

Observatorio de Asuntos de Género

Diagnóstico de la implementación de la Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia

Informe de investigación

Secretaría Técnica-Observatorio de Asuntos de Género
2019

Diagnóstico de la implementación de la Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia

Universidad
Nacional
de Colombia

Informe de Investigación

1

Elaborado por:

Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género

Oscar Alejandro Quintero R.

Sociólogo Ph.D., Secretario Técnico del Observatorio (2017-2018)

Profesor Asociado, Facultad de Ciencias Humanas

Cindy Jeanet Caro

Trabajadora social. Magíster en Estudios de Género

Brayan Rubio

Sociólogo. Candidato a la Maestría en Educación.

Observatorio de Asuntos de Género-Secretaría Técnica

Universidad Nacional de Colombia

Bogotá D.C., Colombia

2020

Contenido

Contenido	2
Índice de tablas	5
Siglas	6
Introducción	7
I. Problemática de la Investigación	10
Objetivo general	11
Objetivos específicos	12
II. Marco conceptual: equidad de género como justicia social con perspectiva interseccional.....	12
Equidad de género y justicia social.....	13
Perspectiva interseccional.....	14
III. Metodología	15
i. Encuesta de implementación de la Política de equidad de género-UN	15
Unidad de análisis y muestreo.....	15
Procedimiento de recolección de información	19
ii. Entrevistas	20
Descripción de las entrevistas realizadas	22
Estructura de la entrevista	23
IV. Resultados del diagnóstico.....	23
Resultados Generales: Encuesta.....	23
Descripción de documentos de soporte o anexos.....	27
Resultados Generales: Entrevistas	29
Resultados del diagnóstico según los tres tipos de medidas contempladas en el Acuerdo 035 de 2012	31

1. Medidas de Redistribución Socioeconómica	34
1.1 Subtema: Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y grupos sexuales diversos en la Universidad	35
1.2 Subtema: Aplicación de enfoque diferencial en las acciones institucionales	45
1.3 Subtema: Acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias	49
1.4 Subtema: Acciones para representación y participación de las mujeres en los espacios Universitarios.....	52
1.5 Subtema: Diagnósticos con equidad de género	55
2. Medidas de Reconocimiento Cultural	58
2.1 Subtema: Cultura institucional	58
2.2 Subtema: Institucionalización de temas de género.....	61
3. Medidas de Prevención, Detección y acompañamiento frente a la violencia de género.....	64
3.1 Subtema: Promoción de sexualidades libres y espacios libres de violencias de género.....	65
3.2 Subtema: Sensibilización	68
3.3 Subtema: Atención	69
V. Conclusiones.....	71
1. Medidas de Redistribución Socioeconómica.....	72
2. Medidas de Reconocimiento Cultural	73
3. Medidas de Prevención, Detección y acompañamiento frente a la violencia de género.....	74
VI. Recomendaciones.....	75
1. Medidas de Redistribución Socioeconómica.....	75
2. Medidas de Reconocimiento Cultural	77

3. Medidas de Prevención, Detección y acompañamiento frente a la violencia de género.....	78
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS 1	82
ANEXOS 2	85

Índice de tablas

Tabla 1 Dependencias a encuestar-Nivel Nacional y sedes.....	17
Tabla 2 Lista de personas entrevistadas.....	22
Tabla 3 Total resultado de la Encuesta por Dependencia	24
Tabla 4 relación dependencias y Anexos.....	27
Tabla 5 Total de respuesta por tipo de medida del Acuerdo 035 de 2012	32
Tabla 6 Relación de anexos adjuntados por las dependencias por casa uno de los tipos de medidas de la Política de equidad de género.....	32
Tabla 7 Medidas de REDISTRIBUCIÓN, subtema: Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y población LGBTI	38
Tabla 8 Medidas de REDISTRIBUCIÓN, subtema: Aplicación de enfoque diferencial en las acciones institucionales.....	46
Tabla 9 Medidas de REDISTRIBUCIÓN, subtema Acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias	50
Tabla 10 Medidas de REDISTRIBUCIÓN, subtema. Acciones para representación y participación de las mujeres en los espacios Universitarios	53
Tabla 11 Medidas de REDISTRIBUCIÓN, subtema: Acciones Diagnósticos con equidad de género.....	56
Tabla 12 Medidas de RECONOCIMIENTO. Subtema: Cultura institucional.....	59
Tabla 13 Medidas de RECONOCIMIENTO. Subtema: Institucionalización de temas de género.....	62
Tabla 14 Medidas de PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Subtema: Promoción de sexualidades libres y espacios libres de violencias de género.	66
Tabla 15 Medidas de PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Subtema: sensibilización	68
Tabla 16 Medidas de PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Subtema: Atención.....	70

Siglas

DNA	Dirección Nacional de Admisiones de la UN
DNBU	Dirección Nacional de Bienestar Universitario UN
ES	Educación Superior
FEGES	Fortalecimiento a la Equidad de Género en la Educación Superior
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
IES	Instituciones de educación Superior
MEN	Ministerio de Educación Nacional de Colombia
MISEAL	Medidas de Inclusión Social y Equidad en las instituciones de educación superior en América Latina
PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú
SNIES	Sistema Nacional de Información en Educación Superior
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UCR	Universidad de Costa Rica
UNICAMP	Universidad Estadual de Campiñas
UNA	Universidad Nacional de Costa Rica
UN	Universidad Nacional de Colombia
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

El presente informe de investigación, titulado *Diagnóstico de la implementación de la Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia*, ha sido elaborado por la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género con el fin de conocer el estado de implementación de la Política de equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario.

Con base en el documento “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. (Arango, Caro y Quintero, 2018)¹, se comenzaron a desarrollar acciones para definir una metodología más clara, concreta y limitada con el fin de llevar a cabo el diagnóstico de implementación de la política. La tarea en un principio no era clara en vista de que las actividades de la Secretaría Técnica van más allá de este diagnóstico de implementación, pues también se han realizado actividades relacionadas con compromisos sindicales firmados por la Universidad, acciones relacionadas con el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, además de otro tipo de actividades propias del Observatorio como su lanzamiento académico oficial en noviembre de 2017 y la puesta en marcha de una primera versión de su página web².

También se han adelantado acciones encaminadas a diagnosticar el “estado de la cuestión” en materia de equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia, esta vez con un análisis estadístico sobre la admisión en pregrado a la

¹ Véase el documento en:

http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/cuadernos_de_trabajo/cuaderno1_avances_y_retos_para_la_equidad.pdf

² Ver la página web del observatorio: <http://www.bienestar.unal.edu.co/sistema-de-bienestar/educacion-inclusiva/observatorio-de-asuntos-de-genero/>

institución, publicado en agosto de 2018 en el primer número de *Equidad-UN. Boletín del Observatorio de Asuntos de Género*³.

Para preparar el proyecto de investigación que guiaría el presente Diagnóstico, se desarrollaron actividades concretas desde septiembre de 2017 hasta enero de 2018 con el propósito de lograr una mejor definición de sus propósitos, alcances, metodología y estrategia de investigación.

En ese sentido, se realizó un trabajo de campo exploratorio en la sede de Manizales (del 31 de octubre de 2017 al 3 de noviembre de 2017), donde se pusieron a prueba tres instrumentos metodológicos: por una parte, se buscó conocer qué había realizado la institución en temas de equidad de género, por medio de la realización de una entrevista a las y los funcionarios de las direcciones de la Sede, preguntando por el contenido del Acuerdo 035 y por las acciones realizadas para su cumplimiento. Por otro lado, se esperaba conocer lo que habían recibido y percibido docentes, administrativos y estudiantes sobre la Política de equidad de género, a través de grupos focales, interrogando acerca del conocimiento sobre el Acuerdo 035 y las actividades que la Sede brindaba en relación con su cumplimiento. Finalmente se propuso recopilar información sobre las prácticas de equidad de género que podían o no ser institucionales, es decir, podían devenir de grupos estudiantiles o iniciativas de docentes o trabajadores y que buscaban generar equidad en la Universidad.

La prueba piloto en términos logísticos tuvo varias dificultades, a saber: la baja asistencia en los grupos focales, la dificultad para coordinar los horarios y realizar las entrevistas y la dificultad para el diligenciamiento del instrumento de buenas prácticas de equidad de género. A pesar de ello, los resultados de las entrevistas y grupos focales arrojaron resultados interesantes; se encontró que la comunidad universitaria de la Sede en general desconoce la Política, pero además algunos directivos-docentes, docentes, y funcionarios y funcionarias, creían poco pertinente la política de género porque no percibían desigualdad en la Universidad.

Los logros y dificultades del trabajo de campo fueron puestos a consideración del equipo de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario (DNBU), en dirección de la profesora Martha Lucía Álzate Posada, quien hizo una lectura

³ Véase el primer número de *Equidad-UN* en:
http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/boletines/Boletin_No._1_Equidad_UN.pdf

cuidadosa del documento y nos proporcionó más elementos para la delimitación metodológica del Diagnóstico de implementación.

Con base en estos elementos acopiados, el 18 de enero de 2018 se realizó un taller participativo con el equipo de la Secretaría Técnica y el equipo de la DNBU para lograr establecer acuerdos mínimos sobre el tipo de diagnóstico que podría llevarse a cabo este año y que, además, sirviera como insumo para las actividades del Observatorio de Asuntos de Género. A lo anterior se sumó una ampliación en la revisión de documentos teóricos y metodológicos que pudieran ayudar a formalizar el proyecto de investigación.

Es precisamente la formalización de este proceso el que se recoge en el documento, elaborado definitivamente el 26 de enero de 2018, bajo el título *Diagnóstico de la implementación de la Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia*. A continuación, retomaremos algunos de los elementos formalizados en dicho documento que guiaron la investigación de la cual vamos a presentar los principales resultados.

Con base en esto, el Observatorio de Asuntos de Género, reglamentado según el Acuerdo 013 de 2016 del Consejo de Bienestar Universitario, tiene por función (entre otras) “Hacer seguimiento a la puesta en marcha de reglamentaciones y medidas institucionales en asuntos de equidad de género e igualdad de oportunidades” (Artículo 3). Así mismo, establece “fomentar la realización de las investigaciones y la divulgación de los estudios de género y sexualidad”. Es con fundamento en esta reglamentación, y el espíritu plasmado en el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario, que se propone y justifica el presente diagnóstico.

El equipo de la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género agradece a las dependencias y personas que colaboraron en el desarrollo de este diagnóstico y espera que los resultados que aquí se presentan sean de utilidad para la Universidad y la concreción efectiva y constante de la equidad de género en nuestra institución.

I. Problemática de la Investigación

El Acuerdo 035 de 2012, suscrito por el Consejo Superior Universitario de la Universidad Nacional de Colombia, determina la **Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia** (en adelante, *Política de equidad de género*). En esta reglamentación se entiende la política de equidad de género como “la política institucional que partiendo del reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, promueve una cultura de igualdad de oportunidades que supere los desequilibrios sociales por razones de sexo” (Artículo 2).

10

La Universidad ha hecho efectivos algunos de los compromisos establecidos en el Acuerdo 035, como la reglamentación del Observatorio de Asuntos de Género en 2016 y su puesta en marcha, con un presupuesto asignado en el período 2016-2018; lo cual constituye una acción concreta en la implementación de la *Política de equidad de género*.

De igual forma, se han concretado otras acciones, como por ejemplo la creación de los Comités de Asuntos de Género en las sedes de la Universidad, reglamentados mediante el Acuerdo 018 de 2017. Dichos Comités se constituyen como los cuerpos colegiados que a nivel de sede tiene como función dinamizar de manera articulada la implementación de la política institucional de equidad de género, teniendo como referente los lineamientos trazados por el Observatorio.

Así mismo, la expedición de la Resolución de Rectoría 1215 por la cual se establece el *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales* en noviembre de 2017, se ha convertido en un punto de referencia para abordar la problemática de violencia basada en género que se presenta en los campus.

No obstante, siguen existiendo retos inmensos para lograr una efectiva y continua equidad de género en la Universidad. Algunos de esos retos han tenido incluso una alta divulgación en medios de comunicación, como el tema de los acosos sexuales; en ese sentido, la implementación del protocolo ha permitido un aumento considerable en las denuncias, tanto por la vía institucional como por la vía social, en especial por parte de las colectivas de estudiantes feministas

y de disidencias sexuales⁴, así como en las organizaciones sindicales de las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad.

Desde otra perspectiva se presenta que, como se ha demostrado en el primer número de *Equidad-UN*, el acceso a la Universidad en el nivel de pregrado sigue siendo bastante inequitativo. Esta inequidad se explica en términos de género pues afecta a las mujeres, independientemente de sus condiciones socioeconómicas o capital cultural de sus familias de origen. Esta situación hace que la Universidad Nacional de Colombia tenga una condición *sui generis* a nivel nacional e internacional, en donde el acceso de las mujeres a la educación superior es por lo general superior al de los hombres.

La Universidad atraviesa entonces por una situación paradójica pues ha sido, *de facto*, por un lado, pionera en el país en institucionalizar una política de equidad de género y tratar de implementarla en consecuencia. Pero por otro lado, presenta aún problemáticas de género bastante complejas y profundas. Sin embargo, para poder tener una visión más concreta y específica de lo que está sucediendo en la Universidad en relación con la implementación de dicha política, es importante saber qué se ha hecho. Sin embargo, por ahora no se tiene un conocimiento sistemático sobre cómo se ha implementado la Política de equidad de género, luego de 6 años de su promulgación en 2012, por parte de las distintas dependencias de la Universidad.

De acuerdo con esto, se plantea la siguiente pregunta orientadora del presente informe:

¿Cuál es el estado de la implementación de la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia, según lo establecido en el Acuerdo 035?

A partir de esta pregunta, se proponen los siguientes objetivos:

Objetivo general

Conocer el estado de implementación de la Política de equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia en relación con lo establecido en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU.

⁴ Se entiende por disidencias sexuales, todas aquellas prácticas, que se alejan, tanto de la norma heterosexual, como del binarismo de género. En este sentido, se reconoce como disidencia las personas con orientaciones e identidades de género diversas. (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, etc.)

De esta manera, se busca conocer el estado de la implementación de la *Política de equidad de género*, identificando las acciones que han desarrollado las dependencias de la Universidad en el cumplimiento del Acuerdo 35 de 2012 y el conocimiento y apropiación que se ha hecho de la política en el marco de las políticas, programas, actividades y apoyos organizacionales.

De acuerdo con lo anterior, se proponen los siguientes objetivos específicos.

Objetivos específicos

- Identificar las acciones realizadas por las dependencias de la Universidad Nacional de Colombia orientadas a responder al Acuerdo 035.
- Describir las acciones realizadas por las dependencias de la Universidad Nacional de Colombia orientadas a responder al Acuerdo 035.
- Analizar la pertinencia de las acciones institucionales orientadas a responder el Acuerdo 035.
- Formular recomendaciones de mejora en la implementación del Acuerdo 035.

II. Marco conceptual: equidad de género como justicia social con perspectiva interseccional

Como se mencionó en la introducción de este documento, el presente diagnóstico se alimenta de los lineamientos conceptuales y metodológicos establecidos desde la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género que fueron plasmados en su primer documento técnico (Arango, Caro y Quintero, 2018).

De igual forma, atiende las recomendaciones conceptuales para incluir la perspectiva de género y diversidad sexual en los lineamientos de política de educación superior promovida por el Ministerio de Educación Nacional, la cual fue desarrollada, como equipo consultor, por el Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia (Arango et Al., 2018).

Esta perspectiva conceptual se constituyó incluso en la base a partir de la cual se construyó el Acuerdo 035 de 2012, a partir de dos elementos centrales. Por un lado, la equidad de género entendida a partir de las definiciones críticas de la

justicia social; por otro lado, la comprensión de las desigualdades sociales a partir de una perspectiva interseccional, reconociendo los entrelazamientos del género con otros sistemas de opresión social, como el de clase social, grupo étnico, edad, orientación sexual, condición de discapacidad, entre otros.

A continuación, desarrollaremos brevemente cada uno de estos elementos, cuya importancia radica en que los resultados del diagnóstico se van a estructurar con base en ellos, sobre todo en lo relacionado con las formas de la justicia social.

Equidad de género y justicia social

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)⁵. El propósito de una política de equidad de género es entonces lograr el reconocimiento de las diferencias y jerarquías entre mujeres y hombres, superando los desequilibrios sociales por razones de sexo u orientación sexual.

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 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. En contraposición, la dimensión de equidad menos explorada es 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 del orden analítico pues en la realidad estos tipos de justicia están imbricados, cada lucha contra la injusticia implica demandas para la redistribución y el reconocimiento (Fraser, 1997). La primera está relacionada con la injusticia socioeconómica, la cual está fundamentada en la estructura político-económica de la sociedad; en tanto, 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.

⁵ Citado en Arango, Caro y Quintero, 2018: 18.

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, 2008). La misma autora propone que estas formas 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, 2008).

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 que estas sean tenidas en cuenta de manera efectiva (Arango, Caro y Quintero, 2018).

Perspectiva interseccional

La perspectiva interseccional⁶ surge de la crítica que las feministas negras norteamericanas hicieron para mostrar que las teorías, las prácticas y las políticas de las feministas blancas partían de su propia experiencia, considerándola universal y representativa del conjunto de las mujeres, con lo cual ignoraban y excluían la realidad de numerosas personas.

Las feministas negras pusieron en evidencia el entrecruzamiento de los sistemas de opresión sexista y racista en sus vidas, así como la doble invisibilidad de las que fueron objeto por parte del movimiento feminista y del movimiento negro. La perspectiva interseccional obliga a deconstruir las categorías de mujer y hombre como categorías homogéneas, a diferenciar experiencias e identificar desigualdades en cada una de ellas

La perspectiva interseccional permite entonces develar los entrecruzamientos de distintas relaciones de poder y dominación en las identidades, así como en las experiencias subjetivas, individuales y colectivas; al tiempo que hace visibles posiciones de sujeto ocultas o silenciadas por los modos binarios de pensar y percibir el mundo social. En esa medida, amplía exponencialmente el campo de la diversidad y así mismo los retos para una educación inclusiva.

Se considera que la perspectiva interseccional ayudará a evitar los riesgos presentes en el enfoque diferencial de derechos, a saber: de homogeneizar a los grupos considerados diferentes, ocultando las desigualdades y diferenciaciones

⁶ Retomado de Arango et Al., 2018: 40-42.

internas; de “esencializar” a dichos grupos, encerrándolos dentro de fronteras culturales fijas, negando su historicidad y dinamismo; o de ignorar las relaciones de poder que subyacen y reproducen diferencias desiguales.

III. Metodología

15

Con base en los objetivos de la investigación se propuso consolidar un panorama global en términos de las acciones que han desarrollado las dependencias tanto a nivel central como en las distintas sedes de la Universidad para la implementación de la Política.

En este marco de referencia, la investigación fue de carácter descriptiva, combinando elementos de análisis cuantitativos y cualitativos. De acuerdo con esto, planteamos una metodología centrada en el diseño y aplicación de un cuestionario estandarizado, tipo encuesta; dicho instrumento tenía un carácter mixto, ya que no solo tenía como eje preguntas de carácter cerrado, sino que además incluía la opción de justificación de la respuesta y la posibilidad de anexar evidencias que dieran cuenta de las acciones realizadas por la dependencia. De manera complementaria, se realizaron una serie de entrevistas estructuradas dirigidas a altos funcionarios de la Universidad miembros del cuerpo colegiado del Observatorio de Asuntos de Género.

A continuación, se explicará el diseño metodológico de la encuesta y las entrevistas:

i. Encuesta de implementación de la Política de equidad de género-UN

La encuesta es una técnica de investigación que permite abarcar un amplio abanico de cuestiones en un mismo estudio; facilita la comparación de resultados, pues se basa en la estandarización y la cuantificación de respuestas; posibilita la obtención de información significativa y puede ser más económica frente a otros tipos de técnicas de investigación.

Para llevar a cabo esta estrategia es necesario definir cuáles serán las unidades de análisis de manera específica, lo que es lo mismo frente a responder a la pregunta: ¿a qué dependencias vamos a encuestar?

Unidad de análisis y muestreo

Como el propósito del diagnóstico fue conocer el estado de implementación de la *Política de equidad de género*, se hizo necesario identificar qué han hecho las

distintas dependencias encargadas de dicha implementación. Para efectos metodológicos, se definió como la unidad de observación del estudio a las distintas **dependencias de la Universidad** encargadas de la aplicación de la política.

Antes de seguir, es necesario aclarar qué es una unidad de observación. En ese sentido, por población o universo de estudio se entiende “un conjunto de unidades, para las que se desea obtener cierta información” (Sánchez Crespo, citado en Cea D’Ancona, 1998: 159). Las unidades pueden ser entonces personas, familias, viviendas, escuelas, organizaciones, de acuerdo con los objetivos de cada estudio.

Para esta investigación se buscaba identificar la acción institucional llevada a cabo para implementar el Acuerdo 035 de 2012 y la estructura de la Universidad establece distintas dependencias con funciones misionales diferenciales según sus competencias, así pues, se definió que serán esas dependencias las unidades de observación del estudio.

La guía para identificar las dependencias o, en lenguaje más técnico, para desarrollar el muestreo fue el mismo Acuerdo 035 de 2012. En los artículos 5 y 6 de este Acuerdo se definen las “estrategias institucionales para la promoción de la equidad de género”, organizadas en tres tipos de medidas⁷:

- En primer lugar, se describen medidas de redistribución que se definen como herramientas que permiten “adjudicar apoyos en dinero o en especie, que faciliten la permanencia en la Universidad de la población más vulnerada” (Artículo 5).
- En segundo lugar, medidas de reconocimiento que buscan “promover la participación activa de los y las integrantes de la comunidad, para participar de la vida universitaria con igualdad de oportunidades” (Artículo 5).
- Y en tercer lugar, medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género (Artículo 6).

El Acuerdo contempla entonces acciones organizadas en los tres tipos de medidas que la Universidad debe realizar para dar cumplimiento a la *Política de equidad de género*. Con base en estas acciones se realizó un trabajo inductivo para identificar qué dependencias, tanto a nivel central como de las sedes, tienen

⁷ Inspiradas en las formas de justicia social presentadas más arriba en el marco conceptual del presente informe.

competencia en la implementación de las acciones establecidas en el Acuerdo 035.

Se decidió trabajar en los niveles central y de sedes por varias razones. La primera, tiene que ver con la necesidad de delimitar el estudio en razón de la capacidad técnica y financiera por parte del equipo de investigación de la Secretaría Técnica.

La segunda, tiene que ver con la pertinencia entre la estrategia de investigación definida y los niveles central y de sede en donde se esperaba un éxito relativo en la tasa de respuesta a la herramienta de investigación.

En tercer lugar, enfocar el análisis a los niveles central y de sedes permite una visión institucional en relación con las dependencias que, en principio, son las encargadas de implementar la *Política de equidad de género*.

Vale la pena mencionar que si bien el Acuerdo 035 también indica que las facultades son dependencias que tienen responsabilidad en la implementación del Acuerdo, se reconoce que las facultades operan con base en las directrices que cada una de las sedes dictamina; además, su inclusión complejizaba y ampliaba los alcances del estudio. Un diagnóstico a nivel de las facultades (e incluso a nivel de unidades académicas) puede ser planteado como una segunda fase del diagnóstico de implementación para el próximo plan de desarrollo de la Universidad y del Observatorio de Asuntos de Género (para el periodo 2019 - 2021).

Con base en este ejercicio inductivo se identificó que a nivel Nacional son 12 dependencias las que tienen responsabilidad en la implementación del Acuerdo, por tanto, a este nivel se realizarían 12 encuestas. Por otra parte, en cada una de las sedes de Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira hay 7 dependencias con injerencia en el cumplimiento del Acuerdo, es decir, se tendrían 7 en cada una de las sedes para un total de 28 dependencias. Por último, para el caso de las cuatro sedes de presencia Nacional, la Dirección de cada sede es la que tiene entre sus funciones dictaminar los lineamientos para dar cumplimiento a la política, en este sentido, se planearon 4 unidades de análisis, una para cada sede de presencia nacional. Esto nos da un total de **44 dependencias o unidades de observación**, a saber:

Tabla 1 Dependencias a encuestar-Nivel Nacional y sedes

Dependencias de Nivel Nacional (12)	Sedes Andinas (21)	Sedes de presencia Nacional (4)
-------------------------------------	--------------------	---------------------------------

✓ Vicerrectoría General	✓ Vicerrectoría de sede Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	✓ Dirección de Sede Tumaco
✓ Vicerrectoría Académica		✓ Dirección de Sede Orinoquia
✓ Vicerrectoría de Investigación	✓ Dirección Académica Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	✓ Dirección de Sede Caribe
✓ Dirección Nacional de Planeación y estadística	✓ Dirección de investigación y extensión Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	✓ Dirección de Sede Amazonia
✓ Dirección Nacional de Admisiones	✓ Oficina de planeación y estadística Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	
✓ Dirección Nacional de Bienestar	✓ División de registro Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	
✓ Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo	✓ Dirección de Bienestar Universitario Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	
✓ Oficina Jurídica Nacional	✓ Dirección de Personal Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira	
✓ Secretaría general		
✓ Unimedios		
✓ Unisalud		
✓ Gerencia general		

Fuente: Elaboración equipo Secretaría Técnica-OAG. Total dependencias = 44.

Para cumplir con los propósitos del diagnóstico se definió una estrategia metodológica a través de técnicas de investigación que pudieran ser razonables en términos de tiempo y recursos, pero sobre todo que nos permitieran llegar a la mayoría de dependencias de la Universidad con el fin de consolidar un mapeo general de la Universidad en relación con la implementación de la *Política de equidad de género*.

De acuerdo con esto, planteamos una metodología centrada en el diseño y aplicación de un cuestionario estandarizado, tipo **encuesta**, que pudiera ser diligenciado por un número importante de dependencias a las cuales le compete la implementación del Acuerdo 035 en la Universidad.

La encuesta es una técnica de investigación que permite abarcar un amplio abanico de cuestiones en un mismo estudio, facilita la comparación de resultados pues se basa en la estandarización y la cuantificación de respuestas, posibilita la obtención de información significativa y puede ser más económica frente a otros tipos de técnicas de investigación (Cea D’Ancona, 2004: 28-30).

El instrumento fue diseñado por el equipo de la Secretaría Técnica del Observatorio teniendo en cuenta las distintas acciones institucionales contempladas en el Acuerdo 035 de 2012 (Anexo 1). Con base en este Acuerdo se identificaron 41 ítems por los cuales se indagó a las distintas dependencias por las acciones que habían desarrollado desde 2012, así:

- **Medidas de redistribución socioeconómica:** los primeros 24 ítems de la encuesta.
- **Medidas de reconocimiento cultural:** los ítems 25 al 34 de la encuesta.
- **Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género:** ítems 35 al 41.

A estos 41 ítems se añadieron dos preguntas de control: la primera hizo referencia a la dependencia e indagaba sobre la realización de reuniones para estudiar, conocer o discutir el Acuerdo 035 de 2012, y la segunda, para registrar recomendaciones o sugerencias generales por parte de las dependencias encuestadas. Todo lo anterior, para un total de 43 ítems o preguntas en la encuesta.

Para cada uno de estos ítems se hizo una pregunta de opción de respuesta única, a saber: “Desde la implementación del Acuerdo 035 de 2012 ¿Su dependencia ha realizado las siguientes acciones?”

Para lo cual las opciones de respuesta eran: **SÍ/ NO/ NO APLICA.**

Adicional a esto se dejó espacio en el formulario para que cada una de las dependencias ampliara, justificara o sustentara sus respuestas sin importar la opción escogida para cada uno de los ítems. Así mismo, se solicitó que cada dependencia adjuntara los documentos que le dieran soporte a cada uno de los ítems.

Procedimiento de recolección de información

El instrumento fue enviado por medio de correo electrónico el día 25 de abril de 2018 a las 44 dependencias, 12 de ellas de carácter Nacional, 7 dependencias de cada una de las sedes de Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira, para un total de 28, y finalmente a cada una de las direcciones de las sedes de presencia nacional (Ver Tabla 1, *supra*).

Hay que señalar que la Oficina Jurídica de Bogotá, aunque no fue una de las dependencias seleccionadas, recibió la instrucción de Vicerrectoría General para diligenciar el instrumento y lo envió; por ello, **en total se consideraron 45 dependencias.**

La remisión del instrumento se realizó por medio del Oficio OAG-O10-18 y estuvo acompañado de la exposición de los motivos del diagnóstico y una explicación acerca del diligenciamiento. De las 45 dependencias que se consideraron para el diagnóstico, 38 de ellas respondieron la solicitud; 7 de ellas no respondieron la encuesta, a saber:

- Dirección Nacional de Planeación y Estadística
- Dirección de Investigación y Extensión (Sede Manizales)
- Dirección de Sede Orinoquia
- Dirección de Sede Caribe
- Secretaría General Nacional
- Vicerrectoría de sede Palmira
- Dirección de Investigación y Extensión (Sede Palmira)

Sin embargo, es importante aclarar que de estas 38 dependencias que atendieron a la convocatoria, se obtuvieron 33 instrumentos diligenciados. Esta diferencia se debe a que Vicerrectoría General encomendó el diligenciamiento a la Dirección Nacional de Bienestar Universitario (-1), e igualmente Vicerrectoría de Sede Bogotá encomendó la realización de la encuesta a su respectiva Dirección de Bienestar (-1). Por otro lado, cuatro dependencias de la Sede Manizales enviaron de manera conjunta un solo instrumento (aglomerando las siguientes dependencias: Personal, Bienestar, Dirección académica y Registro y matrícula) (-3). En principio se buscaba analizar por separado estas 4 dependencias de Manizales, pero esto afectaba sensiblemente la validez de los datos, por lo que se optó por procesarlos y analizarlos de manera conjunta, haciendo las respectivas salvedades y claridades que implica este análisis conjunto.

ii. Entrevistas

La entrevista estructurada buscó *complementar* la información recolectada en las encuestas, profundizando en la identificación sobre las percepciones acerca

del conocimiento, apropiación e implementación del Acuerdo 035 de 2012 en miembros directivos de la Universidad que conocieron el proceso de formulación de la política de equidad de género y/o que fueron parte de cuerpo colegiado del Observatorio de Asuntos de Género. El propósito de las entrevistas fue explorar los significados que tienen para las personas entrevistadas el diseño del Acuerdo y la implementación del mismo.

Las entrevistas en profundidad estructuradas son encuentros situados entre dos personas, cara a cara, una es quien formula las preguntas, o sea, quien hace y “dirige” la entrevista, y otra es la persona elegida para responder a estas preguntas ya que es conocedora o experta en el tema. El conocimiento que tiene el entrevistado o entrevistada es muy valioso para la realización de esta técnica ya que el relato acerca de la experiencia se manifiesta en este marco. Estos encuentros cara a cara procuran identificar el modo de interpretar la realidad desde una perspectiva dialógica: es fundamental comprender que la aplicación de esta técnica y su éxito residió en una comunicación horizontal y empática, no de juicio o evaluación.

Por ser una de las técnicas del método cualitativo, resultó apropiado hacer preguntas abiertas asumiendo que: tanto entrevistadoras/es como entrevistadas/os tienen ideas preconcebidas sobre cada hecho analizado y sobre la misma relación cara a cara de la entrevista. Por eso, la mirada debe aguzarse para que dichos elementos preconcebidos no interfieran indiscriminadamente en el diagnóstico. Esta técnica tiende a implementarse cuando se quieren analizar estilos de trabajo u organización y formas de interpretar la cotidianidad. El alcance es mayor en profundidad, no en cantidad o representatividad.

Siguiendo este criterio, se elaboró una lista inicial de 13 personas a quienes aplicar la entrevista, de lo que resultó, básicamente, un grupo de docentes adscritas a la Escuela de Estudios de Género, por su papel protagónico en la reglamentación de la política, y personas en cargos directivos o administrativos de alto nivel en la Universidad, quienes se han relacionado con la política sobre todo para lo que refiere a su implementación:

- 1) **Vicerrectoría General:** Jorge Iván Bula y Carlos Alberto Garzón
- 2) **Vicerrectoría Académica:** Juan Manuel Tejeiro Sarmiento
- 3) **Vicerrectoría de Investigación y Extensión:** Alexander Gómez y Carmen María Romero Isaza

- 4) **Dirección Nacional de Bienestar Universitario:** Martha Lucía Álzate Posada
- 5) **Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo:** Alba Esther Villamil Ocampo
- 6) **Dirección Nacional de Planeación y Estadística:** Herbert Giraldo Gómez
- 7) **Dirección Nacional de Admisiones:** Mario Alberto Pérez Rodríguez
- 8) **Dirección de la Escuela de Estudios de Género:** Mara Viveros y María Elvia Domínguez
- 9) **Rectora y ex rector:** Dolly Montoya e Ignacio Mantilla

Descripción de las entrevistas realizadas

De esta lista se consiguió entrevistar a 4 personas y a través de estas entrevistas, como efecto “bola de nieve”, se hizo entrevista con 4 personas más, para un total de 7 entrevistas realizadas con las 8 personas (una se realizó con dos personas al tiempo), las cuales tuvieron una duración promedio de una hora, y se realizaron entre junio y noviembre del 2018, como lo ilustra la siguiente tabla:

Tabla 2 Lista de personas entrevistadas

Persona entrevistada	Dependencia de interés⁸	Fecha de entrevista
Jorge Iván Bula	Vicerrectoría General	29 de junio
Mónica Mantilla y Alberto Rodríguez	Dirección Nacional de Planeación y Estadística	3 de julio
Martha Lucía Álzate	Dirección Nacional de Bienestar Universitario	6 de julio
María Elvia Domínguez	Escuela de Estudios de Género	24 de septiembre
Dora Isabel Díaz	Escuela de Estudios de Género	27 de septiembre
Beatriz Sánchez	Vicerrectoría General	29 de octubre
Carlos Garzón	Dirección Nacional de Planeación y Estadística	21 de noviembre

⁸ Se refiere a la dependencia que representa la persona entrevistada, a la cual no están necesariamente adscritos actualmente, como en los casos de Bula y Sánchez, quienes fueron vicerrectores en el año 2012.

Estructura de la entrevista

Se diseñó una entrevista semiestructurada, con dos preguntas de introducción fijas y un banco de ocho preguntas temáticas opcionales, dichas preguntas temáticas tenían contenidos de acuerdo a la experticia de la persona entrevistada. Además, es importante señalar que las personas entrevistadas, mediante un consentimiento informado, autorizaron el uso de la información suministrada (Anexo 2).

23

Las preguntas que componen esta entrevista se basan en las apuestas del Acuerdo 035 de 2012 y buscaron interrogar a las distintas dependencias que conforman a la Universidad sobre su papel en la creación, reglamentación e implementación del Acuerdo, desde la voz y la experiencia de los actores que han estado en cargos de dirección o de liderazgo de este proceso.

IV. Resultados del diagnóstico

El presente apartado tiene tres momentos: en el primero, se describe en términos generales los resultados de la aplicación de la encuesta, allí se describen elementos como el porcentaje de respuestas y la descripción de los anexos entregados; en el segundo, se hace una descripción general de las entrevistas realizadas y los principales hallazgos; finalmente, se presentan los resultados a profundidad teniendo como marco de referencia las medidas contempladas en el Acuerdo 035 y la estructura de la encuesta, complementada con los contenidos y análisis de algunas de las entrevistas realizadas.

Resultados Generales: Encuesta

En la Tabla 3 se muestra el número total y el porcentaje de respuestas Sí, No y N.A. (No Aplica) de las 42 preguntas del formulario⁹ y para cada uno de los 33 instrumentos que diligenciaron las dependencias.

Tabla 3 Total resultado de la Encuesta por Dependencia

#	Dependencias	Sí	% Sí	No	% No	N.A	% N.A	Total
1	Dirección Jurídica Nacional	0	0%	1	2%	41	98%	42
2	Unimedios de nivel Nacional	10	24%	2	5%	30	71%	42
3	Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo	17	40%	0	0%	25	60%	42
4	Dirección Nacional de Bienestar Universitario	24	57%	0	0%	18	43%	42
5	Vicerrectoría de Investigación	7	17%	1	2%	34	81%	42
6	Gerencia Nacional Financiera y Administrativa	4	10%	0	0%	38	90%	42
7	Unisalud de Nivel Nacional	11	26%	3	7%	28	67%	42
8	Vicerrectoría Académica	39	93%	0	0%	3	7%	42
9	Dirección Nacional de Admisiones	5	12%	1	2%	36	86%	42
10	Dirección de Bienestar Universitario sede Bogotá	22	52%	1	2%	19	45%	42
11	División de Registro y Matrícula de sede Bogotá	1	2%	2	5%	39	93%	42
12	Oficina de Planeación y Estadística de sede Bogotá	0	0%	0	0%	42	100%	42
13	División de Personal Administrativo de sede Bogotá	25	60%	17	40%	0	0%	42
14	Dirección Académica de sede Bogotá	1	2%	2	5%	39	93%	42
15	Dirección de Investigación y Extensión y Bibliotecas de sede Bogotá	12	29%	4	10%	26	62%	42

⁹ Los resultados se presentarán para las 42 primeras preguntas del formulario de encuesta. Como la pregunta No. 43 era una pregunta abierta sobre recomendaciones o sugerencias por parte de las dependencias, estos resultados se retomarán en la parte de conclusiones y recomendaciones del presente informe.

#	Dependencias	Sí	% Sí	No	% No	N.A	% N.A	Total
16	Oficina Jurídica de sede Bogotá	15	36%	3	7%	24	57%	42
17	Vicerrectoría de Sede Manizales	0	0%	0	0%	42	100%	42
18	Oficina de Planeación y Estadística de Sede Manizales	0	0%	0	0%	42	100%	42
19	Direcciones Académica, Bienestar, Personal, registro de sede Manizales (envían un solo instrumento)	42	100%	0	0%	0	0%	42
20	Dirección de Investigación y Extensión	3	7%	0	0%	39	93%	42
21	Dirección Académica de sede Medellín	3	7%	15	36%	24	57%	42
22	División de Registro y Matrícula de sede Medellín	6	14%	1	2%	35	83%	42
23	Dirección de Personal Académico y Administrativo de sede Medellín	7	17%	0	0%	35	83%	42
24	Oficina de Planeación y Estadística de sede Medellín	0	0%	1	2%	41	98%	42
25	Vicerrectoría de sede Medellín	17	40%	2	5%	23	55%	42
26	Dirección de Bienestar Universitario de sede Medellín	25	60%	0	0%	17	40%	42
27	Dirección de Bienestar Universitario de sede Palmira	28	67%	14	33%	0	0%	42
28	Oficina de Planeación y Estadística de sede Palmira	1	2%	0	0%	41	98%	42
29	División de Personal Académico y Administrativo de sede Palmira	4	10%	11	26%	27	64%	42
30	Dirección Académica de sede Palmira	1	2%	0	0%	41	98%	42
31	Registro y Matrícula de sede Palmira	3	7%	3	7%	36	86%	42
32	Dirección de Bienestar Universitario Tumaco	30	71%	8	19%	4	10%	42
33	Dirección de Sede Amazonia	20	48%	8	19%	14	33%	42

#	Dependencias	Sí	% Sí	No	% No	N.A	% N.A	Total
	Total	383	28%	100	7%	903	65%	1386

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Como se evidencia en la Tabla 3, del total de respuestas posibles (1386), el 65% (903) se inclinó por responder No Aplica. Un hallazgo destacable en este sentido, puesto que hay una percepción generalizada en las Oficinas de Planeación y Estadística de las distintas sedes de que esta dependencia no tiene injerencia sobre la implementación del Acuerdo, en tanto las sedes Bogotá y Manizales el 100% de respuestas es No Aplica, y en las sedes Medellín y Palmira esta respuesta alcanza el 98%.

Vale la pena citar que en la justificación de las repuestas algunas dependencias afirman en repetidas ocasiones que no tienen competencia en la implementación de las medidas, y en ocasiones adjudican esta responsabilidad a otras dependencias que, según su criterio, serían más pertinentes para hacerse cargo de las acciones establecidas en el Acuerdo 035 de 2012.

En este sentido, entre otras, son comunes justificaciones de este tipo:

“Se considera que es una competencia de las dependencias de dirección académica y de admisiones y registro”.

“Esta acción está a cargo de la Dirección Nacional de Admisiones”.

“No es posible promover la acción indicada ni se tiene la competencia para su realización”.

“La dependencia no tiene competencia en este tema”.

“Se considera que es responsabilidad del nivel nacional”.

Por otra parte, se evidencia que son pocas las dependencias que consideran haber realizado acciones que aporten a la implementación del Acuerdo, pues solo el 28% (383) de las respuestas a los ítems fueron afirmativas. Del grupo de dependencias que más informan haber realizado estas acciones, destacan las dependencias de Bienestar Universitario, tanto de nivel Nacional como de sedes, pues en todos los casos el porcentaje de respuesta afirmativa supera el 50%, lo cual contrasta notablemente con el promedio general.

Por último, la opción con menor tasa de respuesta fue el NO, con apenas un 7% (100). Sin embargo, algunas dependencias como la Dirección académica de

Medellín y la División de Personal de Bogotá, tienen respectivamente un 40% y 36% de respuestas negativas.

Descripción de documentos de soporte o anexos

En el instrumento se solicitó que las dependencias consultadas anexaran las evidencias (Informes, actas, fotografías, listas de asistencia, entre las que consideraran pertinentes) que dieran cuenta del cumplimiento de cada una de acciones indagadas. En el análisis de dichos anexos se encontró que muchos de ellos se adjuntaban en más de una ocasión; es decir, un anexo se usaba como evidencia de la implementación de varios de los ítems.

En relación con las características de estos documentos de soporte o anexos adjuntados para dar cuenta del cumplimiento de los ítems, se encontró una gran variedad de tipos de archivos, por ejemplo: informes, actas, reglamentaciones de la Universidad, invitaciones a eventos (foros, charlas etc.), fotografías, instructivos, listas de asistencia, flyers, entre otros.

Las dependencias que adjuntaron documentación para darle soporte a sus respectivas respuestas, así como el número de documentos que se anexaron en los instrumentos diligenciados, están descritos en la Tabla 4. Es de resaltar el hecho de que menos la mitad de las dependencias que diligenciaron el instrumento, relacionaron alguna documentación de soporte, ya que solo 14 de las 33 (42%) adjuntaron evidencias.

En la Tabla 4 se relacionan dos variables: la columna “Total anexos” indica la sumatoria de todos los archivos que cada una de las dependencias anexó para cada ítem del instrumento; mientras que la columna “Total archivos” toma solamente el número de archivos que se relacionaron en el instrumento, sin contar las veces que se puede repetir un archivo en los diferentes ítems. Como se indicó líneas arriba, un mismo archivo pudo ser citado como soporte en varios ítems. Ejemplo de ello es que en el instrumento de la sede Manizales se relacionaron 2407 anexos, pero el total de los archivos (sin repetición) es de 138.

Tabla 4 relación dependencias y Anexos

#	Dependencias	Total anexos	Total archivos
1	Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo	7	5
2	Dirección Nacional de Bienestar Universitario	110	61

#	Dependencias	Total anexos	Total archivos
3	Vicerrectoría de Investigación	37	5
4	Unisalud	9	3
5	Dirección Nacional de Admisiones	1	1
6	Dirección de Bienestar Universitario	63	11
7	Dirección de Investigación y Extensión y Bibliotecas de sede Bogotá	7	6
8	Sede Manizales, 4 dependencias (Direcciones Académica, Bienestar, Personal, Registro)	2407	138
9	Dirección de Personal Académico y Administrativo de Sede Medellín	9	9
10	Dirección de Bienestar Universitario de Sede Medellín	103	52
11	Dirección de Bienestar Universitario de Sede Palmira	126	6
12	Oficina de Planeación y Estadística de Sede Palmira	2	2
13	División de Personal Académico y Administrativo de Sede Palmira	1	1
14	Dirección de Bienestar Universitario de Sede Tumaco	21	7
	TOTAL	2903	307

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

En concordancia con la mayoría de respuestas afirmativas, las dependencias de Bienestar Universitario fueron las que adjuntaron mayor cantidad de soportes; por ejemplo, en el nivel Nacional y en la sede Medellín se anexaron 61 y 52 archivos respectivamente. En contraste, algunas dependencias adjuntaron solamente un anexo, como es el caso de la Dirección Nacional de Admisiones y la División de Personal Académico y Administrativo de Palmira.

Estos resultados evidencian la continuidad de la idea según la cual los asuntos de género son responsabilidad de las áreas tradicionalmente a cargo de las funciones del cuidado, como lo son las oficinas de bienestar para el caso de la Universidad Nacional de Colombia. Si bien hay que resaltar el esfuerzo de estas dependencias por implementar la política, resulta problemático relegar esta responsabilidad exclusivamente a Bienestar, pues es indispensable transversalizar y apropiar la Política en todas las dependencias de la Universidad,

si lo que se busca es el logro y cumplimiento de las estrategias propuestas en *la Política de equidad de género*.

Esta diferenciación entre dependencias “querientes” de la política y otras “no competentes” hace pensar en la distinción analítica que hace Pierre Bourdieu a propósito de la implementación del neoliberalismo en el Estado contemporáneo. Este autor propone la imagen de la “mano izquierda” y la “mano derecha” del Estado. La primera representada por el conjunto de “trabajadores sociales”: asistentes sociales, educadores, abogados de base, profesores universitarios, etc. quienes constituyen el conjunto de los ministerios o instituciones “dispensadores” que son a la vez la huella, en el seno del Estado, de las luchas sociales del pasado. Estos se oponen a la “mano derecha” del Estado, representada por los economistas de los ministerios de finanzas, los bancos y el sector militar (Bourdieu, 1998).

Como dice el mismo autor: “creo que la mano izquierda del Estado tiene el sentimiento que la mano derecha no sabe nada, o peor, que no quiere saber para nada lo que hace la mano izquierda. En todo caso, no quiere pagar el precio” (Bourdieu, 1998: 10). Habrá que pensarnos entonces si la mano derecha de la Universidad quiere saber lo que hace la mano izquierda y desea asumir los costos necesarios para implementar de manera efectiva la *Política de equidad de género* en la institución.

Resultados Generales: Entrevistas

Como se indicó líneas arriba, de las doce entrevistas proyectadas se realizaron siete. Algunas de ellas se hicieron con personas que inicialmente no estaban contempladas en el estudio, pero que debido a su conocimiento sobre el Acuerdo fueron sugeridas por algunos entrevistados en la lista inicial (ver Tabla 2).

Una idea generalizada en lo encontrado en las entrevistas, tuvo que ver por un lado, con la importancia de garantizar el proceso de implementación de la política institucional de equidad de género a partir de un trabajo a varias manos que requiere la voluntad y activa participación de muchas dependencias de la Universidad.

Por otro lado, hay un relativo consenso en la necesidad de profundizar en los estudios acerca de las causas del menor ingreso de mujeres a la Universidad, especialmente en el nivel de pregrado. A sabiendas de que las dos principales hipótesis tienen que ver una con la formación inicial y toda la experiencia previa

del aspirante, y la otra con las determinaciones del sistema y el examen/proceso de admisión. Al mismo tiempo es necesario estudiar la posibilidad de realizar acciones afirmativas con perspectiva de género que faciliten el acceso de mujeres como personas históricamente segregadas del acceso a la educación superior, tal como se hace con los programas de admisiones especiales para poblaciones indígenas y afrodescendientes.

Ante el hecho evidente de la menor participación de mujeres en actividades académicas, es decir, no solo como estudiantes, sino también como investigadoras; es necesario indagar a qué se debe esta ausencia de mujeres en la investigación y con ello implementar estrategias que fomenten y estimulen la participación de mujeres en actividades académicas, como ponencias, publicaciones, investigaciones, etc.

De manera similar al caso estudiantil e investigativo, en el campo docente las mujeres están ampliamente subrepresentadas. Esto exige que se lleven a cabo investigaciones que evidencien las causas de este fenómeno e igualmente exige que se adelanten las acciones políticas y las estrategias específicas requeridas para disminuir la brecha, para lo cual hay que estudiar la posibilidad de realizar acciones afirmativas o tener criterios de admisión especiales, que no estén tan tajantemente determinados por el criterio meritocrático.

La Escuela de Estudios de Género y el Observatorio de Asuntos de Género puede asesorar a la Dirección Nacional de Planeación y de Estadística para llevar a cabo la discusión interna sobre las variables de género que vale la pena recolectar y sistematizar, así como la forma de hacerlo.

Aunque el Protocolo ha sido todo un desafío para la institución, hay que resaltar su importancia y el aporte que ha significado en el avance a una Universidad libre de violencias y discriminaciones. En lo que lleva de su implementación, hay que fortalecer 3 aspectos para propender por la efectividad del mismo y sus fines: es necesario fortalecer los procesos de formación en asuntos de género orientados a la prevención de la violencia; en segundo lugar hay que garantizar y velar por que las víctimas tengan un acompañamiento adecuado; y tercero, hay que hacer seguimiento a los casos que se denuncien en la Universidad, e informar a la comunidad universitaria el estado de los procesos y los resultados de los mismos.

La Dirección Nacional de Bienestar Universitario, y sus dependencias a nivel de sede, se destaca como una de las áreas que más ha aportado al desarrollo de los procesos de inclusión en la Universidad, dentro de los cuales se incluye la Política de equidad de género. Se evidencia una sensibilidad social de apoyar a las

personas que lo requieren, acudiendo a una multiplicidad de criterios. En ese sentido, se recomienda institucionalizar el enfoque diferencial de derechos para facilitar una adjudicación de apoyos más pertinente y sistemática.

Finalmente, es indispensable garantizar una fuente de recursos para que el Observatorio funcione constantemente y para que este recurso sea estable, idealmente debe ser de “funcionamiento” o en últimas se debe garantizar un capital constante que provenga de proyectos de “inversión”.

Resultados del diagnóstico según los tres tipos de medidas contempladas en el Acuerdo 035 de 2012

Las medidas contempladas en el Acuerdo 035 de 2012 están organizadas en tres tipos, los cuales tienen relación con la definición de la equidad de género a partir de la definición conceptual de la Justicia Social. Así pues, el contenido de estas medidas fue el que inspiró tanto el contenido de la encuesta como lo preguntado en las entrevistas.

A continuación, se presentarán los resultados del diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* con base en los tres tipos de medidas estipuladas en el Acuerdo 035 de 2012. Haciendo una descripción general de las tres medidas y luego especificando el contenido de cada una ellas. A modo de ilustración, en la Tabla 5 se relaciona el porcentaje de respuestas de la encuesta, agrupado por los ítems que componen cada uno de los tipos de medidas.

Las **medidas de redistribución socioeconómica** presentan el menor grado de apropiación o implementación por parte de las dependencias que respondieron a la encuesta. Solo el 23,4 % de las respuestas arrojaron que se habían hecho acciones para la promoción de este tipo de medidas, lo cual corresponde con el alto registro de la respuesta No Aplica, que fue del 71,3%. Las **medidas de reconocimiento cultural** con un 31,2% de respuesta afirmativa y un 60.6% de N.A. Finalmente, las **medidas para la prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género** con el 36% de respuesta afirmativa, es el tipo de medidas con mayor registro de implementación por parte de las dependencias que respondieron a la encuesta; lo cual está acorde con el registro más bajo de N.A., que es del 52,3%.

Tabla 5 Total de respuesta por tipo de medida del Acuerdo 035 de 2012

Tipo de Medidas en el Acuerdo 035 de 2012	Sí	% Sí	No	% No	N.A	% N.A.	Total por medida	% total
Medidas de redistribución socioeconómica (ítems del 1 al 24)	185	23.4%	42	5.3%	565	71.3%	792	57%
Medidas de reconocimiento cultural (ítems del 25 al 34)	103	31.2%	27	8.2%	200	60.6%	330	24%
Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género (ítems del 35 al 41)	95	36.0%	31	11.7%	138	52.3%	264	19%

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

En consonancia con estos resultados, en la Tabla 6 se muestra el número de documentos que anexaron las 14 dependencias en los 3 tipos de medidas de la *Política de equidad de género* previamente descritos; en total se anexaron 2903 documentos.

De esta forma, las medidas que cuentan con una mayor cantidad de anexos corresponden, en primer lugar, a las de redistribución socioeconómica y en segundo lugar, a las de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género. Esta lectura es notoria cuando se observa el número efectivo de los anexos. Sin embargo, una lectura a partir del promedio de anexos en relación con la cantidad de ítems que conforman el tipo de medidas, nos permite dar una interpretación más adecuada. Así, podemos decir que el tipo de medidas que relativamente presenta más anexos es el tercero, con un promedio de 151 anexos por medida, luego se encuentran los otros dos tipos de medidas con 55 y 54 anexos en promedio cada una, como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6 Relación de anexos adjuntados por las dependencias por casa uno de los tipos de medidas de la *Política de equidad de género*

Tipo de medidas el Acuerdo 035 de 2012	Total anexos	% sobre Total	Promedio de anexos por tipo de medidas ¹⁰
Medidas de redistribución socioeconómica	1312	45.2%	55

¹⁰ El promedio de los anexos se calcula de la siguiente manera: Número de Anexos por tipo de medidas / Número de medidas correspondientes al grupo. Así, para el primer tipo de medidas el cálculo es el siguiente: $1312/24 = 55$.

(ítems del 1 al 24)			
Medidas de reconocimiento cultural (ítems del 25 al 34)	536	18.5%	54
Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género (ítems del 35 al 41)	1055	36.3%	151
Total	2903	100%	69

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Estas cifras nos ilustran entonces una situación interesante en la medida en que son las acciones relacionadas con la prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género las que relativamente han sido más implementadas por las dependencias encuestadas. Esta situación puede obedecer al contexto nacional e internacional, en donde ha habido efectivamente un auge de las denuncias públicas sobre este fenómeno por parte de los movimientos y organizaciones feministas; así como una mayor concentración de energías para enfrentar este problema por parte de organismos del Estado, Organizaciones No Gubernamentales e instituciones internacionales y multilaterales. Por otro lado, los resultados también muestran lo difícil que puede ser responder a las medidas de redistribución socioeconómica, no sólo en términos de a qué dependencias les corresponde o no implementarlas, sino también al hecho de que estas medidas representan en cierta forma una gran proporción de los “cambios estructurales” que debe llevar a cabo la Universidad para garantizar la equidad de género.

Estos cambios estructurales no son fáciles, para su realización se debe contar con voluntad política y recursos económicos; así como enfrentar la constante resistencia al cambio característica de organizaciones altamente burocratizadas y con tanta tradición como la Universidad.

Sin embargo, es importante aclarar que el número de anexos en sí mismo no puede ser interpretado como un indicador de implementación de la Política, los anexos permiten evidenciar las actividades realizadas por las dependencias, más el contenido de dichos anexos es el que realmente puede permitir conocer qué comprende cada dependencia por equidad de género y qué acciones ha realizado para promoverla.

A continuación se presentarán los resultados más detallados para cada uno de los tipos de medidas que contempla la *Política de equidad de género*, sus respectivas subtemáticas y los análisis cuantitativos y cualitativos de los contenidos de los ítems, complementando dichos análisis con algunos apartados de los contenidos de las entrevistas, estos permitirán evidenciar las interpretaciones de las personas consultadas sobre la implementación de la política.

1. Medidas de Redistribución Socioeconómica

En el instrumento de diagnóstico los ítems del 1 al 24 indagaban por la implementación de la Política de equidad de género en términos de las Medidas de redistribución. Dichas medidas son entendidas en la Política de equidad de género como la “estrategia institucional, para adjudicar apoyos en dinero o en especie, que faciliten la permanencia en la Universidad de la población más vulnerada” (Artículo 5, Acuerdo 035 de 2012 CSU).

Las medidas de redistribución reconocen las relaciones de poder que existen socialmente en términos de género, en donde las mujeres y las diversidades sexuales tiene una desventaja en el acceso a bienes y servicios; en este sentido, se plantea la creación de acciones institucionales que promuevan particularmente la atención de estas poblaciones.

Como ejercicio analítico se realizó una división de los contenidos de los ítems contemplados en las medidas de redistribución en la Universidad, surgiendo de esta manera cinco subtemas. El primero tiene que ver con las acciones sobre el acceso, permanencia y movilidad de mujeres y grupos sexuales diversos en la Universidad; el segundo aborda el enfoque diferencial en las acciones institucionales; el tercero menciona las acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias; el cuarto aborda la representación y participación de las mujeres en los espacios universitarios; y, por último, se mencionan los diagnósticos con equidad de género.

A continuación, se realiza una descripción cuantitativa y cualitativa de cada uno de los subtemas que contempla las medidas de redistribución. Para ello se especificará el marco conceptual del subtema, luego se realiza una descripción cuantitativa de los ítems contenidos en el subtema con su respectivo porcentaje de respuestas Sí; No; No Aplica. Finalmente se realiza un análisis que integra los resultados cuantitativos y cualitativo de las respuestas, dichos análisis combinan algunas justificaciones que fueron escritas en el instrumento de recolección de

información por las dependencias encuestadas, el análisis de algunos de los anexos entregados ¹¹ y algunos apartados de las entrevistas realizadas.

1.1 Subtema: Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y grupos sexuales diversos en la Universidad

35

Este primer subtema aborda las problemáticas referidas a la posibilidad de acceso de las mujeres y la comunidad sexualmente diversa a la Universidad en todos los estamentos (estudiantil, docente y administrativo), la permanencia hace referencia a la posibilidad de continuar y culminar los estudios universitarios del estudiantado, y la movilidad se refiere a la garantía de ascenso de docentes y trabajadoras en los niveles más altos del ejercicio docente o administrativo o su movilidad por distintos tipos de cargos de acuerdo con su formación o intereses laborales.

En relación con el acceso de estudiantes a la UN, es importante indicar que la Universidad cuenta con una proporción baja de mujeres admitidas en el estudiantado, siendo alrededor del 35% (Quintero y Caro, 2018). Esta cifra contrasta la tendencia nacional documentada por el Sistema de Información en Educación Superior SNIES, en la cual las mujeres representan cerca del 55% de la matrícula las Instituciones de educación superior (Caro, 2018). Teniendo en cuenta la situación descrita se hace evidente la problemática de acceso de las mujeres en la UN.

En relación con el acceso de la población sexualmente diversa a la educación superior, según lo indicado en el documento *Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva* (Arango et Al., 2018), este tema “ha sido poco estudiado y desarrollado por instituciones de investigación y del Estado, lo que impide tener datos continuos y sistemáticos sobre las desigualdades y discriminaciones que pueden afectar a las personas con identidades sexuales no normativas en el sistema educativo” (Arango et Al., 2018: 28).

Sin embargo, en este mismo documento se cita los resultados de la encuesta realizada en el marco de la Marcha de la ciudadanía LGBTI en Bogotá en 2007, esta encuesta realizada a 1275 personas de esta población encontró que el grupo de identidad sexual con mayor índice de precariedad es el de las personas

¹¹ Es importante anotar que el análisis detallado de todos los anexos entregados amerita una investigación más extensa; lo expuesto aquí responde a los contenidos generales que se destacaron en la sistematización de los anexos entregados.

“trans”, este grupo es el más excluido del sistema de educación, en tanto “tienen una mayor proporción de estudios secundarios incompletos (36,3%) y la proporción más baja de educación superior completa (16,8%). Estas cifras contrastan con la proporción de personas que se declararon heterosexuales, dentro de las cuales, el 40,4% tiene educación superior completa” (Brigeiro, Castillo y Murad, 2009: 40, citado en Arango et Al., 2018: 28).

En relación con la situación del acceso de mujeres y grupos sexuales diversos a la Universidad, es relevante destacar los diagnósticos realizados por la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (Quintero y Caro, 2018), investigaciones de maestría de la Escuela de Estudios de Género (Caro, 2018) y del Departamento de Sociología (Gómez, Camacho, Marín y Rubio, 2015), en las cuales se advierte sobre la baja participación de las mujeres, y se evidencia que la Universidad no cuenta con información sobre la población LGBTI.

Sobre el tema de la permanencia, es decir la posibilidad del estudiantado de culminar su proyecto académico, existe una diferencia de género. Según se indica en el documento *Autonomía responsable y excelencia como hábito Plan Global de Desarrollo 2016-2018*, de la administración Mantilla (UNAL, 2016) “los hombres en general presentan mayores riesgos de deserción definitiva que las mujeres. Esta realidad se cumple en sentido estricto en las sedes andinas de la Universidad (...) En las cuatro sedes analizadas las mujeres presentan menores riesgos de deserción que sus pares hombres” (UNAL, 2016: 109). La mayor probabilidad de deserción masculina es llamativa, en contraste con su mayor presencia en el grupo de estudiantes, en otras palabras, las mujeres ingresan en menor medida a la Universidad, pero su porcentaje de graduación es mayor, situación que amerita investigaciones con enfoque de género que permitan determinar las razones de estos hechos.

En relación con el acceso y movilidad de las docentes y de las mujeres del personal administrativo, es importante retomar los estudios realizados en el marco del proyecto Medidas para la inclusión social y equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina -MISEAL- (Esteves y Santos, 2013). Dicho proyecto realizó varios diagnósticos sobre equidad en universidades latinoamericanas; uno de ellos indagó en términos comparativos el número de docentes y trabajadoras en las universidades socias¹² del proyecto.

¹² Las Universidades socias a las que hace referencia, fueron las Instituciones de Educación Superior vinculadas al proyecto, a saber: Universidad Estadual de Campiñas, Brasil; Universidad de Buenos Aires, Argentina; la Universidad Centroamericana de Nicaragua, FLACSO Chile, FLACSO Ecuador, Universidad Nacional Autónoma de México; Universidad de El Salvador;

Respecto al personal docente el proyecto concluyó que “El análisis por sexo de esta población demuestra que en casi todas las IES socias predominan los docentes de sexo masculino; la única universidad donde el porcentaje de docentes de sexo femenino es ligeramente superior es la UBA, mientras que en la FLACSO-Sede Guatemala existe prácticamente una paridad entre los géneros. La preferencia por la contratación de docentes masculinos es particularmente marcada en cuatro de las Universidades socias: UNAL, UNICAMP, PUCP y FLACSO-Sede Ecuador.” (Esteves y Santos, 2013: 34), vale indicar que respecto al Índice de paridad de género¹³, el proyecto encontró que la UN es la Universidad que cuenta con el índice más bajo con un 0,04, es decir, la proporción más pequeña de docentes mujeres frente a número de docentes hombres.

Sobre el personal administrativo no existe una inequidad marcada en el acceso para las mujeres, de hecho, en varias de las Universidades hay una leve presencia mayoritaria de mujeres en este estamento universitario. Sin embargo, en los análisis acerca de la naturaleza de los cargos se encontró que la mayoría de ellos son de nivel asistencial, y es allí donde están concentradas las mujeres, por el contrario, los pocos cargos de toma de decisiones, que son por demás de mayor nivel jerárquico, son ocupados en su mayoría por hombres (Esteves y Santos, 2013: 34). En este sentido, es clave reconocer que la presencia de mujeres no es en sí misma muestra de mayor equidad, el estudio de la equidad de género debe pasar por el análisis de la posición jerárquica que ocupan mujeres y hombres en los espacios administrativos y académicos.

En este marco, la encuesta de diagnóstico de implementación del Acuerdo 035 de 2012, contó con 8 ítems que preguntaron acerca del subtema de Acceso, permanencia y movilidad para mujeres y grupos sexuales diversos en la Universidad (Tabla 7).

FLACSO Guatemala; Universidad Nacional de Costa Rica; Pontificia Universidad Católica del Perú; Universidad Nacional de Colombia; FLACSO Uruguay; Freie Universität Berlin, Alemania; Universitat Autònoma de Barcelona, España; University of Hull, Reino Unido; Uniwersytet Łódzki, Polonia. Para mayor información ver <http://www.miseal.net/>

¹³ El índice de paridad de género “se obtiene del cociente entre el total de mujeres en un periodo específico por el total de hombres para el mismo periodo. El indicador es de carácter numérico y su interpretación indica que, si la respuesta es igual a 1, se puede determinar la existencia de igualdad entre mujeres y hombres; si es menor que 1, indica una desigualdad a favor de los hombres y por el contrario si es mayor que 1 indica una desigualdad a favor de las mujeres” (Caro, 2018: 78).

Tabla 7 Medidas de REDISTRIBUCIÓN. Subtema: Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y población LGBTI

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
1	Promover el acceso de mujeres en pregrado en la Universidad.	12%	6%	82%
2	Promover la permanencia de las mujeres en pregrado en la Universidad.	27%	3%	70%
3	Promover el acceso de población LGBTI a pregrado en la Universidad.	6%	12%	82%
4	Promover la permanencia de personas LGBTI en pregrado en la Universidad.	18%	12%	70%
6	Fomentar el acceso de más personas LGBTI a niveles de formación de posgrado en la Universidad.	6%	9%	85%
17	Brindar oportunidades de acceso a las servidoras públicas de la Universidad.	33%	3%	64%
18	Brindar oportunidades de ascenso a las servidoras públicas de la Universidad.	27%	3%	70%

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

De estos 7 ítems, los número 1, 3, y 6 preguntaron por los temas de acceso de mujeres y población sexualmente diversa a pre y posgrado. Como resultado se encontró que la mayoría de dependencias indicaron no tener responsabilidad en este tema, así pues, el No Aplica (N.A.) fue la opción mayormente respondida con más de un 82%.

Entre las justificaciones que dieron las dependencias sobre su respuesta de No Aplica, cabe destacar dos situaciones. Por una parte, varias dependencias ubicaron como responsable a instancias de nivel nacional, entre ellas a la Dirección Nacional de Admisiones -DNA-, pero esta Dirección -DNA- respondió a estas preguntas con la opción No Aplica, justificando para las respuestas 1 y 3 que preguntaban por el acceso a pregrado, que “Para el ingreso a la Universidad no se tienen como criterio, variables sociodemográficas. El único criterio de ingreso es el resultado de la prueba de admisión” y para las respuestas 5 y 6 que preguntaban por acceso a posgrados que “No está dentro de las funciones de la Dependencia”.

Por otra parte, varias dependencias que respondieron No Aplica, en su justificación apelaron al carácter meritocrático del examen y la no discriminación que existe en él. Por ejemplo, la Oficina de Planeación y Estadística de la Sede Tumaco justificó que:

“La Universidad no hace distinción por motivos solamente del género, tiene en cuenta el conocimiento y la destreza de las personas que se presentan a la prueba de la Universidad. La Universidad Nacional de Colombia posibilita el acceso de las comunidades indígenas, los mejores estudiantes de provincia y mejores bachilleres de colegios, a través del Programa de Admisión Especial (PAES); además mejores bachilleres de población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal y bachilleres víctimas del conflicto armado interno en Colombia”.

Así mismo, Registro y Matrícula de sede Palmira indicó que “Los aspirantes hombres y mujeres concursan por un cupo en igualdad de condiciones”.

Fueron pocas las dependencias que respondieron con la opción No a los ítems 1, 3, 5 y 6 que preguntaban por el acceso a pre y pos grado de mujeres y población LGBTI, la tasa de respuesta osciló entre el 6% y el 12% (ver Tabla 7). Entre las justificaciones de estas dependencias cabe destacar por ejemplo, la Dirección Académica de la sede Medellín que indicó “Desde la dependencia se promueve el acceso a todo tipo de población sin exclusión de nadie” haciendo referencia tanto a las mujeres como a la población LGBTI. Por su parte, la Dirección de Personal de sede Bogotá menciona que “No se han recibido solicitudes de permiso de estudio de funcionarios que se identifiquen con la comunidad LGBTI”.

Las dependencias que respondieron con la opción Sí a los ítems 1, 3 y 6 también fueron pocas, su porcentaje de respuesta estuvo entre el 6% y el 12 % (ver Tabla 7). Entre las respuestas cabe destacar que la Dirección de Personal de sede Bogotá, a pesar de no adjuntar soportes, menciona que “De acuerdo con las solicitudes recibidas, la División de Personal Administrativo ha gestionado permisos y comisiones para que once (11) funcionarias cursen estudios de pregrado”.

Respecto a otras dependencias que indicaron Sí realizan acciones para el acceso de mujeres y personas LGBTI, es interesante resaltar que en las justificaciones dadas apuntaban, al igual que las dependencias que respondieron la opción de No Aplica, al carácter meritocrático del examen. Por ejemplo, la Vicerrectoría Académica justificó en la pregunta sobre el acceso de mujeres “la realización de

examen de admisión sin sesgo por género”, asimismo mencionó que “se promueve el acceso de todo ciudadano colombiano sin discriminación alguna”.

Por su parte, en la justificación dada en el instrumento remitido por cuatro dependencias de la sede Manizales (Direcciones de Personal Docente y Administrativo, Académicas de Bienestar y Oficina de Registro y Matrícula) respondieron en la justificación que “El acceso a la Universidad es equitativo, no hay proceso de diferenciación para ninguna población respecto al género o, condición social, ingresos o inclinación sexual, política y cultural (...)”, este instrumento además fue el único que anexó evidencias para estos ítems; entre los documentos adjuntados se encuentra información de la página web de la Dirección Nacional de Admisiones, pero que no da cuenta de acciones concretas sobre el acceso en particular de mujeres o población LGBTI a la Universidad.

El tema de la baja admisión de las mujeres fue ampliamente abordado en las entrevistas realizadas, allí se encontró diferentes posturas sobre esta problemática, hay quienes le dan mayor peso a las experiencias previas y la desigualdad en la formación inicial, otros que afirman que es el sistema de admisión el que determina esta desigualdad en el acceso, y otros que oscilan entre ambas posturas.

El profesor Jorge Iván Bula ex-Vicerrector General indicó que la diferencia en el acceso viene desde la formación en la escuela, por lo cual no es solamente el examen de admisión el que genera la desigualdad en el acceso, aunque este sí puede corregir parcialmente el asunto. En este sentido, además de considerar las causas de la baja admisión desde el punto de vista del examen, la Universidad debe liderar los contenidos de la educación básica y media, y evidenciar los sesgos de género que existen en la formación.

De manera similar, la profesora Martha Álzate, directora Nacional de Bienestar, reconoce que las mujeres entran en menor proporción y considera que, además de la influencia del sistema de admisión en el acceso, hay determinantes de tipo familiar que condicionan el acceso de las mujeres:

“[...] uno empieza a mirar si realmente es solo de la Universidad desde el proceso de la admisión, o también desde la cultura de los colombianos, porque todavía hay mucho de arraigo que la mujer es para estar en la casa y procrear, no conciben una mujer en una universidad”. (Alzate)

De su parte, Carlos Garzón actual Director Nacional de Planeación y Estadística y ex Vicerrector General, opina que las dos hipótesis son válidas y aún están sujetas a confirmación, aunque le da más peso a la importancia de formación previa, y desestima parcialmente la hipótesis de la influencia del examen de admisión en la brecha de género en el acceso. De esta manera, afirma que

“[...] este problema no depende del examen sino depende de todo lo anterior, por ejemplo, de la desigualdad en la calidad de la educación previamente adquirida, eso sería una hipótesis. La otra hipótesis es que el examen segrega. Aunque la Dirección Nacional de Admisiones ha estudiado el tema a fondo y no ha encontrado evidencias muy certeras de que realmente haya segregación por el examen. De cualquier manera, las dos hipótesis deben seguirse manteniendo”. (Garzón)

Otras posturas son más críticas y le adjudican una mayor responsabilidad en la desigualdad en el acceso al sistema de admisión y a la Universidad en general, pues se insiste con mantener este modelo meritocrático con el argumento de “tener a los mejores”, como afirma la profesora Dora Isabel Díaz, directora de la Escuela de Estudios de Género:

“[...] la meritocracia es selectiva y se construye sobre la discriminación; entonces tenemos que mirar cómo se organiza esa tensión entre meritocracia y equidad, porque si no nos cuestionamos eso y seguimos con el aura de la excelencia y de la mejor Universidad, pero al mismo tiempo con el discurso de la igualdad de la Universidad que construye nación, hemos de aceptar que somos una Universidad que está reforzando la discriminación y que la está volviendo aún más profunda”. (Díaz)

La profesora hace también énfasis en la falta de participación de docentes de Ciencias Humanas en el proceso de elaboración y revisión del examen de admisión, ya que anteriormente esta facultad tenía una participación importante en el área de evaluación, especialmente en psicometría; ella indicó que:

“Mientras hace 14 años psicología y humanas tenía una presencia significativa de formulación de pruebas, a raíz del ingreso de la sistematización y de la tecnología se fue saliendo humanas y llamaron a ingeniería porque se necesitaba toda la parte de sistematización”. (Díaz)

Desde una postura similar a la anterior, la profesora María Elvia Domínguez, del Departamento de Psicología, considera que el sistema de admisión es central en el problema del menor acceso de mujeres, pues incluso el nuevo proceso de admisión (implementado desde el 2013) agudizó esta brecha.

“Viene el nuevo sistema de admisión y la cosa se puso peor ¡increíble! Se supone que era como para dar opciones para el que no tenía buen puntaje en una carrera se pasará para otra, y pues peor todavía, es decir, el nuevo sistema de admisión favoreció los hombres, qué cosa tan rara, uno pensaría que bueno ahí entrarían más mujeres, pero no, peor”. (Domínguez)

Según afirma Garzón, el tema del menor ingreso de mujeres siempre ha estado en la agenda del Consejo Académico, el asunto es que “nunca se ha abocado como muy a fondo” (...) y agrega que considera que ahora es el momento para trabajar decididamente en el tema.

42

“Lo vamos a ver como una meta del plan hacer una evaluación ya más a fondo del tema de admisiones; incluso quedó como uno de los ejes del plan de desarrollo revisar el proceso de admisiones, no sólo el examen de admisión, porque puede haber muchas variables ahí”. (Garzón)

Los resultados de la encuesta y lo encontrado en las entrevistas permite afirmar que existe diferentes niveles de conocimiento sobre la problemática de acceso de las mujeres a la Universidad. Por un lado, las dependencias consultadas en la encuesta en general apelan al carácter “neutral” y meritocrático del examen y al parecer desconocen la baja participación de las mujeres. Por otro lado, si bien hay posturas diferentes en el grupo de las personas entrevistadas sobre el lugar del cual radica el problema de ingreso, para uno está en el sistema de admisión y para otras personas en la formación básica y media, lo cierto es que hay un reconocimiento de la problemática y de la importancia de tomar medidas para superar esta desigualdad.

El tema de la permanencia estudiantil fue otro elemento indagado en la encuesta, en los ítems 2 y 4 se preguntó por la permanencia tanto de mujeres como de población LGBTI en los pregrados de la Universidad, para estos ítems se mantuvo la tendencia de primacía de la opción No Aplica, con alrededor de un 70%. Varias dependencias adjudicaron la responsabilidad de su realización a otras instancias de la Universidad, por citar un ejemplo, en la justificación de la Oficina de Registro y Matrícula de la sede Palmira se menciona que “Existe el Sistema de Acompañamiento Estudiantil y políticas institucionales que dependen de Dirección Académica y Bienestar Universitario”.

Cabe destacar que para los ítems 2 y 4 la respuesta No fue de 3 y 12 % respectivamente. La Dirección Académica de sede Medellín respecto a la permanencia de mujeres en los pregrados justificó que “Las acciones se orientan a la población estudiantil en general, tanto mujeres como hombres”. Respecto a

la permanencia de la población LGBTI, esta Dirección mencionó que “(...) se promueve la permanencia a todos los géneros incluyendo a la población LGTBI”.

En este sentido, vale la pena preguntar sobre las caracterizaciones que las dependencias tiene en relación con la población sexualmente diversa, ya que, por ejemplo, la Dirección de Personal de sede Bogotá indicó “No se han recibido solicitudes de permiso de estudio de funcionarios que se identifiquen con la comunidad LGBTI” y la Dirección de sede Amazonia menciona “No se ha realizado una caracterización de esta población en la Sede” razón por la cual no ha realizado acciones específicas para esta población.

Sobre la opción Sí en los ítems 2 y 4 se encontró un porcentaje de respuesta de 27% y 18% respectivamente. Es de destacar que las dependencias que mayormente respondieron realizar acciones para la permanencia y adjuntar evidencias fueron las Direcciones de Bienestar, Nacional y de sedes; entre las justificaciones la Dirección de Bienestar de Medellín menciona que:

“La estrategia de permanencia de Acompañamiento Integral contempla los procesos de inducción, adaptación a la vida universitaria y preparación para el egreso, las actividades realizadas para fortalecer la permanencia se ofrecen para toda la comunidad universitaria indistintamente de su Sexo, Género y Orientación Sexual”.

Así mismo, Bienestar de sede Bogotá menciona que “Las acciones de la División de Acompañamiento Integral están dirigidas al total de la población independiente su condición de género”.

Es de resaltar el hecho de que gran cantidad de los anexos entregados por las dependencias fueron normas de la Universidad que reglamentan el Sistema de Acompañamiento Integral y en otros casos, evidencias de acciones realizadas como apoyos académicos y realización de actividades de cultura y promoción en salud. Cabe destacar que en algunas de las actividades realizadas se hace mención al tema de género, como en conmemoración de fechas como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, o en actividades específicas de promoción de salud sexual y reproductiva. Es importante indicar que en dichas evidencias no es posible reconocer cuál es la perspectiva de género, es decir, los anexos no permiten observar el contenido de las actividades, solamente dan cuenta de su existencia.

Otros ítems de la encuesta estuvieron referidos al acceso y ascenso de las servidoras públicas de la Universidad, preguntados en los ítems 17 y 18. Al igual que con los demás, la respuesta No Aplica fue la de mayor presencia con el 64%

y 70 % respectivamente. Vale la pena destacar que la opción No fue la que obtuvo menor respuesta con 3 %. De esta manera, las justificaciones tanto del No aplica como del No coinciden en ubicar como responsable de estas acciones a la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo.

La opción Sí, para los ítems 17 y 18, estuvo en el 33% y 27 % respectivamente. Las Direcciones Nacional y de sede, de Personal Académico y Administrativo, además de la Vicerrectoría de Investigación, la Vicerrectoría Académica y la Oficina Jurídica respondieron afirmativamente a estas preguntas; las justificaciones indicaron que los mecanismos de la Universidad para el ascenso están reglamentados y tiene como base la meritocracia.

Por citar un ejemplo, Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo mencionó que “El ascenso en cargos de carrera administrativa se basa en el mérito, según lo previsto en el artículo 3 de la Resolución de Rectoría No. 454 de 1998, sin distinción de género”. Las evidencias adjuntadas para mostrar el cumplimiento de estos ítems, fueron en su mayoría las normas universitarias que reglamentan los procesos de ingreso a la Universidad para los servidores públicos.

Sobre el acceso y ascenso de las docentes universitarias vale la pena destacar lo mencionado en la entrevista realizada al profesor Carlos Garzón. El profesor afirma que las estadísticas sí son claras y crudas en la disparidad de acceso de mujeres en la docencia, pues aproximadamente la proporción es de 30% mujeres y 70% hombres en la planta profesoral. Sin embargo, considera que no se trata de una “segregación a propósito”, sino que se trata, al menos en su dependencia, de un tema de compatibilidad entre perfiles solicitados y personas que los cumplen;

“[...] es un encuentro entre la oferta y la demanda, no es que uno diga que usted por ser mujer no merece estar acá.”, y agrega que incluso la institución se esfuerza por no reproducir las brechas salariales basadas en género. “En temas de salario por ejemplo la Universidad es muy cuidadosa que no haya ninguna segregación de género, aquí yo creo que los salarios son igualitos, y ya depende es del cargo”. (Garzón)

Las justificaciones dadas en las encuestas y lo encontrado en la entrevista coinciden en mencionar el carácter “objetivo” y meritocrático de los procesos de acceso y ascenso; sin embargo, vale la pena resaltar que en la entrevista realizada con el profesor Garzón se evidencia la problemática del acceso, particularmente de las mujeres en la planta docente.

Cabe destacar que del análisis de los 8 ítems que integran el subtema *de Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y población LGBTI*, permitió hallar puntos de encuentro en las justificaciones. Para el caso del acceso, las justificaciones mencionan y defienden el carácter meritocrático de los procesos de selección que adelanta la Universidad, (examen de admisión y concurso de méritos), resaltando la “objetividad” de estos procesos e indicando que son garantes de equidad.

Dicha apreciación desconoce que la meritocracia oculta las desventajas iniciales que tienen los grupos sociales subalternos. Al respecto Sousa Santos indica que “en la mayoría de los países los factores de discriminación, sean ellos la clase, la raza, el sexo o la etnia, continuaron provocando en el acceso una mezcla entre mérito y privilegio” (Sousa Santos, 2007: 60). En este sentido, el ingreso a la Universidad está atravesado por los privilegios de clase, género y raza, que bajo el discurso de la supuesta “meritocracia”, hacen que las personas con mayores capitales sociales y culturales, cuenten con mayores posibilidades para el ingreso (Caro, 2018).

Sobre la permanencia, es importante indicar que en los análisis de la normativa universitaria permiten visibilizar el reconocimiento de condiciones diferenciales entre la población universitaria (indígenas afrodescendientes, y población vulnerable socioeconómicamente). No obstante, la justificación de las respuestas apuntó en su mayoría a la realización de actividades para toda la comunidad “sin discriminar”, como si la pregunta particular respecto a las mujeres y la población LGBTI segregara.

Al respecto, es relevante recordar que el llamado a realizar acciones particulares para unas poblaciones determinadas son acciones afirmativas que buscan generar “medidas públicas estatales que propenden por el logro de la igualdad mediante la equidad de grupos o pueblos subordinados, así como de las personas que a ellos pertenecen, con el fin de acceder o expandir la ciudadanía sustantiva” (Mosquera Rosero-Labbé y León Díaz, 2009: 72).

1.2 Subtema: Aplicación de enfoque diferencial en las acciones institucionales

En el Acuerdo 013 de 2016, que reglamenta el Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia, se define el enfoque diferencial como “Perspectiva de análisis y aplicación de políticas que reconoce la

discriminación contra colectivos e individuos considerados diferentes por una mayoría o grupo hegemónico, con el fin de realizar acciones específicas que permitan superar esta condición” (CBU, 2016, Artículo 3). Esa aplicación del enfoque diferencial solo es posible si se reconoce además “la interacción entre diversas jerarquías sociales (de clase, edad, étnico-raciales, género-sexualidad, lugar de procedencia, situación de discapacidad, entre otras) para lograr mayor inclusión”. (CBU, 2016, Artículo 3). Es decir, si se reconoce la interseccionalidad de las dinámicas sociales.

Los 8 ítems (Tabla 8) que preguntaron por la inclusión del enfoque diferencial en las acciones institucionales, indagaron por la puesta en marcha de medidas institucionales que desde un enfoque interseccional, promovieron la equidad hacia las mujeres y los grupos sexualmente diversos por medio de programas de atención de la Universidad como en la flexibilización de procesos institucionales.

Tabla 8 Medidas de REDISTRIBUCIÓN. Subtema: Aplicación de enfoque diferencial en las acciones institucionales.

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
15	Adjudicar con enfoque diferencial, en caso de empate, los apoyos socioeconómicos, becas, créditos, pasantías nacionales e internacionales, y demás estímulos estudiantiles.	21%	9%	70%
16	Focalizar, y hacer acompañamiento integral a las estudiantes con mayor vulnerabilidad, para contribuir con su permanencia exitosa en la Universidad.	33%	3%	64%
19	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres embarazadas.	33%	3%	64%
20	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres con personas a cargo.	36%	3%	61%
21	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres en situación de discapacidad.	30%	6%	64%
22	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres desplazadas o marginalizadas.	30%	3%	67%
23	Promover la flexibilidad en los horarios académicos para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente.	15%	3%	82%

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
24	Promover la flexibilidad en los horarios laborales para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente.	39%	6%	55%

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Como se muestra en la Tabla 8, fueron 8 ítems que indagaron acerca de la aplicación de enfoque diferencial. Los primeros 6 expuestos en la Tabla (15, 16, 19, 20, 21 y 22) preguntaron por acciones relacionadas con la adjudicación de ayudas y el acceso a programas de Bienestar Universitario para personas que por razones de género tengan una mayor desventaja en su paso por la Universidad.

El ítem 15, preguntó si las dependencias en caso de empate adjudicaban con enfoque diferencial los apoyos socioeconómicos, becas, créditos, pasantías nacionales e internacionales, y demás estímulos estudiantiles. La opción más respondida fue No Aplica con un 70%. Las dependencias que respondieron No realizar acciones fueron el 9%.

La Dirección Académica de Medellín justificó su respuesta diciendo que “Se adjudican de acuerdo a las competencias demostradas sin discriminación de género”, así mismo Dirección de Investigación y extensión y bibliotecas de sede Bogotá indicó que no ha realizado esta acción puesto que las evaluaciones son “ciegas, en caso de empates, notas extremas y controversias, éstas se dirimen mediante un tercer evaluador”; se menciona además, que en estas acciones se “realiza la igualdad de género ya que en caso de empate se efectúa por las capacidades y competencia de los y las estudiantes.” En este sentido, la lectura de *igualdad de género* no reconoce la jerarquía estructural entre los sexos.

Por su parte, la opción Sí, representó el 21% de las repuestas, y esta fueron en su mayoría desarrolladas por las direcciones Nacional y de sede de Bienestar Universitario. Cabe destacar que la Dirección Nacional de Bienestar justificó en su respuesta la existencia de reglamentaciones que indican los criterios diferenciales por medio de los cuales se brindan los apoyos socioeconómicos, citando como adjuntos el Acuerdo 04 de 2014 del CBU y la Circular 01 de 2014 del CBU; a pesar que estas normas sí tienen en cuenta criterios diferenciales es

importante resaltar que no contemplan la condición de género como un criterio de mayor vulnerabilidad.

Los ítems 16, 19, 20, 21 y 22 preguntaron directamente por acciones de Bienestar Universitario, razón por la cual varias dependencias indicaron no tener injerencia, es así que la opción No Aplica estuvo entre el 64% y 67%. Las respuestas cuya opción fue No, tuvo un porcentaje de respuesta de 3%, teniendo como justificación en la mayoría de los casos la no responsabilidad en el cumplimiento del ítem preguntado, las repuestas afirmativas tuvieron un porcentaje de 30% al 36%.

Las dependencias que respondieron haber realizado acciones fueron las direcciones de Bienestar, Nacional y de Sede, justificaron como una de sus principales acciones el cumplimiento del Acuerdo 016 de 2017 del Consejo de Bienestar Universitario, “Por el cual se reglamenta el Subsistema Estratégico de Información e Indicadores de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Colombia” e indica el perfil de riesgo de la población estudiantil. Además de esta normativa, la Dirección de Bienestar de Medellín, por ejemplo, citó el Protocolo de atención en casos de violencia basada en género como una acción particular, así como las acciones desarrolladas en el marco de los procesos de admisión especial.

Vale la pena citar un apartado de la entrevista realizada a la profesora Martha Álzate, en relación con la pregunta acerca del enfoque interseccional y diferencial en los programas de Bienestar, la profesora indicó que:

“Nosotros hemos tratado en la Dirección de Bienestar más bien de ser incluyentes, en que independientemente de la condición en que lleguen y de la cultura que llegue y de las diferencias que tengan, todos tienen la misma posibilidad de recibir los servicios de bienestar. Nosotros no decimos “estos servicios son para estos, estos son para estos...”, todos están en igualdad de condiciones”. (Alzate)

En cambio, afirma Alzate, se tienen en cuenta las características de los casos específicos, y el nivel de vulnerabilidad en el que se encuentren las personas que requieren los apoyos. Algunas de las variables que se tienen en cuenta son:

“[...] familias disfuncionales, falta de apoyos socioeconómicos, ausencia de redes de apoyo con personas que vienen de sitios distantes y dejan su cultura, dejan su familia y se vienen a estudiar aquí, el estrato, hijos, consumos de SPA de todo tipo, etc. Entonces fíjese que uno no mira un aspecto, sino 50.000 aspectos, y qué tanto eso incide en su permanencia y en su egreso y en su rendimiento académico”. (Alzate)

Las respuestas dadas en la encuesta, así como lo indicado por la profesora Alzate, evidencian algunas acciones realizadas por las dependencias de Bienestar en la Universidad para promover el enfoque diferencial.

Los ítems 23 y 24 preguntaron sobre la flexibilidad en los horarios laborales y académicos. El 82% de las dependencias respondió no tener responsabilidad en la flexibilidad académica. Únicamente la Dirección de Bienestar de Palmira reportó no haber realizado acciones, justificando que “No se han reportado casos que requieran promover flexibilidad”. Las dependencias que sí reportaron acciones fueron el 15%, entre las justificaciones cabe destacar la realizada en el instrumento remitido por las cuatro dependencias de la sede Manizales, en él se indicó que:

“Las normas de la Universidad contempladas en el Estatuto Académico Estudiantil (Acuerdo 008 de 2008 del Consejo Superior Universitario), permite que el estudiante de manera autónoma tome decisiones en cuanto a su carga académica y horarios de las clases, de acuerdo con la disponibilidad que hay en el momento. La Universidad Nacional cuenta con los mecanismos para flexibilizar los currículos dentro de las normas existentes”.

Es importante cuestionar si la autonomía del o la estudiante para inscribir asignaturas en verdad permite flexibilidad académica, tal y como lo plantea el Acuerdo 035.

El ítem de flexibilidad laboral fue el que mayor porcentaje de aplicación tuvo, el 39% respondió que Sí ha realizado acciones para promover la flexibilidad, el 6% respondió que No y el 55% respondió con la opción No Aplica. Vale la pena indicar que el cumplimiento de la reglamentación que regula la jornada de trabajo flexible fue una de las justificaciones dadas para el cumplimiento de este ítem.

1.3 Subtema: Acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias

La segregación en áreas de conocimiento es un tema ampliamente debatido en los estudios de género, este concepto hace referencia a la mayoritaria presencia de mujeres u hombres en diferentes espacios tanto de sistema educativo, como del espacio académico y laboral. Para comprender este concepto se habla de dos tipos de segregaciones. Primero se encuentra la segregación horizontal, esta hace referencia a la concentración de las mujeres en áreas de conocimiento, en especial en áreas del cuidado (terapia ocupacional, enfermería, trabajo social,

etc.) y la mayoritaria presencia de hombres en las “ciencias duras” (ingenierías, ciencias exactas etc.). Por otro lado, la segregación vertical analiza la distribución por sexo en los niveles más altos de educación posgraduada (maestrías y doctorados) dando cuenta de la concentración de los hombres en estos niveles.

Tabla 9 Medidas de REDISTRIBUCIÓN. Subtema: Acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
11	Fomentar acciones que eviten la segregación por género en las actividades de Formación.	21 %	3 %	76 %
12	Fomentar acciones que eviten la segregación por género en las actividades de Investigación.	15 %	6 %	79 %
13	Evitar la segregación por género en las actividades de Extensión.	18 %	0 %	82 %
14	Evitar la segregación por género en las actividades de Prácticas profesionales y laborales.	27 %	0 %	73 %
5	Fomentar el acceso de más mujeres a niveles de formación de posgrado en la Universidad.	9 %	6 %	85 %

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Los ítems preguntaban por las acciones que la Universidad ha realizado para evitar la segregación en la investigación, la extensión, la formación, prácticas profesionales y el acceso a posgrados.

En los 5 ítems, que hacen parte de este grupo, la respuesta No Aplica fue la de mayor presencia con un porcentaje entre el 73% hasta el 85%. Las justificaciones que dieron las dependencias sostenían la no competencia en los temas preguntados. Vale la pena destacar que en el grupo de No Aplica, dependencias como Vicerrectoría de sede Medellín indicaron que “Las actividades se basan en la igualdad de condiciones y equidad de acceso” y para el caso de acceso a los posgrados “La Universidad tiene establecido un sistema de admisión basado en igualdad de condiciones y equidad de acceso”.

El porcentaje de dependencias que indicó No haber realizado acciones para evitar la segregación por género fue bajo, oscilando entre el 0% y 6%. Cabe destacar la justificación dada por la Dirección Académica de sede Medellín sobre la pregunta de la segregación en actividades de formación: “No tenemos

identificada ninguna segregación” hecho que indica la importancia de la realización de diagnósticos que visibilicen la problemática.

Las respuestas cuya opción fue Sí tuvieron un rango de respuesta entre el 9% y 27%, la Vicerrectoría de Investigación justificó su respuesta afirmativa indicando que “Las convocatorias que [desde esta Vicerrectoría] se abren, no consideran el género como criterio de evaluación. Las convocatorias ya están reguladas”. Así mismo, la Dirección de Investigación de la sede Bogotá indicó que

“[...] todos los procesos de evaluación de los proyectos que se presentan a convocatorias son realizadas por pares evaluadores ciegos, esto con el fin de hacer primar criterios técnicos y evitar cualquier discriminación socioeconómica, cultural o de género. Adicionalmente se promueven estrategias de participación interdisciplinarias e interinstitucionales en investigación, lo que consolida espacios de discusión y aprendizaje más equitativos”.

Esta dependencia anexó la convocatoria para el fortalecimiento de alianzas interdisciplinarias de investigación y creación artística de la sede Bogotá, como también el Instructivo *Rol de Evaluador*, un documento en el que se brindan los lineamientos técnicos para la evaluación de los proyectos que son propuestos en las convocatorias.

En el instrumento remitido por cuatro dependencias de la sede Manizales se menciona que “Es competencia de la Dirección Académica, desde donde se hace una difusión de las normas académicas de la Universidad, la cual es equitativa y ofrece las mismas obligaciones, deberes y oportunidades a la comunidad universitaria.” En esta misma línea, la Dirección de Investigación de la sede Medellín indica que “Los proyectos de investigación se desarrollan de acuerdo a las fortalezas de los grupos de investigación, independientemente del género de los investigadores que participan”.

Tanto en las justificaciones remitidas en los instrumentos, como en los documentos de soporte enviados por las dependencias para dar cuenta del cumplimiento de los ítems, se encuentra que hay un desconocimiento de las dependencias acerca del significado de la segregación por género existente en las áreas de conocimiento, haciendo alusión al carácter “neutral” de los procesos formativos, de investigación y extensión al estar diseñados para toda la población. En este sentido, vale la pena resaltar la ausencia de un discurso que reconozca el enfoque diferencial en aras de equilibrar las desventajas estructurales en las cuales están inmersas las mujeres en las áreas académicas.

Respecto a la segregación vertical, la pregunta por el acceso de las mujeres a posgrados arrojó que la mayoría de las dependencias indicaron no tener responsabilidad, así pues el No Aplica, tuvo un porcentaje de respuesta del 85 %, las respuestas con opción No fue del 6%, entre la que se encuentra la Dirección Nacional de Admisiones, que indicó no tener competencia en esta temática, y por último, las repuestas afirmativas tuvieron un 9%, entre la que cabe destacar a la Dirección de Personal de sede Bogotá, que a pesar de no adjuntar soportes menciona que “[...] ha gestionado 49 solicitudes para estudios de especialización y maestría”, sin indicar el sexo de las personas a las que se les ha gestionado los estudios de posgrado.

En el análisis de las acciones para evitar la segregación vertical, nuevamente se encuentra que varias dependencias indican que las acciones las hacen para toda la comunidad por tanto no discriminan ningún tipo de población, respuesta que refleja el desconocimiento o no reconocimiento de las condiciones iniciales de desigualdad. Vale la pena resaltar que el no acceso de mujeres a los posgrados obedece a las dobles o triples cargas del trabajo que tienen entre el trabajo académico y el trabajo del cuidado en sus hogares, este reconocimiento ha sido ampliamente documentado en investigaciones realizadas en Universidades como la UNAM (Buquet, 2016).

1.4 Subtema: Acciones para representación y participación de las mujeres en los espacios Universitarios.

Uno de los mayores problemas para el logro de una equidad real entre hombres y mujeres es la falta de paridad en los espacios de decisión; leyes a nivel nacional como la Ley 581 de 2000, también llamada Ley de cuotas, reglamenta los mecanismos mediante los cuales se promueve la mayor participación de las mujeres en los cargos públicos. Así pues, el asunto de la falta de participación y representación de las mujeres en los cargos de dirección es un tema altamente documentado en los estudios feministas y de género, como también en los espacios jurídicos.

Fueron tres los ítems que preguntaron por el tema de la paridad, estos indagan las acciones que promueve la Universidad en tres temas: la participación, la representación y la dirección en cargos de toma de decisiones.

Los ítems que preguntaron la paridad en la Universidad fueron los números 8, 9 y 10, la respuesta mayormente dada por las dependencias en la realización de acciones fue No Aplica, con cifras del 67% y 70%.

Tabla 10 Medidas de REDISTRIBUCIÓN. Subtema: Acciones para representación y participación de las mujeres en los espacios Universitarios

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
8	Promover la equidad de género en las instancias de Participación universitaria.	30 %	3%	67%
9	Promover la equidad de género en las instancias de Representación universitaria.	24 %	6%	70%
10	Promover la equidad de género en las instancias de Dirección universitaria.	27 %	6%	67%

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Entre las justificaciones dadas se enunció la no competencia en la acción preguntada, cabe destacar las justificaciones que indicaron que las acciones realizadas por las dependencias promueven la equidad, por ejemplo, la Vicerrectoría de sede Medellín que indicó que “Las actividades de participación se basan en la igualdad de condiciones y equidad de acceso”. Este tipo de respuesta, indican la no realización de acciones para atender a algunas poblaciones en específico.

El porcentaje de dependencias que respondió No, en la realización de acciones fue del 3% y 6 %, la Dirección Académica de la sede Medellín justificó su respuesta diciendo que “Se promueve la participación de todos los géneros”. Vale la pena notar que, en relación con la pregunta sobre la equidad en puestos directivos, la Dirección de sede Amazonia indicó que “Esta actividad no se ha llevado a cabo, sin embargo, la sede tendrá en cuenta para las próximas vigencias.” Reconociendo la necesidad de comenzar a implementar acciones para la mayor participación de mujeres en cargos directivos.

Las dependencias respondieron 30% afirmativamente, indicando haber realizado acciones para mayor equidad en la Universidad; las justificaciones a la respuesta afirmativa nos permitieron observar que hay diagnósticos referidos a

la situación de equidad particularmente en los cargos de dirección, por ejemplo la Dirección de Personal Académico y Administrativo de sede Medellín indicó que:

“[...] pese a que los cargos del nivel directivo de la planta de cargos administrativos reflejan una ocupación por las mujeres del 10%, sí se evidencia que con relación al año 2012 donde se presentaba un 0% de representación de las mujeres en estos cargos, se ha logrado el incremento y permanencia desde el 2014 a 2018 del 10%”.

Esta justificación menciona además que “se puede concluir que en promedio en el año 2012 se presentaba un 29% de participación de la mujer logrando en el 2018 un 35%.” Es importante indicar que las cifras citadas fueron además adjuntadas en un reporte Excel que permite analizar el comportamiento por sexo en los cargos administrativos.

En este mismo sentido la Vicerrectoría Medellín menciona que “como puede revisarse en las estadísticas de los últimos años, la sede ha contado con un incremento en el nombramiento de cargos desempeñados por mujeres”.

Es interesante comparar las respuestas y justificaciones dadas por las dependencias sobre la participación de las mujeres y lo encontrado en las entrevistas. La profesora María Elvia Domínguez resalta la inequidad en el acceso de las mujeres en la docencia, visibilizando este hecho como parte de una dinámica política al interior de la Universidad en la cual sigue prevaleciendo la autoridad masculina, desde la cual se organiza la institución y se da la interacción entre sus miembros.

“Todavía existe la idea que la administración de la Universidad corresponde a las manos masculinas, y hay una competencia muy desleal entre el profesorado masculino y el femenino frente a la gestión pública, lo que hace que muchas mujeres no accedamos a ciertos cargos porque en el escrutinio con el cual se mira un cargo la lupa es mayor para mujeres que para hombres”. (Domínguez)

La profesora Beatriz Sánchez expresa la misma preocupación por la menor cantidad de mujeres en la docencia y en cargos directivos, y lo confirma en la experiencia de estar en un consejo académico, donde pudo constatar que sí hay una mayoría masculina en esos cargos de alto rango. Además, aporta una valiosa reflexión sobre la rectoría de Dolly Montoya, quién marca una pauta diferente en términos de ese techo de cristal, pero cuestiona la manera en la que ese acontecimiento ha sido abordado por los medios y la opinión pública:

“Me ha parecido inconcebible que todos los medios de comunicación y muchas de las entrevistas dentro de la propia Universidad no le reconozcan su trayectoria, su hoja de vida, su capacidad, sino el hecho de ser mujer; entonces lo exótico es que es rectora (mujer), como si fuera una condición de la cual no se espera... Si nos seguimos asombrando porque es mujer y es rectora, y no por su capacidad y su competencia, estamos de todas maneras evidenciando una mirada muy particular sobre el género que no es realmente equitativa, que no acepta igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres; en ningún caso si el rector hubiera sido de los otros candidatos se hubiera dicho, “qué maravilla, ¡quedó un hombre!”. (Sánchez)

En términos generales sobre el tema de la equidad, se encontró que las dependencias enuncian la transparencia y neutralidad de los procesos participativos y de representación de la Universidad como muestra de no favorecer a ningún sexo, presentándose de manera positiva como principio de no discriminación, pero desconociendo los problemas estructurales que poseen las mujeres para el acceso con equidad a las instancias de participación, representación y dirección, hecho contrastado con la percepción de las docentes entrevistadas. De esta manera, la planeación de los procesos sin enfoque diferencial para los grupos sociales que tradicionalmente no logran participar, mantiene el sistema de exclusión.

1.5 Subtema: Diagnósticos con equidad de género

En las medidas de redistribución contempladas en el Acuerdo 035 de 2012, se tuvo en cuenta una acción que estuviera encaminada a fortalecer la realización de diagnósticos sobre situaciones de equidad de género. La necesidad de preguntar sobre la participación de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida universitaria, exige hacer visibles las brechas que persisten en la Universidad frente a temas como el acceso, la permanencia, la participación y las violencias basadas en género, por nombrar algunas temáticas. Así pues, los diagnósticos con enfoque de género, además de permitir observar la participación de mujeres en la Universidad permite dar cuenta de las segregaciones, discriminaciones y dobles cargas que son reproducidas en la Universidad.

En este sentido, el enfoque de género no se limita a buscar la presencia equitativa de hombres y mujeres en los diferentes estamentos, sino que también interroga las configuraciones sociales que pueden llegar a afectar a las mujeres

y grupos sexuales diversos en el desarrollo de sus actividades cotidianas en la Universidad.

El ítem 7 preguntó por la realización de diagnósticos sobre equidad, este tuvo un porcentaje de respuesta en la opción No Aplica de un 70%, la opción No fue respondida en un 12% y la opción Sí fue contestada por el 18% de las dependencias.

Tabla 11 Medidas de REDISTRIBUCIÓN. Subtema: Acciones Diagnósticos con equidad de género.

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
7	Realizar diagnósticos sobre situaciones de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales.	18%	12%	70%

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

En términos generales es importante indicar que hay una ausencia de investigaciones sobre las temáticas de género realizadas por las mismas dependencias, hecho manifestado no solo en las repuestas del ítem 7, sino también en justificaciones a otros ítems en los que se indica, por ejemplo, no tener conocimiento de segregación o situaciones de inequidad en relación con el género.

Algunas de las dependencias que respondieron no haber realizado diagnósticos indican que para este tipo de acciones se hace necesario contar con recursos humanos y lineamientos específicos para poder llevar a cabo las investigaciones con este tipo de enfoques.

Respecto a las investigaciones sobre temas de equidad, vale la pena resaltar la encuesta realizada por la Dirección de Bienestar de sede Manizales, dependencia que manifiesta que, en 2016, realizó una investigación sobre violencia de género, anexando el documento de síntesis de los resultados. Así mismo, la Dirección Nacional de Admisiones referenció el estudio de Análisis Diferencial del Ítem – DIF-, por sus siglas en inglés, realizado en 2017, en el cual se estudió el posible sesgo de género en el examen de admisión.

Esta investigación no tiene resultados concluyentes. Si bien demuestra que en principio los ítems del examen no cuentan con sesgos de género, los resultados

de la admisión siguen mostrando un porcentaje significativamente bajo de ingreso de mujeres al pregrado (36%), razón por la cual se hace necesario realizar investigaciones interdisciplinarias que además del análisis de los ítems, evalúen otros elementos como los contenidos de la prueba y del sistema de admisión en su conjunto.

En las entrevistas el tema de los diagnósticos, y particularmente de las fuentes de información, fue abordado por el Profesor Carlos Garzón; al respecto se indica que la Dirección Nacional de Planeación y Estadística:

“[...] ha definido una lista de 50 variables principales de estudiantes para registrar, y en esta selección de variables es dónde ha cobrado relevancia la discusión de las variables con perspectiva de género, discusiones que se han dado con no poca polémica”. (Garzón)

Teniendo como marco esta referencia, el aporte de la dirección Nacional de Planeación y Estadística tiene que ver con el registro de las variables de género que sirvan como insumo a futuras investigaciones. Sin embargo, hasta hace muy poco se están comenzando a definir qué datos registrar y se ha hecho parcialmente, pues como comenta Garzón: “por ejemplo, aquí nunca se pregunta la inclinación sexual de las personas, entonces prácticamente aquí todo se maneja es hombres-mujeres, y solo hasta ahora se está mirando cómo meter estas variables en las estadísticas.” (Garzón).

El registro de los datos en la Universidad es un tema de gran complejidad debido a que las fuentes de información son múltiples y no tienen los mismos criterios para registrarla, lo que requiere un trabajo dispendioso de revisión, ajuste y validación de datos; así lo comentó Alberto Rodríguez, funcionario de la Dirección Nacional de Planeación, quien afirma que:

“[...] el tema de los datos es complicado; la institución tiene muchas bases de datos sueltas, como todas las demás entidades públicas, entonces lo que se está haciendo es que hoy en día se extrae la información de todos los sistemas oficiales, pero hay que hacer un proceso de transformación, que idealmente debería ser tecnológico, pero dada la realidad de nuestros datos se hace mucha manualidad, y después si se entrega la información. En la página web estadisticas.unal.edu.co estará disponible toda la información estadística oficial estratégica institucional”. (Rodríguez)

Los resultados de la encuesta, como las reflexiones realizadas desde la Dirección Nacional de Planeación y Estadística, demostraron la necesidad de contar con mayor información para lograr tener diagnósticos que permitan caracterizar mejor a la Universidad en términos de equidad de género.

2. Medidas de Reconocimiento Cultural

Los ítems del número 25 al 34 preguntaron sobre la aplicación de las **Medidas de reconocimiento cultural**, dichas medidas son entendidas *“como estrategia institucional, para promover la participación activa de los y las integrantes de la comunidad, para participar de la vida universitaria con igualdad de oportunidades”*. En este sentido, las preguntas abordadas comprendieron dos grandes subtemas. Por un lado, el tema del fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género; y, por otro lado, la institucionalización de las temáticas de género en la Universidad. A continuación se detalla lo encontrado en los dos subtemas.

2.1 Subtema: Cultura institucional

El Acuerdo 035 de 2012 indica que su objetivo es el “[...] fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia”. Es así que la cultura institucional es fundamental para llevar a cabo las transformaciones requeridas para lograr equidad de género en la Universidad.

Fueron 5 ítems que indagaron por la cultura institucional; estos preguntaron acerca de temas como las reglamentaciones de la Universidad, el lenguaje incluyente, la erradicación de los estereotipos de género y la ética del cuidado de sí.

De la agrupación de los cinco ítems que conformaron el subtema de cultura institucional, la pregunta acerca del reconocimiento equitativo en la normativa de mujeres y hombres en la Universidad fue el que obtuvo un porcentaje alto en la opción No Aplica con un 70%. En las justificaciones a esta pregunta se encontró que las dependencias de nivel de sede indican que no están facultadas para expedir normas y que esta es una labor de los órganos de nivel nacional. Por su parte, las dependencias que respondieron afirmativamente, reconocen la emisión del Acuerdo 035 como una apuesta de equidad, así pues, en el instrumento remitido por las cuatro dependencias de la sede Manizales se indica

que “se aplican las normas institucionales, contempladas en el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario”.

Respecto a los cuatro ítems restantes, es importante destacar que el porcentaje de respuesta afirmativa sube, llegando al 24% y el 58 %. Un porcentaje significativamente mayor que el de las medidas de distribución.

Tabla 12 Medidas de RECONOCIMIENTO. Subtema: Cultura institucional

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí%	No %	N.A. %
25	Favorecer el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres en toda la normatividad universitaria.	30 %	0 %	70 %
26	Desarrollar un plan institucional que adopte medidas de inclusión con equidad de género.	24 %	9 %	67 %
27	Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Universidad.	58 %	6 %	36 %
28	Disuadir el uso de estereotipos y significados que reducen a los grupos sociales a unas características específicas.	42 %	12 %	45 %
34	Promover la ética del cuidado de sí y de otros, en el ámbito universitario.	58 %	3 %	39 %

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Específicamente sobre el ítem que preguntó sobre el uso de un lenguaje incluyente, se encontraron dos posiciones notablemente distintas en las justificaciones dadas en los instrumentos. Por un lado, están las dependencias que afirman realizar esfuerzos para hacer el debido reconocimiento de las mujeres en el uso del lenguaje y evitar los comentarios sexistas y discriminatorios. Por otro lado, se encuentran las dependencias que se ubican en una posición de neutralidad frente al uso del lenguaje y optan por usar el genérico masculino.

Como ejemplo del uso del lenguaje inclusivo, la Dirección de Bienestar Sede Bogotá indicó que “se han realizado talleres, conversatorios y cines foros que abordan y promueven el lenguaje incluyente”; así mismo, la División de Personal Administrativo de sede Bogotá afirma que “El trato o vínculo con los funcionarios administrativos desde la Dependencia siempre se ha caracterizado por ser incluyente y no sexista, y los servidores públicos lo practican en su trabajo

cotidiano”. En esta misma línea, la Oficina Jurídica de sede Bogotá menciona que “Se tiene como premisa la importancia de utilizar adecuadamente el lenguaje, de manera que se atienda la diversidad, optando por un uso no sexista del mismo”.

En contraste, algunas dependencias, que si bien respondieron afirmativamente en la utilización del lenguaje inclusivo, como es el caso de la Vicerrectoría de Investigación, indican en su respuesta que “las comunicaciones emanadas de la dependencia emplean las directrices de la RAE (Apartados 2,2 f-l)”; igual situación se presenta en la respuesta de la Dirección de Investigación y Extensión y Bibliotecas de la sede Bogotá, justificando que “Se busca que los documentos y las comunicaciones que se emiten en el día a día, contengan un lenguaje neutro, genérico, no diferenciado y sobretodo cordial”.

En relación con los estereotipos de género, las dependencias niegan su uso y por el contrario insisten en la apropiación del compromiso ético de la Universidad, en el cual se encuentra como uno de sus principios la Equidad. En este mismo sentido, varias de las dependencias reconocen acciones de reconocimiento del otro y de autocuidado como un valor importante en el ámbito laboral; varias dependencias citan capacitaciones, talleres y charlas sobre el tema del autocuidado.

La naturaleza de los anexos para estos ítems, fueron en su mayoría listas de asistencia a talleres, lo que no permite dar cuenta de la metodología y las temáticas abordadas en relación con el tema del autocuidado, y por tanto es difícil saber si estas actividades cuentan o no con perspectiva de género.

En este apartado, vale la pena citar lo narrado en algunas de las entrevistas en relación con la cultura institucional de equidad de género. La profesora Beatriz Sánchez indicó que hay un desconocimiento generalizado de los asuntos de género en la comunidad universitaria, así como su relegamiento de la agenda de asuntos importantes en la Universidad. En esta misma línea, la profesora Martha Alzate menciona que al preguntar en la Universidad a diferentes académicos o diferentes administrativos:

“[...] ¿para usted qué es género?, todavía no está la película clara ¿Género igual a sexo? Creo que ese es un elemento muy importante y que ya nos lo han planteado en algunos lados: ¿cómo es eso? Entonces veo que ahí hay una brecha entre eso, lo conceptual y cómo lo conceptual lo utilizo desde la parte operativa o instrumental”. (Alzate)

El mismo funcionario de la Dirección Nacional de Planeación, Alberto Rodríguez, afirma que en su dependencia no se habla de temas de género, pero no es porque no les guste o no les interese el tema, “sino porque no tenemos ni idea” afirma, y considera que por eso es necesario socializar el tema de género entre la población administrativa, académica y directiva de la Universidad, porque:

“[...] hay muchas cosas que no entendemos realmente, no entendemos y no conocemos mucho lo que significa una política de género, entonces a veces pareciera que la socialización no necesariamente es la mejor, por eso digo que lo que hay, es que en la Universidad falta mucha capacitación entera sobre el tema; incluso en los órganos de decisión que es donde debería verse más como esa sensibilización”. (Rodríguez)

Resulta interesante cómo lo expuesto por las personas entrevistadas sobre el desconocimiento de los temas de género puede explicar parcialmente las justificaciones dadas en las encuestas, ya que la no incorporación de acciones concretas de equidad de género, como por ejemplo el no uso del lenguaje incluyente, puede responder a un desconocimiento sobre la perspectiva de género y su aplicación en la universidad.

2.2 Subtema: Institucionalización de temas de género

La institucionalización de las temáticas de género hace referencia a la forma en que la perspectiva de género se ha logrado incorporar en la dinámica institucional por medio de los planes de desarrollo, las estadísticas oficiales, y la promoción de investigaciones y cátedras con enfoque de género.

Los ítems que integraron esta subtemática fueron 5, en ellos se indagó acerca de las estadísticas con enfoque de género, la promoción de investigación y cátedras con enfoque de género y la promoción de acciones que tuvieran en cuenta la perspectiva de género y las cargas del cuidado (Tabla 13).

El ítem con mayor respuesta afirmativa en la realización de acciones fue el relacionado con la elaboración de estadísticas con enfoque de género, que tuvo un 33% de respuesta para la opción Sí. Las dependencias responden en sus justificaciones que realizan el análisis de información de manera “genérica”, y que para algunos casos tiene en cuenta la variable sexo, es así que se cuenta con información desagregada por sexo, solo cuando esta es solicitada. Cabe destacar la experiencia de Unisalud, dependencia que menciona que si bien no registra la información, tiene acceso a datos de sus pacientes y son usados con la variable

sexo, ya que esta le permite hacer intervenciones más adecuadas para la población con la cual trabaja.

Los restantes cuatro ítems cuentan con una preponderancia de la opción No Aplica, que va desde el 67% hasta el 85%; las justificaciones dadas son la no competencia en la realización de acciones sobre las temáticas planteadas. Es posible destacar que en lo relacionado con el ámbito normativo, las dependencias tienen dos tipos de argumentos que apuntan al mismo objetivo (igualdad en la aplicación de normas): que la creación y aplicación de normas se hace sin distinción de género o que estas se aplican de igual manera para hombres y mujeres.

Tabla 13 Medidas de RECONOCIMIENTO. Subtema: Institucionalización de temas de género

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
29	Elaborar estadísticas institucionales con enfoque diferencial que incluya la perspectiva de género.	33 %	21 %	45 %
30	Promover programas que apoyen a los miembros de la comunidad universitaria que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes.	24 %	6 %	70 %
31	Promover la investigación en estudio de género, de cuidado y áreas relacionadas.	24 %	9 %	67 %
32	Promover cátedras y planes curriculares con perspectiva de género e interseccionalidad.	9 %	9 %	82 %
33	Promover la vinculación de mujeres y hombres a todas las carreras sin sesgos de género.	9 %	6 %	85 %

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Aunque estas respuestas son similares, difieren en el enfoque; mientras que las del primer tipo insinúan que el género no debe considerarse para la aplicación de las normas, las del segundo tipo toman el género como un criterio para determinar si estas se aplican o no con equidad.

Algunas respuestas que ejemplifican lo anterior fueron realizadas por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, ya que indican que “Las políticas y lineamientos institucionales en materia de talento humano no

contemplan un enfoque de género. Estas se caracterizan por tener una gestión enfocada en la igualdad y equidad para todos servidores públicos.”

En este mismo sentido la División de Personal Administrativo de sede Bogotá señala que “La normatividad universitaria no contempla posibilidad alguna de discriminación por razones de género, la aplicación estricta de la regulación vigente permite el acceso equitativo a las oportunidades”. Los argumentos citados dejan ver el no reconocimiento de las necesidades en razón de género que hombres y mujeres podrían requerir en la normativa institucional.

Sobre el tema de la inclusión del enfoque de género en los planes de desarrollo, las dependencias de sede mencionan la responsabilidad de los órganos de nivel nacional para realizar esta inclusión, así como brindar los lineamientos sobre su aplicación. De esta manera, se expresa una carencia de información que promueva el tema de la equidad de género.

En relación con la investigación y el currículo, se menciona que estos son promovidos de acuerdo a los intereses de las personas investigadoras. Por tanto, no se ha creado una agenda que atienda exclusivamente las temáticas de género. Sobre el tema de la docencia, se indica la experiencia de las cátedras de inducción a la vida universitaria, que han abordado las temáticas. Sin embargo, vale la pena citar como ejemplo que la sede Manizales manifiesta la dificultad de incluir las temáticas de género en el currículo, debido a la naturaleza disciplinar de las carreras que ofrece, ya que en su mayoría pertenecen a las áreas de ingeniería y ciencias exactas.

Sobre la institucionalización de los temas de género en la Universidad, la respuesta dada por las personas entrevistadas coincidió en advertir el tema de los recursos económicos como una de las principales barreras. Mónica Mantilla, asesora de la Dirección de Planeación, resalta que “muchas políticas se hacen sin considerar el tema de recursos o de necesidades que se van a tener alrededor de esa política, si se está en las capacidades o no para hacerlo”, y complementa Alberto Rodríguez: “A veces se definen políticas que son muy importantes y necesarias, pero si no se le da un recurso con el cual sostenerlo pues se puede quedar en el papel”.

El profesor Carlos Garzón reconoce que los observatorios nunca han tenido presupuesto propio, sino que se ha extraído del presupuesto de Bienestar, y menciona que es más factible ponerlos a funcionar mediante proyectos de inversión que esperar a contar con recursos de funcionamiento.

“Lo que se ha hecho es sacar pedacitos de Bienestar como para que tengan una autonomía, pero justamente yo he dicho que, como estamos en el momento de la elaboración del plan a tres años y el de doce, pues que tienen que formular los proyectos para que tengan autonomía presupuestal”. (Garzón)

Como afirma Mónica Mantilla: “la manera de estar presente en el largo plazo es estar presente en ese plan estratégico que es una norma a la cual todos los próximos rectores se van a tener que adherir, sus programas se van a tener que adherir”.

3. Medidas de Prevención, Detección y acompañamiento frente a la violencia de género

Los últimos siete ítems de la encuesta (numerales 35 al 41) abordaron las **Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género**; esta medida busca promover el espacio universitario como un ambiente amable para el desarrollo de la sexualidad y libre de cualquier tipo de violencias basadas en género -VBG-. En este sentido, es importante reconocer que el ámbito universitario es un espacio diverso en el cual los sujetos que interactúan en él pueden vivir y expresar su sexualidad, y así mismo merecen ser respetados en cuanto a su orientación sexual y su identidad de género.

Las problemáticas que abarca esta tercera medida tocan temas como las barreras para el ejercicio de los derechos sexuales, en asuntos como la libertad de la parejas de un mismo sexo para expresar sus relaciones eróticas, amorosas o afectivas en el espacio público; las barreras para el acceso a la planificación familiar; las discriminaciones hacia las personas con identidades de género diversas, las discriminaciones y violencias hacia las mujeres en razón de los estereotipos sexistas, que pueden generar violencias sexuales, físicas, psicológicas o patrimoniales.

Teniendo en cuenta este amplio panorama, es de precisar que, por una parte, se encuentran los temas derivados al cumplimiento de los derechos sexuales y reproductivos y, por otra, la violación a dichos derechos en relación con la discriminación sexista que configura un tipo particular de vulneración; a dicha vulneración se le denomina violencia basada en género.

Comprendiendo la relación entre los derechos sexuales y reproductivos con las temáticas derivadas de las violencias basadas en género, se agrupó los ítems de la encuesta en tres subtemas: el primero de ellos abordó, *la promoción* de sexualidades libres, así como de espacios libres de violencias de género; el

segundo, diagnosticó cómo van los procesos de *sensibilización* sobre el tema de violencias y acoso sexual y, por último, se preguntó sobre la *atención* en casos de violencias basada en género.

3.1 Subtema: Promoción de sexualidades libres y espacios libres de violencias de género.

65

Los ítems 35, 38, 39 y 40 indagaron sobre las acciones de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, así como de espacios libres de violencias de género. Es importante indicar que la promoción en el ámbito de la salud pública es el reconocimiento de la prevención para evitar circunstancias que pueden vulnerar o perjudicar el bienestar de la comunidad. En este sentido, la promoción hace referencia a las acciones que la Universidad debe realizar para evitar que surjan acciones que afecten a la comunidad universitaria en relación con el ejercicio de la sexualidad, así como en el papel de la Universidad para evitar que se generen espacios de violencia hacia las mujeres y grupos sexuales diversos. En otras palabras, la promoción es el “*antes de*”, es la planeación de estrategias que eviten la proliferación de situaciones de vulneración de derechos.

Los ítems que integran este subgrupo preguntaron específicamente sobre la promoción de los derechos sexuales y reproductivos en la comunidad universitaria, la necesidad de promover la denuncia en casos de violencia basada en género, y, al mismo tiempo, el fortalecimiento de una educación relacional basada en el respeto y la garantía de no repetición de actos que atenten contra la integridad de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

La Tabla 14 hace referencia a las respuestas dadas a estos ítems, se encontró que el porcentaje de repuesta en la opción No Aplica disminuye en relación con los ítems que describen tanto las medidas de redistribución como las de reconocimiento, es así como esta opción tiene un porcentaje de respuesta que oscila entre el 39% y el 64%. Cabe destacar que algunas justificaciones dadas por las dependencias que indicaron que los ítems preguntados no aplicaban a sus funciones mencionaron como responsable sobre estos ítems a la Dirección de Bienestar Universitario.

Tabla 14 Medidas de PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Subtema: Promoción de sexualidades libres y espacios libres de violencias de género.

# Ítem	Contenido del Ítem	SI %	NO %	N/A %
35	Promocionar y hacer seguimiento a los derechos sexuales y reproductivos en la comunidad universitaria.	30 %	6 %	64 %
38	Fortalecer estrategias de detección de violencia de género en la Universidad Nacional de Colombia.	30 %	9 %	61 %
39	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.	52 %	3 %	45 %
40	Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.	52 %	9 %	39 %

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

La opción de respuesta con un porcentaje más bajo fue No, oscilando entre el 3% y el 9 %. Las dependencias que indicaron esta respuesta justificaron que “Estas temáticas serán incluidas en las capacitaciones que realizará la División de Personal Administrativo (sede Bogotá) durante el año 2018 (...)”. De la misma manera, la División de Personal de sede Palmira mencionó que “Desde la División de Personal de la Sede se propondrá a la Alta Dirección las medias necesarias para dar cumplimiento al requerimiento”. En este sentido, cabe destacar que estas dependencias encuentran responsabilidad en el ítem y plantean poder comenzar a generar acciones para darle cumplimiento al Acuerdo.

Las respuestas afirmativas en general tuvieron mayor porcentaje, comparando con las medidas de redistribución y reconocimiento. Los ítems 35 y 38 tuvieron un 30% de opción Sí; entre las dependencias que respondieron afirmativamente se encuentra Unimedios, Vicerrectoría de sede Medellín, Dirección de sede de Amazonía, Unisalud y Bienestar Nacional y de sedes. Vale la pena resaltar que de todas las dependencias citadas las únicas que adjuntaron anexos fueron Unisalud y Bienestar Nacional y de sedes, los anexos adjuntados para el caso de Unisalud fueron: el *Instructivo de las actividades de detección temprana, protección específica y salud pública* y para las dependencias del área de Bienestar los adjuntos variaron desde normativas de la Universidad, listas de asistencias a

actividades de promoción en salud, o registros fotográficos de actividades en las respectivas sedes.

Por su parte, los ítems 39 y 40 fueron los que en toda la encuesta tuvieron el mayor porcentaje de respuesta afirmativa, con un 52%. En relación con el ítem 39 que preguntó sobre la promoción al derecho a la denuncia en casos de violencia basadas en género, las dependencias de Bienestar indicaron la importancia de la Resolución 1215 de 2017, “Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales”, indicando además todas las actividades derivadas para su implementación, por ejemplo: reuniones de socialización y atención a casos, para dar cuenta del cumplimiento de estas acciones adjuntaron actas, archivos fotográfico y flyers de actividades entre otros insumos.

Así mismo, otras dependencias como la Dirección Nacional de Personal, justifican su respuesta afirmativa diciendo que:

“[...] participó activamente en el "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales", que aplica para todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, profesores y personal administrativo, y dispone normas especiales para atención de niños, adolescentes, contratistas y visitantes”.

Sin embargo, cabe destacar que las únicas dependencias que adjuntan evidencias de acciones de promoción del Protocolo y su divulgación en la Universidad son las áreas de Bienestar.

En relación con el ítem 40, que indagaba por la educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo, varias dependencias mencionaron el *Respeto* como uno de los valores institucionales; es así como la Oficina Jurídica de la sede Bogotá menciona que:

“promueve una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y el respeto mutuo en cumplimiento de los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos que propendan por el fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la Universidad conforme a lo previsto en el Acuerdo 035 de 2012 del C.S.U.”.

De igual forma, Unisalud indica que “cuenta con un código de Ética y buen gobierno en el que se incluyen principios éticos y valores de respeto y tolerancia en el que se privilegia la individualidad de las personas sin importar su género”.

Es importante indicar que para este ítem las áreas de Bienestar y Unisalud, son las únicas dependencias que adjuntan evidencias de las acciones realizadas.

3.2 Subtema: Sensibilización

68

La sensibilización hace referencia a las acciones institucionales, encaminadas a reconocer y derribar los prejuicios y estereotipos sexistas que afectan a las mujeres y a las personas con identidad de género diversas y orientaciones sexuales no hegemónicas. De esta manera, los ítems 36 y 37 preguntaron acerca de la sensibilización que han realizado las dependencias a la comunidad universitaria en relación con el ejercicio pleno los derechos sexuales y reproductivos, específicamente sobre el respeto a las minorías sexuales, así como a la detección de violencia basada en género (ver Tabla 15).

Sobre estos ítem la respuesta que mayor respuesta tuvo fue la opción No Aplica; muchas de las dependencias justificaron que estas acciones no hacían parte de sus funciones. Las respuestas cuya opción fue No, tuvieron un porcentaje de respuesta de 6% para el ítem 36 y de 9% para el ítem 37; las dependencias que respondieron negativamente fueron las dependencias de Personal Académico y Administrativo de sede Bogotá y Palmira, quienes indicaron estar trabajando en la realización de actividades para dar cumplimiento a este tipo de sensibilizaciones.

Las únicas dependencias que respondieron haber realizado acciones sobre la pregunta de estos ítems fueron las direcciones de Bienestar (Nacional y de sedes), así como Unisalud, quienes además adjuntaron guías, trabajos e informes sobre capacitaciones en salud sexual y reproductiva, así como rutas de atención en casos de violencia sexual.

Tabla 15 Medidas de PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Subtema: Sensibilización

#Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No%	N.A.%
36	Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan perjuicios a mujeres y grupos minoritarios.	33 %	6 %	61 %
37	Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias sexistas y sexuales.	33 %	9 %	58 %

3.3 Subtema: Atención

69

La atención hace referencia a las acciones que realiza la Universidad cuando un caso de vulneración de derechos sexuales se ha producido. Este interrogante se planteó en el ítem 41 de la encuesta (ver Tabla 16), obteniendo como resultado que el 64% de las dependencias indican no tener injerencia en esta temática, como por ejemplo la Dirección Académica Sede Bogotá, menciona que “es responsabilidad del nivel nacional o nivel Facultad”, así mismo la Dirección de Investigación y Extensión y Bibliotecas de sede Bogotá, indica que “Dentro de las funciones reglamentarias y dentro de los proyectos que se adelantan en la DIEB y sus Divisiones Adscritas, NO se contemplan actividades de promoción de estas acciones”.

El 3% de las dependencias que corresponde a la Dirección de sede Amazonía, respondió que No ha generado acciones y justifica que “Esta actividad no se ha llevado a cabo, sin embargo, la sede tendrá en cuenta para las próximas vigencias”. Por su parte, el 33% de las dependencias respondieron que Sí han generado acciones para dar cumplimiento al apoyo y asesoría, para las personas de la comunidad universitaria cuyos derechos sexuales han sido vulnerados. Vale la pena destacar que entre estas dependencias se encuentra nuevamente las direcciones de Bienestar y las Direcciones de Personal Académico y Administrativo tanto a nivel Nacional como de sede.

La justificaciones que dan a la respuesta son derivadas de la normativa de la Universidad en especial de la Resolución que reglamenta el Protocolo en casos de atención y violencias basadas en género y acosos sexual; así pues, la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo respondió que:

“Desde el Comité Nacional de Convivencia Laboral, se socializó con los Comités de Convivencia Laboral de las Sedes el "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales", con el fin de que estos conozcan que hacer en caso de presentarse situaciones relacionadas con violencia basada en género y violencias sexuales”.

Tabla 16 Medidas de PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Subtema: Atención

# Ítem	Contenido del Ítem	Sí %	No %	N.A. %
41	Elaborar estrategias de apoyo y asesoría, para las personas de la comunidad universitaria cuyos derechos sexuales han sido vulnerados.	33 %	3 %	64 %

Fuente: Encuesta de Diagnóstico de implementación de la *Política de equidad de género* en la UN, 2018. Procesamiento y análisis: Secretaría Técnica-OAG, Universidad Nacional de Colombia.

Sobre la medida de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género, en las entrevistas se encontraron varias posturas. El profesor Jorge Iván Bula indicó que la Universidad es una de las instituciones que cuenta con más instrumentos para atender los casos de violencias basadas en género, pero considera que la gente desconoce las normas, el procedimiento y las herramientas que la Universidad facilita para abordar estas situaciones. Es por ello que considera que es necesario hacer jornadas informativas en todas las sedes, “donde se dé a conocer la normativa y se den elementos técnicos y académicos para abordar estos casos”. (Bula).

En cambio, si bien Carlos Garzón concuerda con que es prioritaria la formación y la capacitación en los temas de violencia, tanto en su estudio como en su abordaje jurídico, reprueba los procesos disciplinarios de la Universidad por ser excesivamente lentos y considera que debe apoyarse en la experiencia de la institucionalidad del Distrito, pues opina que tienen una trayectoria considerable en ese tipo de problemas.

“Yo sugeriría que muy pronto los procesos disciplinarios se salgan de la Universidad y se pase a los mecanismos nacionales de control del tema, o sea comisarías de familia y demás. De todas maneras, lo mejor es la prevención, entonces siempre debe haber como una gran estrategia de prevención y de formación tanto para evitar como para interpretar, analizar y juzgar”. (Garzón)

Desde otro punto de vista, la profesora Dora Isabel Díaz valora el Protocolo porque contribuye a la tarea de posicionar, visibilizar y volver un problema social al acoso sexual. Ella considera que se debe apoyar a las víctimas para no desincentivar la denuncia y lograr que el Protocolo cumpla su objetivo de combatir las violencias de género. La víctima de la violencia no solo ha sido atropellada, sino que es estigmatizada desde la familia e incluso desde la misma institución, lo cual representa un trabajo de responsabilidad social y política que la universidad debe asumir.

“Hay que hacer un trabajo de solidaridad y empatía con las víctimas, ir deconstruyendo nuestra cultura patriarcal tanto de mujeres y hombres y tener una actitud y una práctica de compasión y empatía con la víctima y no de señalamiento”. (Díaz)

Sobre el tema de las sanciones, la profesora Beatriz Sánchez señala que “El Observatorio tiene un llamado para saber qué pasa con esas denuncias, porque si las denuncias no tienen un respaldo, sanción y rigor en la investigación, todos estos esfuerzos se van a desvanecer”. (Sánchez).

71

Lo encontrado en las encuestas y lo hallado en las entrevistas visibiliza que la temática de violencias basadas en género y particularmente las denuncias de acoso sexual en la Universidad son ampliamente conocidas. Las respuestas dadas por las dependencias logran evidenciar el trabajo que ha realizado la Universidad, en especial las áreas de Bienestar, para atender esta problemática. No obstante, tanto en las encuestas como en las entrevistas se evidenció que el tema de la sanción es el que tiene mayores retos para cumplir y que se hace necesario fortalecer todos los procesos que fomenten la prevención.

V. Conclusiones

En términos generales el ejercicio de diagnóstico de implementación de la Política de equidad de género e igualdad de oportunidades permitió encontrar que a las direcciones de Bienestar Universitario de nivel nacional y de sede les han relegado buena parte de las temáticas de género, existiendo una mayor atención a los temas derivados de violencias y acoso sexual en la Universidad, sobretodo en normatividad y reglamentación.

Sin embargo, en general hay una baja percepción de responsabilidad sobre la implementación del Acuerdo 035 de 2012 por parte de las dependencias universitarias, pues no la consideran de su competencia o no reconocen como parte de sus funciones atender las medidas contempladas en la Política.

En este sentido, llama la atención casos como el de la Dirección Nacional de Admisiones, que no reconoce su papel central en temas cruciales como la promoción de un mayor ingreso de mujeres a la Universidad, y los casos de las direcciones de Planeación y Estadística en las que se reconoce que el tema de género no es una constante en los indicadores.

A continuación, se exponen las conclusiones, recomendaciones y retos de la implementación de la Política de equidad de género, teniendo como marco las medidas contempladas en el Acuerdo 035 y los subtemas desarrollados en los resultados del presente informe de investigación.

1. Medidas de Redistribución Socioeconómica

72

La medida de redistribución socioeconómica, abarca cinco sub-temáticas para cada una de ellas se encontró:

- **Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y grupos sexuales diversos en la Universidad:** en la lógica institucional, el acceso a la Universidad, en cualquiera de los tres estamentos así como el ascenso para el caso de docentes y administrativos, está guiado bajo el paradigma de la meritocracia, reflejados en el examen de admisión y los concursos de méritos. En ese sentido, varias dependencias de la Universidad acuden al concepto de mérito académico y laboral para hacer referencia al acceso, indicando de esta manera la “neutralidad” y “objetividad” de los procesos que lleva a cargo su respectiva dependencia.
- **Aplicación de enfoque diferencial en las acciones institucionales:** varias dependencias afirman tener programas (académicos y de bienestar) universales, es decir, que son para toda la población, y por tanto “no discriminan”. Sin embargo, el diseño de estos programas al no estar pensado en las particularidades de la población en términos de sexo, género, raza/grupo étnico y discapacidad, pueden estar realizados bajo una óptica que invisibiliza la diferencia y que por tanto termina perjudicando a los grupos minoritarios. Es lo que en la literatura especializada se conoce como la *discriminación indirecta*, la cual refiere a programas o políticas que, no siendo abiertamente discriminantes, tienen por consecuencia la discriminación o ampliación de las desigualdades que afectan a las poblaciones más vulnerables.
- **Acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias:** se encontró que varias dependencias hacen alusión al carácter “neutral” de los procesos formativos, de investigación y extensión, ya que están “diseñados para toda la población”. Estas afirmaciones desconocen las condiciones estructurales que ubican a mujeres y hombres en espacios académicos determinados. Así pues, los

hombres se concentran en las áreas de ciencias exactas y las mujeres en las áreas de las humanidades y la salud, tan sólo para citar un ejemplo.

➤ **Acciones para representación y participación de las mujeres en los espacios Universitarios:** se encontró que las dependencias enuncian la transparencia y neutralidad de los procesos participativos y de representación de la Universidad como muestra de no favorecer a ningún sexo, presentándose de manera positiva como principio de no discriminación; pero desconociendo los problemas estructurales que poseen las mujeres para el acceso con equidad a las instancias de participación, representación y dirección, hecho corroborado con la percepción de las docentes entrevistadas. De esta manera, la planeación de los procesos sin enfoque diferencial para los grupos sociales que tradicionalmente no logran participar, mantiene el sistema de exclusión.

➤ **Diagnósticos con equidad de género:** Los resultados de la encuesta, como las reflexiones realizadas desde la Dirección Nacional de Planeación y Estadística, demostraron la necesidad de contar con mayor información para lograr tener diagnósticos que permitan caracterizar la Universidad en términos de equidad de género.

2. Medidas de Reconocimiento Cultural

La medida de reconocimiento cultural abarca dos sub-temáticas, para cada una de ellas se encontró:

➤ **Cultura institucional:** se pudo dar cuenta de posturas divididas sobre el uso de estrategias para la inclusión de la perspectiva de género. Unas dependencias demuestran apertura e interés por incluir prácticas como, por ejemplo, el uso de lenguaje incluyente y la comunicación libre de sexismo, y otras indican que estas acciones no son de su competencia o no son necesarias, ya que por ejemplo usan el “genérico masculino”.

Los argumentos dados por algunas dependencias dan cuenta de la falta de conocimiento sobre la perspectiva de género y la necesaria inclusión de protocolos y procesos de capacitación que guíen el

quehacer institucional en temas de respeto a la diversidad y equidad de género.

- **Institucionalización de temas de género:** el mayor reto para la institucionalización es la apropiación de recursos físicos y humanos que ayuden y asesoren a la Universidad en su conjunto para la aplicación del enfoque de género.

3. Medidas de Prevención, Detección y acompañamiento frente a la violencia de género

- **Promoción de sexualidades libres y espacios libres de violencias de género:** sobre la planeación de estrategias que eviten la proliferación de situaciones de vulneración de derechos a causa de violencias basadas en género, se encontró que las áreas de Bienestar y Unisalud, son las que lideran estos procesos. Sin embargo, en las entrevistas realizadas se hizo énfasis en la necesidad de integrar otras áreas que también podrían tener un papel protagónico, como por ejemplo, las áreas de comunicaciones.
- **Sensibilización:** sobre las acciones institucionales encaminadas a reconocer y derribar los prejuicios y estereotipos sexistas, que afectan a las mujeres y a las personas con identidad de género diversas y orientaciones sexuales no hegemónicas, se encontró que las únicas dependencias que respondieron haber realizado acciones son las direcciones de Bienestar (Nacional y de sedes), así como Unisalud, quienes además adjuntaron guías, trabajos e informes sobre capacitaciones en salud sexual y reproductiva, así como rutas de atención en casos de violencia sexual.
- **Atención:** sobre las acciones que realiza la Universidad cuando un caso de vulneración de derechos sexuales se ha producido, se encontró nuevamente el liderazgo de las direcciones de Bienestar y las Direcciones de Personal Académico y Administrativo tanto a nivel Nacional como de sede. Las justificaciones que dan a la respuesta son derivadas de la normativa de la Universidad en especial de la resolución que reglamenta el Protocolo en casos de atención y violencias basadas en género y acosos sexuales.

VI. Recomendaciones

Este apartado se nutre tanto de los resultados registrados en la pregunta 43 de la encuesta, que indagaba por las propuestas que cada dependencia tenía para materializar la equidad de género en la Universidad; como con las sugerencias que la Secretaría Técnica del Observatorio realiza para que la Universidad logre una mejor implementación del Acuerdo 035 de 2012. Para la elaboración de las recomendaciones se partió de la lectura crítica de lo contestado por las dependencias como de la experticia de la Secretaría Técnica en las temáticas de equidad de género.

Respecto a lo sugerido por las dependencias sobre la Implementación de la política de equidad de género, se encontró que la mayoría de dependencias indican la necesidad de realizar capacitaciones a las personas vinculadas a las dependencias de la Universidad. En tal sentido, es necesario fortalecer diálogos entre la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género y las dependencias de la Universidad que fueron consultadas en el diagnóstico; de esta manera, es importante proyectar planes de acción conjunto con las dependencias para materializar la transversalización del enfoque de género en los procesos que cada una de ellas adelanta.

A continuación, se realiza una descripción de las recomendaciones que la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género, realiza para la implementación de la Acuerdo 035, teniendo en cuenta las tres medidas de equidad contempladas en la Política y los subtemas que en cada una de ellas se desarrollaron en el presente informe.

1. Medidas de Redistribución Socioeconómica

Como se ha indicado, las medidas de redistribución socioeconómica, son aquellas que buscan distribuir con un principio de equidad e igualdad de oportunidades los servicios con los que cuenta la Universidad. Es importante precisar que por servicios se comprende, todos aquellos espacios académicos, culturales, lúdicos, recreativos y de salud, a los que tienen derecho los integrantes de la comunidad universitaria.

Así pues, la redistribución implica el reconocimiento de la distribución desigual que existe para la comunidad universitaria, en el acceso a los servicios, bienes y/o recursos de la Universidad. Por ejemplo, en el caso de la admisión se encontró que el valor de la meritocracia, que se expresa en el examen de admisión, oculta las desventajas iniciales que tiene algunos grupos sociales, en especial las mujeres, hecho que impide su acceso.

En tal sentido, la recomendación general para la promoción de la medida de distribución es la adopción urgente y necesaria de valores institucionales que reconozcan que el mérito es una construcción social mediada por las condiciones iniciales que tiene las personas para competir, así pues, los valores institucionales deben rebasar la idea del mérito e incluir conceptos como justicia y equidad social; plasmados justamente en el Acuerdo 035 de 2012.

No menos importante, para la consolidación de las medidas de redistribución se requiere fortalecer los servicios, bienes y, en general, los recursos con lo que cuenta la Universidad. En otras palabras, aumentar la cobertura de lo que se proyecta ser distribuido. De esta manera, la redistribución no tiene como objetivo distribuir los pocos recursos con los que se cuenta la Universidad, sino ampliar y universalizar los servicios que oferta la Universidad, incluyendo en ellos un enfoque de género.

A continuación, se esbozan las recomendaciones para cada una de las cinco sub-temáticas que aborda la medida de redistribución:

- **Acceso, permanencia y movilidad de mujeres y grupos sexuales diversos en la Universidad:** reconocer en los procesos de selección de la Universidad (académicos y administrativos) las condiciones iniciales de las personas que compiten, generando acciones positivas que promuevan el ascenso paritario entre hombres y mujeres. Por ejemplo, promover la mayor participación de mujeres como pares académicos.
- **Aplicación de enfoque diferencial en las acciones institucionales:** realizar ajustes razonables en los procesos y acciones institucionales, buscando erradicar barreras para la población universitaria en razón de su sexo, su identidad de género u orientación sexual.
- **Acciones para evitar la segregación por género en las actividades Universitarias:** promover un discurso institucional que reconozca que el enfoque diferencial puede equilibrar las desventajas estructurales en las cuales están inmersas las mujeres en las áreas académicas. Este discurso

debe estar reflejado en el impulso de investigaciones y proyectos académicos que promuevan la participación equitativa de hombres y mujeres en la investigación, para todas las áreas de conocimiento.

➤ **Acciones para representación y participación de las mujeres en los espacios Universitarios:** reconocer los problemas estructurales que poseen las mujeres para el acceso con equidad a las instancias de participación representación y dirección, implementando programas de cuotas.

➤ **Diagnósticos con equidad de género:** en esta temática se hace necesario dos acciones: primero, reconocer que la presencia de mujeres no es en sí mismo un indicador de equidad, se hace necesario evaluar los lugares que ocupan las mujeres en la estructura universitaria, para lo cual se hace necesaria la caracterización de las comunidades universitarias bajo una perspectiva interseccional y segundo, se hace necesario caracterizar la población LGBTI de la Universidad, para lograr promover iniciativas que nos permitan diagnosticar su participación en la vida universitaria.

2. Medidas de Reconocimiento Cultural

Las medidas de reconocimiento cultural, son aquellas que dan cuenta de las formas en la que se invisibiliza y naturalizan prácticas de subordinación y menosprecio de las mujeres y la población LGBTI. Las medidas de reconocimiento cultural implican transformaciones profundas en la vida cotidiana de la Universidad y en el *Ethos* institucional, en donde el reconocimiento de la diferencia se convierta en un valor institucional.

A continuación, se describen las recomendaciones de acuerdo a las dos subtemáticas, que aborda esta medida:

➤ **Cultura institucional:** fomentar el uso institucional del lenguaje incluyente, la visibilización y reconocimiento de las mujeres en la academia, además del reconocimiento y respeto por la identidad de género con la que se reconozca cada una de las personas que integra la comunidad universitaria.

➤ **Institucionalización de temas de género:** contar con la apropiación de recursos físicos y humanos que fortalezcan la transversalización del enfoque de género, para ello se hace necesario fortalecer la institucionalidad especializada en el tema y generar espacios de diálogo horizontales, en donde los conceptos técnicos emitidos por la instancia especializada en Asuntos de Género sean tenidos en cuenta en la planeación institucional, para ello es indispensable la voluntad política de las directivas de la Universidad.

3. Medidas de Prevención, Detección y acompañamiento frente a la violencia de género

El tercer grupo de medidas, recoge las acciones institucionales para promover el espacio universitario como un ambiente amable para el desarrollo de la sexualidad y espacios libres de cualquier tipo de violencias basadas en género - VBG-. Estas medidas implican dos grandes retos: por una parte, reconocer que el goce de la sexualidad es un derecho igual para todas las personas sin importar su orientación sexual o su identidad de género. Y por otro lado, reconocer que las violencias basadas en género son una forma de violación de los derechos humanos de las mujeres y las minorías sexuales, y que ha tenido como sustento los estereotipos asociados a lo femenino y la diversidad sexual.

A continuación, se describen las recomendaciones de acuerdo con las tres subtemáticas que aborda esta medida:

➤ **Promoción de sexualidades libres y espacios libres de violencias de género:** insistir en que además de las áreas de salud y Bienestar Universitario, que son la más trabajan por el derecho de las sexualidades libres y espacios sin violencias basadas en género, se impulse el liderazgo de las direcciones académicas y las áreas de comunicación.

➤ **Sensibilización:** los procesos de sensibilización sobre la promoción de equidad de género deben ser liderados por las direcciones de Personal de nivel nacional y sedes, así como de las direcciones académicas. En este aspecto, también juega un papel fundamental las áreas de comunicación de la Universidad, quienes pueden generar campañas de impacto que permitan visibilizar la importancia de la equidad en la Universidad.

➤ **Atención:** A pesar de los avances normativos sobre la atención a casos de Violencia Basada en género (Resolución 1215 de 2017), el reto que tiene la Universidad para atender este tipo de casos tiene que ver con la implementación real y efectiva de la reglamentación. Para lograr este objetivo se hace necesario: primero, realizar procesos de armonización de las normas institucionales, bajo una perspectiva de género y segundo capacitar a los operadores tanto de los procesos disciplinarios como de los procesos alternativos pedagógicos.

Si bien se realizaron recomendaciones puntuales sobre la implementación del Acuerdo 035 de 2012, teniendo en cuenta las medidas contempladas en el Acuerdo y sus respectivos subtemas, en general, las acciones que debe adelantar la Universidad pueden ser agrupadas en dos ámbitos. Por una parte, se encuentran las acciones que buscan incidir en las *prácticas universitarias*, dichas prácticas hacen referencia a la redistribución de recursos, la capacitación a funcionarios y funcionarias, así como la elaboración de investigaciones que permitan diagnosticar la participación de hombres, mujeres y personas de la población LGBTI en las dinámicas académicas, administrativas, culturales, entre otras, que existen en la Universidad.

Por otro lado, se hace necesario fortalecer una *cultura institucional* de equidad de género. Es decir, sensibilizar y lograr la voluntad política necesaria para que las dependencias incluyan el enfoque de género en sus diagnósticos y programas. El reto más grande para la Universidad es lograr una urgente y necesaria adopción de valores institucionales que reconozcan la legitimidad y pertinencia institucional de la Política de equidad de género, teniendo como referentes éticos la equidad y la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

Arango, L. G.; Caro, C. y Quintero, O. (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*, No. 1. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; Observatorio de Asuntos de Género; Secretaría Técnica-Escuela de Estudios de Género. Disponible en: http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/cuadernos_de_trabajo/cuaderno1_avances_y_retos_para_la_equidad.pdf
- Arango, L. G.; Quintero, O.; Olaya, E.; CARO, C. y Gómez, A. (2018). *Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-57277_recurso_3.pdf
- Bourdieu. P. (1998). *Contre-feux*. París: Liber-Raisons d'Agir.
- Buquet, A. G. (2016). "El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria". *Nómadas*, 44(44), 27–44.
- Cea D'Ancona, M. (1998). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis sociológica.
- _____. (2004). *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid: Síntesis sociológica.
- Caro, C. (2018). *Posibilidades de acceso a la Universidad Pública. Estudio interseccional con perspectiva de género sobre los perfiles de las personas aspirantes y admitidas a la Universidad Nacional de Colombia 2010-2017*. Tesis de maestría en estudios de género. Bogotá: Escuela de Estudios de Género-Universidad Nacional de Colombia.
- Esteves, A., & Santos, D. (2013). *Construyendo un sistema de indicadores interseccionales. Procesos de armonización en instituciones de educación superior en América Latina*. Quito: MISEAL.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta*. Reflexiones críticas desde la condición postsocialista. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Fraser, N. (2008). "La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación", *Revista de Trabajo*, Año 4; Número 6, pp. 83-99.
- Gómez, V. M., Camacho, D. A., Marín, J. A., & Rubio, B. (2015). *Examen al nuevo sistema de admisión a la Universidad Nacional* (Vol. 1). Bogotá: Departamento de Sociología-Universidad Nacional de Colombia.
- Mosquera Rosero-Labbé, C. & León Díaz, R (2009). *Acciones Afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palanquera y raizal*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas Departamento de Trabajo Social Centro de Estudios Sociales – CES.

- Quintero, O & Caro, C. (2018). “¿Qué tan equitativo es el acceso a la Universidad Nacional de Colombia?”. *Equidad-UN*; No. 1. Bogotá: Observatorio de Asuntos de Género-Universidad Nacional de Colombia.
- Sousa Santos, B. (2007). *La Universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipatoria de la universidad*. La Paz: CIDES-UMSA, ASDI y Plural Editores.
- UNAL. (2016). *Autonomía responsable y excelencia como hábito Plan Global de Desarrollo 2016-2018*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia Dirección Nacional de Planeación y Estadística Editor Dirección Nacional de Planeación y Estadística.
- Viveros, M. (2012). “El Acuerdo 035 de 2012: un escenario favorable para la equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia”. *Educación en la Equidad, Boletín Anual*, No. 2. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia- Facultad de Ciencias Humanas-Escuela de Estudios de Género, pp. 106-116.

ANEXOS 1

#	Desde la implementación del Acuerdo 035 de 2012 ¿Su dependencia ha realizado las siguientes acciones?:
1	Promover el acceso de mujeres en pregrado en la Universidad.
2	Promover la permanencia de las mujeres en pregrado en la Universidad.
3	Promover el acceso de población LGBTI a pregrado en la Universidad.
4	Promover la permanencia de personas LGBTI en pregrado en la Universidad.
5	Fomentar el acceso de más mujeres a niveles de formación de posgrado en la Universidad.
6	Fomentar el acceso de más personas LGBTI a niveles de formación de posgrado en la Universidad.
7	Realizar diagnósticos sobre situaciones de equidad de género, referidas a la igualdad de oportunidades en las actividades institucionales.
8	Promover la equidad de género en las instancias de Participación universitaria.
9	Promover la equidad de género en las instancias de Representación universitaria.
10	Promover la equidad de género en las instancias de Dirección universitaria.
11	Fomentar acciones que eviten la segregación por género en las actividades de Formación.
12	Fomentar acciones que eviten la segregación por género en las actividades de Investigación.
13	Evitar la segregación por género en las actividades de Extensión.

#	Desde la implementación del Acuerdo 035 de 2012 ¿Su dependencia ha realizado las siguientes acciones?:
14	Evitar la segregación por género en las actividades de Prácticas profesionales y laborales.
15	Adjudicar con enfoque diferencial, en caso de empate, los apoyos socioeconómicos, becas, créditos, pasantías nacionales e internacionales, y demás estímulos estudiantiles.
16	Focalizar, y hacer acompañamiento integral a las estudiantes con mayor vulnerabilidad, para contribuir con su permanencia exitosa en la Universidad.
17	Brindar oportunidades de acceso a las servidoras públicas de la universidad.
18	Brindar oportunidades de ascenso a las servidoras públicas de la universidad.
19	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres embarazadas.
20	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres con personas a cargo.
21	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres en situación de discapacidad.
22	Facilitar el acceso a los programas de bienestar universitario a mujeres desplazadas o marginalizadas.
23	Promover la flexibilidad en los horarios académicos para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente.
24	Promover la flexibilidad en los horarios laborales para quienes tengan personas dependientes que les generen una carga de cuidado, con previa información soportada ante la instancia competente.
25	Favorecer el reconocimiento equitativo de mujeres y hombres en toda la normatividad universitaria.

#	Desde la implementación del Acuerdo 035 de 2012 ¿Su dependencia ha realizado las siguientes acciones?:
26	Desarrollar un plan institucional que adopte medidas de inclusión con equidad de género.
27	Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Universidad.
28	Disuadir el uso de estereotipos y significados que reducen a los grupos sociales a unas características específicas.
29	Elaborar estadísticas institucionales con enfoque diferencial que incluya la perspectiva de género.
30	Promover programas que apoyen a los miembros de la comunidad universitaria que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes.
31	Promover la investigación en estudio de género, de cuidado y áreas relacionadas.
32	Promover cátedras y planes curriculares con perspectiva de género e interseccionalidad.
33	Promover la vinculación de mujeres y hombres a todas las carreras sin sesgos de género.
34	Promover la ética del cuidado de sí y de otros, en el ámbito universitario.
35	Promocionar y hacer seguimiento a los derechos sexuales y reproductivos en la comunidad universitaria.
36	Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan perjuicios a mujeres y grupos minoritarios.
37	Sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias sexistas y sexuales.
38	Fortalecer estrategias de detección de violencia de género en la Universidad Nacional de Colombia.
39	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.

#	Desde la implementación del Acuerdo 035 de 2012 ¿Su dependencia ha realizado las siguientes acciones?:
40	Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.
41	Elaborar estrategias de apoyo y asesoría, para las personas de la comunidad universitaria cuyos derechos sexuales han sido vulnerados.
42	¿En su dependencia se han realizado reuniones informativas, charlas o capacitaciones sobre el Acuerdo 035 de 2012?
43	¿Qué propuestas tiene su Dependencia para materializar la equidad de género en nuestra Universidad?

ANEXOS 2

Preguntas introductorias:

Para iniciar la entrevista, se comienza preguntando acerca de las principales funciones y actividades que realiza la dependencia en la Universidad. Luego de esta explicación, se pregunta ¿qué problemáticas de género ha identificado en el marco de esas actividades?, y a partir de esta respuesta se dirigía la entrevista, llevándola a los temas pertinentes para consultar, usando estratégicamente las preguntas de la siguiente lista.

Preguntas Temáticas:

Acceso y permanencia

¿Qué puede hacer la dependencia para promover el acceso y la permanencia de mujeres y personas LGBTI en pregrado y posgrado?

¿Qué puede hacer la dependencia para contribuir con el éxito académico de las estudiantes con mayor vulnerabilidad?

Desigualdad laboral

¿Cómo promover el acceso y asenso de servidoras públicas para ocupar puestos directivos en la dependencia?

Violencias de género

¿Cómo se puede fortalecer la detección de las violencias de género en la dependencia y en la Universidad Nacional de Colombia?

¿Cómo promover el derecho a la denuncia ante las autoridades competentes?

Investigación

¿Qué hacer para motivar y facilitar la participación de mujeres en las actividades de investigación?

86

¿Cómo y sobre qué temas potenciar la investigación en estudios de género?

Bienestar universitario

¿Qué programas de bienestar universitario con enfoque diferencial se deben crear o fortalecer para favorecer específicamente a mujeres embarazadas, en situación de discapacidad, desplazadas, con cargas de cuidado, o en cualquier situación de vulnerabilidad?