



FACSO
Facultad de Ciencias Sociales
UNA

Universidad Nacional de Asunción
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DECANATO
www.facso.una.py
Telefax: 595 21 - 510-407
San Lorenzo -- Paraguay

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

VISTO: El proceso de elaboración de la Política Institucional para la Igualdad de Género y la No Discriminación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción (FACSO-UNA), y;

CONSIDERANDO:

La Resolución CD N° 199-00-2025, Acta N° 15 (S.L./ 08/08/2025), "POR LA CUAL SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DEL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN";

La Resolución CD N° 174-00-2022, Acta N° 20 (S.L./ 04/07/2022), "POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN" Y SE REMITE AL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO PARA SU CORRESPONDIENTE HOMOLOGACIÓN";

La Resolución CSU N° 347-00-2021) Acta CSU N° 12 (A.S. N° 12/26/05/2021), "POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES";

La Resolución del Rectorado N° 0063/2023, de fecha 11 de enero de 2023, "POR LA CUAL SE PROCLAMA A LA Prof. Lic. ADA CONCEPCIÓN VERA ROJAS, COMO DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES (FACSO) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN";

La Ley N° 4995/2013 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción;

LA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES, RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR la POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, conforme al anexo que acompaña a la presente resolución.

Art. 2°.- COMUNICAR, cumplir y archivar.

Abg. **ROLANDO D. AMARILLA VILLALBA**
Secretario de la Facultad

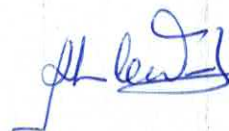


Prof. **ADA VERA ROJAS**
Decana

Resolución D. N° 323/2025
San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

ANEXO

**POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES –
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN (FACSO-
UNA)**



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

SIGLAS

ANEA	Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
ENEES	Encuesta nacional a estudiantes de educación superior
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
EPHC	Encuesta Permanente de Hogares Continua
IES	Instituciones de Educación Superior
INE	Instituto Nacional de Estadística
FACSO	Facultad de Ciencias Sociales
LS	Licenciatura en Sociología
LTS	Licenciatura en Trabajo Social
TSJE	Tribunal Superior de Justicia Electoral
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
UNA	Universidad Nacional de Asunción
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

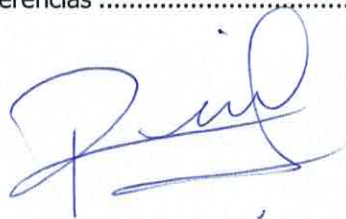
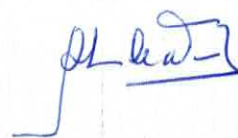


Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Contenido

Antecedentes	1
1. Análisis de contexto	3
1.1 Principales desigualdades que afectan a las mujeres.....	3
1.2 Situación en la educación superior.....	4
1.3 Transformaciones en el rol de la universidad.....	6
2. Fundamento de la política de igualdad de género y no discriminación de la FACSO UNA.....	8
2.1. Marco jurídico.....	8
2.2. Marco conceptual.....	10
3. Alcance de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la FACSO	14
4. Estándares mínimos para garantizar la igualdad y la no discriminación.....	14
5. Objetivo de la política	1
6. Ejes estratégicos.....	17
A. Eje de gestión Institucional.....	17
B. Eje de formación del personal académico, administrativo y de servicio	18
C. Eje de revisión de la malla curricular	19
D. Eje de generación de conocimiento e investigación	20
E. Eje de incidencia social y vinculación para la igualdad	21
F. Eje de prevención y atención de la violencia basada en género	22
G. Eje de apoyo académico y acción social	22
7. Mecanismo de implementación, monitoreo y evaluación.....	23
Referencias	25

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Antecedentes

La estructura académica y administrativa de la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO) está diseñada según la normativa interna de la Universidad Nacional de Asunción (UNA). Desde su creación (2018) la FACSO elabora sus contenidos y encara su gestión en el marco de los principios que guían a la UNA, destacando entre estos los de igualdad y no discriminación.

El anterior Instituto de Trabajo Social (ITS), por Resolución N° 058 declaró los años 2018 y 2019 como "años de la no violencia". En la Declaración se hizo mención a la intención de elaborar un Plan de transversalización para la igualdad y la equidad de género. El Plan debía incluir acciones para desnaturalizar la violencia; espacios para la prevención y abordaje de la violencia basada en género y de todas las formas de discriminación; proyectos de extensión universitaria y de investigación, así como la construcción, aprobación e implementación de un protocolo de intervención institucional en casos de violencia de género.

Entre el 2018 y el 2022 se elaboró la primera versión del Protocolo de intervención para casos de violencia de género y discriminación que fue revisado y ajustado en 2025.

En la Resolución N° 174-00-2022 por la cual se aprueba el Protocolo de intervención se deja constancia de que la FACSO ha asumido el compromiso de trabajar por y para la igualdad de género y no discriminación.

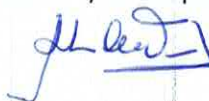
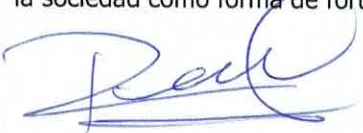
En el 2025 se elaboró una línea de base con el objetivo de disponer de indicadores para monitoreo y evaluación de indicadores de igualdad y no discriminación, y para seguimiento de los avances y desafíos que enfrenta la FACSO en estos aspectos.

De acuerdo con el Plan Estratégico de la FACSO, aprobado por Resolución N° 0347-00-2021, la visión institucional propone llegar a ser *"referente nacional e internacional por su calidad académica, su compromiso con la educación universitaria como bien público, el abordaje científico-crítico y humanista, la construcción y difusión de conocimientos y saberes colectivos, orientados a la transformación de la sociedad y a la justicia social"*.

Según el mismo documento, la misión institucional se plantea *"formar profesionales con integridad y alta cualificación en las disciplinas de las ciencias sociales que aporten a la generación y difusión de conocimientos científicos y de propuestas que interpreten y expliquen la compleja realidad social que -respondiendo a las demandas sociales- contribuyan a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática, a partir de un proyecto ético, político e innovador"*.

Entre sus valores institucionales la FACSO incluye la solidaridad y el compromiso social; el pluralismo; la equidad de género para lograr la igualdad de oportunidades sin diferencias injustas; la no discriminación; la interculturalidad; el respeto a la naturaleza; la justicia social y la democracia participativa.

En sus ejes estratégicos, la FACSO se propone a) desarrollar conocimientos desde una perspectiva crítica en todos los procesos académicos; b) contribuir a la comprensión e interpretación de la realidad para mejorar la calidad de vida de la población a través de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación; c) articular espacios institucionales de participación y colaboración, fomentando la vinculación con la sociedad a través de la extensión universitaria, y d) avanzar en la implementación de nuevos proyectos y acciones orientadas a la excelencia académica, el bien común y el compromiso con la sociedad como forma de fortalecer su identidad institucional.



Resolución D. N° 323/2025
San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Desde este encuadre definir e implementar una Política de igualdad de género y no discriminación corresponde tanto a la visión como a la misión institucional, ya que FACSO podría constituirse en referente para la igualdad en el ámbito de la educación superior y, con su acción, contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática.

La construcción y aplicación de una Política de Igualdad de Género y no discriminación aporta a la realización de por lo menos 3 de sus ejes estratégicos: i) desarrollar conocimientos desde una perspectiva crítica a través de la actualización docente, de la incorporación de la perspectiva de género en la malla curricular y del incentivo para investigaciones; ii) contribuir a un mayor conocimiento de situaciones de exclusión y discriminación que impiden elevar la calidad de vida de las mujeres que sufren violencia de género entre otras formas de subordinación; iii) reforzar la identidad institucional a través de una modalidad de aprendizaje – acción que contribuya a transformar aspectos críticos de la realidad social.

Resumen del documento

La presentación de la Política de igualdad de género y no discriminación parte de un análisis de contexto enfocado en las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito social, económico y político; la descripción de la situación de las mujeres en la educación superior con base en investigaciones recientes de nivel nacional e internacional y una reflexión sobre las transformaciones en el rol de la educación superior que fueron recomendadas por Conferencias Mundiales sobre el área. El análisis de contexto que se presenta sirve de base para la fundamentación de los ejes de acción de la Política.

El segundo capítulo plantea los fundamentos de una política institucional para la igualdad de género y la no discriminación en la FACSO; el marco jurídico sobre el cual se apoya, y los principales conceptos que se utilizan. La definición de los conceptos empleados en la Política tiene la intención de establecer una narrativa precisa, con significados compartidos.

A partir del capítulo 3 se presenta la estructura de la Política desarrollando sucesivamente su alcance, los estándares mínimos sobre los que se apoya, sus objetivos y los ejes estratégicos. La política está estructurada en 7 ejes estratégicos para los que se plantean acciones e indicadores con respecto a la gestión institucional, la formación de docentes y personal administrativo, la revisión de la malla curricular, la generación de conocimiento a través de la investigación, la incidencia social y la vinculación con actores externos a la FACSO, la prevención y atención de la violencia basada en género, y el apoyo académico y económico a mujeres con múltiples roles.

Finalmente se incluye un capítulo donde se describe la forma en que se implementará la política, y los mecanismos de monitoreo y evaluación que están previstos para mantener un nivel de resultados que se adecue al esfuerzo institucional que significará su implementación.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

1. Análisis de contexto

1.1 Principales desigualdad que afectan a las mujeres

La posición de las mujeres en los diferentes sistemas de relaciones de la estructura social, política y económica del Paraguay muestra diferencias (brechas) con los hombres que son indicadores de desigualdades, en muchos casos sustentadas en discriminación.

En el ámbito político, Paraguay fue el último país de la región en reconocer el derecho de las mujeres a la participación política formal (elegir y ser elegidas). La Ley N° 704 "De los derechos políticos de la Mujer" fue promulgada recién en 1961. Treinta años después, en 1993, solo había un 5.6 % de mujeres parlamentarias. En las elecciones de 1998 la representación parlamentaria de mujeres fue del 10 % en la Cámara de Diputados y del 9 % en la Cámara de Senadores. En un ritmo de aumento de participación progresivo pero lento, en 2023 la representación alcanzó el 22.5 % en la Cámara de Diputados y el 24.4% en el Senado. Así, a pesar de los esfuerzos realizados por organizaciones sociales y políticas de mujeres, y algunas instituciones del Estado (entre las que se destaca la Escuela de Formación Política para Mujeres Líderes de la Dirección de Políticas de Género del TSJE), en 62 años el porcentaje de representación de las mujeres no llega al 25%.

En la educación, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), en 2023 hombres y mujeres tenían prácticamente el mismo nivel de educación: 9.52 y 9.64 años respectivamente, sin mayores diferencias con respecto a otras variables como la edad y el lugar de residencia, pero con diferencias importantes según el nivel socioeconómico de la familia. En efecto, según los mismos datos, en el quintil más pobre de la población la asistencia escolar entre niños y niñas muestra una brecha de 3.89% en favor de los niños (niños que asisten: 48.85%, niñas que asisten: 44.96%). La misma brecha se revierte en el quintil más rico, con una diferencia de 3.61% en favor de las niñas (niños que asisten: 37.25%, niñas que asisten: 40.86%). Aunque este tema aún no fue suficientemente estudiado es evidente que en los sectores de menores recursos económicos la educación de los niños hombres es priorizada frente a la de las niñas mujeres, lo cual podría estar asociado a otros factores como las labores de ayuda doméstica, el embarazo adolescente y similares relacionados al género.

En la educación superior, la información disponible sobre ingreso y egreso de la población en las Instituciones de Educación Superior (IES) muestra que las mujeres representan más del 50% en categorías relevantes. Por ejemplo, según datos de la UNA, en el año 2022, las mujeres representan el 58% del total de postulantes en la casa matriz y de 59% en las filiales; el 58% y 61% de ingresantes respectivamente, y el 63% y 64% de egresadas respectivamente (Paredes y Madelaire, 2024, p. 9-12).

La información sobre graduaciones en IES recogida por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), publicada en el Observatorio de Innovación de Paraguay, indica que en el año 2022 las mujeres superan a los hombres en todos los niveles académicos: son el 61% en el nivel de grado, 60% en maestría y 57% en doctorado (CONACYT, 2023). En el nivel internacional, los datos del Observatorio de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) muestran que el porcentaje de matrícula femenina registrado en el 2022 es el 57% del total de estudiantes en IES (Red Iberoamericana de Indicadores de Educación Superior, OEI, 2025).

La mayor presencia de mujeres en la educación superior no implica que logren una mejor inserción en su vida profesional. Existen diferencias que se explican por situaciones de desigualdad sociocultural y estereotipos de género. Un ejemplo de la influencia de los estereotipos de género está en la mayor participación de mujeres en carreras humanísticas y sociales, y la menor participación en carreras asociadas a STEM. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en ninguna carrera de tecnología las mujeres alcanzan el 30%. (BID, 2024)

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

La línea de base construida en la FACSO en 2024 mostró que, a pesar de los avances aún existen indicadores que muestran desigualdad de género. Un hecho importante es que la decana es mujer, pero a la vez existe concentración de hombres en cargos de dirección; en la licenciatura de sociología (LS) los hombres son mayoría en todas las categorías docentes; en la licenciatura de trabajo social (LTS) las mujeres ocupan cargos jerárquicamente relevantes; en la LTS las mujeres tienen una proporción de egreso superior a la de los hombres mientras en la LS la situación es inversa; en general el rendimiento de los hombres es más alto.

Las diferencias de género en el ámbito educativo producen desigualdades mayores en el ámbito económico. En el mercado de trabajo, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH/INE) en el 2023 la ocupación de los hombres es 1.4 veces más alta que la de las mujeres (82.6% y 58.7% respectivamente). Esta situación tiene múltiples implicancias como la posibilidad de generar ingresos propios, lograr autonomía financiera, emprender negocios, lograr independencia por empoderamiento y otras que tienen relación con la calidad de vida y la capacidad de desenvolvimiento de las mujeres.

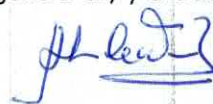
Cuando las mujeres logran una ocupación está segregada a los puestos más bajos de la estructura ocupacional como el trabajo doméstico y la inserción familiar no remunerada; está más inserta en el sector no formal de la economía sin prestaciones sociales en la mayoría de los casos, y en promedio recibe un ingreso 21.0% inferior al de los hombres (mujeres: Gs. 2.437.000, hombres: Gs. 3.077.000) aunque están en promedio un año más escolarizadas (mujeres ocupadas 11.1 años de escolaridad, hombres ocupados 10.1 años de escolaridad). (EPHC/INE 2023)

Según estadísticas oficiales (INE) en el 2023 el 31.2% de las mujeres de 15 años y más no disponía de ingresos propios. En esta condición se encontraba el 11.5% de los hombres. Esta situación está estrechamente vinculada a la cantidad de tiempo que unas y otros dedican al trabajo no remunerado consistente en labores domésticas y tareas de cuidado principalmente. Según la Encuesta de Uso del Tiempo, en el 2026 las mujeres dedicaban 14.5 horas por día al trabajo doméstico y de cuidado, mientras que los hombres dedicaban 4.3 horas. Las tareas de cuidado que realizan las mujeres en muchos casos coexisten con otras como los estudios e incluso el trabajo remunerado. Esta situación se conoce como de múltiples roles que en muchos casos afectan negativamente a las mujeres por el desgaste que significan.

Las diferencias (brechas) encontradas en el análisis del desempeño que tienen las mujeres en los diferentes ámbitos muestran situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres originadas generalmente en conductas y prácticas discriminatorias.

1.2 Situación en la educación superior

El interés por la igualdad de género en la educación superior ha cobrado relevancia en los últimos años. Recientemente se han realizado estudios sobre las características de la educación superior en Paraguay, su institucionalidad (estructura y gobernanza) y la composición del personal administrativo, del plantel docente y del estamento estudiantil. Aunque se reconoce que la información estadística disponible no es completa, los datos recogidos no siempre están desagregados por sexo incumpliendo con la recomendación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por su sigla en inglés) de disponer de un sistema de información para educación que permita identificar normas y patrones culturales que obstaculizan la igualdad de género en, y a través de, la educación. (UNESCO, 2019).



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Según la primera encuesta nacional a estudiantes de educación superior (ENEES 2024),¹ administrada a estudiantes de grado y pregrado de instituciones públicas y privadas, las mujeres constituyen dos tercios del estamento estudiantil, tanto en el sector público como en el privado (66.1% en promedio). La edad predominante en los estudiantes está entre los 18 y 24 años (57.7%), seguido de 25 a 34 años (24.7%) y un 12.4% entre 35 y 44 años de edad. Según la línea de base elaborada en la FACSO en 2024 el promedio de edad de sus estudiantes fue de 29.8 años y la mediana de edad 26.2 años, resultado con más edad que en la ENEES 2024.

La presencia de adultos jóvenes en las Instituciones de Educación Superior (IES) se entiende asociada a "personas que han postergado sus estudios o están cursando su segunda carrera". (MEC, 2024, pág. 22). Sin embargo, según los resultados de la encuesta, un 80.1% de los estudiantes ingresó durante el período de estudio 2021 – 2024; 15.1% ingresó cinco años antes y solo un 2.4% diez años antes. Esto muestra que la hipótesis de ingreso tardío o segunda carrera es débil por lo que la hipótesis propuesta en la línea de base de FACSO sobre dificultades para cursar regularmente los estudios en la población estudiantil de más edad cobra importancia. (FACSO, 2024, p. 8-10)

Un 45.4% de los encuestados por al ENEES refiere que ha tenido inconvenientes para culminar regularmente sus estudios. En este grupo, la mayoría tuvo problemas económicos (76.1%). En segundo lugar -y a gran distancia- se encuentran los compromisos laborales (17.6%) y las prioridades familiares (16.1%).

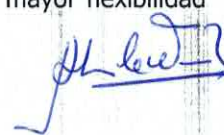
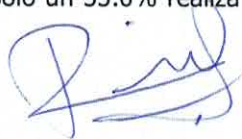
Entre los estudiantes que logran permanecer en una IES, el 54.9% se ubica en el nivel socioeconómico medio, un 26.2% en el nivel alto y sólo un 18.9% en el nivel bajo. Así, según los resultados de la encuesta, la distribución por nivel socioeconómico confirma mayores dificultades en los jóvenes de nivel bajo para acceder y/o permanecer en las IES.

Con respecto a la inclusión étnica, un 1.4% de los estudiantes ² manifestó pertenecer a alguna parcialidad y entre ellos la mayoría dispone de carnet de identidad emitido por el Institución Paraguayo del Indígena (78.1%). Según esta distribución, la encuesta muestra que los jóvenes indígenas tienen aún menos probabilidades que los de nivel socioeconómico bajo, para acceder a las IES.

En la ENEES 1.4% de los estudiantes encuestados refirieron ser portadores de algún tipo de discapacidad (sin identificar cual). En la FACSO según la línea de base del 2024 los estudiantes con alguna discapacidad están por debajo del 1.0%.

Una cuarta parte de los estudiantes en IES cursan sus grados o pregrados en instituciones del sector público (25%). Con respecto al pago de mensualidad (cuota) solo un 22.6% refiere no pagarlas. Teniendo en cuenta que en el sector privado existen programas de becas y ayuda estudiantil, la diferencia entre matrícula pública y no pago de cuotas confirma que "el sistema educativo no prevé la totalidad de la subvención por parte del Estado." (MEC, 2024, p. 35)

Casi dos tercios de los estudiantes de IES combina su formación académica con un empleo (64.9%). Entre quienes tienen un empleo, la mayoría lo hace en relación de dependencia (66.4%) principalmente en el sector privado. La situación laboral general implica que la mayoría de los estudiantes tiene que conciliar responsabilidades laborales formales (contrato, horario) con las exigencias de estudios (días, horarios). Solo un 33.6% realiza trabajos en forma independiente, que les permite mayor flexibilidad horaria.



¹ El análisis de los resultados de la ENEES que se presenta a continuación fue realizado en base a la muestra principal de 4000 casos. Ver MEC 2024 en la bibliografía.

² En su redacción los resultados de la ENEES 2024 se expresan en genérico masculino.

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Un 79.6% de los estudiantes de IES vive con sus familias. El promedio de ingreso familiar de los hogares está por encima del salario mínimo legal en un 44.0% de los casos. 30.4% tiene como ingreso promedio el salario mínimo y un 25.7% está por debajo del salario mínimo legal. Estos datos muestran que en general, aun cuando tuvieron acceso a una IES, los estudiantes tienen una situación económica estrecha para permanecer y concluir estudios superiores.

Aunque la ENEES no especifica sexo de la persona encuestada ni de las personas a cargo, los resultados muestran que un poco más de un tercio (36.2%) tiene personas a su cargo. Según la literatura de género, esta situación es más frecuente en las mujeres. La encuesta de uso del tiempo de Paraguay mostró que mientras los hombres dedican 9,9 horas semanales a actividades de cuidado de miembros del hogar las mujeres dedican 16,8 horas semanales a la misma actividad. (DGEEC, MINMUJER y MH, 2017, p. 95)

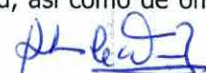
En el marco de la ENEES, las políticas y estrategias para mejorar el bienestar estudiantil tienen como objetivo principal facilitar el ingreso, la permanencia y la culminación de los estudios en el nivel de educación superior (MEC, 2024, pág. 74). La mayoría de los estudiantes manifiesta que dichos mecanismos existen (61.4%) pero también hay un grupo que no los conocen (28.0%) o que afirma que no existen (10.5%).

Una amplia mayoría de estudiantes conoce programas de apoyo académico brindados por los mecanismos de bienestar estudiantil a través de tutorías, mentorías y similares (75.2%). Otro programa reconocido es el de desarrollo profesional a través de ferias de empleo, prácticas, experiencias y similares (49.3%). Igualmente se reconocen los programas de apoyo psicológico y emocional (41.0%) y los de inclusión y diversidad (30.1%). En último lugar se ubican las referencias a programas de apoyo a alumnas madres (21.4%). Teniendo en cuenta que la pregunta fue sobre la percepción de los programas y no sobre si lo había recibido, se puede concluir que los más conocidos son los más activos mientras que los últimos probablemente tienen menos difusión.

Analizando desde la perspectiva de género, la situación relevada por los diferentes estudios muestra que en las IES hay estudiantes con dificultades de acceso y permanencia por sus condiciones particulares, tales como un nivel socio económico bajo, más edad, familiares en relación de dependencia, obligaciones laborales poco flexibles en términos de horarios, y/o pertenencia a pueblos indígenas. Los informes también muestran que las subvenciones disponibles son insuficientes para compensar todas estas dificultades y que existe poco reconocimiento de programas de apoyo a alumnas madres. Aun cuando la información disponible no permite identificar diferencias por sexo, según la literatura disponible, se puede pensar que independientemente de la cantidad de estudiantes mujeres en cada situación, es posible considerar que siempre habrá mujeres en cada una de estas. Particularmente relevantes son las situaciones donde las mujeres deben asumir y conciliar múltiples roles como la vida académica, la vida laboral y las tareas de cuidado. En estos casos se requerirán medidas especiales para equilibrar sus oportunidades para acceder, permanecer y egresar del nivel de educación superior.

1.3 Transformaciones en el rol de la universidad

El estudio "La universidad paraguaya y la sociedad. Perspectivas actuales" de Duarte y Ortiz-Jiménez (2020), analizó la forma en que la misión universitaria responde a los desafíos actuales de la sociedad. Su enfoque mostró que los retos que enfrenta la sociedad del siglo XXI exigen a las IES represar su misión para responder de manera eficaz a las nuevas exigencias del mercado de trabajo y a los nuevos paradigmas de bienestar. Entre los principales resultados el estudio encontró posturas críticas con respecto a la falta de formación de profesionales socialmente responsables; el escaso desarrollo de programas y actividades de innovación social responsable, y la necesidad de encontrar canales efectivos de comunicación con otros sectores de la sociedad. Así mismo, el estudio señala el desafío de desarrollar proyectos de innovación social para la transformación, la inclusión y la equidad, así como de ofrecer orientación para definir políticas públicas con compromiso social.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Duarte y Ortiz-Jiménez (2020) también cuestionan que sean los programas de extensión los más utilizados para encontrar soluciones reales a los problemas sociales, destacando que los proyectos de investigación y la transferencia de conocimiento son herramientas igualmente eficaces para dar respuesta a las demandas sociales. Destacan los beneficios de las alianzas entre actores sociales y académicos para el desarrollo de aprendizajes con impacto social y la participación de la universidad en la construcción de una sociedad protagonista de los cambios.

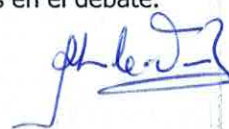
Las dos últimas Conferencias Mundiales de Educación Superior de la UNESCO incluyen en sus declaraciones nuevos paradigmas sobre el papel que cumplen las universidades en la sociedad. La Declaración de la II Conferencia Mundial (París 1999) marca un hito en la transformación de los objetivos de la educación superior cuando establece que la universidad debe ser considerada como bien público y cuando propone reemplazar el enfoque economicista por otro centrado en el bienestar con perspectiva de desarrollo humano. (UNESCO, 1999, p. 30)

La III Conferencia Mundial (Barcelona 2022) profundiza en temas como la igualdad, la digitalización y el desarrollo sostenible. La inclusión, la equidad y el pluralismo son principios clave, junto con la libertad académica, la participación y la integridad ética. Desde esta perspectiva la UNESCO propone promover el acceso universal a la educación superior, fomentar entornos que estimulen el pensamiento crítico, la innovación y la generación de conocimientos para transformar el tejido social. (UNESCO, 2020)

En la actual perspectiva, el rol de la universidad, además de formar profesionales con conocimientos teóricos y científicos, incluye el desarrollo de capacidades para interpretar problemas sociales y transformar situaciones injustas, como son la desigualdad de género y la discriminación. Para cumplir con su papel transformador la educación superior debe crear redes de profesionales y establecer canales de diálogo permanente con diferentes instancias: con el sector público para analizar y proponer políticas, con el sector privado para comprender las demandas del mercado y con las organizaciones sociales para contribuir a la formación de una sociedad protagonista del cambio y la innovación. La intensidad con que se han presentado los cambios a partir de la innovación tecnológica está generando una nueva estructura económica y social basada fundamentalmente en el conocimiento (más que en dogmas). Cada país y cada universidad deberá emprender adecuaciones que permitan adaptarse a las demandas que plantea este nuevo orden.

En la sociedad del conocimiento la universidad se orienta cada vez más a liderar procesos de transformación de prácticas sociales que incluyen las normas culturales y los estereotipos de género que obstaculizan la igualdad de oportunidades para las mujeres. A través de la generación de conocimiento, la universidad provee herramientas para apoyar acciones innovadoras sobre las cuales sustentar tanto las políticas públicas como las acciones de organizaciones de la sociedad civil y del sector privado.

En su quehacer institucional la FACSO asume su rol transformador a través de la formación de profesionales con conocimientos actualizados y pensamiento crítico; de la innovación en investigación y la transferencia de conocimientos hacia la comunidad. Como parte del fortalecimiento académico e institucional la FACSO se propone trabajar en la actualización de sus planes curriculares a partir de la incorporación de una perspectiva orientada a la transformación de situaciones injustas; ampliando los temas de investigación para generar conocimiento donde aún quedan áreas por conocer, y estableciendo vínculos con otros actores para incorporar nuevos temas en el debate.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

2. Fundamento de la política de igualdad de género y no discriminación de la FACSO UNA

En el marco de la Ley N° 4995 de 2013 "Ley de Educación Superior", de la normativa interna de la UNA, y en línea con el nuevo rol asignado a la educación superior (en las universidades), la FACSO ha decidido elaborar una política institucional para la igualdad de género y la no discriminación. La Política responde a la misión de formar profesionales que contribuyan a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática; a la visión de ser referente nacional e internacional en la generación de conocimientos orientados a la transformación de la sociedad, y a los valores de solidaridad, compromiso social, equidad de género, no discriminación, justicia social y democracia participativa (principalmente).

La FACSO reconoce que si bien se han registrado avances en términos de garantizar los derechos humanos de las mujeres aún hay desafíos pendientes, entre los que preocupan las situaciones de violencia y discriminación que sufren. Ambas situaciones, vinculadas a la pervivencia de roles estereotipados de género, afectan el crecimiento y bienestar de las propias mujeres, de sus hijos e hijas y de la sociedad en general.

El acceso, la permanencia y el egreso educativo de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres es un compromiso del Paraguay para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tienen como metas la eliminación de las disparidades de género en la educación (ODS 4) y poner fin a todas las formas de discriminación y violencia (ODS 5).

Los estudios realizados en Paraguay muestran que los logros obtenidos en el acceso a la educación superior no han podido reducir las brechas existentes entre las mujeres y los hombres en los puestos de jerarquía; en las publicaciones científicas; en la conciliación de la vida familiar, laboral y académica; en las remuneraciones; en los hechos de violencia de género, y en un nivel de rendimiento académico o laboral equivalente al esfuerzo realizado para lograrlo. Ante esta situación la FACSO, fortaleciendo su proyecto institucional, ha tomado la decisión elaborar una Política para garantizar que la inclusión de las mujeres sea real y efectiva en todas las áreas.

2.1. Marco jurídico

La elaboración de la Política de igualdad de género y no discriminación de la FACSO UNA se sustenta en normas nacionales e internacionales ratificadas por el Paraguay que contemplan los derechos de las mujeres, así como normas propias del sistema de educación superior.

La Constitución de la República del Paraguay (1992) consagra en su Art. 46 la igualdad de todas las personas en dignidad y derechos, afirmando además que el Estado debe remover los obstáculos que las mantengan o las propicien. En el mismo artículo se establece que las medidas de acción afirmativa, que tienen la finalidad de proteger a las personas ante situaciones de desigualdad injusta no pueden considerarse como factores discriminatorios sino igualitarios. El Art. 48 de la Constitución establece explícitamente que el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. Nuevamente en este artículo se destaca el papel del Estado (y por lo tanto de sus instituciones) en la promoción de condiciones adecuadas para que la igualdad sea real y efectiva, allanando obstáculos y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

En el capítulo VII de la Constitución de 1992 sobre Educación, el Art. 73 además de establecer que todas las personas tienen derecho a una educación integral y permanente, compromete al Estado a eliminar los contenidos educativos de carácter discriminatorio. En esta misma línea, el Art. 74 garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a los beneficios de la cultura humanística, la ciencia y la tecnología, sin discriminación alguna.

Resolución D. N° 323/2025
San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

La Ley N° 1215 (1986) que ratifica la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por su sigla en inglés) refiere en su Art. 10 que la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres en materia de educación deben garantizarse en todos los niveles. El acceso a la educación superior de las mujeres es una condición anterior al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades. Prevenir la violencia en este ámbito es a su vez condición para que las mujeres (y las niñas) puedan disponer de un entorno seguro y propicio para el aprendizaje. El Art. 5 de la Convención obliga a los Estados Parte a eliminar las ideas de superioridad e inferioridad de un sexo sobre el otro que se reflejan en prejuicios y prácticas consuetudinarias o en funciones estereotipadas del hombre y la mujer. Según el espíritu de la Convención, las transformaciones que puedan darse desde el ámbito educativo pueden acelerar cambios positivos en otras esferas.

La Recomendación N° 36 de la CEDAW *"está dirigida a todos los funcionarios públicos encargados de formular y aplicar decisiones jurídicas y de políticas relacionadas con la enseñanza pública y privada en todos sus niveles"*, incluyendo los círculos académicos y de investigación. En esta norma se señala que la discriminación en el ámbito educativo constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres y que la igualdad para las mujeres implica que el sistema educativo debe considerar en todos los ámbitos (incluidas sus políticas y el entorno de aprendizaje) la dimensión de género para cumplir con su misión transformadora de la realidad. Entre las medidas mencionadas para lograr la igualdad, la Recomendación N° 36 propone la eliminación de estereotipos que reproducen jerarquías y privilegios culturalmente asignados a los hombres. (NNUU, 2017) Para la eliminación de estereotipos el Comité de Expertas de la CEDAW recomienda revisar los planes de estudio e implantar la capacitación obligatoria al personal docente sobre temas de género y los efectos nocivos de las conductas con sesgo de género (sexistas) en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Para combatir la discriminación en la educación la Recomendación N° 36 de la CEDAW recuerda la obligación del Estado (y por lo tanto de sus instituciones) de establecer las condiciones apropiadas para que las mujeres gocen del derecho a la educación a través de la erradicación o modificación de políticas, directrices y prácticas institucionales, administrativas y reglamentarias que discriminen de manera directa o indirecta a las niñas o a las mujeres. Insta a los Estados de definir y aplicar medidas positivas (acción afirmativa) para eliminar cualquier forma de discriminación y establecer condiciones de igualdad.

La Ley N° 5777 (2016) De Protección Integral a las mujeres, contra toda forma de violencia define 15 diferentes expresiones de violencia de género contra las mujeres y consagra como derechos protegidos los de integridad física y psicológica, dignidad, libertad y seguridad personal, igualdad ante la ley, salud física y mental, imagen y educación (Art. 4). La Ley adopta, entre otros, los principios de igualdad y no discriminación a través de la eliminación de *"las barreras que impidan su seguridad y la reparación y/o restitución de sus derechos"* (Art. 7) y confiere al Ministerio de Educación y Ciencia la responsabilidad de *"incorporar la perspectiva de igualdad de derechos del hombre y la mujer y la no discriminación ... en la currícula educativa en todos los niveles"* (Art. 13).

Ley N° 4995 (2013) De la Educación Superior la define como un bien público *"fundamental para el desarrollo del país, en democracia y con equidad"* (Art. 2) En la misma Ley se reconoce el derecho a la educación superior como un derecho humano (Art. 4) y los principios de pluralismo, criticidad, igualdad de oportunidades y de condiciones de acceso, la innovación y el pluralismo ético, entre otros (Art. 6). En los derechos de docentes e investigadores ³ la ley prohíbe la discriminación de género ni de ningún otro tipo (Art. 45) y entre sus deberes establece el de *"respetar a los estudiantes sin discriminación alguna y teniendo en cuenta sus derechos"* (Art. 46). En los derechos de los estudiantes también excluye la discriminación de cualquier naturaleza y establece la igualdad de oportunidades incluyendo en esto la obtención de apoyo económico y social para garantizar la igualdad de oportunidades (Art. 47).

³ La Ley N° 4995 De la Educación Superior está redactada en genérico masculino.
AVR/RDAV/snms

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

El Estatuto de la UNA del 2017 establece entre sus principios el respeto a los derechos humanos de las personas sin distinción de género (entre otros); la igualdad de oportunidades y la inclusión en el acceso a los beneficios de la educación superior; la criticidad, y la innovación (Art. 6). En línea con la Ley de Educación Superior el Estatuto establece que la UNA aplicará una política inclusiva y no se harán discriminaciones de género (ni otras) en el acceso y permanencia en los cargos docentes (Art. 100).

Plan Estratégico de la FACSO 2021-2025 aprobado por Resolución N° 0347-00-2021 reconoce la visión institucional de ser *"referente nacional e internacional por su calidad académica, su compromiso con la educación universitaria como bien público, el abordaje científico-crítico y humanista, la construcción y difusión de conocimientos y saberes colectivos, orientados a la **transformación de la sociedad y a la justicia social**".*

Según el mismo documento, la misión institucional se plantea *"formar profesionales con integridad y alta cualificación en las disciplinas de las ciencias sociales que aporten a la generación y difusión de conocimientos científicos y de propuestas que interpreten y expliquen la compleja realidad social que -respondiendo a las demandas sociales- **contribuyan a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática**, a partir de un proyecto ético, político e innovador"*.

2.2. Marco conceptual

La FACSO asume los principios y valores que guían la vida institucional de la Universidad Nacional de Asunción, enunciados en sus estatutos como libertad de expresión, de enseñanza y de investigación; autonomía; democracia y estado social de derecho; respeto a la persona, su dignidad y derechos humanos sin distinción (incluyendo en esto el género); rigor científico y responsabilidad ética; igualdad de oportunidades e inclusión; criticidad; integridad, responsabilidad, honestidad y transparencia; cooperación y solidaridad; innovación; coherencia; calidad de la educación, y respeto al ambiente y al desarrollo sostenible. (Estatuto de la UNA, 2017) Para orientar su gestión institucional y la vida académica también asume los de solidaridad y compromiso social, pluralismo, participación, equidad de género, interculturalidad, no discriminación y justicia social. (Plan Estratégico Institucional, 2021)

Desde este amplio marco de principios y valores, para implementar la Política de igualdad de género y no discriminación la FACSO adopta como marco conceptual las siguientes definiciones: (Herdoíza, 2015; CEDAW; ONU Mujeres, 2025) ⁴

Acciones afirmativas o acciones positivas: Medidas de carácter temporal para compensar desigualdades estructurales injustas que dejan a un grupo en situación de desventaja frente a otros por efecto de la discriminación. Este tipo de medidas se aplican generalmente a mujeres, jóvenes, grupos étnicos o religiosos minoritarios, personas con identidad sexo genérica diversa, u otros que no están incluidos en los grupos hegemónicos de la sociedad en un momento determinado. El artículo 46 de la Constitución de la República del Paraguay de 1992 afirma que estas medidas *"no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios"*. Las medidas de acción afirmativa buscan establecer una situación de equidad para llegar finalmente a la igualdad.

La Recomendación N° 25 de CEDAW con referencia a las medidas especiales de carácter temporal manifiesta que: *"No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias"* (Comité CEDAW, 2004).

⁴ Para ampliar las definiciones del marco conceptual ver: Herdoíza Magdalena (2015); CEDAW; ONU Mujeres (2025)
AVR/RDAV/snms

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Discriminación contra la mujer: Trato diferente a las mujeres respecto de los hombres basado en su condición de mujeres. Puede ser directa o indirecta. Es directa cuando es obvia y, por ejemplo, niega a las mujeres ciertos derechos como registrar bienes a su nombre. La discriminación indirecta es sutil y está encubierta bajo otras normas como por ejemplo la distancia de los centros educativos que los hombres pueden recorrer, pero a las mujeres les cuesta más.

La CEDAW define discriminación como *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, (independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer) de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*. (Art. 1 CEDAW) La discriminación se manifiesta en el trato diferente entre personas con iguales derechos y capacidades (como el derecho al trabajo o a la educación de mujeres y hombres), y en el trato igual entre personas con condiciones diferentes (el acceso a un edificio solo por escalera para personas con o sin discapacidad motriz).

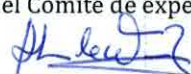
La discriminación da origen a la desigualdad injusta. El derecho a la no discriminación está consagrado en la Constitución paraguaya (artículo 46) y en las convenciones sobre derechos humanos ratificadas por Paraguay (sobre derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales y culturales; derechos de personas con discapacidad; derechos de la niñez; la Convención Americana de Derechos Humanos, principalmente).

Enfoque basado en los derechos humanos: Marco conceptual basado en normas internacionales de derechos humanos. Su aplicación está dirigida a promover y proteger los derechos humanos. Busca identificar desigualdades, discriminaciones y trato injusto para corregirlas según garantías universales centradas en la dignidad de las personas. Las personas son titulares de sus derechos humanos (sin distinción alguna) y el Estado es el garante de esos mismos derechos. El Estado (y sus instituciones) tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar que se cumplen los derechos de todas las personas. Por esa misma razón, ante desigualdades injustas, el Estado tiene la responsabilidad de reestablecer la igualdad y evitar toda forma de discriminación.

Equidad: Principio ético que tienen por objeto compensar las necesidades e intereses de personas diferentes. Implica la redistribución de recursos y oportunidades ante situaciones de desigualdad o exclusión creadas estructuralmente. Tiene por objeto restituir el equilibrio entre personas que no tienen igualdad de condiciones de partida y necesitan un apoyo adicional para desempeñarse en el ámbito que elijan. Las acciones afirmativas contribuyen al cumplimiento del principio de equidad.⁵

Estereotipo de género: Imagen construida socialmente que refleja las características y funcionamientos esperados en las mujeres y en los hombres. El estereotipo no está basado en características biológicas sino en ideas, creencias y opiniones preconcebidas que responden al ordenamiento de las relaciones sociales, económicas, culturales y políticas que son definidas desde los grupos hegemónicos (con poder). Los estereotipos dan origen a diferentes formas de discriminación a través de la justificación de supuestas diferencias y capacidades. En la sociedad actual los estereotipos de género son contruados a partir de los intereses del sistema patriarcal donde el hombre es la figura dominante y la mujer está subordinada.

⁵ El sistema de NNUU desde la Conferencia de Beijing ha desplazado el concepto de Equidad por el de Igualdad. El concepto de equidad está ligado a la justicia social que en muchos casos se determina por la tradición o la religión en detrimento de las mujeres (ver Recomendación N° 28 del Comité de expertas de la CEDAW).



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Género: Condición establecida por el conjunto de roles, comportamientos y atributos que la sociedad considera apropiados para la identidad subjetiva de una mujer o un hombre en un momento histórico determinado. Define el sistema de relaciones entre mujeres y hombres, de las mujeres entre sí y de los hombres entre sí. La condición de género (femenino – masculino) está construida socialmente y es aprendida a través de los procesos de socialización que identifican modelos hegemónicos del ser mujer y del ser hombre.

A partir de la realidad concreta dada por las características sexuales diferentes de la mujer y el hombre, la sociedad construye la realidad subjetiva de género (femenino, masculino). En el plano teórico, la categoría género sirve para comprender la desigualdad asociada a la diferencia sexual. El sexo está dado por características biológicas, resultado de determinantes genéricos universales. El género es un conjunto de características sociales, psicológicas, culturales y de otra índole, pero no biológicas. No resulta de determinantes genéticos sino de la asignación de roles. Los roles se adscriben de manera diferente a mujeres y hombres. Lo femenino y lo masculino no es universal ni es atemporal. La condición de la mujer es histórica y temporal.

El género es una construcción cultural y simbólica que representa al imaginario colectivo de la sociedad. El modelo ideal (hegemónico) de mujer y hombre es compartido en toda la sociedad. El modelo de género incluye las expectativas y valores que la sociedad asigna a mujeres y hombres. Durante el proceso de socialización las personas aprenden cuáles son sus responsabilidades, sus espacios de actuación (público- privado), qué tipo de recursos pueden disponer y en qué ámbitos están habilitadas para tomar decisiones. Es este imaginario colectivo el que finalmente reglamenta la convivencia entre las personas.

Igualdad de género: Principio ético que se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán biológicamente iguales, sino que tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades independientemente del sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se deben tomar en cuenta, reconociendo la diversidad entre las mujeres y entre los hombres. La igualdad de género no es un tema exclusivo de las mujeres, sino que concierne e involucra también a los hombres. La igualdad entre mujeres y hombres pertenece al ámbito de los derechos humanos. Es a la vez un requisito y un indicador del desarrollo centrado en las personas.

La igualdad puede ser formal cuando se refiere a igualdad de derechos y oportunidades previstas en las normas jurídicas o sustantiva cuando se refiere a situaciones reales o concretas. La equidad contribuye a la igualdad sustantiva.

Inclusión: Situación en la que las personas están integradas al sistema de relaciones sociales, económicas, políticas, u otras, y participan según sus derechos, características, intereses y condiciones. La inclusión está ligada a la participación y a la justicia.

Interseccionalidad: Situación en la que coexisten múltiples discriminaciones superpuestas dadas cuando una persona pertenece dos o más categorías sociales que sufren opresión y/o discriminación como clase, género, pertenencia étnica, discapacidad, diversidad sexo genérica, o similares. Estas categorías pertenecen a sistemas y estructuras de poder que están interrelacionadas, se combinan y se potencian mutuamente.

"El concepto de interseccionalidad deja claro que las desigualdades no son resultado de factores individuales y aislados, sino que surgen de la interacción entre diferentes posiciones sociales (a menudo denominadas categorías de identidad), relaciones de poder, estructuras, procesos y experiencias". (ONU Mujeres, 2025, p. 15).

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

La interseccionalidad de género está asociada a la diversidad: no hay una única forma de ser mujer. En la interseccionalidad cada categoría se entrelaza con, y modifica a, la otra, generando barreras específicas que no se explican por separado.

Mérito relativo a la oportunidad: Logro que alcanza una persona según su propio esfuerzo personal y las oportunidades que se le presentaron. Este concepto reconoce que las oportunidades no siempre están igualmente distribuidas y no llega de la misma manera a todas las personas. Hay desigualdades estructurales que impiden que se cumpla el principio de igualdad de oportunidad. *"En el ámbito universitario se ha introducido el concepto de 'mérito relativo a la oportunidad' para la selección de estudiantes o el avance en la trayectoria profesional de académicos o administrativos"* (Herdoíza, 2015 p. 163). Se toman en cuenta las diferentes condiciones y oportunidades de las personas para lograr el objetivo, como limitaciones de género, problemas de salud, capacidades diferentes, y similares. Lo que se evalúa no es solo el resultado; también se considera el esfuerzo realizado para alcanzarlo. Este concepto está vinculado al concepto de equidad.

Patriarcado: Sistema de relaciones sociales donde lo masculino tiene hegemonía y poder sobre lo femenino. Se asocia a la figura del "padre de familia" de la cultura occidental y cristiana. En la teoría de género, el patriarcado es un sistema complejo que trasciende las relaciones sociales para permear todos los ámbitos: económico, cultural, político y otros. El sistema patriarcal determina la estructura de la sociedad. En el sistema patriarcal el modelo masculino incluye elementos como la propiedad, el poder y la descendencia. Se apoya fuertemente en la división social de trabajo que asigna a las mujeres las tareas reproductivas y de cuidado y a los hombres las acciones productivas y de defensa o conquista.

Perspectiva de género: Recurso metodológico que nos permite analizar, comprender y transformar la relación que tienen las diferencias biológicas en los roles que cumplen las personas en la sociedad o en un ámbito determinado. Permite transformar las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la vida pública y en la vida privada.

La perspectiva de género parte del reconocimiento de la desigualdad (o brechas de género en todos los ámbitos). Desde la perspectiva de género se plantean las preguntas: ¿cómo una situación o circunstancia afecta a los hombres y cómo a las mujeres?, ¿una diferencia determinada se debe a diferencias físicas y biológicas (sexo) o a factores socio culturales (género)? Es una herramienta que ayuda a comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades en las oportunidades, roles e interacciones de género. Dichas desigualdades limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos, políticos y culturales con las mismas condiciones que los hombres. La perspectiva de género es la base del análisis de género.

Sesgo de género: Desviación en el análisis o en una acción, producida por la interpretación de un hecho a partir de construcciones culturales que no corresponden a la realidad. Es una desviación del proceso cognitivo que se produce fundamentalmente por la fuerza que tienen los modelos hegemónicos en la interpretación de conceptos y comportamientos. Tiene como resultado una interpretación subjetiva basada en el género de la persona, que no corresponde a la realidad. El sesgo de género puede conducir a distorsiones, juicios inexactos y discriminación. Por ejemplo: sesgos en la interpretación de las condiciones económicas: las mujeres no saben invertir y son menos rentables; sesgos por maternidad: las mujeres tienen dificultades para compatibilizar obligaciones académicas y familiares; sesgos por afinidad: los hombres prefieren elegir a otros hombres en el trabajo, en la política, en los deportes, y otros ámbitos. Aunque por el sesgo de género los hombres tienden a contratar hombres, en las mujeres no se da la situación inversa. Por el mismo sesgo de género, las mujeres son vistas como menos productivas tanto por los hombres como por las mujeres, excepto que se trate de puestos de trabajo que impliquen cuidado. En este caso el sesgo de género se inclina en favor de las mujeres y excluye a los hombres.

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Teoría de género: Cuerpo de conocimientos que se construye a partir del análisis de las diferencias entre hombres y mujeres que se construyen a partir de la asignación de roles estereotipados. Tiene como objetivo principal conocer el origen de la desigualdad y explicarla. El objeto de estudio es el género (no el sexo biológico). Utiliza la perspectiva de género como herramienta y considera que la desigualdad de género es un fenómeno construido. La diferencia es inherente a las personas, la desigualdad es producto de la discriminación.

Transversalidad de género: Metodología que permite aplicar la perspectiva género a todos los componentes de una estructura (proyecto educativo y organización) para lograr coherencia en todos los temas y líneas de acción. Como estrategia se aplica verticalmente en todos los niveles de la institución y horizontalmente en todos los momentos del ciclo educativo (investigación, formación y vínculo comunitario). La transversalización del enfoque de género *"contribuye al logro de mayores niveles de coherencia entre el discurso, la teoría y la práctica"* (Herdoíza, 2015, p. 25).

3. Alcance de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la FACSO

En cumplimiento con los principios de igualdad y no discriminación, el objetivo de la Política de igualdad de género y no discriminación incluye a todas las personas independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género; cultura, origen étnico o nacional; apariencia física, color de piel, características genéticas, discapacidades, embarazo, edad; condición social, económica, de salud o jurídica; opiniones; religión, idioma, lengua; estado civil, circunstancias y responsabilidades familiares; situación migratoria, antecedentes penales, identidad o filiación política; o cualquier otra condición.

La Política se aplica en forma vinculante a todas las áreas de la FACSO con acciones positivas de cambio que promuevan la igualdad hacia el interior de la Facultad, hacia la Universidad y hacia la sociedad en general y que modifiquen creencias, prácticas y funcionamientos que provoquen desigualdades o discriminación.

Quedan incluidas en la Política todas las actividades académicas o institucionales de formación, investigación, extensión (relacionamiento con la comunidad), deportivas, recreativas o de abordaje profesional, que sean realizadas por sus autoridades, el personal administrativo, el plantel docente, el estamento estudiantil incluyendo a egresados y egresadas, y terceros vinculados a la FACSO UNA a través de contratos.

4. Estándares mínimos para garantizar la igualdad y la no discriminación

Para definir los estándares mínimos que sustentan la Política de igualdad de género y no discriminación se tuvo como marco de referencia el Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES, 2023) y los principios que guían los procesos de evaluación y acreditación en la Educación Superior. Estos son: relevancia (respecto a la capacidad de respuesta frente a los problemas sociales que encara); integridad (respecto a los derechos de las personas hacia sus integrantes y hacia el exterior); eficacia (en el logro de sus objetivos en todos sus niveles y funciones); eficiencia (administrativa y académica) e internacionalización (para la integración de estudiantes y docentes desde y hacia el exterior, y la adecuación de sus funciones a los parámetros sobre calidad educativa asumidos por la comunidad internacional).

También se consideraron los principios rectores de la UNA (Estatuto de 2017) y los del Plan Estratégico Institucional de la FACSO (Resolución N° 0347-00-2021) (ver ítem sobre marco normativo).

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

De manera complementaria a las normas nacionales, como referencia del plano internacional se analizaron los estándares mínimos definidos por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, tecnología e Innovación para las IES de Quito Ecuador, listadas por Herdoíza, 2015 en el Anexo 1 de su publicación. De dicho listado, se identificaron y ajustaron los estándares que están directamente vinculados a la Política de igualdad de género y no discriminación de la FACSO, resultando los siguientes:

- i. Normativa inclusiva que garantice el acceso a una educación superior de calidad para estudiantes, docentes y personal administrativo, en condiciones de igualdad de género y no discriminación.
- ii. Normativa referente a la no discriminación de docentes, en todas sus modalidades: cátedra, investigación, extensión, u otras, garantizando su estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico relativo a la oportunidad.
- iii. Enfoque de derecho y perspectiva de género integrados tanto en la programación de las cátedras como en las actividades y proyectos de las áreas de investigación y extensión para formar profesionales y generar conocimientos desde una perspectiva científica amplia.
- iv. Metodologías de generación de conocimiento vinculadas al entorno, con pertinencia social, en diálogo con actores externos con responsabilidad en políticas públicas y organizaciones de la sociedad civil con capacidad de incidencia en temas comunitarios.
- v. Políticas y programas que garantizan el derecho a una vida libre de violencia y de discriminación, a través de acciones de prevención, sensibilización, capacitación, denuncia y atención, en todos los niveles de la FACSO.
- vi. Medidas de acción afirmativa y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de estudiantes, docentes y personal administrativo pertenecientes a grupos sociales en situación de desventaja estructural.
- vii. Políticas y mecanismos específicos que promueven la participación equitativa de las mujeres, personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos o discriminados, en todos los niveles e instancias de gobierno institucional de la FACSO.

5. Objetivo de la política

La Política de igualdad de género y no discriminación de la FACSO tiene por objeto establecer principios generales y ejes estratégicos para garantizar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre las personas que integran la facultad, así como promover acciones de corresponsabilidad para identificar, prevenir, reconocer, denunciar, atender, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación por razones de género. Lo anterior se define en línea con los más altos estándares sobre derechos humanos establecidos en la Constitución Paraguaya de 1992, los tratados internacionales en la materia ratificados, la legislación vigente y el marco normativo de la UNA.

Desde su creación la FACSO aporta a la construcción de la igualdad en, y desde, la educación superior. De acuerdo con la visión y misión institucional, y reconociendo el rol de liderazgo que la educación superior tiene en la transformación de prácticas sociales, está comprometida con la consolidación de una sociedad más equitativa y democrática.

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Para cumplir con su propósito la Política de igualdad tiene los siguientes objetivos:

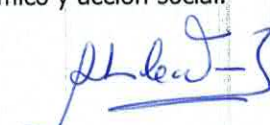
Objetivo general: Incorporar el enfoque de género para todos sus integrantes y en todas las áreas de quehacer institucional de la FACSO, como estrategia para superar desigualdades, discriminaciones y brechas de género, consolidando un ambiente respetuoso de los derechos humanos, seguro y sin discriminación por sexo, género u orientación sexual.

Objetivo estratégico: Transformar las políticas generales de FACSO referidas a igualdad de género y no discriminación en proyectos específicos que produzcan cambios positivos en la realidad universitaria.

Objetivo práctico: Transversalizar el enfoque de género tanto en los contenidos como en los procedimientos y prácticas de la FACSO.

Para cumplir con el objetivo general, se plantean los siguientes **objetivos específicos** de los cuales se desprenden **los ejes estratégicos** de la Política:

- i) Incorporar la perspectiva de género en los reglamentos, programas y procesos internos de la FACSO para identificar desigualdades existentes por razones de género y proponer acciones para superarlas. Eje de gestión institucional
- ii) Generar e implementar procesos de formación continua en temas de igualdad para construir capacidades que permitan incorporar la perspectiva de género en las diferentes funciones de la vida institucional. Eje de formación del personal académico, administrativo y de servicio.
- iii) Identificar e incluir en los programas académicos de la FACSO (Sociología y Trabajo Social) los aportes de las mujeres al desarrollo de ambas disciplinas. Eje de revisión de la malla curricular.
- iv) Desarrollar una agenda de investigación para identificar las desigualdades de género, analizar sus causas y proponer estrategias para superarlas. Eje de generación de conocimiento e investigación.
- v) Establecer articulación con actores del ámbito universitario y de la sociedad para generar espacios de diálogo con pertinencia social y acciones innovadoras para transformar situaciones de desigualdad y discriminación. Eje de incidencia social y vinculación para la igualdad.
- vi) Prevenir, identificar, atender y derivar a las instancias competentes cuando se requiera sanción, los casos de violencia basada en género y discriminación que se den en la FACSO. Eje de prevención y atención de la violencia basada en género.
- vii) Implementar medidas de compensación para mujeres en situación de desventaja estructural debidas a roles simultáneos (estudio, trabajo y cuidado) que obstaculizan su normal desenvolvimiento académico. Eje de apoyo académico y acción social.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

6. Ejes estratégicos

A. Eje de gestión Institucional

A través de la gestión institucional los principios normativos se configuran en acciones concretas, sostenibles y transformadoras. En este nivel se definen las estrategias para inclusión de la Política de igualdad de género y no discriminación en los funcionamientos y prácticas de la cultura institucional. La implementación de la Política de igualdad requiere de una institucionalidad que aborde las brechas y desigualdades de género en todos los integrantes de la FACSO.

Desde el eje de gestión institucional se busca definir e implementar herramientas para fortalecer condiciones de igualdad en el acceso, la permanencia y el egreso de estudiantes, docentes y funcionarios/as ⁶ de la FACSO.

Acciones específicas:

- Revisar la normativa interna de la FACSO (reglamentos, estatutos y otras normas) a fin de garantizar condiciones de igualdad del personal docente y administrativo en cuanto a escalafones, remuneraciones y estabilidad laboral.
- Asignar la función (responsabilidad) para la medición y actualización de indicadores de igualdad y no discriminación al área que corresponda.
- Implementar mecanismos de producción y análisis de información estadística, que permitan visibilizar, monitorear y actualizar permanentemente el diagnóstico institucional (línea de base) con respecto a las brechas, desigualdades y avances en materia de género (igualdad de género).
- Definir y aplicar, según resultados de evaluaciones, medidas de acción afirmativa (como la selección por mérito relativo a la oportunidad) para establecer condiciones de igualdad en las instancias de decisión, en los nombramientos del personal docente y en la estructura administrativa de la FACSO.
- Incorporar la perspectiva de género en los objetivos del Plan Estratégico Institucional de la FACSO y desarrollarlos en la matriz de planificación (Cuadro de mando integral o similar).
- Fortalecer el Grupo de Trabajo de Género en la planificación estratégica de FACSO.
- Promover modelos alternativos a los estereotipos de género en la contratación de docentes a través de la incorporación de mujeres en todos los temas y hombres en temas tradicionalmente impartidos por mujeres.
- Diseñar, administrar y analizar encuestas a autoridades, docentes, estudiantes y funcionarios/as para evaluar el clima institucional con respecto a la cultura de igualdad.
- Diseñar, implementar y evaluar el impacto transformador de campañas institucionales con el objetivo de eliminar actitudes y comportamientos sexistas en todos los niveles de la FACSO.

Indicadores del eje

- La FACSO dispone de herramientas y metodologías para incorporar un lenguaje incluyente (no sexista) en los documentos y materiales que produce.
- Porcentaje de normas internas revisadas con perspectiva de género.
- Estamento estudiantil de la línea de base de 2024 actualizado (matrícula, egreso, calificación, rendimiento, repitencia por edad y sexo según carrera).

⁶ La expresión funcionarios/as se refiere tanto a funcionarios hombres como funcionarias mujeres sin sacrificar a ninguno de los géneros con el argumento de ahorros de expresión.

AL GAT-?

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

- Personal administrativo de la línea de base de 2024 actualizado (categoría administrativa, cargo por sexo según carrera).
- Plantel docente de la línea de base de 2024 actualizado (categoría administrativa, cargo por sexo según carrera).
- Porcentaje de docentes en investigación con publicaciones en la FACSO por sexo según tipo de publicación.
- Docente contratado por materia que imparte y sexo, según carrera.
- Medidas de acción afirmativas adoptadas ante situaciones de desigualdad sufridas por un/a integrante de la FACSO (autoridad, estudiante, docente, funcionario) por sexo según carrera (indicador cualitativo).
- Plan Estratégico Institucional ajustado con perspectiva de género. (indicador cualitativo).
- Proporción de autoridades, estudiantes, docentes y funcionarios/as que respondieron la encuesta sobre cultura de igualdad realizada. Análisis de la Encuesta. (indicador cualitativo).
- Protocolo para evaluación de impacto de campañas institucionales elaborado y aplicado en al menos una campaña anual.

Responsables: Decana en coordinación con Dirección de Talento Humano, Dirección de Planificación, Dirección Académica, Comunicación y Asesoría Jurídica.

B. Eje de formación del personal académico, administrativo y de servicio

La implementación de una Política de igualdad de género y no discriminación requiere de personal sensible y capacitado en temas como perspectiva de género, igualdad, diversidad, interseccionalidad, derechos de género y transformación social. Por tratarse de la FACSO UNA, estos temas deben ser encarados desde los propósitos planteados en la Conferencia Mundial de educación superior.

Acciones específicas

- Promover iniciativas permanentes de sensibilización y formación con enfoque de género que surjan como actividades propias de los diferentes integrantes de la comunidad educativa de la FACSO (estudiantes, docentes, funcionarios/as).
- Diseñar cursos de actualización docente sobre teoría de género que puedan ser impartidos periódicamente para las carreras de Sociología y Trabajo social (al menos 40 horas cátedra).
- Diseñar módulos específicos, en cursos más amplios, que aborden diferentes aspectos de la teoría de género como perspectiva de género, interseccionalidad, derechos de género, índice de desarrollo humano, Objetivos género en el Desarrollo Sostenible, movimiento social de género (feminismo), violencia de género, lenguaje sexista y similares que puedan ser desarrollados en cursos o talleres de entre 2 y 4 horas cátedra.
- Incluir en los talleres de introducción para estudiantes que se inician en la FACSO, temas de igualdad de género, no discriminación y erradicación de la violencia de género.
- Incluir en los programas de formación las políticas y normas específicas para la igualdad de género tales como la Política de Igualdad y el Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Indicadores del eje

- Número y temas de jornadas de sensibilización sobre enfoque de género realizadas por integrantes de la comunidad educativa de la FACSO por tipo de actividad según responsable de realizarla.
- Número de docentes certificados en curso de actualización por sexo según carrera.
- Número y contenido de temas específicos de la teoría de género incluidos como módulos en cursos, talleres y seminarios desarrollados en la FACSO según tipo de actividad, alcance y duración.
- Número de estudiantes sensibilizados en temas de género durante las jornadas de introducción a la FACSO por sexo según facultad.
- Número de jornadas de formación donde se incluyó la Política de Igualdad y el Protocolo de Intervención por tipo de jornada y responsable de realizarla.

Responsables: Dirección Académica en coordinación con la Coordinación de Bienestar Estudiantil, Dirección de Talento Humano y Comunicación.

C. Eje de revisión de la malla curricular

La FACSO se encuentra en un proceso de revisión y ajuste de sus mallas curriculares, en el marco del cumplimiento del Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. En este contexto, el eje de revisión de la malla curricular en el marco de la Política Institucional de Igualdad de Género y No Discriminación se articula como un eje complementario y estratégico. La Política está orientada a transformar la realidad social desde una perspectiva centrada en las personas, promoviendo la inclusión plena, la equidad sustantiva, la erradicación de desigualdades estructurales y de toda forma de violencia en el ámbito universitario. Desde esta perspectiva se propone las acciones específicas.

Acciones específicas

- Incluir en la revisión de la malla curricular criterios que permitan la incorporación de la teoría de género, con el nivel de profundidad que corresponda al avance de la carrera, en los programas de grado y post grado de las licenciaturas de Sociología y Trabajo Social.
- Erradicar del proceso formativo contenidos que reproduzcan estereotipos sexistas, discriminación o violencia de género.
- Identificar e incluir textos relevantes producidos por mujeres en los cursos de grado y post grado de la FACSO.
- Identificar e incluir textos que analicen la situación, la condición y/o los impactos en las mujeres de los temas abordados por las diferentes materias.
- Identificar e incluir textos de teoría feminista en los marcos epistemológicos de los programas de estudio.
- Incluir un módulo específico sobre perspectiva de género en los cursos preparatorios de tesis de grado y post grado.

Indicadores del eje

- Porcentaje de avance en la revisión y ajuste de la malla curricular desde la perspectiva de género en las carreras de Sociología y Trabajo social.
- Porcentaje de textos producidos por mujeres incluidos en los cursos de grado y post grado de la FACSO.

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

- Porcentaje de textos que incorporan los impactos de los temas abordados en las mujeres incluidos en los cursos de grado y post grado de la FACSO.
- Número de textos de teoría feminista incorporados en los marcos epistemológicos de los programas de estudio de la FACSO.
- Número de trabajos finales de grado (tesis) que incorporan la perspectiva de género, por sexo del alumno/a según carrera.

Responsables: Dirección Académica en coordinación con Dirección de Trabajo Social, Dirección de Sociología, Dirección de post grado y Coordinación de TFG.

D. Eje de generación de conocimiento e investigación

Para avanzar en la transformación de las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres, la Política de igualdad de género y no discriminación de la FACSO propone desarrollar una agenda de investigación para la construcción de conocimiento de género a través de trabajos de investigación sobre estereotipos sexistas, interseccionalidad, reorganización familiar, autonomía de género, violencia de género, barreras para el progreso académico y otros relevados por la teoría de género. A través de los resultados se podrá generar información cuantitativa y cualitativa que sustente la formulación de políticas públicas, así como de acciones y proyectos encarados por organizaciones de la sociedad civil.

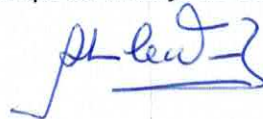
Acciones específicas

- Incluir la diferenciación por sexo en los marcos analíticos de temas de investigación como expectativas, intereses, actitudes y comportamiento de hombres y mujeres frente a temas que sean de interés colectivo o nacional.
- Constituir con los equipos de investigación espacios de reflexión sobre las formas en que se expresan las desigualdades y la discriminación hacia las mujeres a fin de elaborar propuestas transformadoras desde una perspectiva de innovación.
- Promover la incorporación de un número paritario de mujeres y hombres en la Dirección y en los proyectos de investigación, cuidando que se respete la paridad también en la jerarquía de cargos.
- Incentivar la producción de artículos de mujeres sobre género para las revistas y publicaciones científicas de la FACSO.

Indicadores del eje

- Listado de temas incluidos en trabajos de investigación según tipo de trabajo
- Sistematización de temas abordados por los equipos de investigación en espacios de reflexión sobre temas de género (desigualdad y discriminación). (indicador cualitativo).
- Estructura de cargos en la Dirección de Investigación por nivel académico y sexo.
- Número de artículos sobre género en revistas y publicaciones científicas de la FACSO según sexo del/a Autor/a.

Responsable: Dirección de Investigación en coordinación con Grupo de Trabajo de Género.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

E. Eje de incidencia social y vinculación para la igualdad

La Universidad en general y la FACSO en particular no son entidades aisladas. Según el rol transformador que le han conferido las dos últimas Conferencias Mundiales de Educación Superior (París 2009 y Barcelona 2022) para cumplir con su propósito, además de la excelencia académica y la generación de conocimiento, la universidad debe formar profesionales con capacidad innovadora y compromiso para mejorar las condiciones de vida de la sociedad. Para cumplir con su misión institucional la FACSO cuenta con una Dirección de Extensión Universitaria a través de la cual se vincula con actores externos en el intercambio de saberes para incidir en procesos de cambio y realizar propuestas a tomadores de decisión.

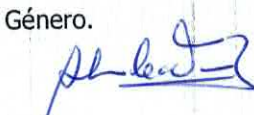
Acciones específicas

- Incorporar la perspectiva de género en los objetivos y prácticas de extensión universitaria.
- Planificar con las comunidades de extensión acciones innovadoras que puedan convertirse en buenas prácticas o proyectos de cambio para superar situaciones de desigualdad o discriminación de género.
- Establecer canales de participación y diálogo sobre los desafíos que deben enfrentar las mujeres para transformar su calidad de la vida, con actores del sector público y del sector privado, incluyendo a las organizaciones de mujeres de la sociedad civil.
- Cooperar con otras instituciones de educación superior públicas y privadas para el intercambio de conocimientos y prácticas acerca de la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en planes y prácticas institucionales.
- Mantener espacios de debate con organizaciones de la sociedad civil sobre desigualdades de género y discriminación que podrían ser abordadas con estrategias conjuntas de formación, investigación-acción, y similares.
- Establecer convenios para pasantías con organizaciones de mujeres de la sociedad civil, instituciones públicas que trabajan en políticas públicas de género y organismos de cooperación internacional que apoyan la perspectiva de género.

Indicadores del eje

- Número de proyectos de extensión universitaria liderados por la FACSO que incorporan objetivos de género.
- Número y tipo de acciones para combatir estereotipos de género lideradas por la FACSO en el ambiente externo de la institución.
- Buenas prácticas y proyectos de cambio para superar situaciones de desigualdad de género y discriminación sistematizados y aprobados para publicación. (indicador cualitativo).
- Sistematización del diálogo con actores del sector privado y público sobre los desafíos que deben enfrentar las mujeres para transformar su calidad de vida. (indicador cualitativo).
- Número y tipo de acciones coordinadas con instancias de educación superior, según ámbito de gestión (pública-privada).
- Metodología empleada para el abordaje conjunto con organizaciones de la sociedad civil, de temas de desigualdad de género y discriminación. (indicador cualitativo).
- Número de convenios de pasantía firmados con organizaciones de mujeres, instituciones públicas y organismos de cooperación según dimensión de género abordada.

Responsables: Dirección de extensión universitaria, Grupo de Trabajo de Género.



Resolución D. N° 323/2025
San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

F. Eje de prevención y atención de la violencia basada en género

FACSO cuenta con un Protocolo de Intervención ante Situaciones de violencia basada en Género y/o discriminación que es parte de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación. Ambos instrumentos siguen la misma línea normativa, conceptual y estratégica, razón por la cual se complementan y refuerzan entre sí. La prevención y atención de la violencia basada en género es una condición fundamental para garantizar el acceso y desempeño en condiciones de igualdad de docentes, funcionarias y estudiantes en la FACSO.

Acciones específicas

- Diseñar una metodología ágil y eficaz de difusión del Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia basada en Género y/o Discriminación para el personal administrativo, el plantel docente y el estamento estudiantil de la FACSO. Evaluar sus resultados.
- Fortalecer la Coordinación de Bienestar Estudiantil completando el equipo mínimo previsto en el Protocolo con un/a coordinadora, un/a profesional de trabajo social, un/a profesional de psicología y un/a profesional de derecho.
- Apoyar a la Unidad de Bienestar Estudiantil para la realización de campañas de prevención de la violencia basada en género y la discriminación.

Indicadores del eje

- Metodología de difusión del Protocolo de Intervención diseñada y evaluada. (indicador cualitativo).
- Nivel de preparación específica en temas de género, violencia de género y discriminación del equipo a cargo del Protocolo de intervención en situaciones de violencia de género y/o discriminación por especialidad y sexo.
- Frecuencia de realización de campañas de prevención de la violencia basada en género y discriminación por temas específicos abordados.
- Número de casos atendidos por sexo, tipo de violencia y medidas tomadas. (El indicador debe reflejar la trazabilidad del caso).
- Porcentaje de percepción de violencia y discriminación según tipo de violencia y estamento (estudiantes, docentes, funcionarios/as).

Responsables: Coordinación de Bienestar Estudiantil con supervisión de la Dirección Académica y Comunicación.

G. Eje de apoyo académico y acción social

El análisis de la línea de base realizado en 2024 y los informes del equipo de Bienestar Estudiantil sobre atenciones brindadas dejan ver en existen situaciones en las que las estudiantes, docentes y funcionarias de la FACSO se encuentran en una posición desventajosa con respecto a los hombres por los múltiples roles que deben desempeñar debido a su género. A su rol institucional (estudiante, docente o funcionaria) en muchos casos se le suman los de cuidadoras en la familia y trabajadoras en el mercado laboral. Ante esta realidad y con el propósito de establecer condiciones de igualdad mediante la aplicación de medidas de acción afirmativas cuando sean necesarias, la FACSO se propone realizar al menos las siguientes medidas específicas:

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Acciones específicas

- Diseñar e implementar un programa de mentoría para estudiantes que presentan dificultades para completar sus planes de estudio.
- Ajustar el Formulario de Determinación del Nivel Socioeconómico del estudiante postulante a becas u otro tipo de ayuda social de acuerdo con las diferentes situaciones desventajosas que viven mujeres y hombres en la FACSO.
- Definir criterios para otorgar becas a mujeres que por el desempeño de múltiples roles tienen dificultades para conciliar su vida académica, laboral y familiar.
- Habilitar la sala de cuidados para niños/as pequeños/as para estudiantes hombre y mujeres.

Indicadores del eje

- Disponibilidad de un programa de mentoría para apoyo a la permanencia en la carrera de mujeres con múltiples roles. (indicador cualitativo).
- Número de estudiantes que han accedido al programa de mentoría por edad y situación familiar según carrera.
- Calificación, rendimiento académico y egreso de las estudiantes que han accedido al programa de mentoría. (Indicador cuantitativo o cualitativo según el número de casos).
- Proporción por sexo de estudiantes que han accedido a becas por situación socioeconómica y laboral.
- Calificación, rendimiento académico y egreso de las estudiantes que han accedido becas. (Indicador cuantitativo o cualitativo dependiendo del número de casos).
- Número de estudiantes por sexo y nivel (curso/carrera) que accedieron a la sala de cuidado para niños y niñas pequeños por semestre.
- Cantidad de semanas que utilizan la sala de cuidados de niños y niñas pequeños según sexo y nivel (curso/carrera) de los/las estudiantes.

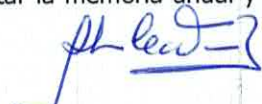
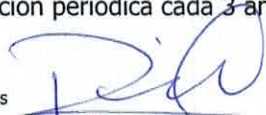
Responsables: Coordinación de Bienestar Estudiantil en coordinación con la Comisión de Becas y Dirección Académica.

7. Mecanismo de implementación, monitoreo y evaluación

La Política de igualdad de género y no discriminación es una herramienta para incorporar la perspectiva de género en el currículo formal, real y oculto de la FACSO UNA con el propósito de deconstruir las prácticas y creencias que justifican las desigualdades injustas, la violencia y las discriminaciones que obstaculizan la participación plena de las mujeres tanto al interior de la Facultad como en la sociedad en general.

La implementación y seguimiento de la Política de igualdad está a cargo de una instancia técnica dependiente del decanato, coordinada por un/a profesional experto/a en teoría de género e integrada por un/a representante titular y un/a alterno/a de cada una de las instancias institucionales con responsabilidad en los ejes estratégicos de acción.

El equipo de implementación acompaña y asesora a todas las direcciones y unidades de la FACSO con responsabilidad en sus ejes estratégicos para instalar un marco homogéneo en conceptos y actitudes que sostengan las diferentes medidas a tomar. Del mismo modo consulta con dichas instancias para elaborar el plan operativo anual de género, las metas a cumplir y el presupuesto que se requiera para alcanzarlas. El equipo de implementación es responsable de presentar la memoria anual y de realizar una evaluación periódica cada 3 años a partir de su aprobación.



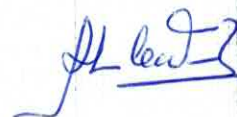
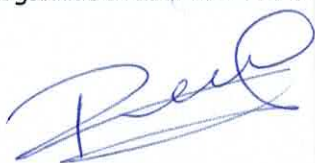
Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

La memoria anual tiene como objetivo principal la sistematización de actividades. En la evaluación periódica se identificarán las mejores prácticas y los desafíos a enfrentar para alcanzar los objetivos propuestos. Entre los desafíos se incluye la disponibilidad de recursos necesarios para implementar las actividades, la pertinencia de los ejes e indicadores planteados y el alcance de sus resultados (cambios logrados). La evaluación también permitirá identificar aspectos que no han sido contemplados para incorporarlos en los ajustes que se decidan realizar en la Política.

Decanato presenta la memoria de implementación de la Política y la evaluación, cada 3 años, al Consejo Directivo de la Facultad con recomendaciones para su fortalecimiento. Los ajustes a la Política se realizarán en esta instancia.

Las memorias de implementación y los ajustes que se realicen serán difundidos a toda la comunidad institucional de la FACSO por los canales que el Consejo Directivo designe. Así mismos, se elaborarán informes parciales para la difusión pública de resultados, a ser presentados en todas las instituciones y organizaciones externas a la FACSO que hayan participado en las actividades de implementación.



Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Referencias

ANEAES (2023): Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Conceptos fundamentales. ANEAES. Recuperado de: <https://www.aneaes.gov.py/modelo-nacional/>

Aqu Catalunya (2019): Marco general para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Barcelona.

BID (2024): Redacción IT NOW. 2 diciembre. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/stem-steam-el-sector-que-necesita-mas-mujeres/>

CONACYT. Relevamiento de Actividades Científicas y Tecnológicas en Paraguay. ACT 2023. Recuperado de <https://obi.mitic.gov.py/entradas/distribucion-porcentual-de-graduados-por-sexo-segun-nivel-academico-ano-2022>

DGEEC, MINMUJER y MH (2017). Principales resultados. Encuesta sobre Uso del Tiempo. Encuesta sobre actividades remuneradas y no remuneradas. BID/CEPAL/ONU MUJERES. Fernando de la Mora, Paraguay. Cuadro A6.

Duarte, Matilde y Luis Ortiz-Jiménez (2020): La universidad paraguaya y la sociedad. Perspectivas actuales. Revista Internacional de Investigación en Ciencias. Sociales. ISSN (En Línea) 2226-4000. Vol. 16 N° 1, junio, 2020. PP 167-189.

FACSO UNA (2021): Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias Sociales. Resolución No 0347-00-2021. San Lorenzo.

FACSO UNA (2024): Diagnóstico de la Situación de Género en FACSO. Línea de Base. San Lorenzo.

Herdoíza, Magdalena (2015): Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT/UNESCO. 1ª ed. Quito. ISBN-978-9978-339-10-7

IBERO (2023): Plan de Igualdad de Género (2023-2026). Universidad Iberoamericana. Ciudad de México. Recuperado de <https://pedagogiaignaciana.com/biblioteca-digital/biblioteca-general?view=file&id=4521:plan-de-igualdad-de-genero-universidad-iberoamericana&catid=8>

MEC (2024): Informe de resultados de la encuesta nacional de estudiantes de educación superior. ENEES 2024. Asunción. Consultado en <https://cones.gov.py/informe-de-resultados-de-la-encuesta-nacional-a-estudiantes-de-educacion-superior/>

NNUU (2004): *Recomendación general N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de <https://www.refworld.org.es/docid/52d905144.html>

NNUU (2006): Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General. Asamblea General. Sexagésimo primer período de sesiones. Distr. General. A/61/122/Add.1

NNUU (2010): *Recomendación general N° 28, relativa a la Convención Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer sobre el artículo 2, referente a los medios para que los Estados Partes apliquen a nivel nacional las disposiciones sustantivas de la Convención*. . Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) Recuperado de https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf

NNUU (2017): Recomendación General No 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación. CEDAW/C/GC/36. Nueva York

OEI (2025): Panorama de la educación superior en Iberoamérica a través de los indicadores de la Red INDICES. Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad. Papeles del Observatorio No 28. ISSN: 2415-1785

ONU Mujeres (2025): Glosario de Igualdad de Género. Recursos, Centro de Capacitación en Línea. ONU Mujeres. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=I&sortkey=&sortorder=asc>

Resolución D. N° 323/2025

San Lorenzo, 13 de noviembre de 2025

Paredes María G. y Jorge Madelaire (2024): Participación de las mujeres en la población de las carreras de Grado y Postgrado de la Universidad Nacional de Asunción. Período: 2013 – 2022. UNA. San Lorenzo Pág. 9 - 12 Recuperado de https://www.una.py/wp-content/uploads/2024/02/Articulo_Participacion_Mujeres-en-la-UNA.pdf

Paredes Villacís, Julia del Rosario y Nora Josefina Luzard Urdaneta (2016): El enfoque de equidad de género en los proyectos de vinculación con la sociedad. En Arias-Lovillo, Raúl; Segundo Benítez-Hurtado; Lidia Elena Molina Rountree y Laura Cepeda Puente (2016): Una estrategia para fortalecer la misión social de la Universidad Técnica de Ambato. En La Misión Social de las Universidades de las Américas. Universidad Autónoma de Nuevo León – CAMPUS – Organización Universitaria Interamericana. Nuevo León México. ISBN: 978-607-27-0560-9 PP 87-100.

Rivera, Isaías (2026): Educación para fomentar ciudadanía: El Pragmatismo y su Influencias en la Educación Universitaria. En La Misión Social de las Universidades de las Américas. Universidad Autónoma de Nuevo León – CAMPUS – Organización Universitaria Interamericana. Nuevo León México. PP 171 – 182.

Torlucci, S., Vazquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. RevCom, (9), e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>

UNA (2017): Estatuto aprobado, sancionado y puesto en vigencia por la Asamblea Universitaria el 5 de diciembre de 2017. Asunción.

UNESCO (1998): Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. París, 5-9 de octubre de 1998. ED-98/CONF.202/3. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa

UNESCO (1999). Educación Superior y Sociedad. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC/UNESCO. Vol. 10 No 1: 7-34

UNESCO (2019): Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019 – 2025. UNESCO. París. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127>

UNESCO (2021): Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia, y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

UNESCO (2022). Más allá de los límites: nuevas formas de reinventar la educación superior. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 3rd. Documento de trabajo. Barcelona. Consultado en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389912_spa

Legislación consultada

Ley N° 4995 (2013): De la Educación Superior

Ley N° 5777 (2016): De protección a las mujeres contra toda forma de violencia.

