

Diseño y atención a las oportunidades de género en la Educación Superior

La cultura organizacional con relación a la atención de oportunidades de género en la Educación Superior El caso de la Universidad Iberoamericana del Paraguay¹

DESIGN AND ATTENTION TO THE OPPORTUNITIES OF GENRE IN THE HIGHER EDUCATION

THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN RELATION TO THE ATTENTION OF OPPORTUNITIES OF GENRE IN THE HIGHER EDUCATION. THE CASE OF THE LATIN-AMERICAN UNIVERSITY OF THE PARAGUAY

Prof. Dra. Sanie Amparo Romero de Velázquez²

Prof. Ms. Graciela Molinas Santana³

RESUMEN

El trabajo de diagnóstico realizado, responde a una de las actividades propuestas por la red de universidades en torno al proyecto “Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior”. Para realizar el trabajo, se aplicó el cuestionario estandarizado proporcionado por la Universidad de Alicante, que coordina el Proyecto. Se han aplicado y procesado los datos obtenidos de 20 entrevistas obtenidas de coordinaciones, jefaturas y docentes de todas las carreras de la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Como resultado, se ha podido comprobar la necesidad de instalar la Unidad de Igualdad, la capacitación de los recursos humanos y la priorización de la investigación para proseguir con la implementación de la política en torno al tema de género que lo viene asumiendo desde 2009.

Palabras clave: diagnóstico, género, igualdad de oportunidades, políticas.

¹ Esta investigación fue realizada de manera conjunta en el marco del Proyecto proyecto de Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior

² Rectora de la UNIBE y Miembro del Equipo de Investigación de la UNIBE.

³ Miembro del Equipo de Investigación de la UNIBE.

ABSTRACT

The diagnostic work carried out, corresponding to one of the activities proposed by the network of universities around the project “Design and Care Opportunities in Higher Education Gender”. To do the work we applied the standardized questionnaire provided by the University of Alicante, have been applied and processed data from 20 interviews obtained from coordination, leadership and faculty of all races of the Iberoamericana University (UNIBE). As a result it has been proved the need to install the Equality Unit, the training of human resources and the prioritization of research to pursue the implementation of the policy on the issue of gender that it has assumed since 2009.

Keywords: diagnostic, gender, equal opportunities, politic.

INTRODUCCIÓN

Realizar una revisión de las creencias que sostienen las personas en la sociedad en la que interactúan, nos lleva inevitablemente a una revisión de los procesos de construcción y legitimación de dichas creencias, que en definitiva marcan nuestras valoraciones colectivas actuales. Las ideas que componen el concepto que usualmente se tiene sobre género, mujer, feminismo, etc., en muchas ocasiones no permiten visibilizar la discriminación de la que es objeto la mujer.

En el marco de este trabajo, se ha realizado una revisión de la literatura que trata sobre el tema—tanto a nivel mundial como nacional— y una interpretación del discurso emitido por las personas consultadas en las entrevistas realizadas para diagnosticar cómo operan las creencias en la organización sobre “la atención a las oportunidades de género en la Educación Superior”. Los datos obtenidos y su posterior interpretación han permitido al Consejo de la Universidad Iberoamericana proyectar el fortalecimiento de su política de atención a la igualdad de género en la institución.

ANTECEDENTES Y ANÁLISIS DEL CONTEXTO

El abordaje de los antecedentes se inicia con la revisión de la historia de creación y crecimiento de la institución desde sus inicios hasta la fecha, para luego presentar los compromisos que a nivel nacional se han ratificado a partir de los acuerdos internacionales en los que el país ha participado.

La institución dio sus primeros pasos en el año 1972, con la Sra. Prof. Nidia Sanabria de Romero⁴, con el aliento de su familia: Don Aníbal Romero Ramos, esposo; las hijas, Marianidia (+) y Sanie; y el hijo, Aníbal Romero Sanabria; así como colegas, autoridades nacionales, padres de familia. Se propuso abrir un instituto singular, con el nombre de Taller Artístico Literario. La idea surgió porque en aquella época la formación artística era ignorada en muchos colegios. Las actividades abarcaban distintas disciplinas —en especial literarias—, y para niños, jóvenes y adultos, con la colaboración de renombrados hacedores culturales de nuestro país⁵.

⁴ Luego de 25 años enseñando en escuelas públicas y privadas en varias regiones del país y haberse acogido a la jubilación en el sector estatal.

⁵ Como: Ma. Luisa Artecona de Thompson, Juan Carlos Moreno González, Cayo Sila Godoy, Reemberto Giménez, entre otros.

Con el propósito esencial de servir a la comunidad, a los niños y jóvenes, se crea el Jardín de Infantes; al año siguiente, el nivel Primario (hoy Escolar Básica), creciendo grado por grado; luego el Nivel Medio (hoy Educación Media), con los ciclos: Básico, Bachilleratos Humanístico y Técnico. A partir de 1993, resolución del MEC mediante, gracias a las gestiones de la Dra. Sanie Romero de Velázquez, Coordinadora General del Colegio Iberoamericano, se instaura el Instituto de Formación Docente en el nivel terciario, que forma maestros y maestras ejecutores de la Reforma Educativa del Paraguay. Dicho centro docente lleva 19 años formando maestros con la finalidad de mejorar nuestra patria paraguaya, ya que los mismos son los futuros protagonistas del cambio de la sociedad y los cuales tienen la misión de llevar en alto nuestro ideal: “Una mentalidad nueva para una patria nueva en un mundo mejor”. Esta idea, actualmente, en coherencia con el desarrollo de la institución, incorporó visiones nuevas con el lema: “Una mentalidad nueva para una patria nueva”.

La institución se consolidó con las ofertas educativas que ofrece a la sociedad. En fecha 23 de mayo de 2001, con la promulgación de la Ley N° 1701, que crea la Universidad Iberoamericana, cabe resaltar los arduos trámites realizados por la Prof. Nidia Sanabria de Romero y la Dra. Sanie Romero de Velázquez, quienes llevaron la bandera del Iberoamericano con todo orgullo y la colocaron en el sitio más alto en los organismos representativos de nuestro país, y a nivel internacional.

Es digno destacar que el Iberoamericano es el primer centro educativo del país que posee todos los niveles de educación, es decir: nivel Inicial, Educación Escolar Básica, Bachilleratos Humanístico y Técnico, Terciario (Formación Docente) y Universitario, con una historia construida en casi medio siglo (42 años).

En relación con las actividades emprendidas sobre la temática de género, se han desarrollado las siguientes acciones como el Convenio con la Liga Paraguaya de defensa de los Derechos de la Mujer –con la ONG Kuña Aty⁶, Despacho de la Primera Dama de la Nación, Secretaría Nacional de la Mujer–, cuyo objetivo, entre otros, se ha centrado en otorgar medias becas a las mujeres seleccionadas por dichas organizaciones para cursar las ofertas educativas ofrecidas por la institución. Se han otorgado cada año unas 150 medias becas a los/las postulantes que han sido seleccionadas

⁶ Kuña Aty es una expresión en el idioma guaraní que significa “agrupación, conglomerado o reunión de mujeres”. La organización atiende y asesora a mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad ante la violencia intrafamiliar.

y seleccionados a través de evaluaciones psicotécnicas y entrevistas realizadas por los responsables de las instituciones mencionadas y la UNIBE. Estas acciones están enmarcadas en el marco del Programa de Responsabilidad Social Becas “Prof. Doña Nidia Sanabria de Romero”.

Otra acción que se considera de relevancia, es el desarrollo de seminarios y disertaciones referentes a la igualdad de género en los talleres de “Herramientas para progresar”, realizados en julio de cada año.

En particular, en los fines y objetivos generales establecidos en el Estatuto de la Universidad Iberoamericana –así como en el Proyecto Educativo Institucional–, se mencionan específicamente:

- Apoyar la capacitación del varón y de la mujer profesionales para el mejor desenvolvimiento en sus quehaceres específicos y su proyección social como protagonistas del mejoramiento en la vida de la comunidad a la cual pertenecen.
- Promover la extensión universitaria colaborando positivamente en la promoción del desarrollo integral del varón y de la mujer.

Desde el año 2012, la Iberoamericana se incorporó a la red de universidades nucleadas por la Universidad de Alicante en el marco del proyecto género y dentro del mismo, al proyecto de Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior, concretando la aplicación de instrumentos de recogida de datos que permitieron realizar el diagnóstico institucional en relación con la temática abordada por el Proyecto. Cabe resaltar la participación de la Rectora, Dra. Sanie Romero de Velázquez, en el Seminario de Arequipa, evento en el cual ha presentado los resultados obtenidos en la investigación realizada en la institución a su cargo.

A través de estas acciones llevadas a cabo por la Universidad, se fue promoviendo la sensibilización sobre la temática de género y la convicción de fortalecer y promover la política de género dentro de la propia casa de estudios con la instalación de la Unidad de Igualdad, así como en la sociedad paraguaya a través de ofertas educativas para la formación de especialistas en políticas de género.

En el contexto país, según estudios realizados por Guzmán y Corvalán:

“Paraguay ha suscrito instrumentos internacionales relacionados con los Derechos Humanos y en particular los Derechos Humanos de las mujeres (...) en un esfuerzo por fortalecer el tema género en el

Estado, la Secretaría de la Mujer ha promovido la firma de convenios bilaterales de apoyo técnico y financiero a programas y proyectos relativos a la situación de las mujeres.”

Entre los instrumentos internacionales que involucran a las políticas en cuanto a las mujeres, adscriptos por Paraguay a través de la Secretaría de la Mujer, se han seleccionado aquellos que han surgido de la Conferencia de El Cairo de Población y Desarrollo y de la Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995):

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; ratificada en 1961.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer; Ley 1215, en 1986.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer; Ley 1683, en 2000.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, de la Convención de Belén Do Para; Ley 605, en 1995.
- Además, en el 2003 por primera vez Paraguay asume la representación permanente de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano y la representación permanente de Niñez, Adolescencia y Juventud de Naciones Unidas (Guzmán y Corvalán, 2003).

En la actualidad se puede constatar en las normativas, que se han introducido modificaciones en los Códigos Civil, Laboral, Electoral y Penal con el fin de garantizar la igualdad y no discriminación de las mujeres en diferentes ámbitos, con las siguientes acciones:

- La promulgación de la Ley 1600 contra la violencia doméstica, así como la aprobación del Código de la Niñez y la Adolescencia y el Estatuto Agrario.
- La Secretaría de la Mujer inició un Plan de Modernización Institucional, reafirmando su rol normativo, político y estratégico, y definiendo políticas integrales para la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Se han creado la Comisión de Género y Equidad Social de la Cámara de Diputados, y la Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores; así como se instalaron programas para

lograr la igualdad entre mujeres y hombres en varios ministerios y planes integrales dentro de la Estrategia Nacional de la Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social.

- La creación del Ministerio de la Mujer por decreto del Poder Ejecutivo en julio del año 2012, lo que ha sido un verdadero logro de muchos movimientos sociales y otros de enfoque feminista que respaldan la política de igualdad de oportunidades y específicamente, igualdad de la mujer.

Atendiendo el marco legal que pretende constituirse en un mecanismo de aseguramiento de los derechos de la mujer, cabe resaltar que las leyes por sí solas no son suficientes para movilizar las creencias que subyacen en la valoración de la mujer en cuanto a las oportunidades de acceso a la igualdad de género en el contexto social, económico, cultural y político de la sociedad.

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

La concepción de la idea de “género” está relacionada con “los atributos, expectativas y normas sociales de conducta, y culturales asociados al hecho de ser mujer u hombre” (Banco Mundial, 2012). En atención a esta manera de concebir género, se puede asumir que se encuentra dentro del entramado de las relaciones sociales y las creencias que la comparten.

La idea de “igualdad de género” asumida en el trabajo se relaciona al “modo en que los atributos mencionados determinan la manera en que las mujeres y los hombres se relacionan entre sí y las consiguientes diferencias de poder entre unos y otros” (Banco Mundial, 2012), en esas maneras de relacionarse están puestas muchas expectativas con la que se confrontan mujeres y hombre al relacionarse en los diferentes ámbitos de sus vidas.

Tomando como base lo planteado por Clyde Soto (2011), con base en las investigaciones realizadas desde el Centro de Documentación y Estudios (CDE): “las mujeres⁷ siguen siendo vistas como parte importante de la población paraguaya, incluso frecuentemente por sí mismas, como las ‘*serviha*’ (las que están para servir), posiblemente como herencia de la falsa historia de amor de un mestizaje hecho como parte del proceso de dominación”, estas expresiones presentan el contexto cultural e histórico en el cual se ha desarrollado la idea de ser mujer en la sociedad paraguaya,

⁷ Se refiere a las mujeres paraguayas

elementos de dominación y sumisión que marcan las expectativas de relacionamiento con el hombre y que se sigue en la actualidad solapada con el avance en el marco legal y el ensalzamiento de la valentía de la mujer paraguaya.

Atendiendo las ideas presentadas anteriormente, se vuelve prioritario iniciar el debate y el análisis sobre la igualdad de oportunidades, inicialmente para ser visualizadas y luego para ir asumiendo algún tipo de estrategias.

Además, de acuerdo al tercer y quinto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM): “La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son dos objetivos de desarrollo por derechos propios”. En esta idea se presenta la palabra derecho, desde el enfoque de los Derechos Humanos, que ha sido el motor que ha movilizadado todas las luchas de las mujeres, nucleadas en organizaciones, por ser visibilizadas en los diferentes ámbitos de la sociedad por desarrollar la conciencia de las potencialidades que fueron identificando en el transcurrir del desarrollo de las sociedades.

Además de lo citado anteriormente, se han incorporado otras razones por “eliminar las barreras que impiden que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a la educación, a las oportunidades económicas y a los insumos productivos, puede dar lugar a aumentos generalizados de productividad” (Merma y Martínez, 2012), se presenta a la mujer como generadora del desarrollo económico.

METODOLOGÍA

El objetivo del estudio consistió en diagnosticar la percepción de los actores y las actoras educativas de la institución en relación con el tema igualdad de oportunidades de género. La metodología empleada está basada en el enfoque cualitativo, el diseño es el de no experimental y es de tipo exploratorio, atendiendo que no hay estudios previos en la universidad sobre el tema de género. Se puede considerar además un aspecto descriptivo del estudio, por lo que la sistematización de los resultados permitió describir las ideas que conciben las personas consultadas sobre la temática.

La población: estaba constituida por los y las coordinadoras de las carreras que se desarrollan en la Universidad Iberoamericana, así como a docentes y personal administrativo de la institución.

Muestra: 20 personas, que ocupaban cargos académicos y administrativos. El instrumento aplicado consistió en una entrevista semiestructurada, proporcionada por el equipo de investigadoras de la Universidad de Alicante.

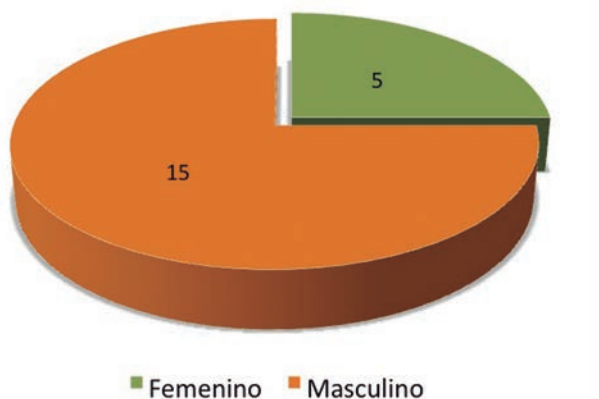
Se realizaron las entrevistas programadas⁸, los datos obtenidos fueron procesados y sistematizados para el análisis y la emisión de las conclusiones.

La sistematización de los datos obtenidos se realizó a partir de la selección de las ideas comunes de las expresiones emitidas por los y las entrevistados/as, y agrupados a partir de los ejes centrales surgidos del análisis de la sistematización de los datos obtenidos. Dichos ejes son: la promoción de la igualdad con los recursos humanos; la investigación y la igualdad de género; el tratamiento curricular de la perspectiva de género; y la intervención en conflictos y conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado. Estos ejes están agrupados en los siguientes indicadores de coincidencias y disidencias por la disparidad de opiniones encontradas en la sistematización de los datos.

RESULTADOS

Inicialmente se presentan los resultados que permitieron caracterizar a **los actores y actoras educativas consultadas**.

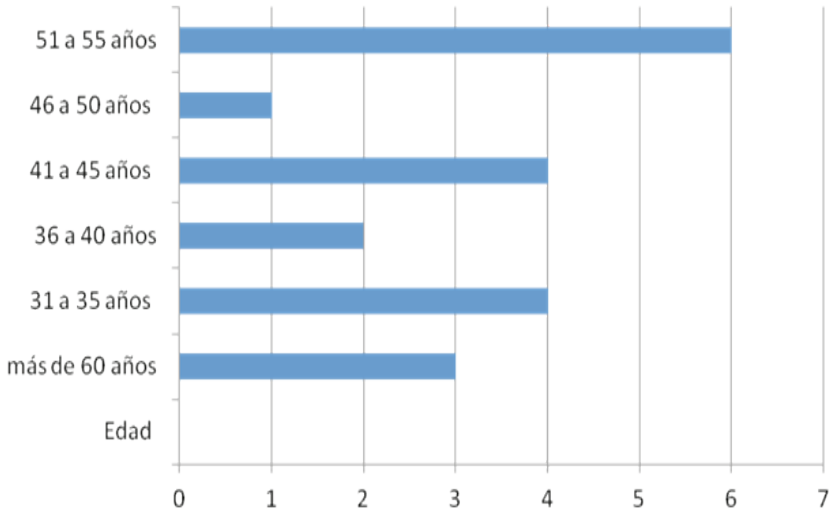
Gráfico 1. Actores consultados



Fuente: Elaboración propia.

⁸ Para la aplicación de las entrevistas se contó con la colaboración de la Lic. Sivia Negri, docente de la Universidad Iberoamericana y estudiante de la Maestría en Investigación, desarrollada en la UNIBE.

Gráfico 2. Edad de las entrevistadas y los entrevistados



Fuente: Elaboración propia.

En los gráficos expuestos anteriormente se puede ver que las mujeres constituyen la población mayoritaria de la institución, y, considerando la franja de edad, está constituida por personas con valores y creencias fortalecidas por las experiencias que pudieron vivenciar a través de los años, así como en las creencias en torno al rol que la mujer debería desempeñar en los diferentes ámbitos en las que se desempeña.

El siguiente eje central identificado en el análisis de los resultados es la **promoción de la igualdad con los recursos humanos**.

Tabla 1. Expresiones de los y las entrevistados/as

COINCIDENCIAS	DISIDENCIAS
<p>Sensibilización a través de charlas y seminarios. <i>“Equilibrio y respeto ante la perspectiva de género”</i>. <i>“Se percibe que priman la capacidad, la experiencia para contar con las oportunidades de promoción y acceso a los cargos de responsabilidad académica y de administración”</i>. <i>“Se promueve la participación en forma igualitaria”</i>. <i>“Los niveles de exigencia son absolutamente igualitarios”</i>.</p>	<p>Las palabras expresadas están enmarcadas en el contexto más social –fuera de universidad–, de lo que se vivencia en el cotidiano, como por ejemplo:</p> <p><i>“La mentalidad machista del paraguayo es muy fuerte”</i>. <i>“Podría ser por falta de confianza o temor”</i>. <i>“Disparidad en cuanto a salario, existe cierto desequilibrio”</i>.</p>

Teniendo en cuenta estas expresiones emitidas, se puede visualizar que la “perspectiva de género” en la universidad se ha visibilizado a través de acciones tendientes a la sensibilización. En cuanto a la promoción para los cargos, se percibe que se tienen en cuenta la capacidad y la oportunidad para todos y todas. Esto podría deberse a la presencia mayoritaria de mujeres, tanto en la docencia, como en cargos de gobierno y de administración en la institución.

La percepción de cómo se presenta en la sociedad es mucho más fuerte de lo que se pudo identificar en la institución, la mayoría se remitió al ámbito de la dinámica social. No obstante, algunas respuestas refieren que en otros ámbitos sí existe desequilibrio, atribuyendo las causas a cuestiones culturales.

El tercer eje es el relacionado con **investigación y la igualdad de género**.

Tabla 2. Expresiones de los y las entrevistadas

COINCIDENCIAS	DISIDENCIAS
<p><i>“El staff, es de mayoría mujeres; predominio de mujeres, lo que conlleva a mayor producción de trabajos investigativos por este segmento”.</i></p> <p><i>“Sólo se cuenta con un hombre entre quienes realizan investigaciones”.</i></p>	<p>La mayoría manifiestan:</p> <p><i>“Existe muy poco tiempo para investigar, tanto para varones como para mujeres”.</i></p> <p><i>“No se visualiza”.</i> <i>“No sé”.</i></p>

A partir de estas expresiones se puede ver que las investigaciones realizadas en la universidad son desarrolladas preferentemente por mujeres; esto puede deberse a que las mujeres son mayoría en la institución. Así como también no es visibilizado como una actividad instalada en la dinámica organizacional de la universidad.

En relación con el cuarto eje: **tratamiento curricular de la perspectiva de género**; se han rescatado las siguientes expresiones, consideradas significativas.

Tabla 3. Expresiones de los y las entrevistados/as

COINCIDENCIAS	DISIDENCIAS
<p><i>“Se encuentra integrada de forma general desde la decisión personal de los y las docentes”.</i> <i>“Sí, se trata”.</i> <i>“Se está considerando”.</i></p>	<p><i>“No de manera específica, sí en el currículum oculto”.</i> <i>“No se sabe, no se tiene una intencionalidad desde la gestión académica”.</i> <i>“No está incluida ni siquiera en el programa de inclusión”.</i> <i>“No, absolutamente”.</i></p>

Al parecer el tratamiento curricular está presente de manera general, no específica. En algunos casos, debido a la decisión personal de docentes que lo asumen como opción personal. En otros casos, manifiestan que no es tratado el tema desde la misma política curricular de la universidad, por lo cual asumen que no abordan la temática de género en el desarrollo de los programas de estudio que se implementan en la universidad.

En relación con el eje **intervención en conflictos**, se pudo ver desde diferentes posiciones, más que los indicadores asumidos para la interpretación de los datos, como se puede ver a continuación.

Tabla 4. Expresiones de los y las entrevistados/as

COINCIDENCIAS	DISIDENCIAS
<i>“Se recurre a las autoridades, en las cuales se percibe la valoración a la persona”.</i>	<i>“No se conoce”. “No me consta que se haya producido”. “No hay mecanismos”.</i>

La mayoría de los y las consultadas no identifican que en la institución operen mecanismos utilizados en casos de conflictos en relación con las desigualdades por razones de género. Lo que sí se identifica es que si hubiere algún conflicto de cualquier naturaleza, se resolvería en instancias de las autoridades de la institución: el Consejo, la Rectora, la Directora, los y las coordinadoras, las y los jefes. Con esto se puede percibir la relevancia de los roles asumidos por la personas que ocupan cargos de responsabilidad dentro de la estructura jerárquica de la institución para dirimir conflictos que surgieran en el interior de la organización.

Por último, el eje **conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado**, es uno de los ejes que presenta posiciones contrarias.

Tabla 5. Expresiones de los y las entrevistados/as

COINCIDENCIAS	DISIDENCIAS
<i>“A través de actividades sociales, flexibilidad de cumplimiento del horario, becas para los hijos o las hija”. “En la universidad se vive un ambiente familiar”.</i>	<i>“No”. “No existe ningún programa especial”. “No se tiene definida ninguna estrategia”.</i>

El mayor consenso entre la mayoría consultada es que la atención a este eje se centra en la promoción de actividades sociales que permiten interactuar entre las y los miembros de la institución y la relevancia de los beneficios recibidos por pertenecer a la institución. La otra posición es la que se relaciona con que no se percibe que opere una definida o usualmente aplicada para estos casos.

CONCLUSIONES

Luego del análisis realizado se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Que el inicio de la universidad surge de la mano de una maestra, mujer y madre, quien fue capaz de nuclear los intereses de su descendencia en la gerencia y crecimiento de la institución que ella había fundado. Además, las primeras carreras de la universidad fueron las de Formación docente y a la Licenciatura en Ciencias de la Educación, lo que denota la relevancia de la mujer en la dirección y formación en las carreras de docencia, en la cual predominan las mujeres. Estas dos aristas de la cuestión hacen que se vivencie mucho la relevancia de la mujer y no se visualice algún aspecto de desigualdad, es como que está muy naturalizada la idea del valor de la mujer. Cabe destacar que las expresiones de los y las consultados/as arrojan acuerdos y desacuerdos, este es un aspecto que requiere ser atendido con algunas estrategias específicas.

La investigación y el tratamiento curricular de la perspectiva de género son los aspectos que con mayor claridad se puede percibir que se requiere atender.

En relación con la atención de conflictos y conciliación con los diferentes ámbitos de la vida del capital humano de la institución, se presenta un tanto difusa y en algunos aspectos contradictoria. Lo claro es que sí se tiene alguna idea sobre cómo se manejan las tensiones y que las actividades sociales se constituyen en una manera de conciliación con sus vidas.

Los datos obtenidos, el análisis posterior y la entrega de los mismos al Consejo de la UNIBE, fueron propicios para la toma de decisiones sobre la concreción, desde el año 2013, de las siguientes acciones:

- a) La instalación de la Unidad de Género.
 - La coordinación estaría liderada por el Departamento de Bienestar Estudiantil.
 - Formaría parte del Consejo Académico de la UNIBE.
- b) La apertura de una Diplomatura para los formadores y las formadoras de la institución.

REFERENCIAS

Banco Mundial (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial. Igualdad de género y desarrollo Panorama general*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial: Washington. Disponible en: wdronline.worldbank.org/worldbank/a/langtrans/65. Consultado el 29 de diciembre de 2012.

GUZMÁN, Virginia y CORBALÁN, Graziella. (2003). *La institucionalidad de género en un contexto de cambio de gobierno: el caso Paraguay*. CEPAL, Proyecto CEPAL/DAW/ Naciones Unidas. Disponible en: <http://books.google.com.py/books?id=dLvj2yxbArYC&pg=PA55&dq=line+bareiro+paraguay&hl=es&sa=X&ei=MZLfUMPxKY669gSzroFI&ved=0CEQQ6AEwBA#v=onepage&q=line%20bareiro%20paraguay&f=true>. Consultado el 29 de diciembre de 2012.

MARTÍNEZ RUIZ, María Ángeles y MERMA MOLINA, Gladys (2012). *Redes de Formación e Innovación en Igualdad de Oportunidades. Una aproximación al diagnóstico estratégico de la igualdad de oportunidades de género en la educación superior en Hispanoamérica*. Conferencia presentada en el Primer Congreso de investigadores de la Universidad Iberoamericana.

SOTO, Clyde (2009). *Marcas culturales para las mujeres en la sociedad paraguaya*. Ponencia presentada en el Primer Foro Internacional del Bicentenario. Comisión del Bicentenario Asunción, 6 y 7 de agosto de 2009.

