las realidades sociales, económicas y políticas.
- Toma de decisiones a lo interno de las Unidades Académicas y a nivel de consejos académicos.

B. Aplicar un procedimiento formal escrito que asegure un trato igualitario en los procesos de reclutamiento y selección del personal, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género en los procedimientos, descripción de perfiles de puesto y contratos laborales en todas las categorías y niveles del personal de la FLACSO.

1. Emplear un sistema de reclutamiento y selección de funcionarios(as) capaz de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género independientemente de quien o quienes realizan los procesos de evaluación de postulantes externos e internos, definan el perfil o competencias que se requieren para cada cargo, y

participan de las distintas etapas del proceso de selección. Así mismo, algunos aspectos como sexo, carga horaria, requisitos físicos (capacidad del uso de fuerza, prolijidad, peso y altura), rango de edad, condiciones salariales y beneficios económicos, condiciones laborales y riesgos potenciales, declaración de no estar embarazada o no planifica hacerlo en determinado plazo, estado civil/conyugal, si tienen hijos(as) y cuántos(as), interés en casarse y/o tener hijos en determinado plazo, y someterse a chequeo médico, no deben influenciar a favor o en contra los procesos de selección o entrevistas.

C. Implementar un plan de capacitación y sensibilización para el personal basado en un diagnóstico que se realizará cada dos años de la situación de equidad e igualdad en el ámbito institucional, el mismo será conocido por el Consejo Superior y la Asamblea.

1. Actualizar la información sobre desigualdad, discriminación y violencia de género en el ámbito institucional en un plazo de dos años.
2. Difundir conocimiento sobre la perspectiva de género en diferentes áreas tanto académicas como administrativas, para la detección de brechas de desigualdad de género específicas en diferentes áreas, a través de capacitaciones, información, talleres, entre otros.
3. Realizar talleres para la prevención de violencia y discriminación basada en género y sexualidad con atención a otras desigualdades, como económicas, de clase y estigmatizaciones raciales.
4. Sensibilizar sobre las desigualdades de género que

se presentan en el Sistema FLACSO, tanto a nivel estructural como simbólico.

D. Elaborar y aplicar en cada Unidad Académica normas que garanticen la igualdad de oportunidades para la evaluación y promoción del personal académico, técnico y administrativo, en situaciones tales como maternidad, lactancia, cuidado y similares.

Las inversiones dirigidas a servicios de educación preescolar y cuidado infantil facilitan la participación de las mujeres en el mundo laboral. Estos servicios deben ser seguros, de calidad y acordes a las necesidades de madres y padres trabajadores en cuanto a su ubicación y horarios de apertura. Para ello se implementarán las siguientes acciones:

1. Implementar horarios de trabajo que contemplen la doble y triple carga laboral de las mujeres.
2. Aplicar acciones afirmativas que contribuyan a aminorar estas cargas, tales como áreas de amamantamiento, de estancia para infantes, entre otras.
3. Asignar acciones afirmativas que contemplen los costos de oportunidad que implica la doble y triple jornada laboral en mujeres (tiempos diferenciados de promoción académica para hombres y mujeres que contemplen los posibles tiempos promedios dedicados a la maternidad, incluida adopciones, e incluso a los tiempos dedicados para lograr maternidad, en casos de mujeres, que dediquen tiempos extensos a diversos tratamientos para lograrla).
4. Establecer sistemas de apoyo para mujeres embarazadas y/o en período de lactancia.

E. Establecer por escrito y aplicar normas de igualdad de género en las condiciones de trabajo,

pago y prestaciones para el personal académico de servicio técnico y administrativo.

Las mujeres se enfrentan a barreras que limitan su bienestar y autonomía, por esta razón, es necesario garantizar un piso mínimo de protección social, el cual incorpore la seguridad básica del ingreso de todas las personas. Con el propósito de alcanzar un desarrollo sostenible e igualitario desde el punto de vista del género. Para ello se implementarán las siguientes acciones:

1. Revisar y equiparar diferencias salariales entre hombres y mujeres en similar escalafón si las hubiera garantizando la paridad salarial entre mujeres y hombres.
2. Promover que tanto hombres como mujeres tengan acceso a nuevos grados (maestría y doctorado) y participen en Congresos y Seminarios realizados en el exterior como asistente, ponente o conferencistas. Así mismo, garantizar a funcionarios(as) no docentes igualdad de oportunidades en el acceso a capacitaciones dentro y fuera del horario de trabajo, brindándoles una compensación por sus horas.
3. Implementar un sistema de acción afirmativa en el proceso de otorgamiento de becas.
4. Brindar incentivos a funcionarios(as) docentes y no docentes por continuar su formación académica.

F. Establecer por escrito un conjunto de disposiciones que concilien el desarrollo profesional del personal con el ejercicio de las responsabilidades familiares del cuidado.

1. Determinar las situaciones familiares y de dependencia del personal directivo, docente, de servicios técnicos y

administrativos, por ejemplo, hijos(as) menores de 18 años, hijos(as) con discapacidad, y otros dependientes (padre, madre, cónyuge y/o pareja).

2. Otorgar licencias sabáticas, por razones académicas, enfermedad, y maternidad/paternidad al funcionariado-directivos(as), docentes, personal de servicios técnicos y administrativos.
3. Ofrecer infraestructura para madres lactantes, guarderías/jardines maternos, y apoyo para el cuidado de personas dependientes.
4. Brindar convenios, beneficios o partidas extra salariales que faciliten el pago de guarderías, centros de cuidado para adultos(as) mayores, y personas con discapacidad dependientes.

G. Establecer una instancia formal encargada del establecimiento y ejecución de políticas y protocolos de prevención de acoso sexual así como del procesamiento de dichos casos ante el Comité de Ética de cada Unidad Académica.

1. Investigar y sancionar los hechos de acoso sexual y laboral que se den en el Sistema FLACSO, a través de la creación de una estrategia para detectar y denunciar situaciones de acoso sexual y laboral en el Sistema FLACSO.
2. Ejecutar una política institucional de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual en el trabajo que incorpore mecanismos específicos y ejecución de acciones (capacitación, información, difusión, comunicación, prevención y protocolos) para el tratamiento especializado de estos casos.
3. Implementar protocolos de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad que comprenda la recepción de

reclamos y notificaciones, protección de presuntas víctimas, y procesamiento y sanción de agresores.

4. Aplicar mecanismos de acceso a información y derivación hacia dependencias que atiendan casos de violencia doméstica, sexual y psicológica contra mujeres miembros de la institución.

H. Nombrar una comisión permanente de igualdad de género que monitoree, evalúe y proponga políticas de mejora sobre estos temas.

1. Establecer una Unidad conformada por personas de las diversas Unidades Académicas que dé seguimiento a la implementación de esta Política, evalúe y proponga acciones de mejora.

Monitoreo y evaluación de la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO

El monitoreo hace referencia al seguimiento de las acciones planificadas, para así, comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas. Corresponde a un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios ocasionados por un conjunto de actividades en un período de tiempo dado, lo cual también permite realizar ajustes a tiempo en la concesión de las metas propuestas. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

1. Generar un sistema de medición de las variables organizacionales que revelen e impacten en la igualdad de género, armonizando las variables y formas de medición entre Unidades Académicas.
2. Aplicar un instrumento de medición para establecer una línea de base a partir de la actualización de las variables del punto anterior.

3. Construir una plataforma online para el seguimiento, la comparabilidad y el registro de buenas prácticas.
4. Finalmente, el Sistema FLACSO deberá construir un plan de acción que apunte a la corrección de los sesgos institucionales que trasciendan las Unidades Académicas (normativa y prácticas del Sistema). Así mismo, se definirán protocolos y acciones de corto plazo capaces de operacionalizar los lineamientos contenidos en la presente política.

Metodología para la implementación de la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO

La Secretaría General asumirá la coordinación y seguimiento de la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO y contará con el trabajo conjunto de la Comisión de Género.

Además, cada Unidad Académica deberá analizar las brechas y definir metas acorde a sus características.

Luego de identificar estas variables, cada Unidad Académica debe establecer un plan de acción que señale medidas concretas, responsables y plazos para cerrar las brechas previamente identificadas.