

RESUMEN EJECUTIVO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE INCORPORACIÓN DE LOS ENFOQUES DE DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDADES Y GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR, SEDE ECUADOR

Autora: Judith Salgado Álvarez

Responsable del análisis estadístico: María Isabel Egas Salgado

Asistente de investigación: Emilia Egas Salgado

Quito, 14 de marzo de 2017

El Plan de Fortalecimiento Institucional 2015-2020 de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador (UASB-E) incluye como una de sus actividades la transversalización de enfoques de derechos humanos, diversidades y género en políticas y normas institucionales.

La primera tarea prevista dentro de dicha actividad es precisamente el “Diseñar y levantar un diagnóstico sobre la situación de enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la Universidad”.¹ Es en este contexto que el Programa Andino de Derechos Humanos (PADH) de la UASB-E asume llevar adelante esta actividad y, para el efecto, la universidad contrata una consultoría para cumplir con esta responsabilidad.

1. Planteamiento del problema

Partimos de la afirmación de que es imposible separar la educación del contexto social e histórico en el que se inserta y que, por ello, el conjunto de relaciones educativas que se entretejen en torno a un hecho educativo es un microcosmos representativo del cosmos social.²

América Latina es una región caracterizada por profundas desigualdades sociales; la educación superior en esta región no está exenta de esta problemática. Y, aunque en las sociedades modernas, la educación —particularmente, la educación superior— contiene la promesa de movilidad social, no deja de ser un espacio en el que también se expresan y reproducen procesos de exclusión basados en múltiples diferencias; entre ellas: condición socioeconómica, género, edad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad. Estas desigualdades se presentan de manera interrelacionada en las distintas poblaciones de las IES. La interacción entre dos o más de estos marcadores de diferencia genera nuevas desigualdades, dando origen a procesos de discriminación múltiple.³

La educación superior enfrenta el crucial desafío de impulsar el cuestionamiento y superación de las lógicas de desigualdad social y/o de exclusión en lugar de reproducirlas o reforzarlas.

Ahora bien, dado que, generalmente, las diversas formas de discriminación múltiple han sido muy naturalizadas por los sistemas de dominación que las sostienen, resulta indispensable indagar sobre el rol que cumplen las IES en su mantenimiento, recreación, cuestionamiento o transformación.

El problema que nos interesa desentrañar es dar cuenta de la situación actual de inclusión de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la UASB-E. Esto implica, explicitar cómo entendemos cada uno de estos enfoques para este estudio, la manera en que estos se articulan entre sí y contrastarlos con el quehacer institucional; esto es, la docencia, la investigación, la vinculación con la colectividad y su institucionalidad expresada en normas, políticas y prácticas. De otra parte, también requiere tener en cuenta la percepción de los sujetos que conforman esta comunidad universitaria, es decir,

¹ Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, *Plan de fortalecimiento institucional 2015-2020. Proceso de autoevaluación institucional* (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2015), 36.

² Sandra Arraya, “Hacia una educación no sexista”, *Revista electrónica Actividades Investigativas en Educación*, Vol. 4, número 2 (julio-diciembre 2004): 6.

³ Martha Zapata Galindo, Andrea Cuenca e Ismael Puga, *Guía desde un enfoque interseccional. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina* (Alemania: Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina-MISEAL, 2014), 16.

estudiantes, ex estudiantes, docentes y personal administrativo respecto al cumplimiento de sus derechos humanos, la equidad de género y el respeto de las diversidades.

Dado que el campo de los derechos humanos es tan amplio, para este diagnóstico hemos privilegiado cuatro derechos específicos que consideramos prioritarios en el contexto de la educación superior. Estos son el derecho a la educación, el derecho al trabajo, el derecho a una vida libre de violencia y el derecho a la igualdad y no discriminación. Estos derechos los hemos relacionado con los regímenes de género y con algunos factores que configuran de manera entrecruzada la diversidad humana.

Teniendo en cuenta este marco de referencia, la **pregunta central** que este diagnóstico busca responder es:

¿Cuáles son, en el momento actual, las potencialidades, los límites y los desafíos para transversalizar los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la labor de docencia, investigación, vinculación con la colectividad, desarrollo institucional y gestión de la UASB-E?

Para el efecto, nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

Objetivo específico 1.- Identificar estándares internacionales y nacionales de cumplimiento de los derechos a la educación, al trabajo, a una vida libre de violencia y a la igualdad y no discriminación pertinentes, adecuados y aplicables a la educación superior y particularmente a la UASB-E.

Objetivo específico 2. Relacionar los estándares de los derechos a la educación, al trabajo, a una vida libre de violencia y a la igualdad y no discriminación con los regímenes de género y las diversidades (etnia, condición económica, edad, discapacidad, nacionalidad) y contrastarlos con su cumplimiento formal en la normativa y políticas de la UASB-E.

Objetivo específico 3. Relacionar los estándares de los derechos a la educación, al trabajo, a una vida libre de violencia y a la igualdad y no discriminación con los regímenes de género y las diversidades (etnia, condición económica, edad, discapacidad, nacionalidad) y contrastarlos con su cumplimiento material desde la percepción de estudiantes, ex estudiantes docentes y personal administrativo de la UASB-E y los datos de registros administrativos institucionales.

Vale indicar que el alcance de este diagnóstico se encuentra claramente delimitado al momento actual y dado que no se contaban con diagnósticos previos sobre los enfoques de derechos humanos, diversidades y género su carácter ha sido netamente exploratorio. En ese sentido, se trata de un aporte parcial no exhaustivo que pretende ser un insumo para invitar a la reflexión y a la toma de decisiones colectivas de la comunidad universitaria para avanzar en la transversalización de los tres enfoques mencionados.

2. Contextualización

No podemos perder de vista que la Constitución de la República del Ecuador aprobada en 2008 presenta una serie de avances en materia de derechos humanos, diversidades y género.

Este marco normativo de la más alta jerarquía nacional ha permeado también, como veremos en el desarrollo de este diagnóstico, la legislación secundaria referente a la

educación superior y ha demandado también de la UASB-E respuestas concretas para incorporar estos enfoques.

Ahora bien, es muy importante tener en cuenta el contexto institucional en que se inscribe este diagnóstico. La UASB-E ha vivido un periodo muy crítico desde enero de 2016 hasta la presente fecha, a partir del desconocimiento del gobierno ecuatoriano y del Parlamento Andino⁴ de Cesar Montaña como rector legítimamente designado por el Consejo Superior de la universidad luego de que, en la consulta respectiva, recibiera un amplio apoyo de los diferentes estamentos de la institución.⁵

Esto implicó el encargo del rectorado de manera interina y un ambiente de inestabilidad. En el entretanto, la universidad no ha recibido los recursos públicos a los que por ley tiene derecho, se ha visto afectada por los retrasos en los procesos de aprobación de programas académicos y ha afrontado un asedio constante por parte del gobierno nacional.

A nivel interno, este proceso marcó una división de opiniones respecto de la manera de salir de esta crisis entre quienes defendían la legitimidad de la designación de Cesar Montaña argumentando el carácter internacional público de la UASB y la autonomía universitaria y quienes consideraban que se debía llevar adelante una nueva elección, cumpliendo los requisitos establecidos por la legislación nacional, para evitar la afectación que la pugna con el gobierno acarrearía para el funcionamiento adecuado de la universidad. Este último sector conformó el Colectivo independiente.

Con la aceptación de parte del gobierno y la universidad de una Comisión Internacional Mediadora se llegó a una nueva consulta en octubre de 2016⁶ en la que Jaime Breilh obtuvo el apoyo mayoritario y fue luego designado rector por el Consejo Superior para el periodo 2016-2021.

A nivel interno, este proceso ha tenido como resultado una clara polarización que ha afectado el tejido institucional. Este último año ha estado marcado por confrontaciones, fracturas, sospechas, desconfianzas y descalificaciones que incluso ha llegado a

⁴ Dicho desconocimiento se sostuvo en el incumplimiento de la disposición transitoria décimo primera de la Ley Orgánica de Educación Superior que establece que el grado académico de doctorado exigido como requisito para ser rector de una universidad deberá ser expedido por una universidad distinta en la cual ejercerá el cargo.

⁵ La Universidad Andina Simón Bolívar es una institución de derecho público internacional creada por el Parlamento Andino que forma parte del Sistema Andino de Integración (Estatuto Art. 2). De acuerdo con el Reglamento General de Funcionamiento de la UASB, el funcionamiento interno de la Universidad está regulado por su propia normativa cuyo orden de jerarquía de aplicación es: Estatuto aprobado por el Parlamento Andino; Reglamentos Generales aprobados por el Consejo Superior; Regulaciones para el funcionamiento académicos aprobadas por el Consejo Académico; Normas para funcionamiento de programas expedidas por el respectivo Comité de Coordinación Académica; Resoluciones de los Rectores; Instructivos emitidos por funcionarios administrativos y académicos. De acuerdo con el Estatuto son requisitos para ser designado rector por el Consejo Superior ser ciudadano de cualquiera de los países de la Comunidad Andina, mayor de 35 años, poseer título académico, haber ejercido la docencia universitaria al menos 8 años, la cátedra de la Universidad Andina al menos cuatro años y poseer relevante trayectoria en el campo de la educación superior (Estatuto Art. XI numerales 1 y 2). Previa a la elección de rectores de sedes nacionales el Presidente del Consejo Superior realizará una consulta entre los diversos estamentos de cada sede de cuyos resultados informará al Consejo, para orientar su decisión. (Art. XI numeral 3 del Estatuto). De acuerdo con la normativa de la UASB, Cesar Montaña cumplía con los requisitos para ser designado rector.

⁶ Se presentaron dos candidatos: Jaime Breilh y Agustín Grijalva.

expresiones de violencia verbal entre quienes mantienen posiciones políticas diferentes dentro de la UASB-E.

No podemos dejar de mencionar que la aprobación de la Ley orgánica de extinción de las universidades y escuelas politécnicas suspendidas por el Consejo de Evaluación y Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y, mecanismos para asegurar la eficiencia en la distribución y usos de recursos públicos en el Sistema de Educación Superior agrava aún más la situación de la UASB-E. Esta ley condiciona la entrega de recursos a instituciones de educación superior que operan en el Ecuador bajo acuerdos y convenios internacionales, cuyo carácter público se ha reconocido mediante ley, únicamente para becas totales y parciales adjudicadas por el organismo rector de la política de becas del gobierno a favor de los estudiantes de posgrados con dedicación exclusiva al programa desde el inicio de sus estudios.⁷ Esta medida afecta fuertemente la autonomía universitaria. La UASB-E ha presentado una demanda de inconstitucionalidad de la referida ley orgánica.

3. Marco teórico

Por cuanto este diagnóstico se centra en indagar la situación actual de la transversalización de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la UASB-E, resulta indispensable explicitar de manera sintética cómo entendemos cada uno de estos enfoques y de qué manera se articulan entre sí.

3.1. El enfoque de derechos humanos

Con relación al enfoque de derechos humanos, cabe precisar que partimos desde una perspectiva crítica, emancipadora y que pretende contribuir al incremento de niveles de humanización.

Un enfoque crítico de los derechos humanos brinda una importancia crucial a las relaciones de poder y busca desentrañar cómo estas favorecen u obstaculizan el reconocimiento como sujetos de derechos y por lo mismo de la dignidad humana tanto a nivel individual como colectivo. Concibe las normas internacionales y nacionales sobre derechos humanos como parte del discurso jurídico que también expresan la disputa de sentidos en su aplicación y asume una opción por aquellas interpretaciones que contribuyan a la emancipación y a la ampliación del círculo de reconocimiento como humanos y, por tanto, como sujetos de derechos. Da importancia a la existencia de garantías y mecanismos para el cumplimiento de derechos y, en caso de su violación, la determinación de responsabilidades y la reparación a la víctima.

3.2. Enfoque de diversidades

Un enfoque de diversidades reconoce la tensión existente entre la igualdad y la diferencia que atraviesa la relación entre los seres humanos. Entiende que las diferencias se construyen históricamente desde una relación de alteridad que puede transitar entre el

⁷ Disposición reformativa del Art. 24 de la Ley Orgánica de Educación Superior, numeral 6 de la Ley orgánica de extinción de las universidades y escuelas politécnicas suspendidas por el Consejo de Evaluación y Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y, mecanismos para asegurar la eficiencia en la distribución y usos de recursos públicos en el Sistema de Educación Superior. Registro Oficial 913 de 30 de diciembre de 2016.

reconocimiento, la jerarquización y la negación del otro o la otra individual o colectivamente. Tiene muy en cuenta cómo la colonialidad del poder, del saber y del ser inciden en las relaciones de poder desigual y las exclusiones en América Latina. Asume que las identidades se construyen, son múltiples, cambiantes y complejas y tiene una clara apuesta de transformación desde la construcción de la interculturalidad como un proceso de encuentro dialógico y de intercambio entre personas y grupos diferentes sin soslayar las relaciones de poder existentes.

3.3. Enfoque de género

El enfoque de género implica tomar conciencia de la desigualdad, la discriminación y la violencia contra la mujer y las personas que no calzan en la matriz heterosexual y en el modelo hegemónico de masculinidad y la desvalorización de lo que se considera femenino (lo reproductivo, el espacio privado, lo emocional y corporal, etc.), que se ha construido a partir del género para luego deconstruirlos. Utiliza la categoría de género como una herramienta de análisis que nos ayuda a comprender la construcción social y cultural de la diferencia sexual y su incidencia en las relaciones sociales y de poder inequitativas y en el reconocimiento, goce y ejercicio desigual de los derechos humanos y a “desnaturalizar” tales construcciones. Tiene presente los aportes de la interseccionalidad para la comprensión de las formas complejas en que las diferencias (entre ellas las de género) se entrelazan e interactúan con otras diferencias como la condición económica, la etnia, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, etc. Apuesta por una transformación profunda de las relaciones de género que permita imaginar otras formas de convivencia que tenga como base la equivalencia (igual valor), el respeto y la interdependencia⁸.

3.4. Elementos articuladores de los tres enfoques

Estamos conscientes de que realizar un diagnóstico sobre la incorporación de tres tipos de enfoques, en este caso, de derechos humanos, diversidades y género en el quehacer de la UASB-E implica un alto nivel de complejidad, sobre todo porque requiere identificar los elementos articuladores para no tratarlos como tres perspectivas aisladas entre sí.

Tal como hemos desarrollado nuestra comprensión de los tres enfoques encontramos que estos guardan una coherencia y conexión en los siguientes elementos compartidos:

- Una comprensión de que todo discurso, incluido el relacionado como los derechos humanos, las diversidades y el género, es una construcción cultural que expresa una disputa de sentidos en un contexto histórico situado.
- Un posicionamiento crítico que reconoce las relaciones de poder desigual que se configuran a partir de los sistemas de dominación imperantes y que apuesta de manera explícita por su transformación.
- Una concepción no esencialista de la noción de sujeto que asume que esta se construye de manera relacional, contextual y contingente que se encuentra íntimamente ligada a las relaciones de poder que se expresan en los más diversos ámbitos (económicos, sociales, culturales, políticos, sexuales, académicos, etc.)
- Una comprensión compleja de las formas de desigualdad y exclusión que operan teniendo en cuenta los entrecruzamientos e intersecciones entre marcadores de

⁸ Entendida como una combinación de autonomía y cuidado recíproco.

diferencia como el género, la etnia, la condición económica, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, etc., que generan, de hecho, discriminaciones múltiples.

4. Marco metodológico

Cabe resaltar que este es el primer diagnóstico sobre la situación de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la UASB-E. No contamos con un referente previo y, por ello, este diagnóstico es de carácter exploratorio.

Construimos una metodología de análisis que partió de la identificación de estándares que dan contenido a los cuatro derechos seleccionados (educación, trabajo, vida libre de violencia e igualdad y no discriminación). Para el efecto, revisamos normativa internacional de derechos humanos y desarrollos interpretativos sobre estos derechos elaborados por órganos de tratados de derechos humanos y relatores especiales y grupos de trabajo (vinculados con estos derechos o con poblaciones específicas que históricamente han sido discriminadas) de la Organización de Naciones Unidas y dos mecanismos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos: el Grupo de Trabajo a cargo de la revisión de los informes estatales sobre cumplimiento del Protocolo de San Salvador y el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belem do Para. A nivel nacional, revisamos la normativa constitucional y la Ley Orgánica de Educación Superior.

Definimos incorporar el derecho a la igualdad y no discriminación como un eje transversal en los otros tres derechos escogidos.

En sintonía con la visión crítica de los derechos humanos, es necesario resaltar que en el ejercicio de ubicación de los estándares de los derechos seleccionados tuvimos muy presente el optar por aquellos desarrollos interpretativos que amplían el contenido y alcance de los derechos escogidos y que abarcan un mayor círculo de reconocimiento de sujetos de derechos en su diversidad.

En el siguiente cuadro sintetizamos los estándares ubicados:

Derecho a la educación superior (DES)	Derecho al trabajo en el ámbito de la educación superior (DTES)	Derecho a una vida libre de violencia en el ámbito educativo y laboral (DVLV)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad 2. Accesibilidad <ol style="list-style-type: none"> 2.1. No discriminación en el acceso al DES 2.2. Accesibilidad material 2.3. Accesibilidad económica 3. Aceptabilidad <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Finalidad, objetivos y propósitos de la educación superior (Derechos humanos, diversidades, interculturalidad y género) 3.2. Pertinencia 3.3. Calidad de la educación superior <ol style="list-style-type: none"> 3.3.1. Métodos educativos 3.3.2. Dimensión internacional 3.3.3. Evaluación interna y externa 3.3.4. Libertad académica en la educación superior 3.3.4. Investigación en la educación superior 3.3.5. Derechos de las y los estudiantes en el ámbito de la educación superior 4. Adaptabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad 2. Accesibilidad <ol style="list-style-type: none"> 2.1. No discriminación en el acceso y conservación de empleo 2.2. Accesibilidad física 2.3. Accesibilidad de información sobre acceso al empleo 3. Aceptabilidad y calidad <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Salario equitativo 3.2. Derecho a iguales oportunidades de promoción 3.3. Derecho a formar sindicatos, gremios y asociaciones 3.4. Derecho a protección y seguridad social 3.5. Derecho a vacaciones 3.6. Derechos del personal docente <ol style="list-style-type: none"> 3.6.1. Libertad académica 3.6.2. Acceso a bibliotecas 3.6.3. Promoción de la publicación y difusión de los resultados de sus investigaciones. 3.6.4. Promoción de la participación en reuniones internacionales 3.6.5. Fomento de programas de intercambio del personal docente de la enseñanza superior 3.6.6. Evaluación de la labor docente basada en criterios académicos objetivos 3.6.7. Medidas disciplinarias por causas justificadas y suficientes, 3.6.8. Permisos sabáticos 3.6.9. Derecho a participar en órganos rectores 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No violencia contra la mujer (violencia física, sexual y psicológica, moral y simbólica) 2. No violencia contra personas por su orientación sexual e identidad de género 3. Protección contra hostigamiento o acoso sexual (mujeres, LGBTI, indígenas, personas con discapacidad) 4. Medidas educativas para modificar prejuicios y estereotipos de género. 5. Derecho a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. 6. Vínculo entre violencia contra las mujeres y discriminación (Interseccionalidad) 7. Obligación de investigar, sancionar y reparar en casos de violencia 8. Normativa específica para responder a las violaciones al derecho a una vida libre de violencia.

Una vez identificados estos estándares, procedimos a realizar vínculos entre algunos de estos estándares con los regímenes de género y en cada uno de ellos cruzar con las diversidades de etnia, condición económica, nacionalidad, edad y discapacidad siempre que contásemos con información para el efecto. En el siguiente cuadro, se observa dicha relación.

Estándares DES y DTES	Regímenes de género	Diversidades
Accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad	Dominio masculino de instituciones culturales (la universidad). Dominio masculino en cargos de decisión en la universidad División sexual de trabajo productivo/reproductivo	Condición económica, etnia, edad, nacionalidad y discapacidad.
Estándares del DVLV	Regímenes de género	Diversidades
No violencia contra las mujeres y personas LGBT	Dominio masculino de instituciones culturales (la universidad)	Condición económica, etnia, edad, nacionalidad y discapacidad.
Protección contra hostigamiento o acoso sexual	Dominio masculino en cargos de decisión en la universidad	
Modificación de estereotipos y prejuicios de género	Violencia machista	
Vínculo entre violencia contra las mujeres y discriminación (interseccionalidad)	Control del cuerpo y la sexualidad de las mujeres y las personas LGBTI	
Obligación de investigar, sancionar y reparar		

En el proceso investigativo combinamos técnicas de carácter cuantitativo (encuestas en línea e información estadística de la UASB-E) y cualitativo (entrevistas semiestructuradas), así como el análisis de la normativa y políticas de la UASB-E.

Tanto para la elaboración del cuestionario de las encuestas en línea como para las preguntas de las entrevistas semiestructuradas tuvimos como referente los estándares de derechos ya identificados en su relación con los regímenes de género y las diversidades seleccionadas. Asimismo, el análisis de la normativa y políticas institucionales se contrastó con dichos referentes.

Tuvimos además en cuenta los aportes de Katharine Bartlett, quien sostiene que los métodos feministas para el análisis del derecho surgen del pensamiento crítico que desvela que las normas representan las estructuras de poder existentes y que, por lo mismo, es indispensable crear métodos que en lugar de reproducir tales estructuras ilegítimas de poder las identifiquen, cuestionen y superen.⁹

Esta autora propone el convertir la pregunta por la mujer en la pregunta por los excluidos. Este planteamiento surge al constatar que cualquier análisis que use la categoría general

⁹ Katharine T. Bartlett, “Feminist legal methods”, *Harvard Law Review*, vol. 103, No. 4 (1990): 830-831. La traducción es nuestra.

de mujer es en sí mismo excluyente, debido a que trata como universal para las mujeres los intereses y experiencias de un grupo particular de mujeres: las mujeres blancas o, de otra manera, privilegiadas. Por ello, el análisis de género no debe realizarse aparte sino dentro del contexto de múltiples identidades.

El usar la pregunta por la mujer como un modelo para indagar más profundamente en las consecuencias de las formas solapadas de opresión, requerirá un grupo general y extenso de preguntas que vaya más allá de los prejuicios genéricos para buscar otras bases de exclusión, por ejemplo:

¿Qué asunciones hace el Derecho (o la práctica o el análisis) acerca de aquellos a quienes afecta? ¿El punto de vista de quiénes es reflejado por dichas asunciones? ¿Los intereses de quiénes son invisibles o periféricos? ¿Cómo podrían ser identificados y tomados en cuenta los puntos de vista de los excluidos?

Extendida más allá de los esfuerzos por identificar la opresión basada solo en el género, la pregunta por la mujer puede alcanzar formas de opresión que se han hecho invisibles no solo por las estructuras de poder dominantes sino también por los esfuerzos de descubrir prejuicios en nombre de las mujeres sin más.¹⁰

En esta línea de reflexión, esta pregunta puede ser ampliada para cuestionar diferentes formas de desigualdad y/o exclusión que pueden reforzarse con base en otros marcadores de diferencia como la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la condición económica, la nacionalidad, la edad, etc. Y mirar los entrecruzamientos que tales diferencias producen y cómo afectan en el ejercicio de los derechos humanos. Adicionalmente, pusimos particular atención a las ausencias, silencios, marginalidades y resistencias, así como las condiciones y posibilidades favorables para la incorporación de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en el quehacer institucional.¹¹

Para el análisis cuantitativo contamos con dos fuentes de información diferentes: información institucional (bases de datos e informes estadísticos facilitados por diferentes instancias de la universidad) y una encuesta en línea.

Para la encuesta en línea utilizamos el servidor *Survey Monkey* que es un proveedor de encuestas basadas en la web. Realizamos una prueba piloto que contó con la participación de 30 personas y que contribuyó a afinar el instrumento. La encuesta tuvo carácter anónimo, se envió a estudiantes matriculados en el periodo académico 2015-2016, ex estudiantes de los últimos tres años y el personal docente y administrativo actual de la institución y permaneció en línea durante 10 días en el mes de enero.¹²

Desde una perspectiva más cualitativa, realizamos 23 entrevistas semiestructuradas a interlocutores calificados escogidos por ejercer cargos de dirección académica, administrativa o gremial y, en ciertos casos, por coordinar programas o cátedras directamente vinculados con los enfoques de derechos humanos y diversidad. A todas las personas entrevistadas se les aseguró la confidencialidad y anonimato al momento de hacer referencia a sus expresiones dentro del diagnóstico.

¹⁰ Katharine Bartlett, “Métodos jurídicos feministas”, en Marisol Fernández y Félix Morales, coord., *Métodos Feministas en el Derecho. Aproximaciones críticas a la jurisprudencia peruana* (Lima: Palestra Editores, 2011), 50.

¹¹ UNESCO, *Las rutas de la inclusión. Avances y desafíos en la incorporación del enfoque de equidad de género en la educación en el Ecuador* (Quito: UNESCO/VVOB, 2013), 22.

Queremos resaltar que el no contar con estándares previamente sistematizados sobre los derechos escogidos —aunque sí con insumos y desarrollos que vinculamos en el proceso investigativo para construir estos estándares aplicables de manera específica al ámbito de las IES a partir de dicha sistematización— implicó que notáramos que la magnitud de la investigación era mayor de lo que habíamos previsto inicialmente y que, por ello, el tiempo y los recursos asignados no guardaban una relación tan proporcional.

No obstante, avanzamos en la realización del diagnóstico, afrontando además las dificultades que el contexto institucional, al que ya hicimos referencia, añadió.

5. Resultados

Contrastando los estándares ubicados con el cumplimiento formal y material del derecho a la educación superior (DES) en la UASB-E hemos llegado a los siguientes resultados:

En cuanto al estándar de **disponibilidad** evidenciamos, en general, su cumplimiento adecuado y una muy buena aprobación por parte del estudiantado de la infraestructura institucional (edificios, aulas, salas de estudio, su servicio de biblioteca, etc.).

La universidad cumple cabalmente con la consideración del **mérito académico para el acceso a programas de posgrado** en el nivel formal normativo y también en el nivel material. Este es el criterio fundamental utilizado en los procesos de admisión claramente diferenciados por las exigencias de acuerdo con el tipo de posgrado. La práctica de las diversas áreas muestra tanto elementos comunes como diferenciales que sería interesante sean puestos en común para un enriquecimiento mutuo de los procesos de admisión y una construcción más participativa de criterios a tener en cuenta a partir de lo que ya se ha avanzado a nivel normativo y en la práctica para evitar actuaciones muy disparejas pero sin restar flexibilidad al proceso.

No obstante, se descuida parcialmente el vínculo de este criterio con el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso a la educación.

Observamos que en la práctica de los procesos de admisión muchos coordinadores tienen en cuenta criterios de diversidad por etnia, por género, por procedencia (regional, nacional y provincial), por edad, por discapacidad, por profesión (para incentivar la interdisciplinariedad), entre otros. En el caso de programas internacionales, se ha dado una práctica de respetar cuotas por países de la Comunidad Andina. En muchos casos está presente la idea de lograr un equilibrio entre hombres y mujeres, entre sector laboral público y privado (ONG, organizaciones sociales), entre diversas procedencias.

Ahora bien, en pocos casos una vez que se han cumplido los requisitos mínimos para la admisión en un programa, el Comité de Admisiones ha definido aplicar una acción afirmativa a favor de estudiantes indígenas, afrodescendientes o con alguna discapacidad. Consideramos que no hay que perder de vista que en estos casos se requiere medidas de acompañamiento durante el desarrollo del posgrado, ya que no basta con facilitar el acceso, sino que resulta indispensable apoyar su permanencia y conclusión del programa de posgrado.

Al contrastar el estándar de **accesibilidad y su elemento de no discriminación** en el acceso a la educación superior con su cumplimiento formal, verificamos como límite que la normativa institucional no incluye ninguna mención a la prohibición de discriminación

en el acceso al DES en la universidad. De otra parte, únicamente hay dos menciones en la normativa institucional a acciones afirmativas a favor de estudiantes pertenecientes a grupos históricamente discriminados que postularen a programas ofertados por la UASB para su admisión. La una está recogida en el derecho preferente de las personas con discapacidad en la concesión de becas y en la concesión de rebajas en la colegiatura con relación a la proporción de discapacidad. Y la otra se encuentra en un instructivo de la Dirección General Académica, que propone paliar los desequilibrios sociales que se reflejan en discriminación de género, etnia, generacionales, condición social, orientación sexual y garantizar la igualdad de oportunidad de los grupos tradicionalmente discriminados; considerar factores de discapacidad y/o con condiciones de vulnerabilidad; y en caso de empate el privilegiar al postulante que provenga de uno de los grupos discriminados.

Teniendo en cuenta que las acciones afirmativas o medidas especiales de carácter temporal deben concebirse y aplicarse en función de las necesidades y basarse en una evaluación realista de la situación actual de las personas y las comunidades afectadas, evidenciamos que, al momento, no haría falta aplicar acciones afirmativas a favor de mujeres para su acceso a programas de especialización superior y maestría, pero sí en el caso de doctorado. En todos los programas académicos, haría falta promover una mayor participación de personas indígenas, afrodescendientes, adultas mayores y con discapacidad, entre otros. El fortalecimiento de una mayor participación de estudiantes de otros países de la región andina y de Sudamérica depende mucho de la disponibilidad de ayudas financieras que permitan su estadía en la UASB-E durante la fase docente de los programas.

Es necesario una discusión seria sobre la aplicación de acciones afirmativas para estudiantes teniendo en cuenta la interseccionalidad que complejiza la identificación de discriminaciones históricas que justifiquen la implementación de este tipo de medidas. Es recomendable la creación de un grupo de trabajo académico que nutra este debate como primer paso para su adecuada regulación en la normativa institucional que sea probada al menos por el Comité de Coordinación Académica.

Algunas estudiantes mujeres manifiestan su preocupación por las dificultades que enfrentan por embarazo y labores de cuidado ligadas a la maternidad para compaginar con los estudios y solicitan apoyo de la UASB-E. Aunque de acuerdo con las encuestas en línea, tanto hombres como mujeres realizan labores reproductivas, en general la carga es mayor para las mujeres y la mayor brecha se da respecto al cuidado de hijos. Es necesario resaltar que la universidad no cuenta ni a nivel formal ni material con una política que favorezca la conciliación entre estudio y familia a favor de sus estudiantes. Ciertamente esta es una necesidad que responde más a las biografías femeninas por la división sexual del trabajo y la sobrecarga en labores reproductivas vigente en sociedades patriarcales como las nuestras.

Incluso hemos conocido de casos de mujeres embarazadas que en lugar de recibir apoyo frente a riesgos en su gestación han recibido igual tratamiento que cualquier persona con problemas de salud, lo cual constituiría una discriminación directa de acuerdo con estándares internacionales.

Recomendamos tener en cuenta esta preocupación e implementar medidas de apoyo pertinentes para dar una respuesta institucional adecuada.

Con relación a la **accesibilidad material a favor de personas con discapacidad**, la universidad ha avanzado en su cumplimiento formal con la aprobación de una política específica sobre alumnos y personal con discapacidad que enfatiza en la accesibilidad material de las personas con discapacidad física a las instalaciones de la universidad a través de la planificación arquitectónica del campus en función de necesidades de las personas con discapacidad y las adaptaciones necesarias como rampas ascensores y servicios higiénicos aptos para sillas de ruedas. Contempla también el contar con instalaciones y equipos para personas sordas y no videntes; garantizar el derecho preferente de las personas con discapacidad en la concesión de becas; conceder rebajas en la colegiatura con relación a la proporción de discapacidad; y garantizar su participación en la comunidad universitaria en igualdad de condiciones.

En cuanto a su cumplimiento material, la UASB-E ha adecuado rampas, servicios sanitarios para personas con discapacidad, aunque no en todos los pisos; también ha ubicado señalética en braille tanto en los ascensores como en otros espacios públicos (aulas, rótulos indicativos en algunos pisos). A través de las pantallas institucionales, se socializa constantemente las recomendaciones que se debe considerar para apoyar a personas con discapacidad visual. La Oficina de Bienestar Universitario ha elaborado un documento de recomendaciones generales respecto a la inclusión de estudiantes con discapacidad visual para que sea entregado a los docentes y compañeros de curso.

En general, las mayores fortalezas se han alcanzado en el apoyo a personas con discapacidad visual y consideramos que un factor clave para esto ha sido contar con una funcionaria con discapacidad visual, que se encuentra a cargo precisamente de llevar adelante propuestas de accesibilidad para esta población sobre todo en el acceso a material de lectura obligatorio y necesario para la realización de trabajos, monografías y tesis. Recomendamos difundir esta buena práctica tanto interna como externamente e institucionalizar los procesos de sensibilización y las guías para docentes y compañeros que interactuarán con estudiantes con alguna discapacidad. Ubicamos como límites, la falta de una adecuada comunicación para que con anticipación se informe y guíe a los docentes que tendrán estudiantes con discapacidad sobre los ajustes necesarios para garantizar este derecho pues varios de ellos se enteraron al momento de llegar a dictar clases.

Dentro de los desafíos está ampliar el espectro de tipos de discapacidad, pues los mayores avances se han dado respecto a personas con discapacidad visual y física pero no hemos encontrado la puesta en práctica de iniciativas con relación a la inclusión de personas con discapacidad auditiva o intelectual en los programas de posgrado. Sería recomendable evaluar la experiencia del curso abierto en el que estudiantes con discapacidad auditiva participaron contando con intérpretes de lengua de señas facilitados por una ONG, para proponer acciones para ampliar esa experiencia e institucionalizar los talleres de sensibilización sobre este tema.

En cuanto a la **accesibilidad económica**, no cabe duda que la UASB-E muestra una gran fortaleza en cuanto a su sistema de becas. Casi la totalidad de sus estudiantes recibe algún tipo de ayuda financiera, siendo la más alta la rebaja del 50% de la colegiatura por procedencia de países sudamericanos y además becas de colegiatura (totales o parciales) y becas completas concentradas sobre todo en los doctorados y maestrías de investigación con dedicación a tiempo completo.

De acuerdo con las encuestas en línea, tanto de estudiantes como de ex estudiantes, evidenciamos que las ayudas financieras brindadas por la universidad son un factor clave y en general indispensable para acceder a realizar estudios de posgrado. Particularmente en el caso de los estudiantes del doctorado cabe decir que solo un porcentaje mínimo habría podido realizar sus estudios sin dicha ayuda.

De acuerdo con la normativa institucional, el otorgamiento de ayudas financieras y becas se basa primordialmente en el criterio de mérito académico. En la práctica, la mayor parte de docentes entrevistados se inscriben en esa misma línea y defienden que son quienes obtienen la mejor evaluación en el proceso de admisión los que deben ser aceptados en los programas y recibir becas (cuando el programa las incluye), más allá de sus condiciones personales. Sin embargo, aunque de manera más marginal, encontramos docentes que problematizan el tema de los méritos académicos cuando se trata de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados (particularmente, indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad) y en muchos casos abogan por su admisión con ayuda financiera. De hecho, verificamos que en los programas internacionales que cuentan con becas completas, parciales y de colegiatura el porcentaje de estudiantes indígenas y afrodescendientes que reciben apoyo es significativo. Esto es relevante en tanto se tiene en cuenta las condiciones de discriminación histórica que sitúan en una situación de desventaja a grupos específicos en razón de etnia, género y clase, y la complejidad de la intersección de estas categorías para agudizar dichas discriminaciones. Es un desafío no descuidar un análisis interseccional para definir dichas ayudas financieras.

Hay que resaltar que la normativa de la UASB-E sí tiene en cuenta dicha desventaja en el caso de personas con discapacidad y de un sector específico (profesores de los centros educativos que son parte de la Red de Colegios de la UASB-E y en general profesores de colegios fiscales) y se promueve la participación de estudiantes de diferentes nacionalidades, con énfasis en la región andina.

Consideramos que es un desafío el consolidar el uso de la encuesta socioeconómica en la fase de admisión, particularmente, en aquellos programas que ofertan becas para que, a más de los méritos académicos, el criterio de la condición económica sea tenido en cuenta, al momento de decidir el otorgamiento de las mismas junto con el de género, etnia, nacionalidad, discapacidad, edad, desde un enfoque interseccional.

Respecto a la **aceptabilidad** del DES destacamos como fortalezas de la UASB-E, en general, el reconocimiento de la calidad de la educación recibida por parte de los estudiantes reflejada en los altos promedios de evaluación a los docentes, asignaturas, programas y en su participación en el proceso de evaluación. Es importante notar que, de acuerdo con las encuestas en línea, las áreas que tienen mayor proporción de estudiantes satisfechos con los docentes, son aquellas que tienen programas de doctorado y maestrías de investigación; mientras que las áreas con menor calificación son aquellas que no tienen programas de doctorado.

Asimismo, vale la pena destacar la existencia de normativa institucional muy clara y específica sobre el sistema de evaluación en la universidad, el funcionamiento adecuado de instancias de implementación de dicho sistema que de hecho explica que la universidad se encuentre acreditada en la más alta categoría (A) por las autoridades estatales y que

haya recibido por dos ocasiones la acreditación internacional como una universidad de excelencia.

No menos importante es el reconocimiento de la libertad académica y de investigación que en general perciben los estudiantes.

Es también una fortaleza el desarrollo de una estrategia múltiple para promover la labor investigativa en la universidad. A nivel normativo, encontramos claridad en cuanto al carácter de la investigación que sintoniza con un enfoque de diversidades y en los criterios prioritarios para la investigación; de manera explícita, la incorporación de enfoques interculturales, de género y respeto a las diversidades. Encontramos una mayor presencia de líneas de investigación vinculadas con diversidades e interculturalidad y una menor y similar presencia de derechos humanos y género.

No obstante, no hay que perder de vista que un porcentaje de docentes no está satisfecho con el apoyo institucional a su labor investigativa; por ello, cabría indagar más en las razones que plantean para afinar las políticas al respecto. En el caso de los docentes contratados, recomendamos brindar un mayor apoyo a su labor investigativa pues al momento reciben el mismo tratamiento que las personas graduadas de la universidad, lo cual no resulta razonable. Se podría incluir el apoyo para contar con asistente de investigación y elevar el monto de la beca de investigación para incentivar una relación mucho más sinérgica entre la labor docente e investigativa del personal docente contratado.

La normativa institucional es explícita respecto a la pertinencia de la educación, la investigación y el vínculo con la colectividad.

Por otro lado, como límite destacamos el escaso tratamiento explícito del modelo educativo de la UASB-E tanto en la normativa como en la práctica con excepción de las políticas sobre vinculación con la colectividad. Es un desafío propiciar este debate de manera explícita.

Encontramos tanto potencialidades como desafíos en la incorporación de enfoques de derechos humanos, diversidades y género en los programas de posgrado en la universidad. A nivel formal, la mayor fortaleza tiene que ver con la dimensión internacional y el tratamiento de la diversidad con énfasis en la interculturalidad y los mayores límites en la inclusión de un enfoque de derechos humanos y de género.

La universidad cuenta con una interesante trayectoria de trabajo respecto a la interculturalidad. Es un desafío el ampliar la visión de interculturalidad más allá de lo étnico y profundizar en el reconocimiento de otras formas de conocimiento que provienen de aquellos grupos que han sido subalternizados por la matriz de poder capitalista, colonial y patriarcal. Recomendamos que, para avanzar en este sentido, en las políticas de investigación se incluya el apoyo a proyectos colectivos que aportan a la auto reflexión sobre el quehacer de la Universidad Andina para abrirse a estas sabidurías y las implicaciones pedagógicas, metodológicas, epistémicas, estructurales y convivenciales de interculturalizar la universidad teniendo en cuenta lo que ya se ha avanzado.

Lo mismo podríamos decir respecto de la importancia de crear grupos de trabajo interáreas e interprogramas, cátedras y observatorios para propiciar el debate académico sobre género, diversidades y derechos humanos. Para el efecto, es clave fortalecer el PADH, la Cátedra de Pueblos Indígenas, la Cátedra de Estudios Afro Andinos que al momento no cuenta con personal suficiente y proporcional al trabajo que desarrollan y propiciar un mayor diálogo entre estas instancias y la UISA. En el caso del PADH, recomendamos se le reconozca como un área académica en consonancia con las actividades que cumple.

De acuerdo con las encuestas, un porcentaje alto de estudiantes y ex estudiantes considera que la educación recibida contribuye al fortalecimiento de derechos humanos, al fomento del respeto y la valoración de la diversidad, de la interculturalidad, al igual que la equidad de género. Un porcentaje alto, aunque levemente menor, considera que la educación recibida ha contribuido a que se cuestione estereotipos y prejuicios. Observamos que parece existir mayor discusión, debate y cuestionamiento sobre temas de género, diversidad, interculturalidad mientras más alto sea el nivel de posgrado.

Ahora bien, de acuerdo con las encuestas en línea, el porcentaje de estudiantes que se ha sentido discriminado es bajo. No obstante, dentro de dicho porcentaje algunas características aumentan la probabilidad de sentirse discriminado, a saber: la orientación sexual no heterosexual, la condición étnica (particularmente afrodescendientes y montuvios), la nacionalidad (no ecuatoriana) y, levemente, ser mujer. Las razones más comunes y con porcentaje más alto por las que se han sentido discriminados los estudiantes en la UASB-E son por opinión política, seguida por condición económica y otra (maternidad, procedencia costeña, por nivel educativo, entre otros) y por género.

Adicionalmente, aunque en la normativa institucional se reconoce el derecho de los estudiantes a elegir representantes, en la práctica y a pesar de los esfuerzos desplegados en los últimos años, hasta el momento no ha habido una asociación de estudiantes, lo cual es un límite al ejercicio de los derechos estudiantiles y un desafío pendiente.

Es llamativo que en materia de sanciones la normativa institucional solo haga referencia a infracciones de los estudiantes. Si bien es necesario que existan regulaciones, por ejemplo, respecto a infracciones contra la honestidad intelectual, es necesario cuidar más los aspectos de respeto del debido proceso en dicha normativa.

Con relación al estándar de **adaptabilidad** del DES, es una fortaleza la variada oferta académica de la universidad, tanto por tipos de posgrado, por la diversidad de énfasis —ya sea en la investigación o en la profesionalización—, por la oferta de horarios flexibles sobre todo en el caso de programas con dedicación a tiempo parcial, por la variedad de su oferta de educación continua y los diversos grupos a los que llega, en especial aquellos sectores que históricamente han vivido en situación de opresión, explotación, exclusión social y discriminación.

Existe un límite respecto de la oferta de programas virtuales que podrían ampliar el acceso al DES y adaptarse a las necesidades de diversos grupos, aunque hay experiencias iniciales en cursos de capacitación y actualización.

La norma que establece que las inasistencias no se justifican en ningún caso resulta sumamente rígida y cabría flexibilizar sobre todo en situaciones de enfermedad, embarazo riesgoso, calamidad doméstica y urgencias laborales y brindar opciones alternativas para cumplir con el proceso educativo, aprovechando las facilidades que prestan las TIC.

Pasamos ahora a contrastar los estándares identificados con el cumplimiento formal y material del **derecho al trabajo en el ámbito de la educación superior (DTES)** en la UASB-E. A continuación, los resultados que hemos encontrado.

Respecto a la **accesibilidad**, conforme a la normativa institucional, la accesibilidad del derecho a trabajo en la UASB se ha encontrado supeditada al criterio del rector de cada sede. Los concursos de selección de docentes son recientes en la universidad pues, en general, la práctica institucional ha sido que los docentes de planta fueran escogidos por recomendación de directores de área u otros docentes, contando con el visto bueno de la máxima autoridad. Esta práctica no es cuestionada en cuanto a los resultados obtenidos pues se considera que la gran mayoría de docentes cumplen los criterios de calidad, aunque sí hay voces que critican la lógica discrecional de esta práctica. En cuanto a los concursos, cabe destacar que estos han sido escasos, hasta ahora diez, y en general han sido orientados a regularizar la situación de docentes de la UASB por contrato o contratados.

Respecto a la accesibilidad del DTES en el caso de personal administrativo, existe una contradicción entre la normativa institucional que establece que este será seleccionado por llamamiento público y la relación laboral estará regulada por las leyes nacionales, el Reglamento General de Personal de la UASB y las normas que se dicten para el efecto y la práctica en la que nuevamente se cuestiona la discrecionalidad de la máxima autoridad y la falta de claridad o conocimiento de los procedimientos a seguir e incluso que muchas veces existiendo tales procedimientos se los pasa por alto.

A pesar de la intención proclamada en la normativa institucional de procurar llegar a un 40% de mujeres en el personal docente, esto no se ha alcanzado. El porcentaje de personas afrodescendientes e indígenas es muy bajo, al igual que el porcentaje de personas con discapacidad. La acción afirmativa incluida en las normas de selección y contratación de docentes solo aplica en caso de empate. Aparece como algo necesario, más aún en el espacio universitario, el abrir un debate serio sobre la conveniencia de aplicar acciones afirmativas, cómo hacerlo, qué criterios tener en cuenta, cómo evitar sus desventajas, etc. La recomendación de crear un grupo de trabajo sobre acciones afirmativas tendría que incluir no solo la discusión de estas medidas en el caso de estudiantes, sino también en el caso del personal docente y administrativo.

Las conclusiones con relación a la accesibilidad material de estudiantes con discapacidad son en gran medida aplicables en el caso de personal con discapacidad. Constatamos un límite en el incumplimiento de la cuota del 4% exigido por la legislación nacional y en la falta de docentes de planta con discapacidad.

Con relación a la **aceptabilidad y calidad** del DTES, destacamos como una de las fortalezas de la UASB-E las condiciones de trabajo del personal de planta respecto al cumplimiento del pago de remuneraciones, beneficios sociales, subsidios y otras condiciones de desarrollo profesional y laboral que en algunos casos van más allá de lo exigido por la legislación laboral ecuatoriana.

No obstante, consideramos que la distinción entre personal de planta escalafonado y por contrato, tanto en personal docente como administrativo, no tiene una justificación razonable a la luz de los estándares del derecho al trabajo y que una vez que la persona contratada supera el periodo de prueba su contrato debería convertirse en indefinido en cumplimiento de la legislación nacional que ya no admite la figura de contrato por plazo fijo.

Es un desafío pendiente reformar la normativa institucional respectiva para ajustarla a los estándares reflejados en la legislación nacional. También es un desafío pendiente el evaluar quiénes dentro del personal contratado designado se ajustan a la modalidad de jornada parcial permanente a fin de que se les reconozca los derechos de seguridad social, goce de vacaciones, entre otros, en cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales. Estamos conscientes que tanto el mantenimiento de las fortalezas de la UASB-E en cuanto a las condiciones laborales de su personal como su ampliación al personal de planta por contrato dependen de la disponibilidad de recursos económicos que al momento está seriamente amenazada tanto por el incumplimiento por parte del Estado de la entrega de los fondos que corresponden legalmente a la universidad como por la expedición de las más recientes reformas a la LOES.

En el caso de la UASB-E, la mayor parte de políticas laborales de conciliación del mundo del trabajo y la familia se centran en brindar apoyo económico, a través de subsidios (familiar, de cuidado, de guardería, educativo), en facilitar el acceso a instalaciones de recreación para la familia (por ejemplo, los departamentos en la playa) y en dar tiempo para el cuidado como licencias de maternidad, paternidad y permiso de lactancia de acuerdo con la legislación nacional. También se contempla la rebaja de colegiatura para familiares de las personas que trabajan de planta en la UASB-E, así como la posibilidad de cobertura familiar en el seguro privado, subsidiando a quienes tienen menores ingresos dentro del personal de planta. Todas estas medidas son importantes y deben mantenerse.

De acuerdo con las encuestas en línea, tanto hombres como mujeres del personal docente y administrativo realizan labores reproductivas, sin embargo, son las mujeres quienes se ocupan más de estas tareas. La brecha más significativa se relaciona con la labor de cuidado de hijos. Un desafío y una recomendación al mismo tiempo sería estudiar la necesidad real de servicios de cuidado para los hijos del personal de la universidad y conectar con la factibilidad de medidas de apoyo a la labor reproductiva de estudiantes con hijos a su cargo y sin otros apoyos familiares o comunitarios.

El derecho a iguales oportunidades de promoción a través de procedimientos equitativos, transparentes y basados en el mérito que respeten los derechos humanos se encuentra regulado a nivel normativo únicamente en el caso del personal docente escalafonado: las reglas son claras. Sin embargo, hay un problema de desconocimiento sobre esta normativa en un porcentaje no menor de personal docente, especialmente femenino.

La situación es realmente crítica en el caso del personal administrativo, pues ni siquiera existe una normativa específica sobre ascensos y esto ha redundado en dar cabida a rangos de discrecionalidad contrarios a este estándar.

De acuerdo con las encuestas en línea, un porcentaje mayoritario del personal docente y un poco más en el caso del personal administrativo no está de acuerdo con que en la universidad existe igualdad de oportunidades en ascensos, procedimientos equitativos y basados en el mérito. Un porcentaje significativo del personal administrativo y del

personal docente de planta escalafonado considera que los ascensos se encuentran influenciados por preferencias personales o vínculos familiares y sociales. El personal administrativo es el grupo que percibe en mayor proporción esta situación.

De conformidad con las encuestas en línea, en el caso del personal docente contratado y más aún en el personal administrativo, la percepción de no igualdad de oportunidades es más alta para el grupo de mujeres. En contraste, en el grupo de docentes escalafonados, se observa dicha tendencia invertida: la proporción de hombres que no percibe igualdad de oportunidades es mayor que la de mujeres. Sin embargo, hallamos que dentro de este grupo de hombres también está jugando la autoidentificación étnica, ya que, si solo se toma en cuenta a la población mestiza, la proporción de mujeres que está en desacuerdo con la existencia de igualdad de oportunidades en la universidad es muy similar a la de los hombres.

Hemos encontrado que, tanto en el caso del personal docente como del personal administrativo, en los rangos más altos del escalafón en todos los casos (excepto directivo administrativo), la proporción de hombres es mayor que el de mujeres.

Es urgente trabajar en una normativa respecto del escalafón administrativo que cuente con la participación de sus representantes.

Respecto al derecho a formar asociaciones gremiales, encontramos que a nivel formal la normativa institucional reconoce ese derecho. De acuerdo con las encuestas en línea, un alto porcentaje del personal de la universidad considera que se ha respetado este derecho. Sin embargo, a nivel más cualitativo hay quienes perciben que en la práctica el rol de las asociaciones de trabajadores ha tenido un énfasis más social antes que reivindicativo de derechos. Esto podría explicarse por la fortaleza en cuanto a condiciones laborales en la UASB-E mencionada en párrafos anteriores. De todas maneras, existe en una percepción de ausencia de autonomía respecto de la máxima autoridad. Una excepción a esta tradición sería la de la última asociación de docentes. En unos casos esto ha sido considerado un avance y una reafirmación de la autonomía y en otros ha sido cuestionada su representatividad.

En cuanto a otros derechos del personal docente, el reconocimiento del cumplimiento de la libertad de cátedra y de investigación es alta. De acuerdo con las encuestas en línea, la percepción de apoyo a la investigación es menor en el caso de docentes escalafonados y mayor en el caso de docentes contratados. No obstante, el porcentaje de docentes que no siente respaldo a su labor investigativa es relativamente bajo.

Respecto a libertad de opinión existen voces que afirman que esta se ha visto limitada en el contexto del último año de crisis que ha vivido la institución. En las encuestas en línea esto es confirmado por un alto porcentaje del personal administrativo que se ha sentido discriminado por su opinión política. En contraste, el porcentaje en docentes que se han sentido discriminados por esa misma causa es mínimo, de acuerdo con los datos de las encuestas. Sin embargo, podría existir un sesgo por cuanto la mayor parte de docentes que respondieron las encuestas no son de planta y ciertas áreas están subrepresentadas.

La universidad presta un importante apoyo a los docentes para su participación en reuniones académicas internacionales y para la realización de estudios de posgrado. Esto está contemplado tanto en la normativa como aplicado en la práctica y así es reconocido por un alto porcentaje de docentes, de acuerdo con las encuestas en línea. Así también, la

UASB-E cuenta con normativa específica respecto al ejercicio de sabáticos para su personal docente; sin embargo, el que solo 6 docentes hayan gozado de este derecho en los últimos 10 años llama la atención y cabría indagar más en las causas que explican esto. Adicionalmente, el porcentaje de hombres que ha accedido a uso del año sabático es mucho mayor que el de mujeres.

De acuerdo con las encuestas, el porcentaje de satisfacción del personal docente con el acceso a bibliotecas que cuenten con colecciones actualizadas es alto y un poco menor respecto del apoyo para publicar sus investigaciones, aunque ciertamente el personal docente publica libros y artículos con el apoyo de la UASB-E y de casas editoriales con las cuales la institución mantiene convenios.

Un resultado preocupante, de acuerdo con las encuestas, es el alto porcentaje de personal que se han sentido discriminado en el ámbito laboral tanto administrativo como docente.

En el caso de las mujeres, el porcentaje que se ha sentido discriminado es muy alto tanto en personal administrativo como docente, más alto aún en personal docente escalafonado.

Si tenemos en cuenta otras características, dentro de los grupos con más alta percepción de discriminación está el personal más joven del personal docente escalafonado y el personal tanto docente como administrativo con una autoidentificación étnica no mestiza.

Del personal administrativo que declara haber sido discriminado, el porcentaje más alto se atribuye al nivel en escalafón, seguido por la opinión política y el género. En cambio, en el caso del personal docente escalafonado el porcentaje más alto se atribuye al embarazo, seguido por género y nivel en el escalafón.

Sin lugar a dudas, una de las limitaciones más llamativas tiene que ver con el déficit del derecho de ocupar cargos directivos, específicamente en el caso de las mujeres docentes. La normativa institucional refuerza una lógica híper centralizada del poder en la figura del rector. Hasta el momento, la UASB-E solo ha tenido rectores hombres incluso cuando ha sido asumido por encargo. Los más altos cargos directivos académicos y la presidencia de los comités especializados son ocupados generalmente por hombres y, así también, el porcentaje de mujeres con voz y voto en el CCA es muy bajo. Mientras más alto el cargo, es menos probable que lo ocupe una mujer docente. Este es un enorme desafío para la universidad y requiere voluntad política para transformar esta situación de discriminación. En contraste, resaltamos como una fortaleza que en el personal administrativo existe equidad de género en los cargos directivos y jefaturas.

Respecto al **derecho a una vida libre de violencia en el ámbito educativo (DVLV)** hemos llegado a los siguientes resultados:

Es una grave limitación que, a nivel formal, no exista ninguna normativa institucional que prohíba conductas que atenten contra el derecho a una vida libre de violencia en la UASB-E, ni tampoco procedimientos claros para su investigación, sanción y reparación. Este es un silencio que nos muestra qué necesidades e intereses son invisibilizados o peor aún no son considerados suficientemente relevantes para ser incorporados en la normativa de la universidad.

Respecto a la impronta patriarcal en la UASB-E, varias personas entrevistadas la vinculan con el modelo caudillista y centralizado, representado en la figura de quien ocupó el cargo de rector por más de dos décadas. Varias personas entrevistadas dan cuenta de que las manifestaciones sexistas atraviesan las prácticas institucionales y que muchas veces han

provenido desde las más altas autoridades de la institución. Estas expresiones son identificadas en las relaciones cotidianas, en los chistes que circulan (mujer objeto sexual, gay cobarde), en el lenguaje, en las relaciones interpersonales, en la lógica incorporada de que las mujeres, particularmente del personal administrativo deben agradar a sus jefes, en las fiestas, en las relaciones en el aula (docentes que realizan comentarios machistas, racistas, estudiantes que hacen lo propio), en las relaciones que se estructuran a través de las jerarquías en las áreas y quienes ocupan cargos de dirección de programas.

De acuerdo con las encuestas en línea, una proporción relativamente alta de la comunidad universitaria, en particular el grupo de personal universitario, declara haber vivido alguna situación de violencia. El personal administrativo es el grupo con la proporción más alta, seguido por el personal docente escalafonado y después el docente contratado. El porcentaje más bajo es de estudiantes. Este tipo de agresiones afecta en general, más a las mujeres. Las agresiones más comunes son las relacionadas a violencia verbal como burlas, comentarios o “piropos” no deseados por las personas. Cabe resaltar que el personal administrativo es el que se encuentra en mayor situación de vulnerabilidad frente a este tipo de agresiones. El sexo de la persona agresora se encuentra distribuido muy similarmente entre hombres y mujeres. Sin embargo, entre los casos de violencia y acoso más graves el agresor es siempre de sexo masculino.

Finalmente, un aspecto positivo de la información brindada es que no se registra víctimas de la situación más grave de violencia: el sometimiento mediante violencia física a tener relaciones sexuales.

La mayor parte de reacciones frente a estas agresiones no pasan por la denuncia formal ya que se privilegia hablar directamente con la persona agresora. Es particularmente grave que la mitad del personal administrativo y la tercera parte de personal docente que tomó una acción frente a una situación de violencia responde que luego de hacerlo no pasó nada.

Dentro del porcentaje de las víctimas que no tomaron ninguna medida, encontramos que las razones de mayor peso se relacionan con que no le dio importancia, no sabía qué hacer y no quería ser considerada una persona conflictiva.

Es un desafío urgente el contar con una normativa que determine con claridad el tipo de conductas consideradas una violación a los derechos a una vida libre de violencia y el derecho a la igualdad y la no discriminación; la instancia encargada de procesar denuncias de violencia y discriminación (que cuente con autonomía respecto de las autoridades universitarias y sensibilidad y conocimiento de derechos humanos, diversidades y género), el procedimiento a seguir, las medidas de apoyo y acompañamiento a las víctimas, el respeto del debido proceso y la especificación de las sanciones disciplinarias y, de ser el caso, la obligación de informar sobre el caso a las autoridades judiciales en caso de que tales conductas constituyan delito, teniendo en cuenta la opinión de la víctima.

Un estándar importante precisamente para cumplir con el DES, el DTES y el DVLV sin discriminación alguna es contar con información desglosada por las categorías prohibidas de discriminación. La UASB-E incluye en sus bases de datos de estudiantes y personal de planta las categorías de sexo, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, no hay referencia a la orientación sexual y la identidad de género. En el caso de los proyectos de

investigación, sería importante incorporar el manejo de información sobre las personas beneficiarias del Fondo de Investigaciones desglosada por las categorías prohibidas de discriminación. Así también valdría la pena contar con información sobre las líneas de investigación en que se inscriben los diferentes proyectos para identificar también la incorporación de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la labor investigativa de la UASB-E.

Nos parece fundamental que la UASB-E tenga en cuenta este diagnóstico y sus recomendaciones como pautas para animar una discusión interna y un proceso que cuente con el mayor nivel de participación de los diferentes actores de la comunidad universitaria para potenciar las fortalezas encontradas, superar los límites y asumir los desafíos contando con una instancia que brinde un adecuado seguimiento. Sería importante la construcción colectiva de indicadores que den cuenta de los avances en el proceso de transversalización de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género. La asignación presupuestaria debe expresar el compromiso institucional con la mencionada transversalización.

Reconocemos que, dado los límites de tiempo y recursos, este diagnóstico no alcanza a dar cuenta de todas las iniciativas institucionales, respecto de la incorporación de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género. En este sentido, recomendamos que la UASB-E estimule un proceso interno de inventario y recuperación de dichos acumulados que complemente este primer diagnóstico.

Recomendamos también desarrollar en el futuro ejercicios similares respecto de otros derechos, entre los que nos parece prioritario el derecho a la participación en el ámbito de la educación superior y el derecho a la salud. Obviamente, consideramos clave el que este análisis esté vinculado con los enfoques de género, diversidades desde una perspectiva interseccional.

Aparece como una necesidad la sensibilización sistemática sobre los enfoques de derechos humanos, diversidades y género a toda la población universitaria, a través de campañas comunicacionales, talleres y procesos de formación sostenidos que interrelacionen lo cognitivo, lo emocional, corporal y actitudinal.

Asimismo, resulta muy importante difundir la normativa institucional que reconoce derechos de estudiantes y personal docente y administrativo y facilitar su comprensión a través de productos comunicacionales accesibles. Para el efecto, resulta crucial contar con un sistema organizado de flujo de esta información.

Sería también recomendable que periódicamente se propicien procesos de retroalimentación entre las normas y políticas existentes y las prácticas y dinámicas concretas para reducir la brecha entre lo formal y lo material.

Finalmente, recomendamos crear un grupo de trabajo que aporte a establecer el uso de un manual de lenguaje inclusivo para la institución.