

# POLÍTICAS DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

Carmen Ulate Rodríguez(\*)  
María Antonieta Fernández Muñoz

El desarrollo de la perspectiva de género permite comprender que la desigualdad basada en la jerarquía existente entre hombres y mujeres es el fundamento del sistema de relaciones de poder que consolida la subordinación de las mujeres en todos los órdenes de la vida personal y colectiva, y que se expresa en normas, valores, paradigmas de identidad y prácticas culturales que sostienen la discriminación (García, Evangelina).

Por ello, las políticas de igualdad promueven el cumplimiento de los principios de no discriminación, de responsabilidad estatal y de igualdad de resultados.

Precisamente, el Estado costarricense ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José de Costa Rica (Ley N.º 4534, del 23 de febrero de 1970), comprometiéndose así a “respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Con base en la convención citada, nuestro país asume un compromiso de respeto al principio de igualdad entre los sexos y a la eliminación de la discriminación por las razones mencionadas; esto significa que se debe respetar, proteger, garantizar y cumplir ese derecho. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada Estado implemente acciones específicas y concretas tendientes a eliminar la discriminación real y

comprobada contra las mujeres, para que puedan disfrutar de su derecho humano a la igualdad.

Con base en el principio de igualdad de oportunidades entre las personas, la Universidad Nacional aprobó la Política para la Igualdad y Equidad de Género (Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCY-988-2010), cuyo objetivo general es “propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género por medio de la incidencia en la organización y gestión de la UNA así como su proyección externa, con el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible”.

Asimismo, el Plan de Mediano Plazo Institucional 2017-2021 estipula, en el Eje 5, la convivencia universitaria sinérgica, cuyo objetivo es “promover estilos de vida universitaria saludables y espacios de convivencia solidarios y justos, para alcanzar una cultura institucional de paz, sinérgica y democrática, en procura de los derechos humanos”, cuya meta estratégica 5.1.2 establece “implementar acciones que reaviven el compromiso universitario con los derechos humanos, particularmente en defensa de las personas vulnerables por sus condiciones específicas”. Esta meta es, a su vez, ejecutada en el Plan Estratégico 2017-2021 de Rectoría y Rectoría Adjunta mediante la implementación del Plan de Acción de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional.

\* Representantes, Política para la Igualdad y la Equidad de Género.

## ¡DENUNCIE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL!



### ¿qué es el hostigamiento sexual?

- a) Es toda conducta sexual indeseada por quien la recibe. Incluye acciones verbales o físicas cuya connotación es de tipo sexual, van dirigidas hacia una persona que no las desea y, por estar en contra de la voluntad de la persona que las recibe, le provocan sentimientos de desagrado.
- b) Se presenta de forma reiterada, aunque también puede ocurrir una sola vez de manera grave.

### ¿cómo se manifiesta?

- Uso de palabras con contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- Chistes obscenos que disgustan.
- Comentarios o sugerencias de tipo sexual.



### se exige a una persona una conducta sexual que implique:

- Un trato preferencial en el trabajo o en el estudio.
- Amenazas directas o indirectas de daños o castigos, en el empleo o en el estudio, si se rechaza la propuesta.
- Chantaje para forzar el consentimiento y que sea condición para el empleo o el estudio.

### Acercamientos físicos no deseados, ofensivos para quien los recibe:

- Gestos obscenos
- Manoseos
- Roces corporales
- Besos
- Apretones



### ¿qué hacer ante el hostigamiento sexual?

- Manifestarle a la persona que te hostiga que esa conducta te desagrada y que no la deseas.
- Anotar todas las manifestaciones de hostigamiento, incluyendo fecha, lugar y nombres de quienes podrían apoyar con su testimonio.
- Buscar apoyo profesional y/o apoyo emocional en personas que sean de tu confianza.
- Guardar los mensajes escritos.
- No culparte ni paralizarte por el miedo y la vergüenza.
- No retirarte del trabajo ni del estudio.
- Acudir a la Fiscalía contra el hostigamiento sexual de la UNA.



www.fiscalia.una.ac.cr

Horario de atención: 8:00 a. m. a 5:00 p. m.

Teléfono: 2277-3961

Correo electrónico: fiscalia@una.cr

UNA  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
COSTA RICA

UNA  
por la igualdad equidad  
y la no violencia de género

# POR UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE

# GÉNERO



# COMPROMISO CON LA IGUALDAD EFECTIVA

Alberto Salom Chavarría (\*)

El Estado costarricense ha ratificado instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos de las Mujeres, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como también la atención de la violencia contra las mujeres que se han traducido en normativa nacional. El compromiso del país con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es transversal a las metas y objetivos aprobados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Congruente con lo anterior, se aprobó la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, así como la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades en Costa Rica 2017-2032, las cuales se constituyen en el marco de acción actual de la institucionalidad pública del país.

En Costa Rica, según estadísticas del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia del Poder Judicial, desde el 2008 hasta el 10 de agosto del 2018, se registraron en promedio 28 femicidios por año.

En lo que concierne a las políticas de prevención, el Decreto Ejecutivo (agosto 2018) que declara de interés prioritario nacional la prevención y atención a la violencia contra las mujeres obliga a las entidades estatales a fortalecer e inscribir programas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres en el marco de la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades en Costa Rica. Estas formas de violencia son el resultado de sociedades patriarcales que legitiman y, a su vez, han perpetuado el ejercicio de la masculinidad hegemónica, la misoginia y el sexismo.

De esta manera, la Universidad Nacional, congruente con el marco normativo nacional a favor de la Igualdad de Género y la No Violencia hacia las Mujeres, cuenta con instrumentos tales como el Estatuto Orgánico, el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual, el Acuerdo de No Discriminación y la Política para la Igualdad y Equidad de Género. Con base en este marco normativo, la UNA ha desarrollado investigaciones que evidencian las desigualdades de género y la prevalencia de formas de violencia y discriminación como el hostigamiento sexual. Esto último ha llevado a tomar medidas afirmativas para su erradicación; no obstante, se requiere fortalecer de manera sistemática los esfuerzos para lograr la igualdad efectiva.

El surgimiento de articulaciones estudiantiles organizadas por mujeres lideresas del movimiento estudiantil evidencia la necesidad de mayor coherencia en las prácticas institucionales, en las relaciones interpersonales y en la construcción e implementación de saberes y prácticas transformadoras hacia la igualdad de género y la no violencia hacia las mujeres. El potencial transformador de la educación en el cual la Universidad Nacional se compromete a actuar de manera coherente como agente de cambio a nivel institucional y nacional apunta hacia una sociedad respetuosa de los derechos humanos, las diversidades y la igualdad efectiva entre las personas. La UNA requiere del concurso de todas las personas de nuestra comunidad universitaria, hombres y mujeres, para lograr avances significativos en la edificación de una cultura libre de actitudes machistas y sexistas, en la ruta para alcanzar una sociedad igualitaria, justa y con verdadera equidad de género. Solo así podremos forjar una convivencia edificante, realmente solidaria y constructiva.

(\*) Rector UNA

## ¿POR QUÉ LENGUAJE INCLUSIVO?

Yadira Calvo (\*)

Cuando las mujeres advertimos que los genéricos no nos incluyen, alguien sale a recomendarnos no confundir la “ausencia del género femenino” en el significativo con la “invisibilidad de las mujeres” en el significado. Aceptando que no siempre invisibilidad es ausencia, no podemos aceptar, sin embargo, que la invisibilidad sea mucho mejor que la ausencia. En realidad, para el caso, vienen a ser sinónimos. Si no me ven, no me toman en cuenta; si no me toman en cuenta, estoy fuera; si estoy fuera, estoy ausente.

Nos dicen también que al analizar el significado de una palabra conviene observar a la vez su sentido, con lo que hay que entender “el significado más el contexto”. Así, ‘copa’ puede referirse a un recipiente de cristal, a un trofeo o a una parte de un árbol, según se trate de una conversación familiar, a una tertulia entre futbolistas o a un grupo de guardas forestales. De cajón. A eso se le llama “acepciones” y el diccionario hasta las enumera. Pero si se trata de analizar la palabra en su contexto, hay que pensar también en el contexto cultural, el ideológico, el histórico. Porque en el caso de copas, copa más, copa menos... ¡qué más da! Pero si se trata de personas, es otra cosa. Hay que tomar en cuenta qué restricciones y prejuicios ancestrales han conformado el contexto en que se vive y se interpreta el lenguaje. Y puesto que las mujeres, durante siglos, hemos estado excluidas de la historia, ese hecho con frecuencia nos impide interpretar “escritoras” cuando se habla de “escritores” o “ingenieras” cuando se habla de “ingenieros”.

El masculino, usado como universal, puede potenciar los estereotipos de género y reduce el número de mujeres que se recuerdan, al grado de afectar a la nominación para diferentes cargos, laborales o políticos. Es más, al desarrollarse la autoestima a través de experiencias, interacciones humanas y mensajes culturales, parece probable que las personas comprendamos nuestro respectivo valor según seamos más o menos visibles en el lenguaje. En el caso de las mujeres, esto supone infravaloración, puesto que las palabras producen un impacto notable sobre las percepciones y autopercepciones. Por lo tanto, que nos hablen de economía idiomática, de la



pesadez del los y el las, de la improcedencia de la @ o de la X para sustituir una “-o”, lo entendemos y lo compartimos. Hay formas mucho más oportunas para incluir a las mujeres. Pero entendemos también que para emplearlas hay que tener un dominio del idioma mayor del que normalmente se tiene. Si calibramos todo lo que está en juego respecto de la igualdad y la visibilidad, parecería menos grave una solución inadecuada que seguir ocupando la parte en sombra del lenguaje.

(\*) Escritora

## LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO Y FIN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Alda Facio (\*)

Si entendemos la igualdad como un derecho humano y no como un dato fáctico, no caeríamos en la trampa de creer que a las mujeres no nos conviene la igualdad, como sucedió cuando el Vaticano propuso sustituir el término igualdad por el de equidad en el documento final de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing y tantas personas estuvieron de acuerdo, incluyendo a demasiadas feministas. Es cierto que muchas estuvieron de acuerdo creyendo, equivocadamente, que el término igualdad exigía trato idéntico a hombres y mujeres, mientras que el de equidad permitía trato diferenciado, y no porque quisieran boicotear el avance de nuestros derechos. Sin embargo, también hubo quienes se alegraron de la sustitución porque sabían que la misma iba en contra de los derechos de las mujeres como derechos humanos. Si bien es cierto que la equidad exige darle a cada una/o lo que necesita, y esto es muy importante para las mujeres que no somos idénticas a los hombres, el problema es que no exige eliminar las desigualdades preexistentes. Por eso muchos estados contrarios a los derechos de las mujeres estuvieron a favor de la sustitución, argumentando que es equitativo que las mujeres no hereden las tierras familiares, por ejemplo, ya que ellas no las van a necesitar debido a que, al casarse, se irán a las tierras de sus maridos. Como vemos, con la sustitución de la igualdad por la equidad, los estados se liberan de su obligación de eliminar la discriminación explícita que existe en sus regímenes sucesorios, por ejemplo.

Además, a partir de la idea de que la igualdad exige trato idéntico, y, debido a la interdependencia de los derechos humanos, los estados que estuvieron de acuerdo con la sustitución no lo hicieron ingenuamente, sino que, la mayoría de las veces, con la intención de negarnos a las mujeres algunos o todos nuestros derechos humanos,

especialmente aquellos que se asocian con nuestros cuerpos y nuestra sexualidad porque son los derechos sobre nuestros cuerpos los que más requieren de trato diferenciado. Así, si la igualdad exige trato idéntico y es la igualdad la que está plasmada en todos los instrumentos de derechos humanos, los estados, para cumplir con sus obligaciones, solo tienen que tratar a las mujeres como ya tratan a los hombres y así se liberan de tener que darnos el trato diferenciado que muchas veces necesitamos. Bajo este mismo razonamiento de que la igualdad exige trato idéntico, también argumentan que las medidas correctivas o de acción afirmativa violan el principio de igualdad porque no tratan a todo el mundo exactamente igual y, de nuevo, se liberan de su obligación de tomar todas las medidas necesarias para eliminar la desigualdad.

Si bien algunas personas siguen creyendo que la igualdad se alcanza otorgándoles a las mujeres los mismos derechos que detentan los hombres, esas posturas han sido superadas en la doctrina de los derechos humanos. La igualdad es un derecho humano que, como lo explicita el Comité CEDAW, exige la eliminación de la discriminación, pero, además de ser un derecho individual, es un principio fundamental de los derechos humanos que exige que la interpretación, implementación, garantía y protección de cada uno de los derechos humanos por el Estado resulte en el goce igualitario de ellos por parte de mujeres y hombres. En otras palabras, el principio de igualdad exige de los Estados el cabal cumplimiento del derecho a la igualdad y, por tanto, la adopción de las medidas necesarias para ello o para actuar ante su vulneración.

El principio de igualdad sí exige que todo trato, sea idéntico o diferente, no redunde en discriminación.

(\*) Jurista feminista, escritora, docente y experta internacional en género y derechos humanos.