

GÉNERO & UNIVERSIDAD

Cuadernos de Trabajo del Observatorio de Asuntos de Género

ISSN: 2665-2315 (En línea)

Avances y retos para la equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia.

Marco conceptual y metodológico de orientación del diagnóstico
para la implementación de la Política Institucional de Equidad de
Género en la Universidad Nacional de Colombia

#1

Universidad Nacional de Colombia
Vicerrectoría General
Dirección Nacional de Bienestar Universitario
Escuela de Estudios de Género

Avances y retos para la equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia.

Marco conceptual y metodológico de orientación del diagnóstico para la
implementación de la Política Institucional de Equidad de Género en la
Universidad Nacional de Colombia

**Elaborado por la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de
Género de la Universidad Nacional de Colombia:**

Luz Gabriela Arango

Socióloga Ph.D., Profesora Asociada, Escuela de Estudios de Género, Facultad de
Ciencias Humanas

Cindy Jeanet Caro Cárdenas

Trabajadora Social, Magistra en Estudios de Género

Oscar Alejandro Quintero Ramírez

Sociólogo Ph.D., Profesor Asistente, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias
Humanas. Secretario Técnico del OAG-UN.

Bogotá D.C., octubre de 2018
Colombia

ARANGO, Luz Gabriela; CARO, Cindy y QUINTERO, Oscar. 2018. “Avances y retos para la equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia. Marco conceptual y metodológico de orientación del diagnóstico para la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género en la Universidad Nacional de Colombia”. *Género & Universidad. Cuadernos de Trabajo del Observatorio de Asuntos de Género*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; Observatorio de Asuntos de Género; Secretaría Técnica-Escuela de Estudios de Género.

Título: Género & Universidad. Cuadernos de Trabajo del Observatorio de Asuntos de Género.

Título abreviado: Género & Universidad.

Editor: Universidad Nacional- Observatorio de Asuntos de Género

ISSN: 2665-2315 (En línea)

Secretaría Técnica-Escuela de Estudios de Género

Calle 44 # 45 – 67

Bloque A5– Oficina 613

Tél: 3165000 – Ext. 10297

obsgenero_nal@unal.edu.co

<http://www.bienestar.unal.edu.co/observatorio/>

Ciudad: Bogotá D.C.

Contenido

Prefacio	i
Presentación.....	1
1. Antecedentes: equidad de género y educación superior.....	4
1.1 Panorama internacional sobre la equidad de género en la educación superior	4
1.2La equidad de género en el panorama nacional	5
1.3 Normativa sobre inclusión y equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia	7
1.4 Los estudios de Género y la inclusión de la perspectiva de género y diversidad sexual en la Universidad Nacional de Colombia.....	8
2. Experiencias de institucionalización de políticas de equidad de género en la educación superior	10
2.1 Universidad Autónoma de México -UNAM-.....	12
2.2 Universidad Autónoma de Barcelona -UAB-	14
2.3 Aprendizajes de las experiencias de institucionalización de políticas de equidad de género en la educación superior.....	15
3. Marco conceptual del diagnóstico para la implementación de la política institucional de equidad de género en la UNAL.....	16
3.1 Categorías analíticas desde los estudios feministas y de género.....	16
3.2 Perspectivas de la política pública: justicia social y enfoque diferencial de derechos	17
4. Ejes temáticos para la elaboración del diagnóstico y recomendaciones para la implementación de la política institucional	21
4.1 Ejes temáticos para la elaboración del diagnóstico y las recomendaciones para la implementación de la política institucional de equidad de género	22
Eje 1. Acceso, permanencia, movilidad y egreso.....	23
Eje 2. Prevención, atención y acompañamiento en relación con las violencias y las discriminaciones basadas en género.....	24
Eje 3. Transversalización curricular e investigativa	25
Eje 4. Vida cotidiana y participación universitaria	26
Eje 5. Comunicación con equidad de género	26
5. Metodología del diagnóstico y elaboración de recomendaciones	27
5.1 Sobre la evaluación de programas sociales y principios metodológicos de la propuesta	27
5.2 Estrategia metodológica, fases y actividades para realizar el diagnóstico.....	29
Bibliografía	35
Anexos	38

Prefacio

La Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género se ha permitido lanzar esta serie de publicaciones que hemos decidido titular como *Género y Universidad. Cuadernos de trabajo del Observatorio de Asuntos de Género*. Pensado como una publicación de divulgación en donde se pueda conocer de manera ágil y con calidad, los avances que se desarrollan no sólo desde el Observatorio de Asuntos de Género, sino también por parte de la comunidad académica y la comunidad universitaria en general sobre las problemáticas y las soluciones en torno al género en la institución.

El primer número de estos cuadernos de trabajo corresponde a un documento que fue escrito inicialmente a cuatro manos por parte de la profesora Luz Gabriela Arango y Cindy Caro en los inicios de las actividades formales de la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia desde el 2016.

Cuando la profesora Luz Gabriela Arango enfermó de gravedad a mediados de 2017 se me pidió asumir la Secretaría Técnica y la Dirección Nacional de Bienestar Universitario de la universidad nos solicitó unos ajustes al documento, los cuales se hicieron en septiembre de 2017.

El documento quedó guardado en los discos duros por más de un año cuando nos dimos cuenta de la importancia de publicarlo, no sólo como un gesto de reconocimiento al legado de Luz Gabriela Arango en el tema de la equidad de género en la universidad, sino también por la necesidad que ha demostrado la comunidad universitaria por tener herramientas claras para enfrentar los complejos y diversos problemas de género que se presentan en todas las sedes de nuestra universidad.

En esta última versión que se está publicando se han quitado elementos administrativos y burocráticos que no son interés del público general, como lo es el cronograma para el 2017 en razón de que ya no tiene vigencia alguna. El resto del contenido sigue relativamente igual a la versión de septiembre de 2017; sólo se ha hecho un cambio de fondo en la parte de los Ejes temáticos del observatorio (Cap. 4), los cuales eran seis en la primera versión y se redefinieron a cinco para la presente versión, a partir de los aprendizajes concretos que ha dejado la implementación del Observatorio a través de su Secretaría Técnica. Este documento se constituye además en el insumo guía para comenzar el trabajo con los *Comités de Asuntos de Género* en las distintas Sedes de la Universidad Nacional de Colombia, reglamentados por el Acuerdo 18 de 2017 del Consejo de Bienestar Universitario.

Oscar Alejandro Quintero Ramírez, Secretario Técnico.

Presentación

La Universidad Nacional de Colombia -UNAL- firmó en el año 2003 el *Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres*, propuesto por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en el que se estipuló que las instituciones firmantes se comprometían “a contar con un programa de institucionalización de la perspectiva de género, que establezca metas específicas y cuantificables para el corto, mediano y largo plazo” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2003: 3)¹.

Nueve años más tarde, la Universidad Nacional de Colombia crea la “*política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*” mediante el **Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario (CSU)**². En dicha política se establecen diferentes medidas para la materialización de medidas de equidad de género en la universidad, una de ellas es la creación del Observatorio de Asuntos de Género -OAG-.

Durante los años 2013 y 2014 la Dirección Nacional de Bienestar, junto con varios comités de sede e instancias universitarias, empezó el proceso aún vigente de consolidación y materialización del Observatorio de Asuntos de Género. De manera paralela también se discutió la materialización del Observatorio de Inclusión Educativa, que estaba estipulado en el **Acuerdo 036 de 2012 del CSU**, “*Por el cual se establece la política institucional para la inclusión educativa de las personas con discapacidad en la Universidad Nacional de Colombia*”³.

Es en ese contexto que surge una primera propuesta para crear un único observatorio que incluyera el objetivo de las dos políticas, la de género y la de inclusión educativa de personas con discapacidad, bajo un observatorio que sería llamado como *Observatorio de la Vida Universitaria*. La propuesta fue evaluada tanto por las directivas de la universidad como por las unidades académicas de estudios de género y de discapacidad e inclusión educativa. Si bien se consideró que la propuesta podría generar un trabajo articulado, también podría dificultar la visibilización particular de cada una de las problemáticas asociadas a los campos que se deseaban intervenir.

Es así como en 2015 se retorna al proceso inicial de creación de dos observatorios, uno para la inclusión educativa de personas con discapacidad y otro para los asuntos de género⁴. De esta forma, el Consejo de Bienestar Universitario (CBU) reglamentó en el

¹ Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/53831/1/acuerdonacionalporlaequidad.PDF>. Última revisión el 29/08/2017.

² El acuerdo está disponible en: <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=46785>. Última revisión el 29/08/2017.

³ Disponible en <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=46769>. Última revisión el 29/08/2017.

⁴ La creación del OAG, se hizo de manera simultánea a la del Observatorio de Inclusión Educativa (Resolución 779 de 2016 "Por la cual se reglamenta el Observatorio de Inclusión Educativa para Personas

2016 el Observatorio de Asuntos de Género –OAG-, mediante el Acuerdo 013 del mismo año, como instancia asesora y de seguimiento a la política institucional sobre equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia⁵.

Una vez creado el OAG, y con el propósito de apoyar el desarrollo de sus funciones, se ha trabajado junto a la Dirección Nacional de Bienestar buscando fortalecer la inclusión en asuntos de género en la Universidad Nacional de Colombia, a través de un estudio diagnóstico y de recomendaciones que den cuenta del nivel de implementación y de visibilización de las políticas institucionales en estos temas.

En este marco, se asignó a la Escuela de Estudios de Género –EEG–, como Secretaría Técnica del OAG, la tarea de construir un documento de diagnóstico y recomendaciones sobre la implementación de la política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con otras identidades de género y orientación sexual en la Universidad Nacional de Colombia, siendo su primera fase la elaboración del presente documento que diera cuenta de los avances y retos para la equidad de género y creara un marco de lineamientos conceptual y metodológico para adelantar el diagnóstico necesario para la implementación y seguimiento a la política de equidad de género en la universidad.

El presente marco conceptual y metodológico se propone como una guía para orientar tanto la recolección de la información para el mencionado diagnóstico como la formulación de recomendaciones y lineamientos que permitan definir planes y programas para la implementación de la política institucional de equidad de género en la universidad. En ese sentido, se espera ofrecer herramientas para acompañar los procesos de las dependencias de la UNAL en la transversalización de esta política, brindando metas observables y cuantificables en el corto, mediano y largo plazo, para la promoción de espacios de equidad en la Universidad.

El documento se realizó teniendo como base los principales marcos internacionales y nacionales sobre equidad de género, las experiencias de políticas de equidad de otras universidades, así como el respaldo y acompañamiento presencial (reuniones, actividades culturales, seminarios y talleres) y virtual (correos electrónicos, comunicados de prensa, seguimiento a campaña contra el acoso sexual realizado por grupos estudiantiles a través de medios y redes sociales) que se han realizado con algunas de las dependencias y grupos estudiantiles que hacen parte de la comunidad universitaria.

El documento está organizado en cinco partes principales. En primer lugar se presentan los antecedentes sobre la equidad de género en la educación superior. Allí se ubica la importancia que adquiere la equidad de género en los sistemas de educación superior a

con Discapacidad en la Universidad Nacional de Colombia" Rectoría de la UNAL, disponible en <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=87187>. Última revisión el 29/08/2017).

⁵ Disponible en <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=86754>. Última revisión el 29/08/2017).

nivel internacional, así como su impacto en la normativa del país y el surgimiento del tema y los avances realizados en la Universidad Nacional de Colombia.

En segundo lugar, se mencionan algunas experiencias internacionales de institucionalización de políticas de equidad de género en el ámbito universitario, destacando la trayectoria de la Universidad Nacional Autónoma de México –UNAM- y la Universidad Autónoma de Barcelona –UAB-.

En tercer lugar, se establecen los lineamientos conceptuales para el diagnóstico. En este apartado se encuentran las categorías analíticas que guían el espíritu de la política de equidad de género, así como también la perspectiva interseccional que articulará la materialización del diagnóstico y las recomendaciones para la creación de planes y programas de intervención, desde las teorías de la justicia social vista desde sus componentes de redistribución, reconocimiento y participación, así como desde el enfoque diferencial de derechos.

En cuarto lugar, se presentan los **5 ejes temáticos** del OAG, los cuales están articulados con lo reglamentado en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU, así como con los estudios y diagnósticos que ha realizado la EEG.

Finalmente, se ubica la metodología del diagnóstico y elaboración de recomendaciones. En este apartado se enuncian las fases contempladas para realizar el trabajo de diagnóstico necesario para la implementación y seguimiento a la política de equidad de género.

1. Antecedentes: equidad de género y educación superior

1.1 Panorama internacional sobre la equidad de género en la educación superior

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* –CEDAW por sus siglas en inglés– en 1979⁶. Esta convención, ratificada por Colombia, marca un hito en la visibilidad de los derechos de las mujeres. Es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres.

Sobre el panorama educativo, la CEDAW (artículo 10) indica que “*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación*”⁷.

Siguiendo la misma tendencia, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –Unesco–, promulgó en 1998 *la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción* (Unesco, 1998)⁸. En ella se menciona la importancia que la educación superior adquiere para el desarrollo económico, cultural y social a nivel mundial, indicando explícitamente en el artículo 4 el *Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres*. En este artículo se advierte que, aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva.

Así mismo, establece que se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, por lo cual es necesario tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones (Unesco, 1998: artículo 4).

De manera similar, el informe de la European Technology Assessment Network –ETAN por sus siglas en inglés– sobre la Política de investigación científica de la Unión Europea que promovió la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros, indicó que si bien las mujeres han logrado el ingreso en mayor medida al espacio científico y específicamente a las universidades, persiste una marcada diferencia en sus posibilidades

⁶ Disponible en https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf. Última revisión el 29/08/2017.

⁷ *Ibíd.*

⁸ Disponible en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#marco. Última revisión el 29/08/2017.

de acceso a la investigación y en las posibilidades de ascenso en la carrera académica (European Commission, 2000)⁹. El informe menciona que las barreras socioculturales que perpetúan la discriminación de las mujeres e invisibilizan sus logros en el campo científico deben eliminarse mediante la creación de acciones afirmativas que permitan la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, los convenios internacionales, además de atender y promover la equidad de género, han tenido en cuenta que una de las herramientas fundamentales para afrontar la discriminación hacia las mujeres, es la lucha contra las violencias. Es así que la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará” de 1994, indica medidas específicas para el campo de la educación, reconociendo su papel transformador para “*eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de otra índole basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en la atribución de papeles estereotipados al hombre y a la mujer*” (Artículo 8)¹⁰.

Así como es de suma importancia el marco internacional sobre equidad de género, también lo es el respeto por la diversidad de identidades y orientaciones sexuales. En 2007, el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas – ONU– adoptó los principios de Yogyakarta, en los que se establece la *Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género*¹¹.

En el documento se describen los principios legales para garantizar la aplicación de las leyes internacionales de Derechos Humanos referidos a las orientaciones sexuales e identidades de género. Cabe destacar que los artículos 12 al 18 establecen el valor de la no discriminación en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales, ellos incluyen la no discriminación en el empleo, en el acceso a la vivienda, en la seguridad social, en los servicios de salud y en la *educación*. En este marco los espacios educativos, además de ser espacios libres de violencia y discriminación, deben propagar una formación integral al estudiantado que respete la diversidad.

1.2 La equidad de género en el panorama nacional

La Constitución Colombiana como la regla normativa y jurídica más importante del territorio nacional, consigna la garantía del igual goce de derechos y libertades de toda la ciudadanía (Artículo 13). Algunas leyes nacionales han sido herramientas de reglamentación de la Constitución en dicha materia, entre las cuales cabe destacar:

⁹ Disponible en https://cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_199901.pdf. Última revisión el 29/08/2017.

¹⁰ Disponible en https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf. Última revisión el 29/08/2017.

¹¹ Disponible en <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>. Última revisión el 29/08/2017.

La Ley 581 de 2000, *Ley de cuotas*, que busca la participación de las mujeres en la vida política, e indica que en el campo de la educación debe “*existir la igualdad de sexos y promoción de los valores de la Mujer* (artículo 10).

La Ley 823 de 2003, *Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres*; en cuyo artículo 9 se indica que se debe *eliminar el sexismo y otros criterios discriminatorios en los procesos, contenidos y metodologías de la educación formal, no formal e informal*.

En relación con las disposiciones legales que abordan el tema de violencias contra las mujeres cabe destacar dos leyes. Por una parte, la Ley 1257 de 2008, *Ley de prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*, en esta ley se establecen explícitamente en el Artículo 11, las *Medidas Educativas* que se deben generar para la erradicación de las violencias que incluyen transformaciones curriculares de contenidos sexistas y rutas de atención en los espacios educativos. En esta misma ley, en el artículo 22c, se señala que: “*se debe generar acceso preferencial de la víctima a cursos de educación técnica o superior, incluyendo los programas de subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte, entre otros*”.

Por otro lado, la ley 1761 de 2015 (mejor conocida como Ley Rosa Elvira Cely en homenaje a la mujer torturada, violada y asesinada en Bogotá en el 2012) tiene por objetivo *tipificar el feminicidio como delito autónomo*, ello implica que el Estado debe garantizar *la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana*”. Para lograr la sensibilización propuesta en la ley se indicada varias estrategias, entre ellas cabe destacar por una parte, el papel que se le otorga al Ministerio de Educación Nacional en la elaboración de lineamientos curriculares para el abordaje de la perspectiva de género en los espacios educativos. Y por otro lado, la formación en Derechos Humanos y perspectiva de género para las y los servidores públicos que tengan competencia en la prevención, atención, investigación, judicialización y sanción en los caso de violencia contra las mujeres.

De igual forma, los *Lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas –LGBT–* elaborados por la Alcaldía de Bogotá y publicados en el año 2007, evidencian la importancia de la erradicación de todos los tipos de violencia y discriminación, dando un lugar transversal a la educación, tanto en la promoción de espacios no violentos como en la formación de profesionales que no sean ajenos a las temáticas de las diversidad sexual y de género.

El Ministerio de Educación Nacional –MEN–, también se ha ocupado del tema de la diversidad en el ámbito de la educación superior. En 2013, publicó los *Lineamientos de la Política de educación superior inclusiva*, como guía orientadora que promociona la inclusión en la educación terciaria en todos los niveles. Los lineamientos mencionan que “*en educación superior, no son los estudiantes los que deben cambiar para acceder, permanecer y graduarse: es el sistema mismo que debe transformarse para atender la riqueza implícita en la diversidad estudiantil*” (MEN, 2013: 5). En este mismo

documento se menciona que uno de los principios para el desarrollo de la educación inclusiva es el enfoque de género, entendido como una “*categoría de análisis social que permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y/o demandas entre mujeres, hombres y otras identidades (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales)*” (MEN, 2013: 22).

Para buscar la consolidación del enfoque de género y diversidad sexual en los lineamientos de la política de educación superior inclusiva se suscribió el Contrato 878 de 2014 entre la Escuela de Estudios de Género –EEG- de la UNAL y el MEN. El objetivo del contrato fue integrar la perspectiva y el enfoque de género y diversidad sexual a los lineamientos propuestos. Para lograr esta tarea la EEG hizo una lectura de los lineamientos, un rastreo internacional sobre la literatura relacionada con la inclusión de la perspectiva de género en la educación superior, y se realizaron mesas de trabajo con docentes especialistas en educación, género y diversidad sexual. Así mismo trabajó con grupos estudiantiles de diferentes universidades públicas y privadas que abordan temas de equidad y erradicación de la violencia de género y /o promoción de los derechos de las personas con identidad y orientaciones de género diversas. El documento finalmente denominado *Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva*, fue publicado por el Ministerio de Educación Nacional, en agosto de 2018. (MEN, 2018)

1.3 Normativa sobre inclusión y equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia

El Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia adoptado mediante el acuerdo 011 de 2005, dictamina que “*la Universidad estará orientada por valores como la transparencia, la equidad, la justicia, la responsabilidad, la rectitud y la inclusión*”. Con base en este marco general, otras reglamentaciones de la Universidad han tenido como uno de sus ejes la inclusión social, por ejemplo el acuerdo 044 de 2009 “*Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia*” indica que uno de los principios de la institución es la equidad, entendida como las prácticas académicas y administrativas que se desarrollen asignan valor ético a las diferencias de género, etnia, clase, edad, orientación sexual y a las situaciones de discapacidad de quienes concurren en la vida universitaria. La igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia a la educación superior pública impartida por la Universidad Nacional de Colombia, impone reconocer las diferencias entre todos sus integrantes, en un ambiente de pluralidad y reconocimiento de las vulnerabilidades.

En este mismo sentido el Acuerdo 007 de 2010. “*Por el cual se determina y organiza el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia*” también dictamina entre sus valores la promoción de la inclusión social como un fundamento para la consecución de la equidad en la universidad. De esta forma, la universidad dentro de sus normativas generales ha tenido en cuenta la inclusión social y la equidad.

Específicamente, en relación a la promoción de acciones institucionales para el tema de inequidad en términos de género, la Universidad expidió el Acuerdo 035 de 2012 *"Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia"*, en este acuerdo se estipuló la creación del Observatorio de Asuntos de Género-OAG-, que fue creado 5 años después mediante el Acuerdo 013 de 2016 del Consejo de Bienestar universitario –CBU-, el Observatorio es reglamentado como un cuerpo colegiado de la Universidad cuya Secretaría Técnica está a cargo de la Escuela de Estudios de Género.

En este marco, como primera actividad de la Secretaría técnica del Observatorio se planteó el diagnóstico de implementación de la política, ejercicio que le permitirá conocer las dependencias universitarias a las cuales les compete la realización de acciones para la materialización de una cultura de equidad de género en la Universidad. En este sentido es importante tener en cuenta que el cumplimiento del Acuerdo 035 abarca todos los niveles de la estructura institucional, sedes y poblaciones universitarias. En este sentido, la equidad de género en la Universidad como objetivo institucional y tarea por la cual vela el Observatorio debe contar con el acompañamiento y compromiso efectivo de todas las instancias universitarias, así como con condiciones materiales, humanas y académicas adecuadas.

Teniendo en cuenta el tamaño de la UNAL y la magnitud de la tarea, será necesario diseñar estrategias para ampliar la base de apoyo del OAG en los distintos espacios y niveles universitarios, garantizar un compromiso efectivo de las instancias directivas y una amplia participación de la comunidad universitaria.

1.4 Los estudios de Género y la inclusión de la perspectiva de género y diversidad sexual en la Universidad Nacional de Colombia

En la Universidad Nacional de Colombia, el tema de mujer y género se empieza a hacer visible con el Grupo Mujer y Sociedad, creado en la Facultad de Ciencias Humanas a finales de la década de 1980 y que impulsa, con docentes de diferentes campos disciplinares, el Programa de Estudios de Género, Mujer y Desarrollo, creado en 1994. Adscrito inicialmente al Departamento de Trabajo Social, este programa curricular dio paso a la posterior creación de la Escuela de Estudios de Género -EEG-, la cual se consolidó en 2001 como unidad académica básica con oferta de dos programas de posgrado como lo son la Maestría en Estudios de Género y la Especialización en Estudios Feministas y de Género, así mismo ofrece el curso “La cuestión femenina”, como materia de libre elección para todos los pregrados de la sede Bogotá.

La EEG y particularmente el Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género –GIEG-, reconocido por Colciencias e integrado por docentes de esta y otras unidades académicas, egresadas de sus programas curriculares y varias docentes de otras instituciones tanto nacionales como internacionales, han adelantado tareas de extensión e investigación, con

participación en proyectos nacionales e internacionales relacionados con el campo de la equidad de género en la educación superior.

En el campo de estudios sobre la inclusión de la perspectiva de género en la educación superior, la EEG ha participado activamente en dos proyectos de cooperación internacional cuyo propósito fue el de promover la inclusión y la equidad en los espacios universitarios.

El primero de ellos fue el proyecto *Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior -FEGES-* (2012-2015) financiado por la Organización Neerlandesa para la Cooperación Internacional en Educación Superior- NUFFIC por sus siglas en inglés–, bajo la dirección internacional de MDF Training & Consultancy, con la asesoría académica internacional de la Universidad Utrecht de Holanda. En este proyecto participaron cuatro universidades colombianas: la Universidad Central, institución a cargo de la dirección nacional del proyecto, la Universidad Autónoma de Colombia, la Universidad Industrial de Santander y la Universidad Nacional de Colombia¹².

El objetivo de este proyecto fue fortalecer las capacidades institucionales en equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades participantes mediante el desarrollo y consolidación de programas académicos, la formación de docentes, la sensibilización de la comunidad universitaria, la investigación, el fortalecimiento del Fondo de Documentación Ofelia Uribe de Acosta y la creación de la Biblioteca Digital Feminista en la UNAL.

Cabe destacar dos impactos del proyecto FEGES en la vida universitaria. Por una parte la transversalización curricular, lograda en asignaturas ofrecidas por parte de la Escuela de Estudios de Género (como el curso de contexto La Cuestión Femenina y toda la oferta académica de los programas de especialización y maestría)¹³ en la que se discutió la perspectiva de género en las disciplinas académicas y por otro lado las capacitaciones realizadas en el año 2014 al personal de seguridad de la Universidad sobre la importancia de una atención libre de sexismo en casos de violencia basada en género, como también las capacitaciones a profesionales de las áreas de comunicaciones y de bienestar universitario sobre la transversalización del enfoque de género en sus quehaceres profesionales.

Por otro lado, el proyecto Medidas para la Inclusión Social y la Equidad en las IES de América Latina –MISEAL- (2012-2014), financiado por la Unión Europea y el Programa Alfa III, en el que participaron 16 universidades (4 europeas y 12 latinoamericanas), entre ellas la Universidad Nacional de Colombia. El objetivo del proyecto fue la promoción de medidas y procesos de inclusión social y equidad en las Instituciones de Educación Superior. Para dar cumplimiento a este objetivo se realizaron investigaciones comparativas entre las universidades socias, se analizaron normas y programas, se

¹² Para mayor información, visitar <http://www.kbasemiseal.org/es/search/bestpractice/1737>. Última revisión 30/08/2017.

¹³ Para mayor información visitar la página de la EEG <http://www.humanas.unal.edu.co/genero/programas-curriculares/maestria/>. Última revisión 30/08/2017.

elaboraron cartillas y talleres de sensibilización, se diseñó una formación transnacional en Estudios en inclusión, interseccionalidad y equidad -ESIINE-, se crearon el Observatorio Transnacional de Inclusión y Equidad en la Educación Superior –OIE-, la Red Social Académica MISEAL y la base de datos sobre buenas prácticas en equidad e inclusión en la educación superior KBase Miseal¹⁴.

Los dos proyectos tuvieron en común la promoción de la inclusión y la equidad en las universidades para las tres poblaciones principales de la comunidad educativa: docentes, estudiantes y trabajadores-as. La participación en estas iniciativas nacionales y transnacionales permitió no solo hacer un análisis introspectivo de la universidad en términos de equidad de género, sino también hacer análisis comparativos con otras universidades públicas y privadas, dentro y fuera del país. Dichas comparaciones permitieron valorar los grandes retos y desafíos que tiene la transversalización del enfoque de género en la Universidad.

Asimismo, los proyectos permitieron ver las potencialidades con las que cuenta la universidad para la materialización de marcos normativos que identifiquen la equidad de género en las políticas de la institución, como ocurrió con el Acuerdo 035 de 2012 del CSU y el Acuerdo 013 de 2016 del CBU. También alertaron sobre la presencia de indicadores de género preocupantes como la baja participación de profesoras en la planta docente y la reducción del ingreso de estudiantes mujeres a los pregrados de la UNAL, así como la necesidad de generar indicadores discriminados por sexo en los distintos sistemas de información de la universidad.

Se reconoció que la Escuela de Estudios de Género como unidad académica, ha cumplido un papel significativo en la transversalización de la formación, la investigación y la extensión universitaria con perspectiva de género pero que no tiene la capacidad institucional ni puede recaer sobre ella la responsabilidad de abarcar todos los planes académicos de la universidad.

En este panorama, las lecciones aprendidas en la participación en ambos proyectos es que la UNAL ocupa un lugar de liderazgo en la construcción de equidad de género e inclusión social en la educación superior en Colombia, al contar con una unidad académica especializada con alta experiencia; con una política institucional y con un Observatorio de Asuntos de Género. El paso siguiente es fortalecer la capacidad del OAG para definir planes y programas institucionales que permitan materializar la política de equidad de género e igualdad de oportunidades, a lo largo y ancho del alma mater.

2. Experiencias de institucionalización de políticas de equidad de género en la educación superior

¹⁴ Para mayor información visitar la página <http://www.miseal.net/>. Última revisión 31/08/2017.

A partir de la primera década del 2000, con la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: *Visión y Acción*, el tema de inclusión de las mujeres e igualdad de oportunidades en las instituciones de educación superior, toma una importancia a nivel internacional. Países como España, por ejemplo, instauraron leyes orgánicas de carácter nacional que obligaban a las universidades a tener dependencias y planes de acción de promoción de la equidad de género (Ley Orgánica 3/2007 de España). En Latinoamérica, proyectos de cooperación internacional financiados por la comunidad Europea como MISEAL, FEGES y Equality¹⁵ potenciaron las discusiones sobre temas de género, fortaleciendo las unidades académicas que en las Instituciones de Educación Superior latinoamericanas adelantaban actividades en este tema, potenciando procesos de transversalización institucional.

Teniendo en cuenta este panorama, se hizo una revisión selectiva de algunas experiencias de políticas de equidad de género en instituciones de educación superior en países iberoamericanos. Como criterio de selección se tuvo en cuenta el reconocimiento que cada una de las universidades tiene en su propio país así como los avances en términos normativos y de ejecución de la política que se evidenciaban en las páginas web de cada institución. Con algunas de estas experiencias, como la Universidad Nacional de Autónoma de México –UNAM- y la Universidad Autónoma de Barcelona –UAB-, tuvimos contacto y conocimiento a través del proyecto MISEAL, del cual fueron socias estas universidades.

La tabla 1 presenta las 5 políticas analizadas: en la primera columna se indica el nombre de la institución, en segundo lugar el país, posteriormente el año en el que fue emitida, luego se menciona el nombre que se le otorgó, y en la última columna señala la instancia al interior de la universidad responsable de hacer seguimiento a los procesos relativos a dicha política.

Tabla 1. Políticas de equidad de género en universidades de países iberoamericanos

Universidad	País	Año	Denominación	Instancia
Universidad de El Salvador -U El Salvador-	El Salvador	2007	Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador	Centro de Estudios de Género
Universidad de Chile -U de Chile-	Chile	2014	Política de Equidad e Inclusión Estudiantil	Oficina de Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile
Universidad Autónoma de Chihuahua -UAC-	México	2015	Lineamientos generales para la Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua	Comité de equidad y violencia de género
Universidad Autónoma de Barcelona -UAB-	España	2007	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.	Observatorio para la Igualdad

¹⁵ El proyecto de Fortalecimiento del liderazgo femenino en las IES Latinoamericanas y la sociedad Equality, fue subvencionado por la cooperación europea en Colombia, donde participó la Universidad del Rosario.

Universidad	País	Año	Denominación	Instancia
Universidad Nacional Autónoma de México -UNAM-	México	2013	Lineamientos generales de la política de equidad de género en la UNAM	Comité asesor de institucionalización

Las políticas revisadas comparten el objetivo de velar por principios de equidad de género y respeto a la diversidad sexual al interior de las universidades. Pese a ello, no todas abarcan la totalidad de las poblaciones universitarias; por ejemplo la política de la Universidad de Chile centra su atención en la población estudiantil y, además de poseer un énfasis en el tema de género, también tiene como eje a la población en condición de discapacidad. Las restantes cuatro políticas sí tienen en cuenta a la población docente y administrativa pero sus desarrollos y alcances son diferentes.

La política de equidad de género de la Universidad de El Salvador nació de forma paralela a la apertura del Centro de Estudios de Género-CEG-. Aunque la política enuncia la importancia de la transversalización de género en todas las dependencias de la universidad, esta centra su atención en la potenciación del CEG.

La Universidad Autónoma de Chihuahua posee unos lineamientos de política muy recientes que no han sido implementados, y que guardan grandes similitudes con la política realizada por la UNAM.

Las instituciones en las que se evidencia mayor desarrollo de la implementación de la política son la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad Nacional Autónoma de México. A continuación se hará una breve descripción del desarrollo de estas políticas ya que las consideramos buenos ejemplos para tener insumos para los desarrollos de los lineamientos de la UNAL.

2.1 Universidad Autónoma de México -UNAM-

La UNAM es una universidad pública mexicana, caracterizada como la institución de educación superior más grande e importante de ese país y una de las más reconocidas a nivel latinoamericano, cuenta con el Programa Universitario de Estudios de Género – PUEG–, creado en el año 1992. Este programa es uno de los más reconocidos centros académicos de estudios feministas y de género en América Latina y asume entre sus objetivos, desde 2013, el proyecto de institucionalización de la perspectiva de género. Para esto se apoyó en la Administración Central de la UNAM, en institutos de nivel nacional y en proyectos de cooperación internacional, entre ellos MISEAL.

El proyecto de institucionalización fue diseñado con la participación de un grupo interdisciplinario de académicas especializadas en temas de género. Dicho grupo constituyó el **Comité Asesor de Institucionalización**, instancia que orienta la toma de decisiones y evalúa los avances de la política de equidad de la universidad. Uno de los logros más importantes fue la creación de la [Comisión Especial de Equidad de Género en el Consejo Universitario](#). Este consejo, equivalente al Consejo Superior Universitario de

la UNAL, es el espacio más importante de toma de decisiones de la UNAM, en donde se establecen las normas y disposiciones generales para la universidad. Entre las normativas más importantes creadas para temas relacionados con la equidad de género se encuentran los lineamientos de la política de equidad y el protocolo para la atención de casos de violencia de género de la UNAM.

Las acciones de promoción de la equidad de género en esta universidad tienen tres ejes de acción: investigación, sensibilización-formación y difusión. En el campo investigativo se encuentran los análisis de los indicadores de la universidad; de esta forma, se realizan investigaciones y boletines periódicos sobre la situación de la universidad con enfoque de género: *Segregación ocupacional*, *Participación económica de las mujeres*, *Violencia Contra las Mujeres* son algunos de los títulos de los Boletines. Las investigaciones son coordinadas por el PUEG, contando con la ayuda de las dependencias encargadas de las estadísticas de la universidad.

En relación con la formación y sensibilización en género, se trabaja con funcionarios y funcionarias de la universidad en la promoción de reflexiones acerca del respeto a las diferencias y la búsqueda de la equidad, por medio del abordaje de temas como el sexismo en el lenguaje, la división sexual del trabajo, la violencia de género, entre otros.

En el caso de los cursos a docentes, se busca capacitar en temas de género, y de esta manera incorporar prácticas libres de discriminación en el ejercicio de la enseñanza. Por ejemplo se indica la importancia de reivindicar el papel de las mujeres en todas las disciplinas, analizar los contenidos de los cursos y cuestionar las relaciones de aula con el estudiantado.

La promoción de una asignatura transversal sobre la perspectiva de género, busca que las y los estudiantes hagan visibles las relaciones de género como relaciones de poder entre mujeres y hombres y sobre las minorías raciales, étnicas y sexuales, teniendo como sustento lógicas discriminatorias que generan desigualdades sociales. La asignatura tiene cuatro temáticas que son abordadas desde la perspectiva de género para ser aplicadas a cualquier área del saber, estas son: cambio climático, innovación tecnológica, pobreza y violencias.

Los cursos de formación los asumen dependencias de la universidad como el Programa Universitario de Derechos Humanos –PUDH–; el Programa de Actualización y Superación Académica –PASD– de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico –DGAPA–, con la asesoría del PUEG.

Por último, en el tema de difusión se realizan campañas, series radiofónicas y actividades culturales. Estas tienen como objetivo la promoción y la apropiación de la política. Las instancias que asesoran los contenidos de las campañas son el PUEG, los programas de artes de la Universidad y la dependencia de comunicaciones¹⁶.

¹⁶ Desde enero de 2017, el pleno del Consejo Universitario aprobó por unanimidad la transformación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) en Centro de Investigaciones y Estudios de Género

2.2 Universidad Autónoma de Barcelona -UAB-

Como se indicó al principio de este apartado, en España existe una ley orgánica que insta a las universidades a la creación de dependencias u organismos dedicados a la transversalización de políticas con enfoque de género.

Varias universidades cuentan con políticas e instancias relacionadas con los asuntos de género, se destaca la experiencia de la Universidad Autónoma de Barcelona, por ser una de las instituciones de educación superior públicas más importantes de este país y por tener en su estructura organizativa un observatorio sobre los temas de género, de manera similar al propuesto por la UNAL.

En el año 2005 la UAB creó el Observatorio para la Igualdad, que tuvo como objetivo la erradicación de desigualdad entre mujeres y hombres, y para el 2008 amplió su campo de acción a otras poblaciones discriminadas en razón de (inmigración, edad y orientación sexual, clase social o discapacidad)¹⁷.

El observatorio está compuesto por dos órganos, por un lado, se encuentra el *Equipo de trabajo*, instancia técnica que realiza las tareas propias del observatorio (estadísticas, seguimiento a políticas, mantenimiento de comunicación de resultados etc.) compuesto por un grupo de docentes y un grupo técnico de profesionales y pasantes. Por otro lado se encuentra el *Consejo Asesor*, instancia compuesta por docentes expertos y expertas en temas de equidad, género, discapacidad y clase social, todas estas personas son académicas que dan las orientaciones sobre los temas que deben ser analizados e investigados por el equipo de trabajo.

El observatorio realiza estudios y diagnósticos sobre el sexismo y las desigualdades desde una perspectiva interseccional, brindando información acerca de las desigualdades en la universidad, visibilizando y sensibilizando sobre las diferentes formas de desigualdad y discriminación, y dando a conocer las acciones y recursos para eliminarlas. De esta forma da soporte experto a las políticas de igualdad. El observatorio cumple cuatro tareas fundamentales:

1. Realiza estudios de evaluación, seguimiento y valoración del grado de cumplimiento de los principios y políticas; para ello publica boletines anuales sobre el estado de algunos de los temas de inclusión en la universidad.
2. Elabora las propuestas de Planes de Igualdad de Oportunidades –PIO– o planes de acción para la consolidación de la equidad en la universidad. El observatorio ha elaborado 3 planes de acción: el primero comprendió los años 2006-2007; el segundo y el tercero comprendieron los cuatrienios del 2008 al 2012 y del 2013 al 2017. Todos fueron aprobados por el Consejo de Gobierno Universitario que es máximo órgano del gobierno universitario.

(CIEG), que impulsará el conocimiento teórico y aplicado en este ámbito, desde un enfoque interdisciplinario. Para mayor información ver <http://www.cieg.unam.mx>. Última revisión 31/08/2017.

¹⁷ Para mayor información véase <http://www.uab.cat/web/l-observatori/consejo-asesor-1345697311939.html>. Última revisión 31/08/2017.

3. Difunde la información que permita hacer visible las diferentes formas de desigualdad y discriminación, y las actuaciones encaminadas a corregirlas, por medio de la publicación de investigaciones.
4. Asesora a la comunidad universitaria y las dependencias que soliciten acompañamiento en procesos de integración de la perspectiva de género

Los aprendizajes de estas dos experiencias de inclusión de la perspectiva de género en la educación superior, son una de las guías para el planteamiento de la metodología y plan de trabajo del OAG de la UNAL.

2.3 Aprendizajes de las experiencias de institucionalización de políticas de equidad de género en la educación superior.

Teniendo en cuenta el panorama de institucionalización de la equidad de género en la Educación superior, se hace notorio que la inclusión de esta perspectiva en las instituciones universitarias es una tendencia global. Esta ha tenido diferentes desarrollos según el contexto local y según las posibilidades que brinda el hecho de contar con programas de estudio en las temáticas feministas y de género. La comunidad de feministas académicas ha logrado entonces incidir en las estructuras universitarias, demostrando la importancia de realizar cambios organizacionales en las universidades con el propósito de responder y erradicar las desigualdades y discriminaciones que se viven en los espacios académicos.

Las experiencias de la UNAM y la UAB muestran que si bien la presencia y el respaldo académico son trascendentales para el desarrollo de la perspectiva de género, también lo es el apoyo institucional. Este se ve representado tanto en la emisión de normas y regulaciones, como en la asignación de recursos para el desarrollo de los lineamientos de las diferentes acciones que cada institución ha generado para materializar las políticas.

La promoción de equidad de género en las dos universidades citadas ha contado con recursos físicos y humanos para la realización de investigaciones, la divulgación de los resultados y su uso en la implementación de acciones de política. De esta manera se evidencia que el apoyo de las instancias de toma de decisiones en cada universidad es un motor de transformación institucional.

La Universidad Nacional de Colombia, para seguir los pasos de una inclusión de perspectiva de género en la vida académica, debe contar con las mismas posibilidades de apoyo institucional y además fortalecer el sustento académico (en especial por medio de la ampliación de su planta docente) que brinda la Escuela de Estudios de Género como centro especializado para brindar orientaciones que guíen el desarrollo de la política de equidad de género en la universidad.

3. Marco conceptual del diagnóstico para la implementación de la política institucional de equidad de género en la UNAL

La realización del presente documento responde a la necesidad de brindar un marco que sustente conceptualmente el camino a seguir para implementar la política de equidad de género en la UNAL. En tal sentido se ampara en los conceptos contenidos en los Acuerdos 035 de 2012 del CSU y 013 de 2016 del CBU.

Para este trabajo se realizó un análisis de los derroteros teóricos que fueron plasmados en las normas que institucionalizan la equidad de género en la Universidad, los cuales se organizan en dos conjuntos. El primero corresponde a las categorías de análisis provenientes de los estudios feministas y de género. Estas permiten analizar y comprender las lógicas sociales y culturales que intervienen en la producción, reproducción o transformación de las desigualdades por razones de género, sexualidad y de otros marcadores de diferencia. El segundo recoge enfoques de política pública que tiene como sustento conceptos relacionados con equidad y justicia social.

3.1 Categorías analíticas desde los estudios feministas y de género

Para comprender cada uno de los conceptos que orientan la política, retomamos las definiciones incorporadas en los mencionados acuerdos. Se entiende al **género** como la categoría que organiza y da significado a las prácticas y relaciones sociales basadas en las diferencias jerarquizadas que distinguen a los sexos. Comprende la interrelación entre sus dimensiones simbólicas, normativas, institucionales y subjetivas.

El **sexo** sería entonces la distinción de la especie humana en grupos sexuales con base en sus diferencias corporales, siendo un continuo no estático que resulta de la combinación de por lo menos cinco áreas fisiológicas: genes, gónadas, hormonas, órganos reproductivos internos y genitales. Por razones culturales, se reduce a dos unidades: lo femenino y lo masculino. Sin embargo, con el auge de interpretaciones biológicas y sociales más complejas que comprenden el sexo como construcción social, se ha introducido el concepto de la intersexualidad para dar cuenta de sujetos cuyas características fisiológicas poseen características tanto femeninas como masculinas y no se circunscriben en un solo sexo.

La **sexualidad** es la formación sociocultural que da cuenta de los valores, normas, prácticas y comportamientos relacionados con el erotismo, la vinculación afectiva y el placer, de la cual se deriva la **orientación sexual**, que es la que describe un patrón de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, de ambos sexos o del mismo sexo. La orientación sexual hegemónica es aquella en la cual el individuo manifiesta atracción hacia el sexo opuesto. Por el contrario, las atracciones que se sienten o manifiestan hacia personas del mismo sexo son entendidas como fuera de la norma y han sido objeto de censura social.

Además de las interpretaciones analíticas sobre los conceptos “clásicos” de las teorías de género, la normativa de la UNAL también tuvo en cuenta la forma en que el género, el sexo, la sexualidad y la orientación sexual están interrelacionadas con otros marcadores de diferencia social que pueden agudizar o atenuar la discriminación social y la exclusión. Por estas razones las políticas institucionales también definieron la raza-etnia y la clase social, como elementos que debe ser analizados y atendidos en las políticas de equidad de género.

Por una parte, se entiende por **grupos étnico/racializados** a los colectivos humanos que comparten rasgos identitarios distintivos (diferenciados de la identidad nacional hegemónica), entre los que se destaca la creencia en un origen común y un destino social compartido, como por ejemplo los grupos afrocolombianos, indígenas o gitanos. Por su parte, la **clase o posición socioeconómica** se entiende como una división jerarquizada de la sociedad basada principalmente en el nivel de ingresos, riquezas y acceso a la propiedad, los recursos económicos, los bienes materiales y simbólicos.

Cada uno de los conceptos describe relaciones de poder de acuerdo a marcadores de diferencia del sujeto, ya sea el género, el sexo, la sexualidad, la pertenencia étnico-racial, la clase social, existiendo otros marcadores posibles¹⁸. Sin embargo ninguno de estos marcadores es explicativo de manera aislada sino que están imbricados entre sí. En otras palabras, a cada persona se le atribuye un sexo, un género, una orientación sexual, una posición social etc. Cada una de estas características le ubica simultáneamente en diferentes jerarquías sociales – por ejemplo hombre, negro, homosexual; o mujer, mestiza con altos recursos económicos-. A esta imbricación de marcadores de diferencia es lo que se le denomina como **perspectiva interseccional**, que no es más que la mirada compleja, contextual y relacional de las formas en las que las relaciones de poder se desarrollan (Viveros, 2016).

La perspectiva interseccional, en la política de equidad de la UNAL, es una herramienta metodológica y teórica que permite visibilizar las particularidades de las personas que integran la comunidad universitaria, entendiéndolas más allá de su posición como hombres, mujeres u otras identidades de género, en su relación con múltiples marcadores de diferencia que les ubican con necesidades especiales y diferenciadas en el marco de las acciones que deben ser contempladas.

3.2 Perspectivas de la política pública: justicia social y enfoque diferencial de derechos

Como se ha indicado a lo largo del documento, el propósito de la política es lograr el reconocimiento de las diferencias y jerarquías entre mujeres y hombres, generar **equidad**

¹⁸ Los marcadores de diferencia abarcan una amplia gama de relaciones sociales que superan los enunciados en el presente documento. La edad, la discapacidad, la nacionalidad entre otras variables también influyen en las dinámicas sociales. Sin embargo, en términos analíticos en los conceptos definidos en el acuerdo 013 del 2016, por el cual se creó el OAG, se tuvieron en cuenta las definiciones acá enunciadas, ello no implica que tanto en la elaboración participativa del diagnóstico como en los planes de acción no se deba tener en cuenta otras variables emergentes.

de género y superar los desequilibrios sociales por razones de sexo u orientación sexual. Es decir, construir una universidad justa e incluyente.

En este sentido “la equidad es un concepto de carácter distributivo y material sensible a las diferencias de ingresos, poder y estatus social que definen la posición del individuo en el espacio social (...) es dar a cada uno lo que le corresponde” (Viveros, 2012: 111).

La equidad social se ha vuelto un lugar común en el campo de las políticas públicas. Este concepto tomó impulso desde los años 90 con desarrollos teóricos importantes desde la filosofía política y la economía.

En primera instancia, hay una asociación fuerte entre la equidad y el concepto de *Justicia* a partir de dos principios fundamentales: que cada persona tenga un derecho igual al más extenso sistema total de libertades básicas, compatible con un sistema similar de libertad para todos; que las desigualdades económicas y sociales deben ser estructuradas de tal manera que garantice el mayor beneficio a los menos aventajados, según un principio de “ahorro justo”, unidos a los cargos y las funciones asequibles a todos, es decir en condiciones de igualdad de oportunidades (Rawls, 1995: 280).

La justicia como equidad es entendida en ese sentido según el principio de “diferencia” y el de “igualdad de oportunidades”. Así, no sólo se reconoce explícitamente la desigualdad sino también se propone una posición ética y moral a partir de la cual la sociedad no puede ser indiferente a los menos favorecidos por el bien de la misma sociedad. Esto quiere decir, a su vez, que la sociedad debe consolidar un marco de reglas y procedimientos transparentes con el fin de garantizar la “igualdad de oportunidades” y que sean escogidos, en el acceso a bienes o servicios escasos, aquellos individuos que, en teoría, demuestren tener los méritos suficientes.

Algunas críticas a esta concepción de la justicia como equidad se basan en la posición preponderante que se le ha dado al principio de libertad sobre otros principios de la justicia, generando así una tensión entre los principios de igualdad y libertad (Sen, 1995:103). Por otro lado, la perspectiva rawlsiana no tiene en cuenta las diferencias biológicas, que pueden ser desventajas sociales y culturales acumuladas generacionalmente, de dotaciones iniciales entre hombres y mujeres y según los grupos etarios por lo cual sus necesidades no son homogéneas; así pues, se propone centrar la atención en la preocupación exclusiva por el bienestar personal (Fuentes, 2006). En ese contexto, el “conjunto de capacidades” individuales representa, en teoría, la libertad de elección que una persona tiene entre los modos de vida alternativos que puede llevar (v.gr. estudiar tal o cual carrera). Estas capacidades se relacionan tanto con las “dotaciones iniciales” de los individuos como con las “titularidades” de la sociedad en la que se encuentran.

Así pues, de acuerdo con sus *dotaciones iniciales* (pueden ser mercantiles, no mercantiles, tangibles, no tangibles, de mérito, etc.), una persona ocupa un lugar en la sociedad y tiene o no tiene la posibilidad de potenciar sus capacidades, su libertad de desempeño y su rango de oportunidades. Es en el uso de esas potencialidades que se ejercen derechos, los cuales se traducen finalmente en la calidad de vida de la persona, en su manera de ser y

hacer. Estos derechos son entendidos como el dominio sobre un conjunto de bienes y de servicios, por un lado, y sobre el espacio de reconocimiento y participación social, por el otro (Sen, 1992). En relación con las *titularidades*, cabe señalar que las realizaciones de los individuos también dependen de las capacidades de la sociedad y del Estado en el que se encuentran; por ejemplo, de las condiciones institucionales en las que se legitima el derecho a la educación superior.

Amartya Sen (2002) recuerda que existen dos aproximaciones principales a los derechos en las teorías contemporáneas sobre la economía del bienestar. La primera es conocida bajo la etiqueta de *independiente*, en la cual los derechos son “correctos” más que “buenos”. La importancia de los derechos es entonces independiente de sus consecuencias, y así toman la forma de “restricciones secundarias” que sencillamente no deben ser violadas. Una segunda perspectiva es la denominada *integrada*, en la cual los derechos son algo socialmente importante aunque no necesariamente exclusivos; en ese sentido el cumplimiento de los derechos tiene en cuenta el análisis de sus consecuencias. En palabras del autor, “hay diferentes derechos que pueden en ocasiones colisionar unos con otros, debiendo ser considerada la posibilidad de ‘transacciones’ entre ellos” (Sen, 2002: 16).

Lo anterior quiere decir que la importancia de los derechos puede variar con las circunstancias y el contexto sociopolítico y cultural, no todos los derechos son igualmente importantes, no es lo mismo tener derecho a la propiedad privada que tener derecho a vivir. En ese sentido “lo correcto” de los derechos se define de acuerdo con la importancia relativa de derechos diferentes y de acuerdo con la situación diferencial de los individuos o grupos sociales. La perspectiva integrada propone entonces una distinción muy sutil pero fuerte a la hora de abordar los derechos: su propósito es realizar los derechos, más no prevenir su violación. Se trata entonces de una aproximación positiva hacia los derechos y, por ende, hacia el estudio de la equidad.

Algunas ventajas de esta perspectiva de los derechos consiste en lograr hacer abierta y explícita la necesidad de juicios de valor político, proveer un marco de referencia transparente para expresar los pesos relativos de derechos de diferentes tipos y su respectiva importancia, reconocer la interdependencia de diferentes derechos personales, y de su realización; y permitir un reconocimiento explícito del hecho de que asignamos importancia tanto a tener procesos justos como a evitar resultados inaceptables (Sen, 2002: 30-32).

La perspectiva integrada de derechos también se convierte en sujeto de reclamo y demanda social, lo cual está en armonía con una visión democrática y “no dolorosa” del desarrollo. En ese sentido, la valoración de la calidad de vida y las capacidades del ser humano deben ser sujeto de debates públicos como parte de un proceso más amplio de “elección social”. Así pues, el planteamiento de cualquier indicador de medición de la equidad debe permitir que éste sea susceptible de examen y crítica, así como de ser modificado por parte de la opinión pública.

En el campo de la educación la conceptualización sobre la equidad social se ha orientado por lo general al problema del acceso, incluso en su dimensión más fáctica de la cobertura, sin concebir la importancia de una perspectiva más integral para abordar el problema, por ejemplo la equidad en la permanencia y el logro escolar. Por otro lado, en la dimensión de equidad en la que menos se ha explorado es en la relacionada con la *diversidad*, pues tradicionalmente se ha enfatizado en la desigualdad de ingresos, sin profundizar en otras formas de discriminación o subalternización, incluidas prácticas de violencia física y simbólica.

Estos dos aspectos son entendidos bajo la propuesta conceptual de *justicia redistributiva* y *justicia de reconocimiento* (Fraser, 1997). Distinción más del orden analítico pues en la realidad estos dos tipos de justicia siempre están imbricados, “cada lucha contra la injusticia implica demandas para la redistribución y el reconocimiento” (Fraser, 1995: 70). La primera está relacionada con la injusticia socioeconómica, la cual está fundamentada en la estructura político-económica de la sociedad. Algunos ejemplos de ella son la explotación, la marginalización económica y la deprivación. La justicia redistributiva estaría definida entonces por un compromiso igualitario frente a estas injusticias socioeconómicas.

El segundo tipo de injusticia es de tipo cultural o simbólico y se fundamenta en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación. Ejemplos de ella incluyen la dominación cultural, el no reconocimiento y el irrespeto. Es entonces un tipo de injusticia cultural distinto de la injusticia socioeconómica (Fraser, 1995). La misma autora propone que estos dos tipos de injusticia son permanentes en las sociedades contemporáneas y que ambas están fundamentadas en procesos y prácticas que sistemáticamente ponen en desventaja a determinados grupos sociales en relación con otros, por lo cual “ambas injusticias deben ser remediadas” (Fraser, 1995: 72).

Finalmente, la justicia de participación es un componente fundamental de la justicia social puesto que garantiza el ejercicio de ciudadanía de todos y todas, la capacidad de las distintas personas y grupos de intervenir en las decisiones que conciernen su vida, su bienestar, sus oportunidades educativas, sociales y políticas, así como la posibilidad de expresar sus demandas y de que estas sean tenidas en cuenta de manera efectiva (Arango et Al., 2014: 42).

La democracia se caracteriza por considerar la participación como uno de los principales ejes que posibilitan el ejercicio de la ciudadanía. En otras palabras, la participación de la población en los asuntos públicos es lo que marca la diferencia en el ámbito democrático de un país.

Con el ánimo de garantizar el derecho a la participación se insta a los Estados a generar condiciones y mecanismos para que los derechos políticos puedan ser ejercidos de forma efectiva, respetando el principio de igualdad y no discriminación. “Las mujeres tienen derecho a vivir en un sistema social en el que no existan relaciones de poder basadas en el género, a una vida libre de violencia -en el ámbito público y privado-, a vivir sin discriminación alguna, (...) a participar en igualdad de condiciones que el hombre en las

esferas política, económica, social, cultural o de cualquier otra índole.” (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2002)

En la educación superior colombiana, dicha participación está inscrita en las prescripciones de la Ley 30 de 1992 que exige a las IES establecer un régimen de participación democrática de la comunidad educativa en la dirección de la institución y regirse por los principios de la participación ciudadana.

En una línea cercana a estas aproximaciones conceptuales, la teórica feminista Marta Nussbaum propone que es necesario “preservar las libertades y oportunidades para todas y cada una de las personas, tomadas una por una, respetando a cada una de ellas como un fin más que simplemente como el agente y el soporte de los fines de otros” (Nussbaum, 2002: 93). En ese sentido, el enfoque de las capacidades se propone con el fin de identificar aquello que los individuos son realmente capaces de hacer y ser, esa pregunta lo diferencia de los enfoques utilitaristas o basados en los recursos. Su problema central no es si las personas sienten satisfacción con lo que hacen y con lo que tienen, sino qué hacen y qué están en condiciones de hacer para “vivir de una manera verdaderamente humana” (Fuentes, 2006).

En ese sentido, la autora propone una serie de capacidades centrales que superan la noción de bienes primarios de Rawls; por ejemplo, la *salud corporal* que incluye tener buena salud, alimentación y vivienda, así como la salud reproductiva; la *integridad corporal*, como la capacidad de moverse libremente y donde los límites del cuerpo sean tratados como soberanos; *los sentidos*, la *imaginación* y el *pensamiento* (educación y libertad de expresión); las *emociones* (amor y cuidado); la *razón práctica* entendida como la capacidad de “plasmear una concepción del bien” y planear de manera crítica la propia vida; la *afiliación* como la capacidad de vivir con otros y mostrar preocupación por los demás; el *cuidado* por las otras especies; el *juego* y el *control* del propio entorno tanto político como material (participación política y propiedad).

Estas capacidades centrales incluyen aspectos decisivos para el desarrollo y funcionamiento de las personas, y en particular para el despliegue del ser y el hacer de las mujeres. De otra parte, la relación que establece entre capacidades y derechos humanos amplía el horizonte político de dichas capacidades, en la medida en que su objetivo no se limita simplemente al funcionamiento real de los individuos, sino a que estos tengan la capacidad de decidir cómo funcionan (Nussbaum, 2002).

4. Ejes temáticos para la elaboración del diagnóstico y recomendaciones para la implementación de la política institucional

Con el fin de adelantar un diagnóstico sobre la equidad de género en la UNAL, que abarque de manera significativa las dimensiones de la vida universitaria y que permita

simultáneamente identificar necesidades y proponer acciones, hemos establecido una estrategia metodológica a partir de 5 ejes temáticos que involucran a las distintas dependencias y niveles de la gestión institucional.

La identificación de estos ejes se realizó partiendo del análisis y organización de las *Medidas institucionales para la consolidación de la política de equidad de género* descritas en el artículo 6 del Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario y de las *Funciones* del Observatorio de Asuntos de Género contempladas en el Artículo 3 del Acuerdo 013 de 2016 del Consejo de Bienestar Universitario (Ver Anexo 1).

De igual forma la organización de los ejes temáticos también respondió a la lógica consignada en los fundamentos teóricos de los estudios de género y del enfoque de política desarrollados en el Capítulo 3 del presente documento; el análisis de la experiencia de otras universidades en la implementación de políticas de equidad enunciadas en el Capítulo 2; la experiencia acumulada de la Escuela de Estudios de Género de la UNAL en el marco de los proyectos FEGES y MISEAL y en la elaboración del enfoque de género y diversidad sexual para los lineamientos de educación superior inclusiva realizada por la EEG en el marco de la consultoría solicitada por el Ministerio de Educación Nacional (Arango et Al., 2014).

Estos ejes temáticos están relacionados con diversos procesos académicos, sociales, culturales y normativos presentes en la vida universitaria y en los que se producen dinámicas de desigualdad/ equidad, exclusión/ inclusión con base en el género, la sexualidad y otros marcadores de diferencia que afectan a las distintas poblaciones universitarias.

El primer eje tendrá como objetivo analizar y atender el problema de acceso, permanencia, movilidad y egreso; el segundo, analizará el tema de las violencias y las discriminaciones basadas en género; el tercero abordará la transversalización tanto en el currículo como en la investigación; el cuarto se centrará en la vida cotidiana y participación universitaria; el quinto y último en la comunicación con equidad de género.

Para cada uno de estos ejes, hemos identificado en la estructura institucional de la UNAL las dependencias e instancias que tienen la capacidad de incidir en ellos y a partir de allí, hemos definido una ruta para adelantar un diagnóstico que conduzca a la elaboración de recomendaciones.

4.1 Ejes temáticos para la elaboración del diagnóstico y las recomendaciones para la implementación de la política institucional de equidad de género

Los ejes propuestos representan las temáticas que abordará el observatorio, sin embargo el diagnóstico sobre la equidad de género en cada uno de ellos dependerá del avance que cada una de las dependencias correspondiente haya realizado. Es así que la secretaria técnica priorizará y organizará las temáticas a tratar de acuerdo a los apoyos institucionales que se cuenten y las necesidades que la comunidad universitaria demande.

Eje 1. Acceso, permanencia, movilidad y egreso

Este eje temático agrupa los momentos que marcan el tránsito por la vida universitaria y la distribución de las oportunidades. En el caso de las y los estudiantes, **el acceso** hace referencia a las posibilidades de ingreso a la universidad, a las distintas carreras y niveles de formación; la **permanencia** remite a las posibilidades de mantenerse en el proceso educativo; la **movilidad** a las oportunidades de avanzar en el desarrollo de la formación, los ritmos y condiciones para lograrlo y el **egreso** se refiere a la posibilidad de acceder al grado y a procesos subsiguientes como la inserción laboral o la continuación hacia otros niveles de formación.

En el caso de docentes¹⁹ y personal trabajador²⁰, encontramos que las fases de la vida universitaria tienen que ver con las oportunidades y condiciones de ingreso a la planta docente y administrativa, a las distintas categorías, la posibilidad de permanecer en ella y de desarrollar una carrera, el acceso a promociones, ascensos y movilidad horizontal dentro de la estructura universitaria. El egreso remite a las posibilidades de acceder a condiciones de retiro o jubilación equitativas.

El caso de la población estudiantil es un ejemplo que plantea retos a la política de equidad de género. Colombia, en consonancia con la tendencia nacional e internacional, posee una mayor participación femenina en la matrícula universitaria. Sin embargo, la Universidad Nacional no responde a la tendencia nacional. En el año 2015, del total de personas admitidas e inscritas para pregrado en la universidad, tan solo 33% son mujeres y 67% son hombres²¹. Esta baja participación de las mujeres se inscribe dentro de una reducción progresiva identificada en los últimos 20 años: en 1997, las mujeres representaban el 43% del estudiantado de pregrado, porcentaje que se ha reducido de manera sostenida. La baja participación de las mujeres en el ingreso a la universidad se acompaña de una *segregación horizontal*; es decir, las dificultades de acceder a determinadas profesiones, encontrando por ejemplo la preponderancia de hombres en carreras científicas y tecnológicas como las ingenierías mientras las mujeres se concentran en las profesiones de la salud, la educación y lo social, profesiones que pese a su importancia no cuentan con un reconocimiento económico alto.

¹⁹ El concepto docente incluye a todas las personas que se dedican a la labor de la enseñanza sin importar el tipo de contratación que tengan con la Universidad. Incluimos en este concepto a todas aquellas personas que se dedican a la docencia ocasional.

²⁰ El presente documento comprende que las y los trabajadores no solo se limita al personal de planta. El funcionamiento de la universidad depende de personas contratadas por medio de Órdenes de Presentación de Servicio –OPS-, y la tercerización de servicios como el de seguridad y aseo. En este sentido, los diagnósticos que guiaran el desarrollo de la política de equidad de género contemplan, en la medida de lo posible, a toda la comunidad que habita la universidad como trabajadores de la misma sin importar el tipo de contratación que posean, ya sea con la universidad o por medio de empresas de subcontratación.

²¹ Información de la Revista No. 21 - Estadísticas e Indicadores de la Universidad Nacional de Colombia tomado de <http://www.onp.unal.edu.co/>

Además de la segregación horizontal, se encuentran las dificultades asociadas con el avance en la vida laboral o académica que viven las mujeres y las personas con orientaciones e identidades sexuales diversas. En este sentido la *segregación vertical* hace referencia a las barreras que obstaculizan el ascenso de las mujeres en igualdad de oportunidades para ocupar cargos decisorios en el espacio universitario.

Atendiendo a la complejidad y la variedad de los temas que abarca este eje para las tres poblaciones universitarias, será necesario tener en cuenta aspectos como la generación de indicadores discriminados por sexo, con perspectiva interseccional; identificar y cuestionar los estereotipos relacionados con las divisiones y jerarquías disciplinares o laborales; desarrollar estrategias que permitan la permanencia y movilidad de todas las mujeres en la universidad, entre las cuales se debe considerar acciones concretas para conciliar las responsabilidades de cuidado y la vida académica, entre otros.

Eje 2. Prevención, atención y acompañamiento en relación con las violencias y las discriminaciones basadas en género.

Las violencias son el uso del poder físico, material o simbólico para afectar a un individuo o colectivo social siendo la expresión más extrema de la segregación y discriminación. Las Violencias Basadas en Género –VBG–, son los daños causados a mujeres y personas con identidades y orientaciones sexuales diversas por su condición de género. Es decir, la VBG agrupa los actos que atentan contra las mujeres por el hecho de serlo, así como a mujeres, hombres o transexuales, que tiene una orientación o identidad sexual no hegemónica y son maltratados por esta razón. Las violencias se agudizan cuando están articuladas con discriminaciones socio-económicas, étnicas, raciales, en razón de las capacidades y otras. Las violencias de género son múltiples como su manera de operar, y respondiendo a formas de control sobre las decisiones, los cuerpos y la sexualidad de las mujeres y de los grupos sexuales diversos.

La Ley 1257 de 2008 *por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres* tipifica diferentes formas de daños contra las mujeres. Entre ellos menciona *las violencias de carácter psicológico* como la consecuencia de las acciones u omisiones que degradan o controlan las decisiones del individuo, por medio de intimidación, manipulación, amenaza entre otras; *La violencia física* como el maltrato de la integridad corporal de una persona; *La Violencia sexual* como todas aquellas acciones que obligan a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza; y *la Violencia económica*, como la interferencia en el libre desarrollo de los derechos de propiedad por medio de la destrucción, retención o distracción de cualquier tipo de pertenencia o documento que las mujeres posean.

Teniendo en cuenta denuncias realizadas por estudiantes, docentes y trabajadoras en instancias como Bienestar Universitario, comités de convivencia y de asuntos disciplinarios, así como las denuncias realizadas por colectivos estudiantiles, difundidas a través de redes sociales, se ha encontrado que en la universidad se presentan casos de

violencias contra las mujeres y grupos sexuales diversos. Muchos de ellos relacionados con violencias psicológicas, físicas y sexuales. Encontrando que la Universidad no cuenta con un sistema de registro de estas denuncias, ni contaba con un sistema de atención especializado para atenderlas.

Sin embargo, el proyecto *Violencias de género: Ser mujer estudiante en la UN. Una mirada desde el enfoque de derechos*, que hace parte del programa Convivencia y Cotidianidad de la División de Acompañamiento Integral de la Dirección de Bienestar Universitario de la sede Bogotá, ha realizado notorios avances en la visibilización y discusión de las VBG que se presentan en esta sede. Para el segundo semestre de 2016, se realizó una encuesta a mujeres estudiantes, buscando identificar situaciones de acoso y abuso sexual. En la encuesta participaron 1.602 mujeres estudiantes, encontrando que un porcentaje elevado manifestó haber sentido algún tipo de acoso en el campus, así mismo se aumentó el caso de estudiantes que denunciaron hostigamiento por parte de algún docente o compañero de clase, incluso un grupo de estudiantes solicitó a las profesionales que trabajan en este proyecto un taller de difusión sobre las rutas de atención distrital en caso de acoso. Gran parte del éxito del proyecto tuvo que ver con las campañas comunicativas realizadas y las tareas de sensibilización que desde este proyecto se generaron en diferentes facultades (Dirección de Bienestar Universitario Sede Bogotá, 2016).

El contexto de movilización estudiantil, particularmente de organizaciones feministas en la sede Bogotá, el trabajo adelantado por el proyecto de Bienestar- Bogotá anteriormente citado, así como el interés de diferentes dependencias Universitarias que atienden este tipo de denuncias (como la Dirección Nacional de Veeduría, la Dirección de Personal académico y Administrativo, Dirección Nacional de Bienestar, Unisalud entre otras). Brindó la oportunidad de acordar encuentros entre diferentes instancias universitarias que analizaron el tema del acoso y violencia sexual en la Universidad. Así pues, el trabajo de las diferentes dependencias desembocó en la creación del *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales*, expedido mediante la Resolución de 1215 de 2017.

El Protocolo es una herramienta normativa que permite orientar la actuación que las dependencias universitarias para prevenir, atender y acompañar las denuncias. Sin embargo, el Protocolo *per se*, no garantiza la eliminación de las violencias basadas en género en el espacio universitario, se hace necesario la sensibilización sobre las temáticas de género a la comunidad educativa, así como la realización de diagnósticos en todas las sedes de la universidad, buscando la participación no solo de las estudiantes sino también de todas las personas que habitan los campus. De esta manera es responsabilidad de las instancias universitarias en todas las sedes lograr que la universidad sea un espacio libre de violencias.

Eje 3. Transversalización curricular e investigativa

La Universidad Nacional como la institución más importante de educación superior en el país, tiene la responsabilidad de abanderar temas neurálgicos para la producción de

conocimiento social, la construcción de ciudadanía y la transformación cultural, entre los que se encuentran los estudios feministas, de género y sexualidad. La transversalización de estos enfoques y conocimientos buscará fortalecer los procesos académicos de todos los programas curriculares de la universidad y favorecer una formación holística de las y los profesionales.

En este sentido el incluir el enfoque de género y de diversidad sexual en los planes curriculares, los contenidos de los cursos, la investigación y la extensión universitaria, debe permitir poner en evidencia los currículos ocultos que reproducen visiones sexistas, heteronormativas y androcéntricas, y contribuir a potenciar y hacer visibles los aportes de las mujeres en todos los campos disciplinares.

Eje 4. Vida cotidiana y participación universitaria.

Una línea de investigación que deberá estimularse en particular es el análisis de las relaciones de género en la UNAL, en sus múltiples dimensiones, espacios y temporalidades. En la cotidianidad universitaria se reproducen prácticas androcéntricas, heterosexistas y discriminatorias que han obstaculizado el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones. Estereotipos relacionados con la feminidad, la masculinidad, las identidades sexuales y de género, han generado el encasillamiento o estigmatización de algunas poblaciones, e incluso imposibilitado su acceso a algunos espacios tanto académicos, culturales como de representación democrática.

En los salones de clase, las oficinas, las zonas verdes, las bibliotecas, los cuerpos colegiados entre otros espacios, se realizan acciones que consciente o inconscientemente reproducen ideas y representaciones discriminatorias sobre las mujeres, la diversidad sexual, las identidades étnico-raciales, la discapacidad, entre otras.

En este sentido se requieren investigaciones cualitativas y cuantitativas acerca de la forma en que la comunidad universitaria siente y percibe las prácticas de discriminación o inclusión en la universidad y como considera que estas afectan el desarrollo de las actividades institucionales. De este modo, la política institucional de equidad de género deberá tener en cuenta estos aspectos e incidir particularmente en las relaciones sociales cotidianas que se desarrollan en los campus, por medio de intervenciones en los ámbitos académicos, artísticos, culturales y deportivos que promuevan la equidad y busquen la erradicación de estereotipos sexistas.

Eje 5. Comunicación con equidad de género

La comunicación es el ejercicio de informar, difundir, dar conocer e incluso sensibilizar, sobre diferentes temas, según el objetivo del mensaje. En la universidad las herramientas comunicativas son imprescindibles para mantener relaciones, no solo entre la comunidad universitaria, sino también con la sociedad. En este sentido la universidad posee por una parte medios de comunicación intra-universitarios, como los correos electrónicos y posters, que además de mantener las comunicaciones entre los miembros de la comunidad

universitaria son el vehículo de la información sobre las agendas científicas, académicas y culturales que se desarrollan en los campus.

Por otro lado, se encuentran los medios de comunicación masivos de la universidad, como el canal de televisión institucional, la estación de radio, el periódico universitario y todas las páginas web, dichos medios cumplen la doble función, comunicar a las y los integrantes de la universidad como también ser la cara de la universidad no solo en el país sino a nivel mundial. La importancia de conocer e incidir en los protocolos comunicativos que estructuran la imagen institucional de la universidad, radica en poder generar pautas que institucionalicen prácticas comunicativas con equidad de género, como por ejemplo el uso de un lenguaje incluyente y la no reproducción de estereotipos sexistas en las diferentes piezas comunicativas que circulen en los campus y en los medios de informativos.

5. Metodología del diagnóstico y elaboración de recomendaciones

5.1 Sobre la evaluación de programas sociales y principios metodológicos de la propuesta

Como se puede apreciar en la descripción de cada uno de los ejes, en algunos de ellos se cuenta con mayores elementos para consolidar el diagnóstico, ya que se ha tenido como insumo los avances de investigaciones en el marco de los proyectos FEGES y MISEAL, otros estudios de investigadoras y docentes afiliados a la Escuela de Estudios de Género, así como las demandas de la comunidad universitaria, en especial en relación con las denuncias sobre violencias de género y acoso sexual, que han implicado una respuesta institucional. Partiendo de este desarrollo previo y comprendiendo la gran labor que implica la transversalización de la política de equidad de género en la universidad y la amplitud de los 5 ejes propuestos, se presentarán a continuación algunos principios metodológicos que guiarán el trabajo de diagnóstico y de elaboración de recomendaciones para la aplicación de la política de equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia.

Sobre la perspectiva analítica en el seguimiento y evaluación de políticas y programas sociales, se tiene en cuenta la definición de la “evaluación de programas” propuesto por Ballart (1992) en tres aspectos importantes:

En primer lugar, la evaluación es aplicación sistemática de procedimientos de investigación social. Existe, por tanto, un compromiso por seguir las prescripciones y los métodos de las ciencias sociales con el fin de producir evidencia empírica válida y fiable. En segundo lugar, la evaluación se aplica con el fin de valorar y eventualmente perfeccionar, primero, la conceptualización y diseño, segundo, la implementación, y tercero, la utilidad de los programas de intervención social. La evaluación completa de un programa incluiría, por tanto, estas tres cuestiones. En tercer lugar, el ámbito de la

investigación evaluativa se limita a los programas de intervención social, esto es, a cualquier combinación de objetivos y recursos que se organiza para que tenga un efecto en el bienestar de individuos o grupos sociales concretos. Programas, por tanto, muy diversos que pueden tratar de educación, bienestar social, salud, vivienda, seguridad, rehabilitación social, desarrollo económico, entre otros (Ballart, 1992).

Para el presente diseño metodológico, se tienen en cuenta dos tipos de evaluación de programas planteados en la literatura experta sobre el tema,

Está en primer lugar la Evaluación de la Conceptualización y del Diseño de los Programas. En esta se intenta proporcionar información, primero, sobre el problema del que se ocupa o se debería ocupar el programa, segundo, sobre el proceso de formulación y diseño del programa y tercero, sobre la racionalidad intrínseca del mismo programa, es decir, hasta qué punto el diseño del programa sirve sus objetivos (Rossi y Freeman, 1985; citado en Ballart, 1992: 5). Se incluye aquí la recolección de datos sobre la incidencia, prevalencia, y distribución en el espacio físico y social del problema en cuestión, así como la investigación básica sobre los procesos políticos y sociales que tienen que ver con la formulación, negociación y aprobación de nuevas intervenciones.

El segundo tipo de evaluación es el de la *Implementación de los Programas*. Este segundo tipo de evaluación consiste en la valoración sistemática y periódica de dos cuestiones fundamentales: la cobertura del programa, es decir, hasta qué punto el programa está alcanzando la población o el área a los que se dirige; y la forma en que el programa se administra, tanto desde el punto de vista de la utilización de los recursos de que dispone, como de los servicios finalmente distribuidos (Rossi y Freeman, 1985; citado en Ballart, 1992: 5).

Se trata, por tanto, de una supervisión o control del funcionamiento del programa que indudablemente puede interesar a los gestores del programa que pueden tomar acciones de tipo correctivo en relación con problemas de gestión (problemas de distribución, de utilización de recursos humanos, de flujo de la información) pero que también puede interesar a quienes deciden sobre su continuidad y su financiación y que por tanto tienen un interés evidente en conocer los problemas que existen con su puesta en práctica, independientemente de su preocupación por los resultados finales (Ballart, 1992).

De manera complementaria a estos dos tipos de evaluaciones, entendidos como las guías para la realización del diagnóstico objeto del presente documento, se propone el *diagnóstico participativo* como principio metodológico, ético y político transversal. El diagnóstico participativo consiste en identificar, definir y jerarquizar los problemas, así como elaborar estrategias de solución a los mismos y establecer un sistema de seguimiento y evaluación a los planes de acción por parte de los miembros de una comunidad educativa y otras organizaciones comunitarias, fuerzas vivas de la comunidad y entes gubernamentales (Amado, Cristalino y Hernández, 2004: 96).

Este es un elemento que impactará de manera importante en el primer eje temático de fortalecimiento del OAG mediante la ampliación de la base de apoyo del observatorio en

los distintos espacios y niveles universitarios, garantizando un compromiso efectivo de las instancias directivas y una amplia participación de la comunidad universitaria.

diseñar estrategias para ampliar la base de apoyo del OAG en los distintos espacios y niveles universitarios, garantizar un compromiso efectivo de las instancias directivas y una amplia participación de la comunidad universitaria.

Desde un punto de vista de las técnicas de investigación y las fuentes de información, la metodología para la elaboración del diagnóstico es mixta y flexible, con perspectivas cuantitativas y cualitativas, información de tipo estadístico de bases de datos institucionales y datos cuantitativos levantados con instrumentos diseñados previamente, así como información más cualitativa a partir de revisión documental, realización de entrevistas y estrategias colectivas como talleres o grupos focales.

Con base en los anteriores elementos sobre la conceptualización en torno a la teoría de la justicia social, los dos tipos de evaluación de programas sociales, la apuesta transversal en construcción de diagnósticos participativos y el carácter mixto y flexible de la metodología en términos de técnicas de investigación y fuentes de información, se presentará a continuación la estrategia metodológica más específica para el desarrollo del diagnóstico en equidad de género y seguimiento de la política de equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia como plan de acción del Observatorio de Asuntos de Género.

5.2 Estrategia metodológica, fases y actividades para realizar el diagnóstico

La estrategia metodológica está estrechamente relacionada con la construcción conceptual de la equidad de género vista a través de las tres características de la justicia social presentados en el tercer capítulo del presente documento. Así mismo, está relacionada con los dos tipos de evaluación de programas sociales que se presentaron anteriormente y que están relacionadas a su vez con las tres fases de la propuesta. Para cada una de ellas compete entonces una pregunta guía (adaptadas del trabajo de Ballart, 1992), la cual está relacionada con un objetivo que se desarrolla por medio de distintas actividades de investigación. Para cada una de ellas se describen los principales métodos así como la descripción de las distintas fuentes de información.

Como se puede apreciar en el siguiente esquema, la estrategia metodológica está organizada en tres fases principales. La primera fase está enfocada en responder por el grado y distribución del asunto de la equidad de género en la Universidad Nacional, es decir *identificar el estado de la equidad de género en la UNAL para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, trabajadores-as*. En esta fase se privilegia un trabajo de corte más cuantitativo con un fuerte énfasis en el

trabajo estadístico a partir de las bases de datos institucionales existentes sobre las distintas poblaciones que componen la comunidad universitaria.

Por otro lado, la fase 2 está más enfocada en asuntos relacionados con la justicia de reconocimiento y en segunda medida con la justicia de distribución. En esta se pretende responder a la pregunta sobre el alcance o implementación específico de la Política de Equidad de Género en la Universidad. Esta fase es quizás la más compleja y diversa desde el punto de vista metodológico, está compuesta por tres actividades de investigación.

Esquema 1 Ruta Metodológica para el diagnóstico

FASE	Tipo de evaluación	Preguntas guía ²²	Referente conceptual	Objetivos	Actividad investigativa	Método	Fuentes de información
FASE 1	Evaluación de la conceptualización y del diseño de la Política de Equidad de Género en la UNAL	¿Cuáles son el grado y la distribución de los problemas de equidad de género a los que se dirige la política?	Justicia de distribución Justicia de reconocimiento	Identificar el estado de la equidad de género en la UNAL para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, trabajadores-as	Análisis estadístico descriptivo y formulación de indicadores de género para la población estudiantil de la universidad	Cuantitativo	Bases de datos institucionales
					Análisis estadístico descriptivo y formulación de indicadores de género para la población docente de la universidad	Cuantitativo	Bases de datos institucionales
					Análisis estadístico descriptivo y formulación de indicadores de género para la población trabajadora de la universidad	Cuantitativo	Bases de datos institucionales

²² Las preguntas son adaptadas de la guía metodológica y conceptual para análisis de políticas públicas y programas planteada por Ballart (1992).

FASE	Tipo de evaluación	Preguntas guía ²²	Referente conceptual	Objetivos	Actividad investigativa	Método	Fuentes de información
FASE 2	Evaluación de la Implementación de la Política de Equidad de Género en la UNAL	¿Hasta qué punto la política está alcanzando la población específica o el área a los que se dirige?	Justicia de reconocimiento Justicia de distribución	Conocer el estado de implementación de la política de equidad de género en la UNAL	Análisis de la transversalización de la equidad de género en políticas y programas de las dependencias de la universidad	Documental Mixto	Dependencias de la universidad: documentos de políticas y programas, bases de datos de beneficiarios de programas, entrevistas, grupos focales o talleres con funcionarios
					Identificación de iniciativas y prácticas en pos de la equidad de género en la universidad		Levantamiento de información a través de: Instrumento de análisis de contenido de documentos de políticas y programas, Instrumento de recolección de información en dependencias, Guías de entrevista, talleres o grupos focales
						Mixto	Comunidad universitaria a través de: Instrumento de recolección de información sobre iniciativas y prácticas relacionadas con la equidad de género en la universidad

FASE	Tipo de evaluación	Preguntas guía ²²	Referente conceptual	Objetivos	Actividad investigativa	Método	Fuentes de información
					Estado del arte sobre producción académica en asuntos de género en la Universidad Nacional de Colombia	Documental	Producción académica sobre asuntos de género en la Universidad Nacional de Colombia: investigaciones, libros, artículos científicos, informes, tesis, literatura gris.
FASE 3	Evaluación de la Implementación de la Política de Equidad de Género en la UNAL	¿En qué medida el esfuerzo de intervención se está llevando a cabo como se especificó en la política?	Justicia de participación Justicia de reconocimiento Justicia de redistribución	Identificar avances y limitaciones en la implementación de la política	Formulación de recomendaciones	Analítico	Todas las anteriores y distintos productos parciales (documentos de trabajo, informes, boletines producidos por el OAG)

Las tres actividades de investigación que hacen parte de la fase 2 son complementarias entre sí pero cada una de ellas tiene un diseño metodológico específico. En primer lugar está el *análisis de la transversalización de la equidad de género en políticas y programas de las dependencias de la universidad*, el cual contempla un importante trabajo de análisis documental además de estrategias cuantitativas y cualitativas de análisis de información (método mixto) recabada de distintas fuentes primarias y secundarias (véase el Esquema 1, *supra*). Esta actividad de investigación privilegia una lectura “institucional”, de arriba hacia abajo, en el análisis de la implementación de la Política de Equidad de Género en la UNAL.

La segunda actividad de la fase 2 tiene que ver con la *identificación de iniciativas y prácticas en pos de la equidad de género en la universidad*. De manera complementaria a la anterior actividad, en esta se privilegia una estrategia de análisis más “constructivista”, de abajo hacia arriba, haciendo hincapié en las actividades que se desarrollan de manera espontánea, auto-organizada y no necesariamente institucionalizada por parte de distintos sectores de la comunidad académica.

La tercera y última actividad de la fase 2 consiste en la obligada revisión del *estado del arte sobre producción académica en asuntos de género en la Universidad Nacional de Colombia*. La estrategia metodológica privilegiada es la revisión y análisis documental de investigaciones, libros, artículos científicos, informes, tesis, literatura gris y demás documentos que den cuenta de este campo de conocimiento en la universidad.

El conjunto de la estrategia metodológica se cierra en fin con una tercera fase en la cual se pretende *evaluar la Implementación de la Política de Equidad de Género en la UNAL*, con base en el análisis y la reflexión de lo aprendido en las fases 1 y 2 y la elaboración de un documento de recomendaciones útiles a las distintas dependencias de la universidad para llevar a cabo la política o hacer mejoras en lo que se ha venido desarrollando.

Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual (2007) *Lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas –LGBT*. Recuperado

http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2014_politicas_publicas/politica_publica_lgbt_balances_y_perspectivas.pdf

Amado, Rosa; Cristalino, Flor y Hernández, Egyanis (2004) “El diagnóstico participativo como herramienta para la elaboración de proyectos educativos”. *Agora Trujillo. Revista del Centro Regional de Investigación Humanística, Económica y Social*, Año 7, No. 13, enero-junio, pp. 91-110.

Arango, Luz Gabriela et Al. (2014) *Construcción de un enfoque de género y diversidad sexual para los lineamientos de educación superior inclusiva*. Informe final del Contrato 878 de 201, suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Escuela de Estudios de Género-Facultad de Ciencias Humanas-MEN.

Ballart, Xavier (1992) *¿Cómo evaluar programas y servicios públicos?: aproximación sistemática y estudios de caso*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer (2002) *Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres*; recuperado de

<https://observatoriodemujeresantioquia.files.wordpress.com/2011/12/acuerdo-nacional-por-la-equidad.pdf>

Consejo Superior Universitario –UNAL– (2012) Acuerdo 035 de 2012 "*Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia*" recuperada <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Normal.jsp?i=46785>

Consejo de Bienestar Universitario –UNAL– (2016) Acuerdo 13 de 2016 "*Por la cual se reglamenta el Observatorio Asuntos De Género en la Universidad Nacional de Colombia*" recuperada

<http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Normal.jsp?i=86754>

Constitución política de Colombia [Const.] (1991). 2da Ed. Legis

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW- (1979). Recuperada

https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

Dirección de Bienestar Universitario Sede Bogotá (2016) *Rompiendo el silencio. Análisis de encuesta sobre violencia sexual a estudiantes mujeres*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia- Dirección de Bienestar Universitario Sede Bogotá.

El Congreso de Colombia (mayo 31) *por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público* [Ley 581 de 2000]. Recuperada
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5367>

El Congreso de Colombia (Julio 7) *Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres* [Ley 823 de 2003]. Recuperada
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8787>

El Congreso de Colombia (Diciembre 4) *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres* [Ley 1257 de 2006]. Recuperada
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054>

El Reino de España (2007) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperada de
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Docu01.pdf

European Commission. (2000) *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. Recuperada
https://cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_199901.pdf

Fraser Nancy (1997) *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la condición postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.

_____ (1995) "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-Socialist' Age". *New Left Review* 1/212, July-August, pp. 68-93.

Fuentes, Lya Yaneth (2006) "Género, equidad y ciudadanía: análisis de las políticas educativas". *Nómadas*, No. 24, abril, Bogotá: Universidad Central- IESCO, pp. 22-35.

Ministerio de Educación Nacional –MEN– (2013) *Lineamientos de la Política de educación superior inclusiva*. Recuperado
http://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-327647_documento_tres.pdf

Ministerio de Educación Nacional –MEN– (2014) informe *Construcción de un enfoque de género y diversidad sexual para los lineamientos de educación superior inclusiva*.

Contrato 878 de 2014, Suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad Nacional de Colombia.

Ministerio de Educación Nacional –MEN– (2018) *Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Recuperado https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

Nussbaum, Martha (2002) *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.

OEA (1994) *Convencion de belem do para*, recuperada http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Belem_do_Para.pdf

Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2002) *Derechos de la Mujer*. Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas –ONU– (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW– recuperada https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

Organización de las Naciones Unidas –ONU– (2007) *Principios de Yogyakarta*, recuperada <http://www.equidadecuador.org/es/todo/ATT1174672484-2.pdf>

Rawls, John (1995) *Teoría de la Justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.

Sen, Amartya (2002) *Economía de Bienestar y dos aproximaciones a los derechos*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

_____ (1995) *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza editorial.

UNAL (2015) Estadísticas e Indicadores de la Universidad Nacional de Colombia. *Revista indicadores (21)* recuperado de <http://www.onp.unal.edu.co/>

UNESCO (1998) *Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*, recuperada http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#marc

Viveros, Mara (2016) La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación, *Debate Feminista (52)*1-17

_____ (2012) El acuerdo 035 de 2012 un escenario favorable para la equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia, *Boletina Anual Escuela de Estudios de Género (2)* 106-116.

Anexos

Relación de las Medidas institucionales para la consolidación de la política de equidad de género (Acuerdo 035 de 2012, Artículo 6), las Funciones del Observatorio de Asuntos de Género (Acuerdo 013 de 2016, Artículo 3) y los ejes de trabajo propuestos para el funcionamiento del Observatorio de Asuntos de Género.

Eje 1. acceso , permanencia, movilidad		
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 1	a. Fomentar y promover el acceso y la permanencia de las mujeres y los grupos sexuales minorizados en la educación superior en la Universidad.
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 1	b. Fomentar el acceso de más mujeres y personas de grupos sexuales minorizados a niveles de formación de posgrado en la Universidad.
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 1	c. Realizar diagnósticos sobre situaciones de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales.
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 1	e. Fomentar acciones que eviten la segregación por género, en las actividades de formación, investigación, extensión, prácticas profesionales y laborales.
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 1	g. Focalizar, y hacer acompañamiento integral a las estudiantes con mayor vulnerabilidad, para contribuir con su permanencia exitosa en la Universidad. Brindar igualdad de oportunidades de acceso y ascenso a las mujeres, servidoras públicas de la Universidad.
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 2	e. Elaborar las estadísticas institucionales con enfoque diferencial que incluya la perspectiva de género.
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 2	i. Promover la vinculación de mujeres y hombres a todas las carreras sin sesgos de género.
Acuerdo 013 de 2016	Articulo 3 Funciones	2. Promover y velar porque los sistemas de información institucionales registren los datos discriminados por sexo, género, estrato socioeconómico, grupo étnico, discapacidad, edad, procedencia, entre otros, que permitan elaborar indicadores con enfoque de género y perspectiva interseccional.
Eje 2. Prevención, atención y acompañamiento en relación con las violencias y discriminaciones		
Acuerdo 035 de 2012	Articulo 6 Numeral 3	a. Promoción y seguimiento a los derechos sexuales y reproductivos en la comunidad universitaria.

Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 3	b. Sensibilización a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan perjuicios a mujeres y grupos minoritarios.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 3	c. Sensibilización a la comunidad universitaria en relación con las violencias sexistas y sexuales.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 3	d. Fortalecer estrategias de detección de violencia de género en la Universidad Nacional de Colombia.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 3	e. Promover el derecho a la denuncia, ante las autoridades competentes, de las distintas expresiones de la violencia sexista y sexual que ocurran dentro y fuera del campus universitario
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 3	f. Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 3	g. Elaborar estrategias de apoyo y asesoría, para las personas de la comunidad universitaria cuyos derechos sexuales han sido vulnerados.
Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	5. Apoyar iniciativas, actividades y eventos que sensibilicen y fortalezcan una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades, respeto a la diferencia, y que prevengan las violencias de género y sexualidad en la vida universitaria.
Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	7. Asesorar a las instancias universitarias competentes en el manejo de situaciones relacionadas con discriminación, abuso o maltrato, por razones de género, sexo, sexualidad y orientación sexual.
Eje 3. transversalización curricular e investigativa		
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	g. Promover la investigación en estudio de género, de cuidado y áreas relacionadas.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	h. Promover cátedras y planes curriculares con perspectiva de género e interseccionalidad.
Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	3. Promover la creación y desarrollo de asignaturas, programas de posgrado, cursos de extensión con perspectiva de género e interseccionalidad y enfoque diferencial de derechos.
Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	4. Fomentar la realización de las investigaciones y la divulgación de los estudios de género y sexualidad.
Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	12. Promover y fortalecer redes y eventos en asuntos de género y sexualidad que involucren a las sedes de la Universidad y permitan la actualización e intercambio de conocimientos y experiencias.

Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	13. Fortalecer el Fondo de Documentación Mujer y Género y la Biblioteca Digital Feminista Ofelia Uribe de Acosta, con la participación de todas las sedes.
Eje 4. Vida cotidiana y participación universitaria		
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 1	d. Promover la equidad de género en las instancias de dirección, representación y participación en la vida Universitaria.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 1	f. En caso de empate, adjudicar con enfoque diferencial, los apoyos socioeconómicos, becas, créditos, pasantías nacionales e internacionales, y demás estímulos estudiantiles.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 1	h. Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario que las favorezca, a mujeres embarazadas, con personas a cargo, en situación de discapacidad, desplazadas o marginalizadas en razón del género.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 1	i. Promover la flexibilidad en los horarios académicos y laborales para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	a. Favorecer el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres en toda la normatividad universitaria.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	b. Desarrollar y consolidar un plan institucional que adopte medidas de inclusión con equidad de género.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	d. Disuadir el uso de estereotipos y significados que reducen a los grupos sociales a unas características específicas.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	f. Promover programas que apoyen a los miembros de la comunidad universitaria que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes.
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	j. Promover la ética del cuidado de sí y de otros, en el ámbito universitario.
Eje 5. Comunicación con equidad de género		
Acuerdo 035 de 2012	Artículo 6 Numeral 2	c. Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Universidad.
Acuerdo 13 de 2016	Artículo 3 Funciones	11. Desarrollar estrategias de comunicación e información para interactuar con la comunidad universitaria acerca de los asuntos de género y sexualidad en la Universidad Nacional de Colombia.