

AUTODIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE LA UNIVERSIDAD, MAYOR, REAL Y PONTIFICIA DE SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA – BOLIVIA

I. ESTADO DE SITUACIÓN:

1.1. FACTORES EXTERNOS

BASE LEGAL: La temática de equidad, es uno de los más relevantes a nivel internacional, nacional e institucional, en este contexto, se tienen identificados los siguientes instrumentos legales con una incidencia directa e indirecta en la temática:

a) Convenios – tratados internacionales de los que participa Bolivia

Nº	Convenios / Tratados	Lugar y fecha
1	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 1100 promulgada el 15 de septiembre de 1989.	Nueva York, 18 diciembre de 1979.
2	Enmienda al artículo 20 parágrafo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Nueva York 22 diciembre de 1995
3	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ratificado por Bolivia mediante Ley N° 2103 promulgada el 20 de junio de 2000.	Nueva York 10 diciembre de 1999.
4	Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias. Bolivia se adhiere mediante Ley N° 1976 promulgada el 30 de abril de 1999.	Nueva York 18 diciembre de 1990.
5	Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, de América Latina y el Caribe. Ratificado por Bolivia mediante Ley N° 1468 promulgada el 18 de febrero de 1993.	Madrid 24 julio de 1992.
6	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, suscrita en Nueva York	El 13 de diciembre de 2006.
7	Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	Nueva York el 13 de diciembre de 2006
8	Convención de los Derechos de la Persona con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.	

9	Ley 4024	15 de abril de 2009
10	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 3760 promulgada el 7 de noviembre de 2007.	Nueva York 13 de septiembre de 2007
11	Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Humanos Civiles y Políticos. Ratificado mediante Ley 3423 de 12 de junio de 2006	12 de junio de 2006
12	Acuerdo entre el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Gobierno de la República de Bolivia relativo al establecimiento de una Oficina en Bolivia.	
13	Ley 3713 13 de julio de 2007	13 de julio de 2007
14	Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, suscrita en la Novena Conferencia Internacional Americana. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 2011 promulgada el 12 de septiembre de 1999.	Bogotá Colombia el 2 de mayo de 1948
15	Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, suscrita en la Novena Conferencia Internacional Americana. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 2011 promulgada el 12 de septiembre de 1999.	Bogotá Colombia el 2 de mayo de 1948.
16	Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, suscrita en la Novena Conferencia Internacional Americana. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 2012 promulgada el 17 de septiembre de 1999.	Bogotá Colombia el 2 de mayo de 1948
17	Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José de Costa Rica", suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos. Bolivia se adhiere mediante D.S. N° 16575 el 13 de junio de 1979, elevado a rango de Ley N° 1430 promulgada el 11 de febrero de 1993.	San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969.
18	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado por Bolivia mediante Ley N° 3293 promulgada el 12 de diciembre de 2005.	Suscrito en San Salvador, Brasil el 17 de noviembre de 1988.
19	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en Belém do Pará. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 1599 promulgada el 18 de octubre de 1994.	Brasil el 9 de junio de 1994
20	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Ratificada por Bolivia mediante Ley N° 2344 promulgada el 26 de abril de 2002. Depósito del instrumento de ratificación el 30 de mayo de 2003.	Suscrita en Guatemala el 7 de junio de 1999.

21	Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. Ley 3845	2 de mayo de 2008
----	---	-------------------

b) Legislación nacional

➤ **Constitución Política del Estado**

Artículo 8. Parágrafo II.

El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, **igualdad de oportunidades, equidad social y de género** en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

Art. 14 Parágrafo II

El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, (...) discapacidad, (...) u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

➤ **Ley n° 807 del 21 de mayo de 2016: ley de identidad de género**

Artículo 6. (PRINCIPIOS).

- Equidad. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de las personas transexuales y transgénero, previstos en la [Constitución Política del Estado](#), normativa internacional de Derechos Humanos y leyes nacionales.

Artículo 11. (EFECTOS).

I. Todas las instituciones públicas y privadas a solo requerimiento de la o el solicitante y presentación de certificado de nacimiento o cédula de identidad resultante de la Resolución Administrativa, deberán realizar el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, en todos los documentos emitidos en los que exista registro de identidad de la o el titular, manteniéndose los otros datos consignados en su documentación, apellidos y número de identificación personal.

II. El cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, permitirá a la persona ejercer todos los derechos fundamentales, políticos, laborales, civiles, económicos y sociales, así como las obligaciones inherentes a la identidad de género asumida.

III. La titularidad de la persona que cambió de nombre propio, dato de sexo e imagen, persiste en todas las resoluciones y decisiones emitidas por los diferentes niveles de gobierno y Órganos del Estado.

IV. El cumplimiento de obligaciones y autorizaciones para con los descendientes menores de edad de las personas que realizaron el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, procederá con la presentación del certificado de nacimiento o cédula de identidad ante las instituciones correspondientes.

➤ **Ley n° 045 del 8 de octubre de 2010: ley contra el racismo y toda forma de discriminación**

Artículo 2. (PRINCIPIOS GENERALES). La presente Ley se rige bajo los principios de:

b) Igualdad. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos.

c) Equidad. Entendida como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Artículo 5. (DEFINICIONES). Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley, se adoptan las siguientes definiciones:

a) **Discriminación.** Se define como “discriminación” a toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la

Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa.

e) Equidad de Género. Es el reconocimiento y valoración de las diferencias físicas y biológicas de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social e igualdad de oportunidades que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su sexo en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

f) Equidad Generacional. Es el reconocimiento y valoración de las diferencias generacionales de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su edad en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Artículo 6. (PREVENCIÓN Y EDUCACIÓN). Es deber del Estado Plurinacional de Bolivia definir y adoptar una política pública de prevención y lucha contra el racismo y toda forma de discriminación, con perspectiva de género y generacional, de aplicación en todos los niveles territoriales nacionales, departamentales y municipales, que contengan las siguientes acciones:

I. En el ámbito educativo:

a) Promover el diseño e implementación de políticas institucionales de prevención y lucha contra el racismo y la discriminación **en las Universidades**, Institutos Normales Superiores Nacionales públicos y privados, Sistema Educativo Nacional en los niveles preescolar, primario y secundario.

b) Diseñar y poner en marcha políticas educativas, culturales, comunicacionales y de diálogo intercultural, que ataquen las causas estructurales del racismo y toda forma de discriminación; que reconozcan y respeten los beneficios de la diversidad y la plurinacionalidad y que incluyan en sus contenidos la historia y los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos y el pueblo afroboliviano.

c) Promover la implementación de procesos de formación y educación en derechos humanos y en valores, tanto en los programas de educación formal, como no formal, apropiados a todos los niveles del proceso educativo, basados en los principios señalados en la presente Ley, para modificar actitudes y comportamientos fundados en el racismo y la discriminación; promover el respeto a la diversidad; y contrarrestar el sexismo, prejuicios, estereotipos y toda práctica de racismo y/o discriminación.

➤ **Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia: Ley 348 (9-Marzo-2013)**

Artículo 4. (PRINCIPIOS Y VALORES).

La presente Ley se rige por los siguientes principios y valores:

2. *Igualdad*; El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, **en especial de las mujeres**, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.

8. *Equidad Social*; Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.

9. *Equidad de Género*; Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres

Artículo 6. (DEFINICIONES).

Para efectos de la aplicación e interpretación de la presente Ley, se adoptan las siguientes definiciones:

1. *Violencia*; Constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico **a una mujer u otra persona**, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer.

Artículo 7. (TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES).

En el marco de las formas de violencia física, psicológica, sexual y económica, de forma enunciativa, no limitativa, se consideran formas de violencia:

12.- *Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional*: Es todo acto de agresión física, psicológica o sexual cometido contra las mujeres en el sistema educativo regular, alternativo, especial y **superior**.

➤ **Ley n° 243 del 28 de mayo de 2012: ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres**

Artículo 6. (PRINCIPIOS Y VALORES).

La presente Ley se rige bajo los siguientes principios y valores:

d. Equidad. - El Estado garantiza el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, generando las condiciones, oportunidades y medios que contribuyan a la participación equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, aplicando la paridad y alternancia en la representación política pública en todas las entidades territoriales autónomas.

➤ **Ley n° 223 del 2 de marzo de 2012: ley general para personas con discapacidad**

Artículo 4. (PRINCIPIOS GENERALES).

La presente Ley, en concordancia con los Convenios Internacionales y la Constitución Política del Estado, se rige por los siguientes principios:

a) Igualdad en Dignidad; por el que las personas con discapacidad tienen la misma dignidad y derechos que el resto de los seres humanos.

d) Accesibilidad: por el que los servicios que goza la sociedad puedan también acomodarse para ser accedidos por las personas con discapacidad, sin restricción alguna, sean arquitectónicas, físicas, sociales, económicas, culturales, comunicacionales.

e) Equidad de Género; por el que se equiparan las diferencias en razón de género existentes entre hombres y mujeres con discapacidad, reconociendo la orientación sexual e identidad de género, en el marco del ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado.

Artículo 10. (DERECHO A LA EDUCACIÓN).

El Estado Plurinacional de Bolivia garantiza el acceso y permanencia de estudiantes con discapacidad en el Sistema Educativo Plurinacional, en el marco de la educación inclusiva e integral

Artículo 17. (DERECHO A LA ACCESIBILIDAD).

El Estado Plurinacional de Bolivia garantiza el derecho de las personas con discapacidad a gozar de condiciones de accesibilidad que les permitan utilizar la infraestructura y los servicios de las instituciones públicas, privadas, espacios públicos, medios y sistemas de comunicación, tecnología y transporte, para su utilización y disfrute de manera autónoma con independencia de

su condición de discapacidad y a exigir a las instituciones del Estado la adopción de medidas de acción positiva para el ejercicio de éste derecho.

Artículo 31. (ÁMBITO DE EDUCACIÓN).

VI. El Estado Plurinacional, realizará la creación racional de carreras multidisciplinarias para la atención a las necesidades biológicas, psicológicas y sociales de las personas con discapacidad.

VII. El Estado Plurinacional, organizará cursos que capaciten a los docentes en actual ejercicio en el aprendizaje de las técnicas psicopedagógicas necesarias para enseñar a estudiantes con discapacidad, de manera que su ingreso libre en la Universidad sea complementado con adecuaciones curriculares que les permitan la permanencia temporal regular, el egreso oportuno y la enseñanza de calidad en las Universidades Públicas y Privadas.

VIII. Todas las Universidades Públicas y Privadas deberán extender de manera gratuita los diplomas académicos, y títulos en provisión nacional a las personas con discapacidad.

IX. Los Institutos Técnicos, Escuelas de Formación Superior, Universidades Públicas y Privadas deberán facilitar las condiciones para que todos los postulantes y estudiantes con discapacidad sensorial cuenten con instrumentos de evaluación adecuados, especialmente a través de dotación de instrumentos de apoyo en braille e intérpretes de lengua de señas. Asimismo, deberá fomentar en las diversas carreras la enseñanza y aprendizaje de lengua de señas.

X. El Sistema Universitario Nacional Privado, deberá contar con planes específicos de descuentos en todos sus niveles de estudio y becas para las personas con discapacidad.

XI. El Sistema Universitario Estatal, deberá contar con planes específicos de liberación de valores en todos sus niveles de estudio para las personas con discapacidad, hijos de los mismos, así como los padres de niños con discapacidad.

TEXTO INCORPORADO

Resolución Rectoral Nro. 222/2011 del 19 de abril del 2011

Artículo 2.- Se entiende por Beca, al beneficio otorgado por la Universidad a estudiantes con problemas socioeconómicos y con buen rendimiento académico, con el objeto de facilitar su profesionalización.

Artículo 7.- c) Según la beca, demostrar situación socioeconómica precaria (...)

Artículo 31.- (Beca Alimentaria) Es un beneficio asignado en dinero no reembolsable otorgado a estudiantes con situación económica precaria y con buen rendimiento académico, destinados a cumplir gastos de alimentación, como estímulo para cooperar en su profesionalización.

Artículo 39.- (Beca Vivienda) Asignación de dinero efectivo otorgado a estudiantes de escasos recursos económicos destacados en su rendimiento académico y con un promedio mínimo de 55 puntos en el total de materias programadas, tiene como objetivo coadyuvar en el mejoramiento de las condiciones de vida.

Artículo 59.- Beca Ayllus Markas y guaraníes, tiene como objetivo cooperar a bachilleres con una asignación en dinero efectivo no reembolsable equivalente a la categoría A de la beca alimentaria en atención a su condición de estudiante de escasos recursos económicos procedente de las comunidades originarias de Poroma (...)

Artículo 60.- Beca Universitaria denominada guaraníes, tiene como objetivo cooperar a bachilleres con una asignación en dinero efectivo no reembolsable equivalente a la categoría A de la beca alimentaria en atención a su condición de estudiante de escasos recursos económicos procedente de las comunidades originarias de Capitanías Guaraníes de Chuquisaca (...)

NORMATIVA DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA (CEUB)

➤ **Resolución N° 037/14 xii Congreso Nacional de Universidades – segunda fase**

Artículo primero: Aprobar la creación de un observatorio o Unidad de Género al interior de las universidades del Sistema de la Universidad Boliviana

Artículo segundo: Disponer que la Secretaria Nacional de Desarrollo Institucional del CEUB realice la coordinación necesaria con todas las universidades del sistema.

➤ **Resolución n° 009/2009 del XI Congreso Nacional de Universidades**

Artículo primero: Autorizar el ingreso libre de bachilleres con algún tipo de discapacidad, de todos los departamentos, a las diferentes universidades que conforman el Sistema de la Universidad Boliviana.

Artículo segundo: Se instruye a las universidades la creación de unidades especializadas, destinadas a la atención de los estudiantes con discapacidad, de acuerdo a las políticas de bienestar estudiantil que existen en cada universidad.

➤ **Resolución N° 29/2014. II Conferencia Nacional Ordinaria de Universidades**

Artículo primero: Disponer la coordinación de todas las actividades relacionadas con perspectivas y políticas de género desde la Secretaria Nacional de Desarrollo Institucional del CEUB.

Artículo segundo: Disponer que el proyecto de la creación de un organismo sobre liderazgo de la mujer en educación superior – EMULIES presentado por la UAJMS de Tarija y la UAP, formen parte del Observatorio de Genero del Sistema de la Universidad Boliviana.

1.2. FACTORES INTERNOS

a) Normativa interna

➤ **Estatuto Orgánico de la Universidad USFX**

Artículo 3. Son **Principios** básicos de la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca:

n) La Equidad de Género entendido como la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y varones en todos los ámbitos e instancias de la vida universitaria, tanto para docentes, estudiantes y personal administrativo, eliminando toda forma de discriminación, violencia e indiferencia de género a género contra la mujer,

ñ) Respeto y Defensa de los Derechos Humanos como concreción del desarrollo de la dignidad humana, valor supremo que la Universidad debe promover en forma permanente.

➤ **Plan Estratégico Institucional 2016 – 2024**

Política 4.5.- Promover una cultura de respeto a los derechos humanos y el medio ambiente:

Objetivo Estratégico Institucional 4.5.1.- Fomentar el respeto de los derechos humanos, la equidad de género y las personas con capacidades especiales.

Indicador Estratégico N°1 Comité Institucional de Derechos Humanos y personas con capacidades especiales.

Indicador Estratégico N°2 Observatorio de Género.

Indicador Estratégico N°3 Número de eventos de fomento al respeto de los derechos humanos, equidad de género y personas con capacidades especiales.

➤ Reglamento Interno para Estudiantes Universitarios con Discapacidad

Artículo 5. (Principios Generales).

El presente Reglamento se rige por los siguientes principios:

- a) **Igualdad en Dignidad.** Por el que los estudiantes con discapacidad tienen la misma dignidad y derechos que el resto de los estudiantes de la Universidad.
- b) **No Discriminación.** No se anula o afecta el reconocimiento, goce o ejercicio pleno de los derechos con base en cualquier forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia, fundada en razón de su situación de estudiante con discapacidad
- c) **Educación Inclusiva.** La educación debe dar respuesta a la diversidad mediante adaptaciones físicas, curriculares y personas de apoyo buscando mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades para reducir la exclusión de la educación.
- d) **Accesibilidad.** Por el que los servicios que presta la Universidad puedan también acomodarse para ser accedidos por las personas con discapacidad, sin restricción alguna, sean arquitectónicas, físicas, sociales, económicas, culturales o comunicacionales.
- e) **Igualdad de Oportunidades.** Las personas con discapacidad tienen las mismas posibilidades de acceso a todos los ámbitos de formación, investigación, interacción y extensión, actividades culturales, deportivas y sociales, sin discriminación alguna.
- f) **No Violencia.** Garantía y protección de los estudiantes con discapacidad contra toda forma de violencia física o psicológica.
- g) **Trato Preferente.** Son las acciones integradoras que procuran eliminar las desventajas de los estudiantes con discapacidad, garantizando su equiparación e igualdad con el resto de los estudiantes.

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO UNIVERSITARIO

Artículo 8. (ACCESIBILIDAD).

Artículo 9. (PERSONAL DE APOYO)

Artículo 11. (ATENCIÓN PREFERENTE)

Artículo 12. (ADAPTACIONES CURRICULARES)

Artículo 13. (DERECHO A LA PARTICIPACIÓN ELECCIONARIA).

Artículo 14. (OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD).

CAPÍTULO TERCERO

ADMISION ESPECIAL DIRECTA PARA BACHILLERES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

CAPÍTULO CUARTO

GRATUIDAD DE DIPLOMAS ACADÈMICOS Y TÍTULOS EN PROVISIÓN NACIONAL

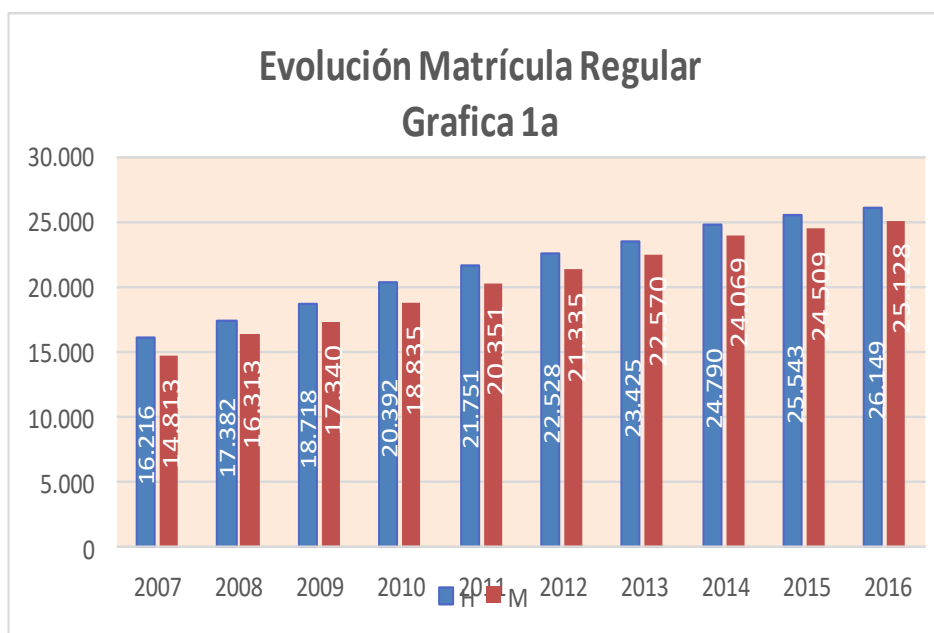
Artículo 23. (OTROS BENEFICIARIOS)

II. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

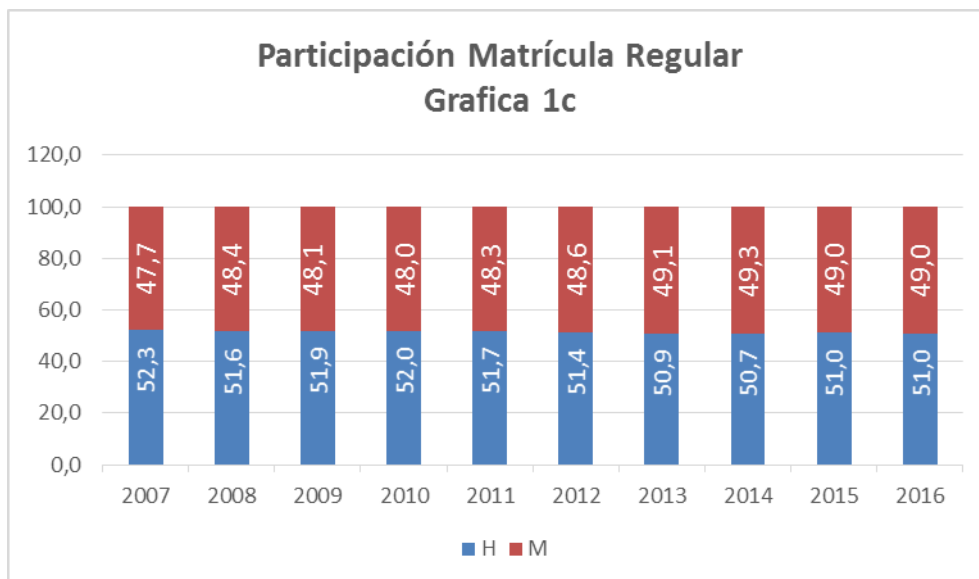
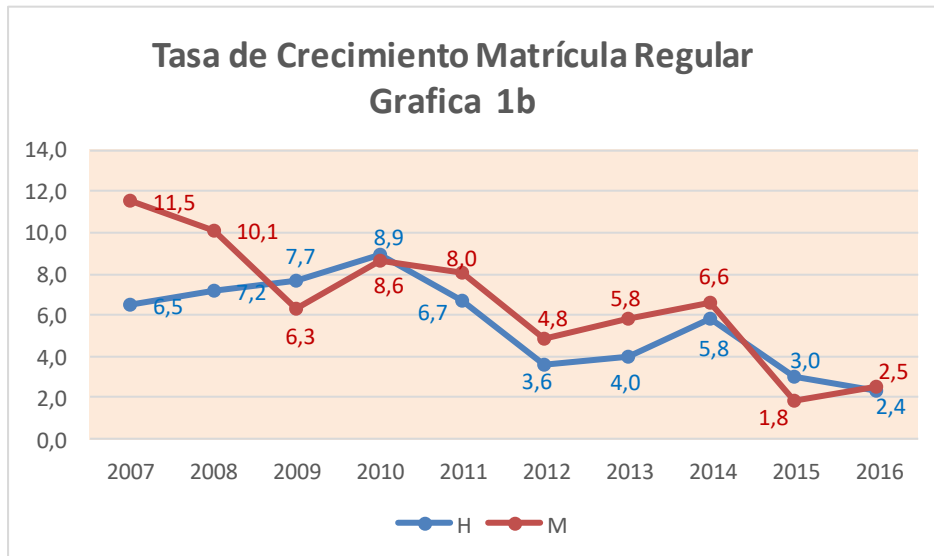
2.1. MATRICULA REGULAR

El comportamiento de la matrícula Regular que se muestra en la Gráfica (1a) puede observarse una tendencia de crecimiento tanto en la de hombres como en la de mujeres, manteniéndose mayor la de hombres a lo largo del período.

Las tasas de crecimiento son variables (Gráfica 1b), reportando en promedio de los últimos 5 años: 3.8 % hombres y 4.3 % mujeres.

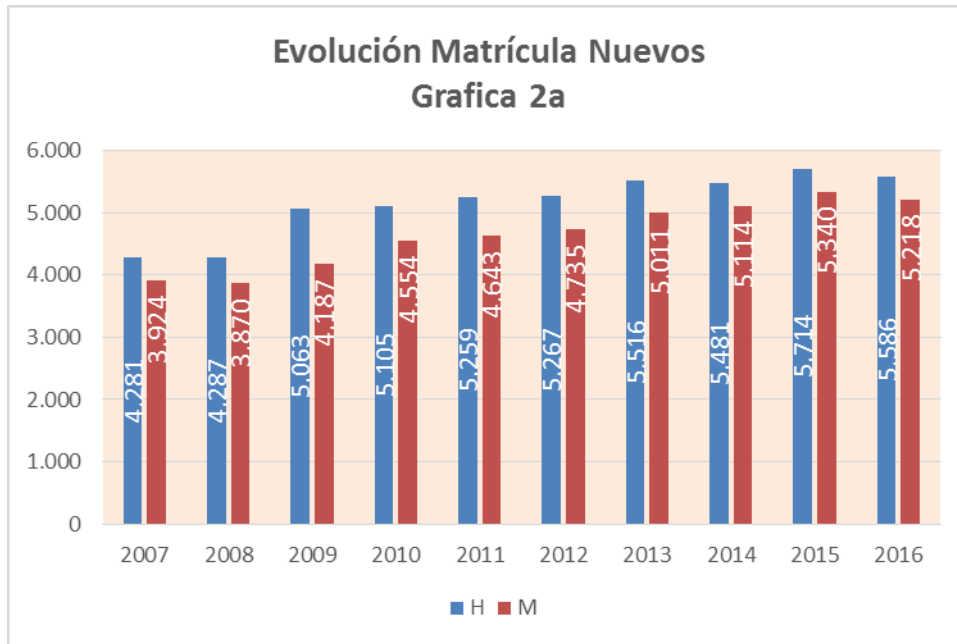


Por último, la participación de la matrícula Regular (Gráfica 1c) según género presenta un patrón casi invariable, con un ligero predominio de la matrícula hombres (promedio últimos cinco años: 51%).

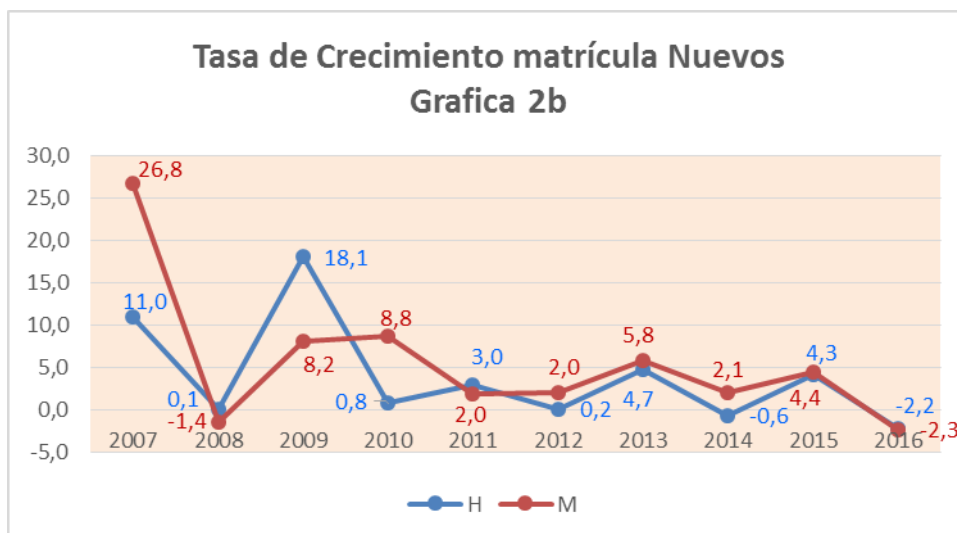


2.2. MATRICULA NUEVOS

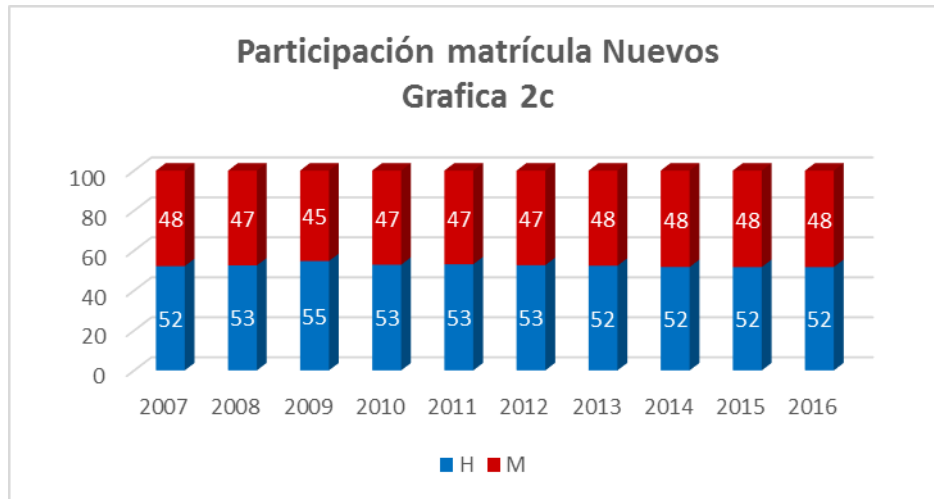
La matrícula Nuevos se muestra en la Gráfica (2a) Se acusa también una tendencia creciente tanto en la de hombres como en la de mujeres, manteniéndose -en general, a lo largo del período- mayor la de hombres.



Se observan también tasas de crecimiento variables (Gráfica 2b), con los promedios de los últimos 5 años: 1.3 % hombres y 4.3 % mujeres.



La participación de género en la matrícula nuevos (Gráfica 2c) muestra –en general- también un patrón casi constante, con un mayor peso de la matrícula hombres (promedio últimos cinco años: 52%).



2.3. NUMERO DE TITULADOS

La Gráfica (3a) muestra el comportamiento del número de Titulados, muy parecido en términos de género. El número de Titulados, en ambos sexos, también crece año tras año, a una tasa variable (Gráfica 3b), con promedios de los últimos 5 años: 7.8 % hombres y 8.6 % mujeres.

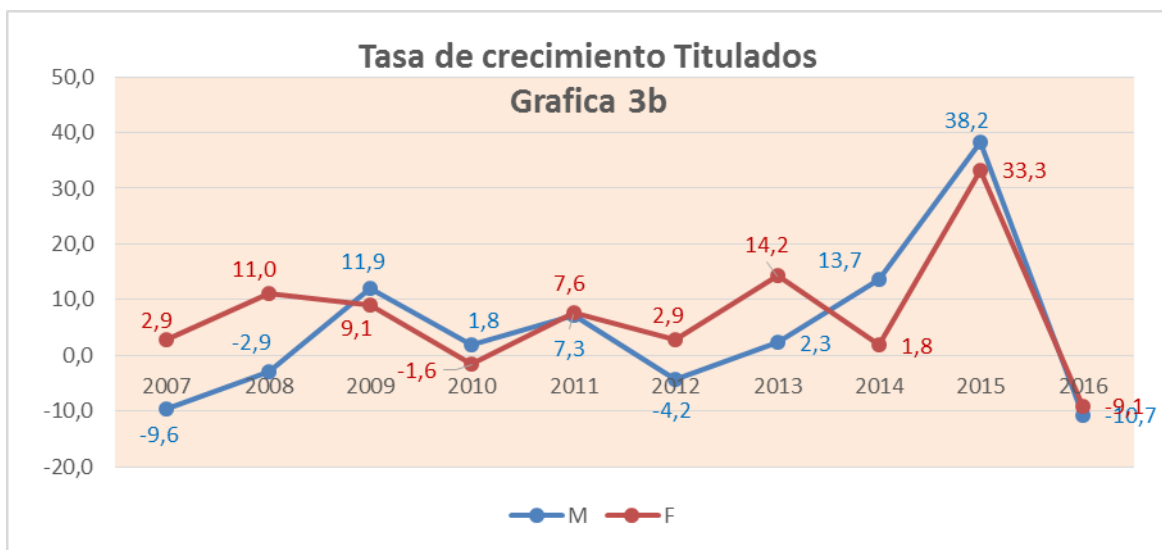
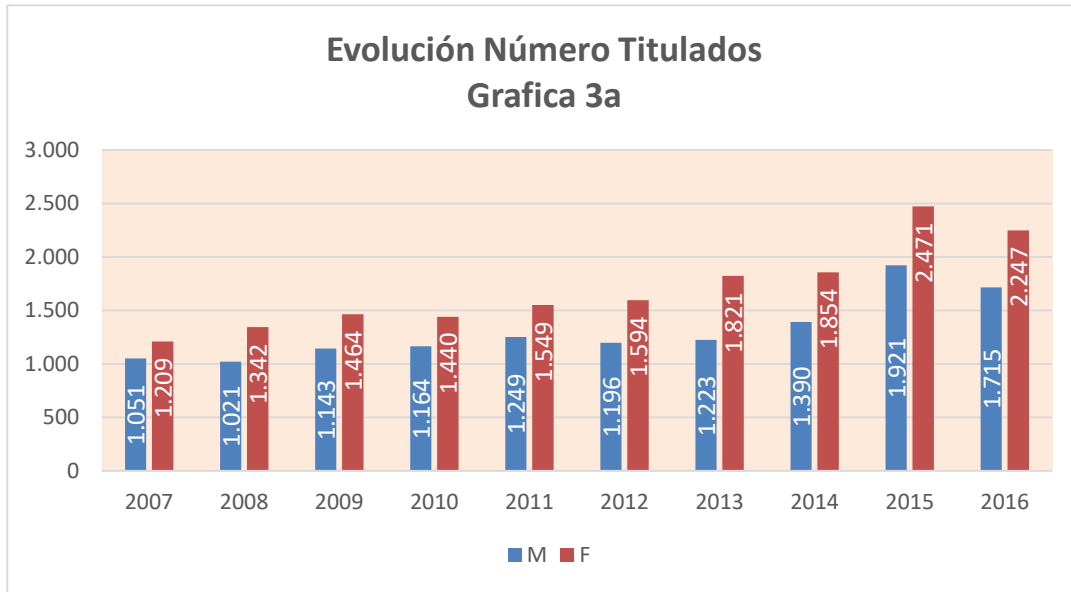
Se observará aquí una nota distintiva (respecto a los ítems anteriores): Normalmente, se titulan cada año más mujeres que varones.

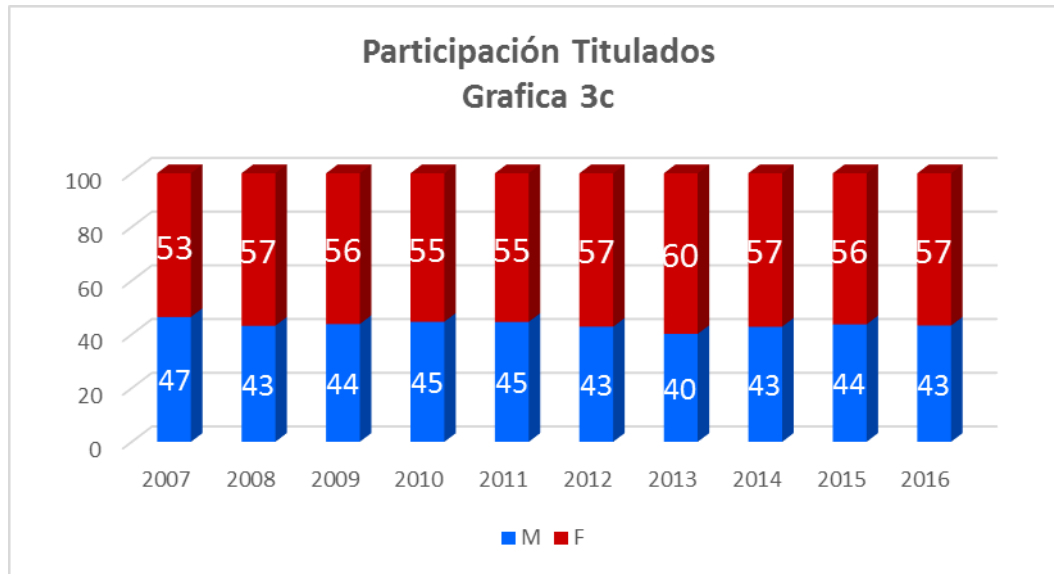
En el período 2007-2016, ha titulado la USFX: 16.991 Mujeres; 13.073 Hombres:

Asimismo, podrá apreciarse en las gráficas el inusual incremento de titulados (hombres y mujeres) en el año 2015, probablemente asociado al acortamiento del período del grado, de 5 a 4 años.

En la Gráfica 3c se observa con una mayor nitidez, en este orden, el predominio de las mujeres, con cierta regularidad a lo largo del período y un promedio últimos cinco años: 52%.

Es interesante observar en el período, la tasa Titulados / Matrícula Nuevos: 25.44 % hombres, 36.5 % mujeres.





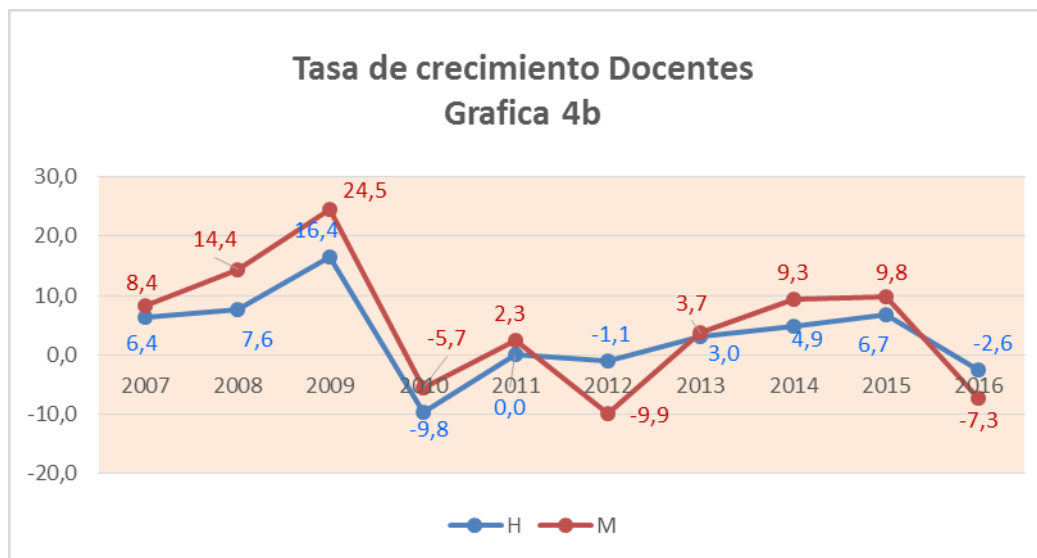
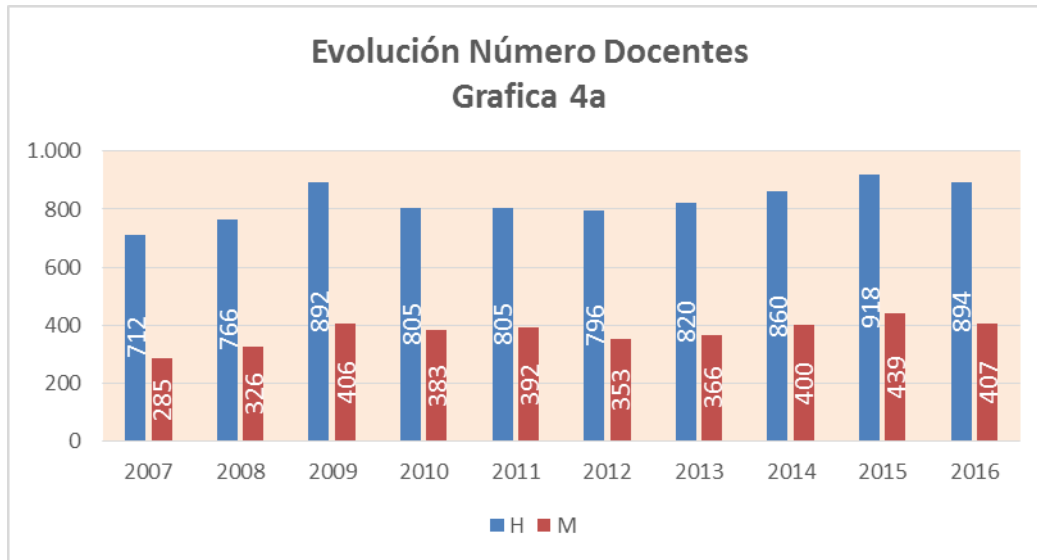
2.4. NUMERO DE DOCENTES

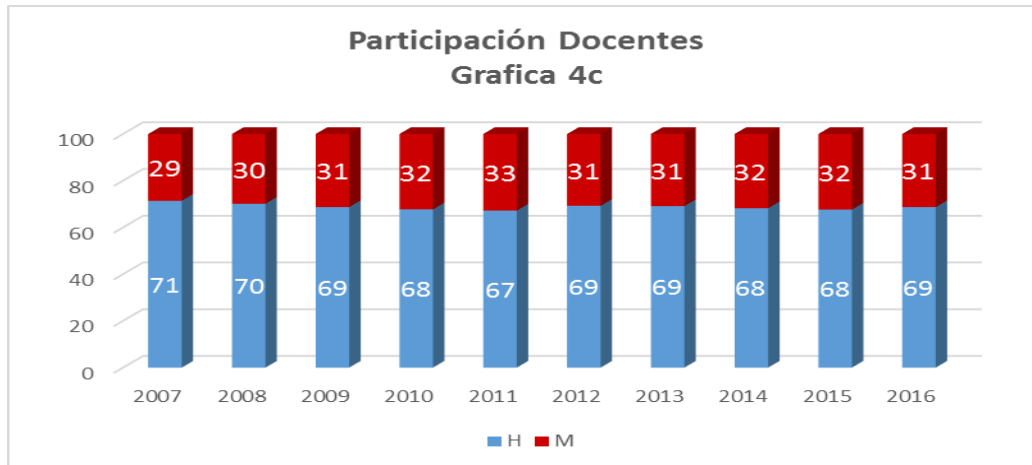
La evolución de este número Gráfica (4a), presenta un comportamiento según género muy parecido, aunque con tasas de variación diferentes (Gráfica 2b).

Se observan incrementos significativos en 2009, y 2013-2015, y caídas en 2010 y 2012, reflejando la variación neta de los flujos de nuevos contratos, jubilaciones y cumplimiento de contratos, en respuesta a la demanda de las Unidades Facultativas.

Se observa un número de docentes hombres significativamente mayor que el de mujeres, lo cual se refleja claramente en la Grafica 4c: Un predominio casi constante a lo largo del período, con un promedio últimos cinco años de 69 %.

Para 2016, el número de docentes total es de 1.301.

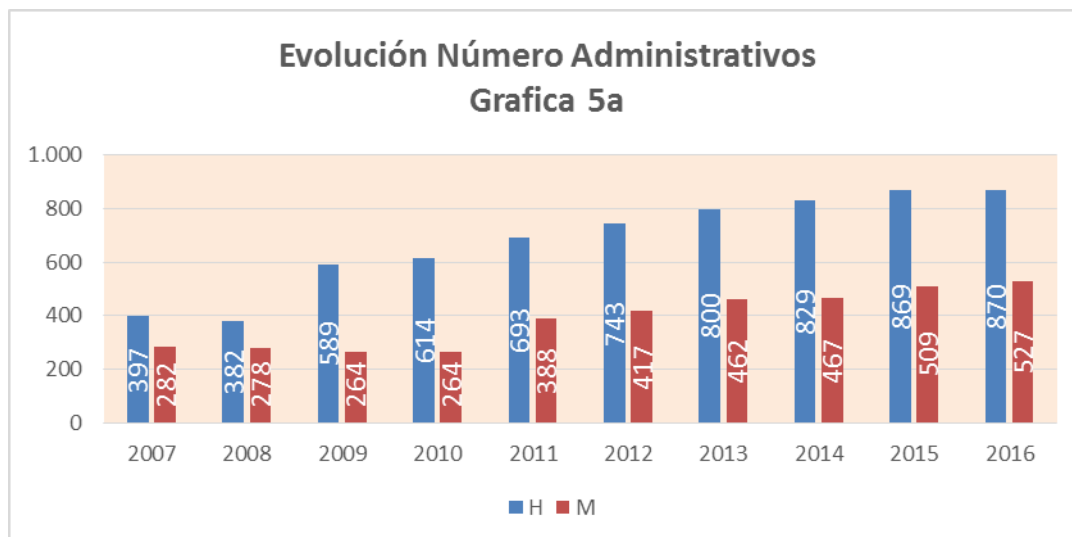


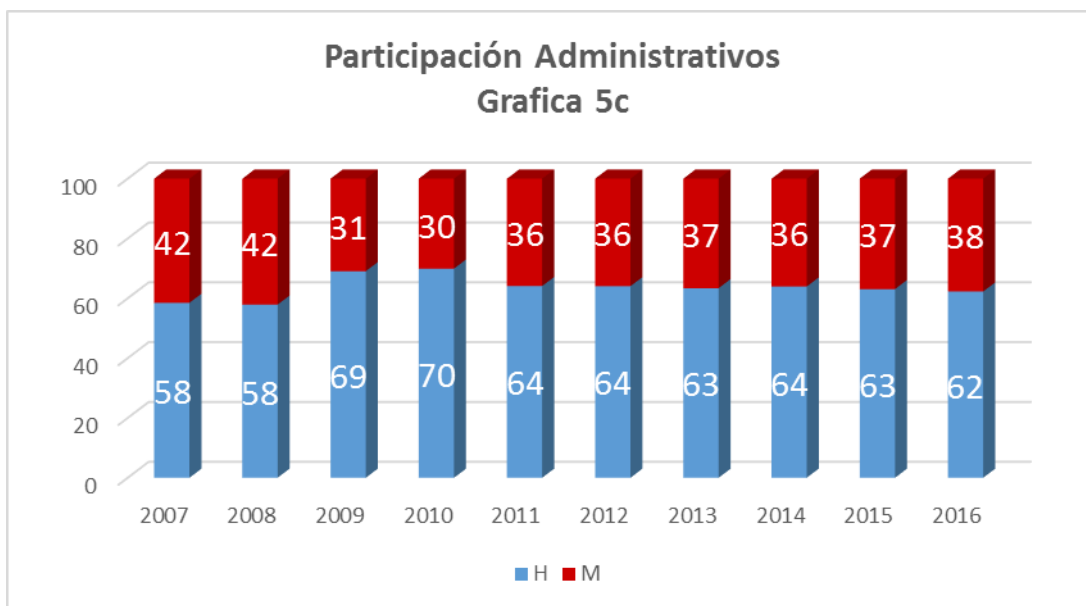
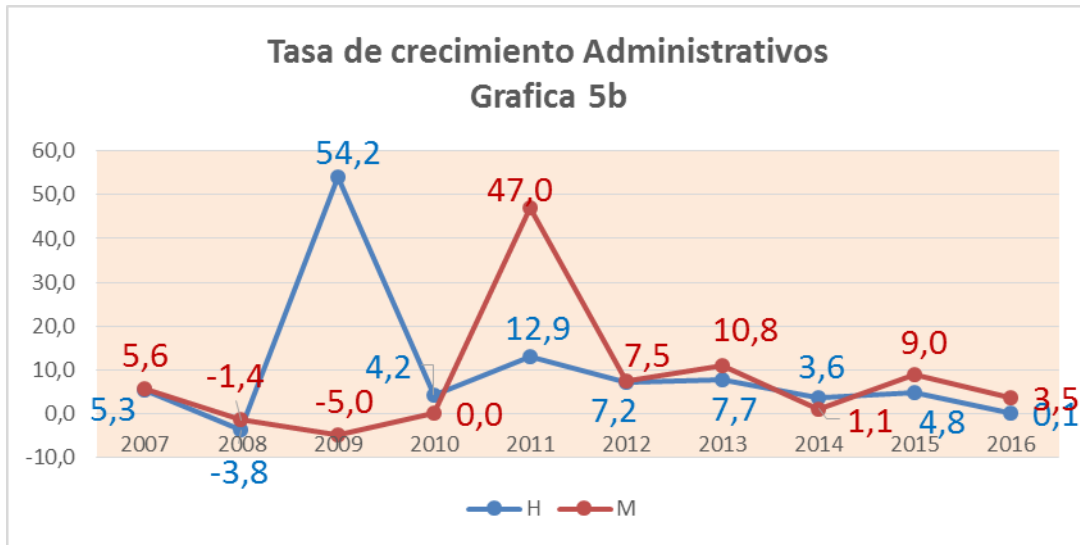


2.5. NÚMERO DE ADMINISTRATIVOS

Como en el sector docente, se observa aquí un fuerte predominio de los hombres, con una tendencia siempre creciente en ambos sexos (Gráfica 5a) sólo a partir de 2010, con tasas muy variables (Gráfica 5b). Antes, en 2009 el número de varones había crecido de modo descomunal, lo mismo que el de mujeres en 2011.

La Grafica 4c corrobora el predominio de los hombres a lo largo del período, con un promedio últimos cinco años de 63 %, poco menos acentuado que en el sector docente. Para 2016, laboran en la USFX un total de 1.397 administrativos.



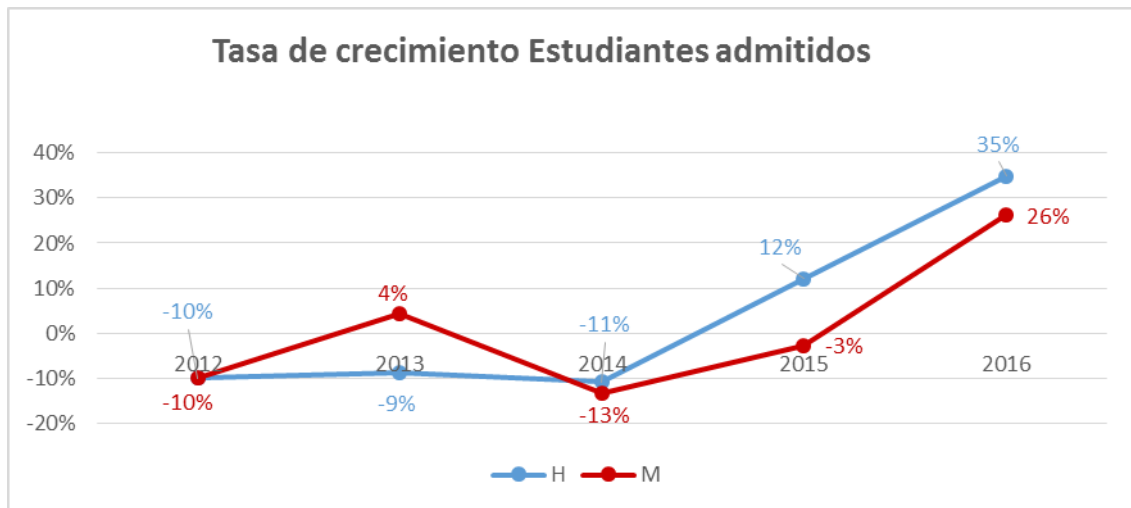
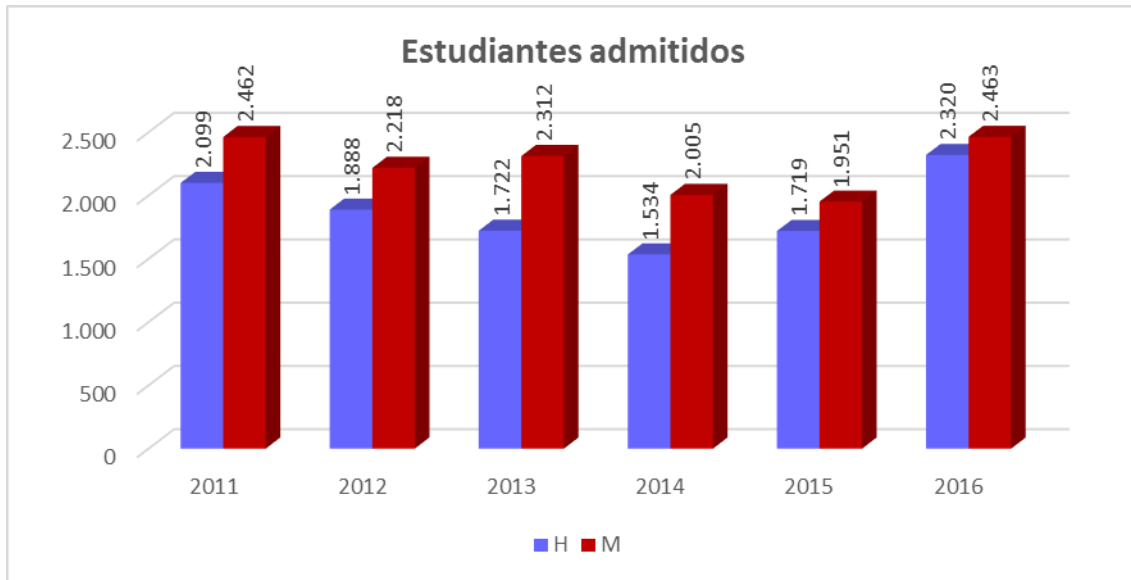


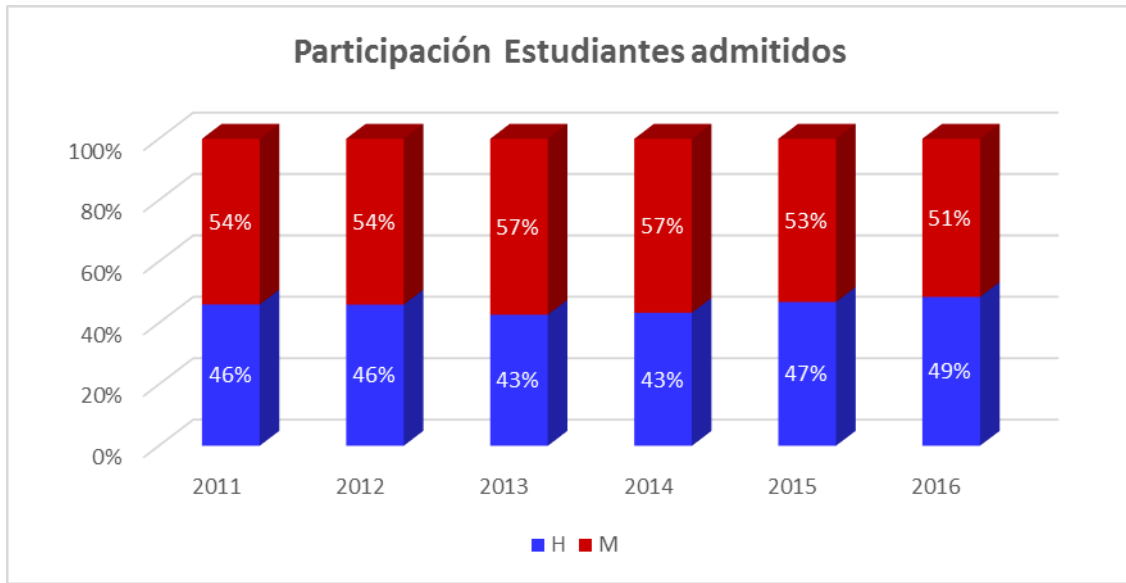
2.6. ESTUDIANTES ADMITIDOS MEDIANTE EXAMEN

El número de estudiantes admitidos (Gráfica 6a), en ambos sexos ha sido variable en el período, mostrando una tendencia creciente a partir de 2014 (Gráfica 6b).

Se observará aquí la segunda nota distintiva (respecto a los ítems anteriores, excepto Titulados): Normalmente, son admitidas cada año más mujeres que varones, con una media de 55% (últimos cinco años).

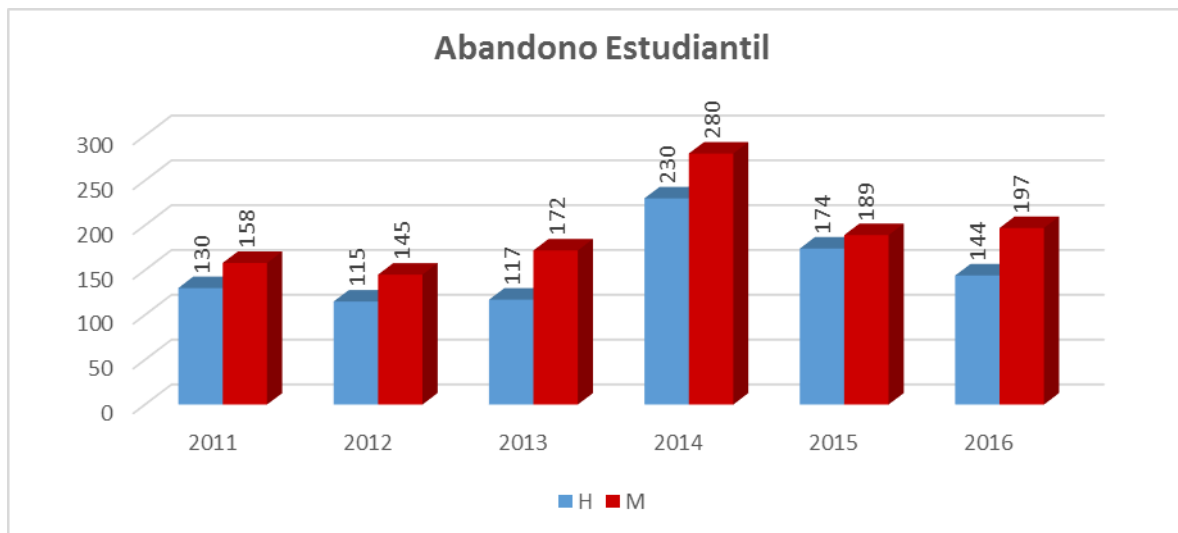
Para los últimos cinco años, se observa una tasa Admitidos / Matricula Nuevos: 33.3 % hombres, 43.1 % mujeres.

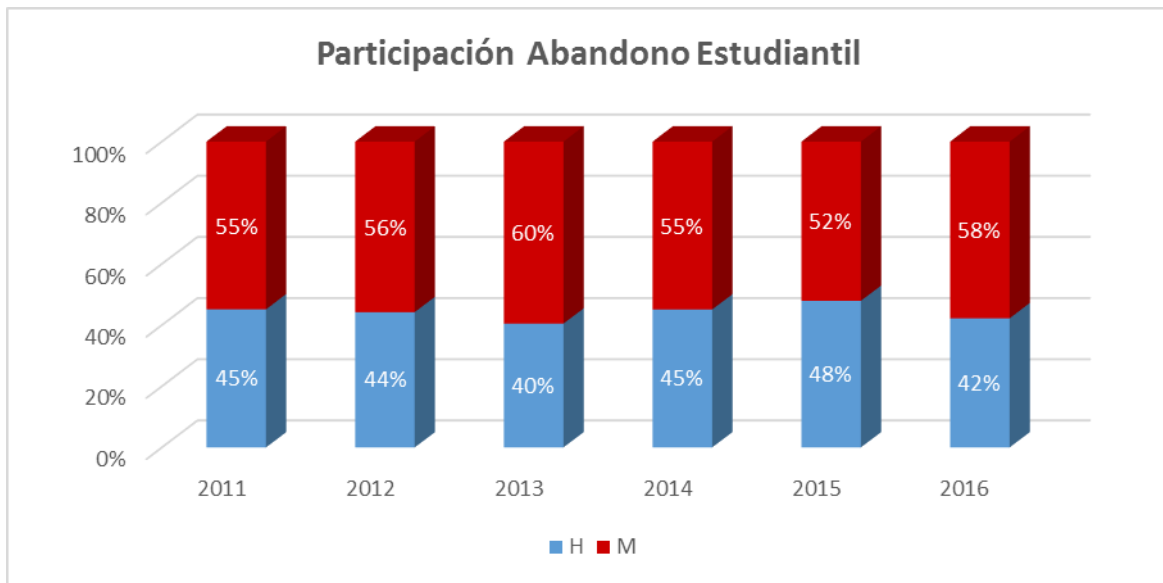
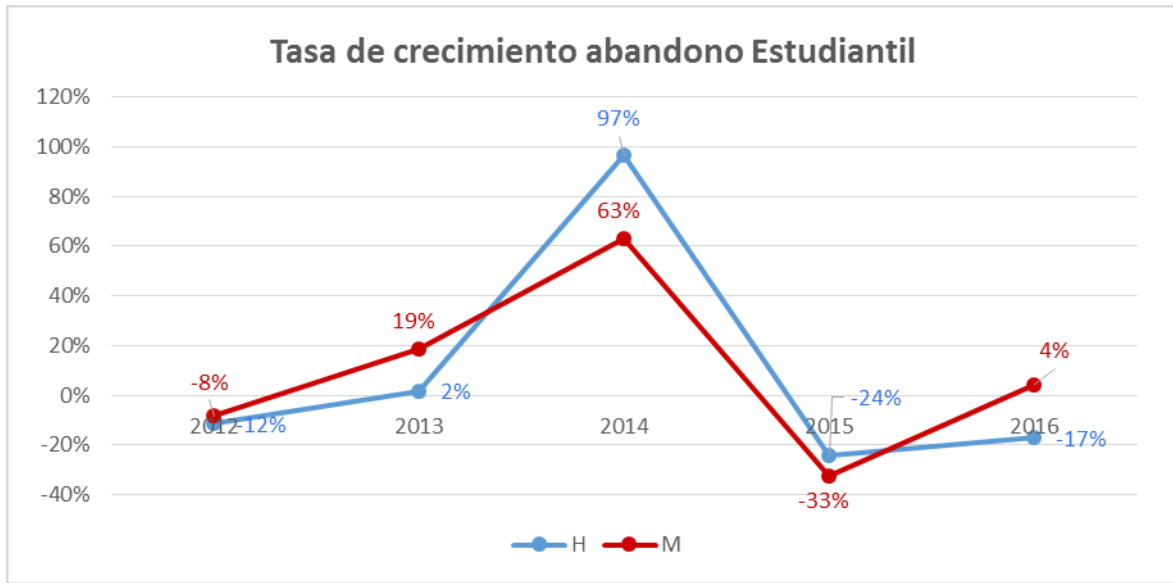




2.7. ABANDONO ESTUDIANTIL

Es mayor el número de abandonos en el sector de las mujeres (56%).





III. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE EQUIDAD

3.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA USFX

(Art. 3 del Estatuto Orgánico):

La Defensa del Fuero Universitario como garantía de la independencia ideológica y de la libre confrontación de ideas de docentes, estudiantes y administrativos. Toda discriminación social, política, religiosa, étnica o de género, es contraria al espíritu de la Universidad.

La Independencia Ideológica de docentes, estudiantes y administrativos.

La Interculturalidad es una relación con el entorno, que exige la apertura a las diversas manifestaciones culturales, en un permanente diálogo con los agentes sociales para colaborar en el logro del desarrollo humano, y sociocultural en un marco de complementariedad de saberes.

La Integridad Ética que se manifiesta a través de la vigencia de valores en el comportamiento de las autoridades, docentes, estudiantes y administrativos, conforme a los principios éticos puestos al servicio del bien colectivo.

La Defensa de la Democracia. La Universidad ha sido es y será el espacio institucional y de la libertad y de los valores democráticos, bastión permanente de la democracia, como esencia de la institucionalidad universitaria.

La Equidad de Género entendida como la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y varones en todos los ámbitos e instancias de la vida universitaria, tanto para docentes, estudiantes y personal administrativo, eliminando toda forma de discriminación, violencia e indiferencia de género a género contra la mujer.

Respeto y Defensa de los Derechos Humanos como concreción del desarrollo de la dignidad humana, valor supremo que la Universidad debe promover en forma permanente.

Creación de la Unidad Institucional de Equidad (UIE) en el marco del proyecto

ORACLE

Nombre de la unidad: División Institucional de Equidad.

Relación de dependencia: La División Institucional de Equidad depende del Departamento de Planificación y Evaluación Institucional.

Se configura como un grupo de profesionales estable y altamente reconocido en la comunidad universitaria, que gestiona la inclusión de grupos vulnerables identificados por la Universidad, como política institucional para los estudiantes, docentes y administrativos.

3.2. ORGANIGRAMA



3.3. MISIÓN:

Contribuir al proceso de inclusión educativa, social, laboral y profesional de colectivos vulnerables, identificados por la Universidad de acuerdo a su contexto, en la comunidad universitaria, a través del diseño de políticas, estrategias, monitoreo de acciones y puesta en marcha de intervenciones que garanticen y promuevan la equidad en y de todos los actores, buscando de manera continua la máxima calidad.

Se priorizan como grupos vulnerables:

- Originarios
- Mujeres
- Discapacitados
- Estudiantes con recursos económicos limitados
- Personas de la tercera edad

3.4. VISIÓN:

Instancia que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades, el acceso a la información, la participación en la toma de decisiones y la generación de conocimientos respecto a la inclusión de grupos vulnerables en la USFX, es asumida por toda la comunidad universitaria y reconocida

por la sociedad como generadora y ejecutora de acciones de inclusión académica, social y laboral para garantizar la equidad como estrategia para mejorar la calidad educativa.

3.5. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- ✓ Analizar en el contexto institucional, unidades o iniciativas relacionadas al fomento de la equidad.
- ✓ Caracterizar a los grupos vulnerables desde su ingreso a la Universidad y durante su trayectoria en ella.
- ✓ Proponer políticas institucionales y públicas orientadas a la calidad de la equidad realizando seguimiento permanente para favorecer la inclusión de grupos vulnerables a la Universidad.
- ✓ Brindar soporte permanente a los grupos vulnerables de estudiantes, docentes y administrativos desde su ingreso a la comunidad universitaria y durante su desempeño dentro de ella.
- ✓ Desarrollar acciones que promuevan un cambio en la cultura inclusiva universitaria, incidiendo en las políticas, los discursos, la normativa, las prácticas y los símbolos, para mejorar la calidad de la equidad académica, social y profesional
- ✓ Generar proyectos institucionales y/o de forma conjunta con instituciones que trabajan con colectivos vulnerables, para la identificación, intervención, monitoreo, visibilización y evaluación de acciones, promoviendo la conformación de redes, obtención de recursos y la difusión de los logros alcanzados.
- ✓ Promover acciones de intervención que permitan lograr la equidad a través de la inclusión de grupos vulnerables a la Universidad.
- ✓ Monitorear los procesos de inclusión generados, así como de la información derivada de todas las acciones vinculadas a la equidad dentro de la institución.