

INFORME FINAL PROYECTO

**DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS Y
DISCRIMINACIONES BASADAS EN EL GÉNERO PARA EL DISEÑO DE UNA
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UNAB**

INVESTIGADORA PRINCIPAL

ÁNGELA MARÍA DÍAZ PÉREZ

Grupo de investigación: Instituciones Políticas y opinión Pública

COINVESTIGADOR

ÁNGEL NEMECIO BARBA

Grupo de investigación: Transdisciplinariedad, cultura y política

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA

2021

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
3. OBJETIVOS.....	9
4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	10
5. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL	12
6. MARCO NORMATIVO	20
7. RESULTADOS POR OBJETIVO	24
7.1 OE1. Estado del arte y base de datos documentos analizados.....	24
7.2 OE2. Diagnóstico UNAB situaciones de discriminación y violencia basada en el género	27
7.3 OE3. Plan de acción y lineamientos Política Institucional de género UNAB	52
8. REFLAXIONES FINALES	53
9. BIBLIOGRAFÍA.....	57

ÍNDICE DE TABLAS	
TABLA	PÁG
TABLA 1. INFORMACIÓN EMPLEADOS UNAB 29 DE OCTUBRE DE 2019	45
TABLA 2. ADMISIÓN Y REGISTRO POSGRADOS 2019	45
TABLA 3. ADMISIÓN Y REGISTRO PREGRADOS 2019	47
TABLA 4. FECHAS DE GRUPOS FOCALES Y DE DISCUSIÓN	49

1. INTRODUCCIÓN

Tanto las reivindicaciones feministas por la igualdad de derechos para las mujeres como el desarrollo teórico- metodológico del enfoque de Género han contribuido a visibilizar diversos fenómenos jurídicos, políticos, sociales, culturales y económicos que generan inequidades que afectan especialmente al conjunto de las mujeres en el mundo. Problemas como las brechas salariales y el acceso a derechos, la violencia de género, la subrepresentación en los diferentes ámbitos de la vida, llevaron a que la ONU promoviera encuentros en diferentes países, cuyas declaratorias finales proporcionaron directrices encaminadas a que tanto las instituciones socio-políticas como la sociedad en general repensara las condiciones de inequidad existentes, no únicamente entre hombres y mujeres, sino frente a todas aquellas personas que rompen con los esquemas binarios tradicionales del sistema sexo/género.

De los países latinoamericanos, Colombia ha sido uno de los promotores de leyes que favorecen la inclusión de las mujeres y las personas con identidad, expresión de género y orientación afectivo-sexual diversa, para el pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanas/os en el escenario social. Sin embargo, falta más conocimiento y conciencia frente a las problemáticas asociadas al género. No obstante, la igualdad formal entre hombres y mujeres está moderadamente regulada en nuestro sistema jurídico, se adolece de una igualdad real y efectiva que involucre la transformación de imaginarios sociales, siendo indispensable involucrar a los agentes de socialización primarios, especialmente a la familia y las instituciones educativas.

En cuanto a la Educación Superior, diversas investigaciones demuestran que, desde 1933 cuando en Colombia las mujeres pudieron acceder a estas instituciones, hay una tendencia a la feminización de la matrícula. Pese a esto, en el mercado laboral y en los espacios públicos y privados poco se reconocen los logros académicos, profesionales y el empoderamiento, responsabilidad y compromiso mostrado por las mujeres. Por ejemplo, la participación en los niveles directivos es baja y la división sexual por campos del saber se mantiene. De igual

manera, a pesar de que las Instituciones de Educación Superior (IES) promulgan en sus Proyectos Educativos -PEI- la formación Integral, y con ello el surgimiento de nuevos/as ciudadanos y ciudadanas; infortunadamente, adolecen de mecanismos y estrategias para el logro de esta misión.

Este proyecto de investigación buscó sentar las bases para que la Universidad Autónoma de Bucaramanga pueda integrar la prevención de cualquier tipo de violencia o discriminación basada en el género, en el entorno de su comunidad educativa.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sistema binario sexo/género (Lamas, 2013) como construcción sociocultural y semiótica del Patriarcado, es uno de los pilares de la cultura occidental y se materializa a través de símbolos, prácticas, normas, valores y representaciones sociales fundamentados en las diferencias sexuales. El cuestionamiento de este sistema debido a su efecto discriminatorio y generador de diversos tipos de violencia, promovido por los movimientos de mujeres y en especial por el feminismo, así como por el desarrollo teórico - metodológico del enfoque de Género; ha contribuido a la visibilización de diversos fenómenos socioculturales, políticos y económicos que generan inequidades que afectan especialmente tanto al conjunto de las mujeres como a todas aquellas personas que no encajan en el modelo heteronormativo que jerarquiza las relaciones de poder en la sociedad.

Problemáticas sociales como las brechas salariales (MEN, 2016; WEF, 2019)¹, el techo de cristal (Bonilla, 1992), la subrepresentación en el ámbito político (WEF, 2019) y por supuesto las violencias basadas en el género, entre otros, llevaron a que la ONU, tomase como prioridad la necesidad de transformar las relaciones de género a nivel global. Sin embargo, la naturalización de estas discriminaciones sigue siendo parte del proceso de socialización en nuestra cultura, y contribuyen a que dichas desigualdades tengan un impacto global.

Colombia, es uno de los países latinoamericanos que cuenta con una amplia legislación y jurisprudencia encaminadas a garantizar la disminución de los efectos estructurales que dificultan el cierre de las brechas de género. A pesar de ello, la normativa aún está en proceso de ser apropiada por la ciudadanía hasta lograr generar transformaciones sociales, ya que ese proceso se ve ralentizado por la falta de conocimiento y la minusvaloración de las problemáticas asociadas al género.

¹ En Colombia, la brecha salarial varía con el nivel de educación: doctorado 10,8%, maestría 21,9%, tecnologías 22% y pregrado 14,8%, siempre a favor de los hombres (MEN, 2016).

Ese indispensable proceso de apropiación de un enfoque transversal de género, no solo a nivel institucional sino social y cultural, requiere involucrar a múltiples actores de la sociedad, con la capacidad y el conocimiento para poner en marcha procesos transformativos que impacten la sociedad a largo plazo, centrándose de forma especial en contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que determina la pertinencia de este proyecto.

Uno de los actores sociales con mayor responsabilidad en promover tan necesarias transformaciones sociales, son las instituciones educativas a todos los niveles de formación. Sin embargo, para transformar la profunda desigualdad de género existente, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la responsabilidad social de formar a las próximas generaciones de profesionales comprometidos a educar y trabajar en pro de la equidad sin importar cual sea el área de conocimiento. Y que así, las próximas generaciones de niños y niñas crezcan en entornos donde la regla sea la equidad, y el respeto por la diferencia, educando bajo principios éticos fundamentados tanto en la igualdad de derechos y oportunidades como en el compromiso de contribuir a un desarrollo social más sostenible.

Pero las IES, al ser históricamente instituciones fundamentales de las sociedades, se han desarrollado bajo los mandatos del sistema sexo/género que, a pesar de los siglos de luchas y reivindicaciones al respecto, siguen frenando un desarrollo social equilibrado, por tanto, como instituciones sociales, también han normalizado diversos tipos de brechas, discriminaciones y violencias ocultas en las relaciones de poder sostenidas estructuralmente. Por esta razón, es fundamental que el primer paso en el avance hacia la disminución de las desigualdades esté, en que las IES, sean capaces de revisarse a sí mismas, identificando los elementos al interior de su comunidad educativa que contribuyen al mantenimiento y reproducción de las inequidades, y así conseguir implementar las medidas necesarias para lograr ser ejemplo social de los cambios que se proponga promover.

Lamentablemente, durante los últimos años se ha dado un aumento exponencial de los casos de abuso, acoso y discriminación de género, que tanto el estudiantado como el personal docente y administrativo enfrentan. A tal punto, que el Gobierno

Nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional (MEN), ha tenido que instar a las IES a desarrollar políticas y protocolos específicos de atención que permitan: prevenir, atender y denunciar todo caso de Violencia Basada en el Género (VBG). Es importante aclarar que, el aumento de casos de acoso sexual tanto entre estudiantes como entre docentes y estudiantes, personal directivo y administrativo; no responde al hecho de que se esté abordando un nuevo fenómeno, sino al aumento de las denuncias y las reivindicaciones, que está permitiendo disminuir la resistencia a visibilizar prácticas que impiden el desarrollo de estrategias preventivas exitosas frente a un fenómeno que desafortunadamente lleva décadas presente en las instituciones educativas.

Parte del aporte de las IES, está en comprender por qué, a pesar de que diversas investigaciones (MEN, 2016; Arango, 2002), demuestran que hay una tendencia a la feminización de la matrícula en el país, esto no se ve reflejado ni en el ámbito académico ni en el mercado laboral donde, frecuentemente, se infravaloran los logros de las mujeres o de aquellas personas que no obedecen a las expectativas de la heteronormatividad. O responder, a por qué tenemos en la actualidad tasas de suicidio entre las y los jóvenes LGBTIQ mayores al 40% (Tomicic, et al., 2016) y las más altas tasas de deserción de las instituciones educativas. Por ejemplo, en el caso específico de las personas trans, solo un 16,8% llegan a completar la educación superior (Brigeiro, Castillo y Murad, 2009: 40).

Por tanto, esta investigación, busca contribuir a responder a las siguientes preguntas: ¿Qué modalidades de VBG se presentan dentro de la comunidad educativa de la UNAB?, ¿Está la discriminación por motivo de diversidad afectivo sexual, identidad y expresión de género diversas, presente en la comunidad UNAB? Y de estar presentes, ¿Cómo podemos contribuir a disminuir estas situaciones y fortalecer a la UNAB, como IES, para su adecuada prevención, detección y denuncia? Con el fin de responder a ellas el proyecto plantea realizar una aproximación inicial a la identificación de las diversas situaciones relacionadas con las inequidades de género que se viven al interior de la UNAB como IES, de forma que el diagnóstico inicial de la situación permita construir una propuesta de política

Institucional para la Equidad de Género, adecuada a las características de la UNAB; constituyéndose en ese primer paso asumir la responsabilidad de iniciar la transformación social desde el interior de la propia comunidad educativa.

3. OBJETIVOS

Objetivo general

Construir colaborativamente una propuesta de política institucional de género para su revisión por parte de la comunidad UNAB

Objetivos específicos

- Realizar una revisión sistemática de la literatura para identificar las herramientas teóricas y metodológicas para la construcción de una política institucional de género para la UNAB.
- Diagnosticar la percepción que estudiantes, docentes y personal administrativo de la UNAB tiene con relación a la presencia de situaciones de discriminación y violencias basadas en el género dentro en entorno de la universidad.
- Elaborar a partir del diagnóstico, el plan de acción y lineamientos para la Política Institucional para la Equidad de Género de la UNAB.

4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación opta por la *Investigación Participativa* (IP) como diseño metodológico. La IP es una forma de investigación cualitativa que se caracteriza por ser más inclusiva y democrática (Walmsley y Johnson, 2003) que las aproximaciones metodológicas al uso. Su propósito es promover la inclusión de y la colaboración con los individuos y las comunidades sobre las que se realiza la investigación social, en un intento por reconocer y darle espacio a sus “voces” (Aldridge, 2015). Así, sus técnicas están diseñadas para involucrar activamente en el estudio a aquellos que, en otras metodologías, solo son “sujetos” de investigación. Esto se lleva a cabo en diferentes momentos del proyecto (Hall, 1983). En la IP se parte del supuesto de que toda comunidad o grupo tiene la capacidad para definir sus problemas y necesidades, así como el potencial para tomar decisiones y llevar a cabo acciones encaminadas a su propio desarrollo (Contreras, 2002).

- **Población**

La población “sujeto” de investigación, la componen todas aquellas personas que hacen parte de la comunidad educativa UNAB, es decir, estudiantes, docentes y personal administrativo.

- **Técnicas y procedimientos**

Se hará uso de diversos métodos y técnicas que permitan la recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos: el método documental, encuesta Web, técnicas de grupos focales.

Método documental:

Este método consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información (Ávila, 2006). Con esta técnica, se pretende realizar una revisión sistemática de la literatura para obtener una síntesis de la evidencia disponible acerca de los procesos de diagnóstico e implementación de estrategias para la equidad en las IES.

Grupos focales:

Definidos por Kitzinger (1995) como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. Se realizarán dos grupos focales, con estudiantado.

Encuestas Web:

Este tipo de técnica es diseñada a modo de cuestionario, con preguntas abiertas y cerradas, alojadas en una dirección de Internet (Rocco y Oliari, 2007). En el caso específico del proyecto, la encuesta Web será realizada a través de la plataforma Google Forms, el enlace para acceder a la misma será enviado vía mail al correo institucional, y a través de un banner se publicará en la Web institucional, y en todas sus redes sociales, facilitando el acceso a la encuesta mediante el mayor número de canales disponibles, con el fin de llegar al mayor número posible de integrantes de la comunidad educativa UNAB. La decisión de que sea una encuesta anónima puede incentivar un mayor número de respuestas. La información obtenida en las encuestas será tanto de tipo cualitativo como cuantitativo, la cual, será contrastada posteriormente con los resultados obtenidos de los grupos focales.

Ya que la encuesta está dirigida exclusivamente para personas que hagan parte de la comunidad UNAB, en cualquiera de sus áreas, se ha escogido un muestreo por autoselección, este suele realizarse a través de publicidad Web (en este caso la de la universidad y sus redes); este tipo de muestreo abarca a aquellas personas que deciden participar de forma voluntaria en el estudio, pero que no fueron seleccionadas por el equipo investigador (Karen y Corley, 2007).

Correo electrónico:

Se habilitará un correo electrónico institucional con el fin de recibir comentarios y sugerencias una vez socializada la propuesta de política con la comunidad universitaria.

5. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

El marco teórico de este proyecto parte de tres enfoques transversales: el Enfoque de Género, el Enfoque Interseccional y el de Derechos Humanos. A partir de ellos, se desprende un marco conceptual que aporta a la comprensión e identificación de los elementos a mejorar que permitan un aumento de la equidad en las IES.

Analizar la realidad desde un Enfoque de Género, implica hacer visibles y poner en discusión todas aquellas inequidades sociales que se configuran a partir de las relaciones de poder marcadas por las diferencias sexo/género, las cuales determinan la relación y posición que tienen las personas en la sociedad. Este enfoque puede definirse desde tres dimensiones: como una forma de observar y pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; como un marco teórico para entender las desigualdades de género, y finalmente, como una categoría o herramienta de análisis que incorpora de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas. (Likadi, 2004).

En este proyecto el concepto de género se entiende como *performativo* siguiendo lo planteado por Judith Butler (1988, p. 523). El género performativo se entiende por una serie de actos que, reiterados en el tiempo, crean la ilusión de la existencia de un género “natural”: lejos de ser una esencia, el género se conforma mediante estos actos corporales y discursivos que no son totalmente construido o agenciado por el sujeto (Butler, 1990). De este modo, los códigos culturales y las normas son fundamentales en la constitución del género, pero al mismo tiempo, también actuamos sobre dichas normas y códigos, apropiándonos de categorías sociales rígidas que no permiten diferir de lo establecido, es decir, la heteronormatividad.

Así como el Enfoque de género nos permite comprender la diversidad humana y las relaciones de poder entre las personas, el Enfoque Interseccional hace referencia a la necesidad de comprender las identidades múltiples, y diferentes posiciones que una misma persona tiene dentro de su entorno social. Para el análisis desde dicho enfoque se incluyen categorías analíticas como la doble discriminación (Gil, 2008), que hace referencia a los diferentes niveles de subordinación que una persona puede experimentar, ya sea por género, raza, clase social, etc.; o el de efecto

acumulativo, referido a la acumulación de discriminaciones en la vida de esa persona, por ejemplo, las exclusiones que una mujer negra, lesbiana y con discapacidad experimenta en su vida, éstas son múltiples y es necesario abordarlas de acuerdo a la particularidad de cada uno de estos componentes identitarios.

A pesar de los avances sociales de las últimas décadas, seguimos lidiando en la sociedad con la falta de comprensión hacia la diversidad humana y cultural y, por tanto, el Enfoque de Derechos Humanos, es necesario para garantizar la igualdad de acceso a los derechos de todas las personas. El enfoque de DDHH, implica centrar especialmente la atención en aquellos grupos poblacionales expuestos a situaciones de mayor vulnerabilidad estructural y discriminación, impidiéndoles un goce pleno de dichos derechos. Este enfoque incorpora diversas estrategias como la participación y el empoderamiento, del mismo modo que busca fortalecer a aquellos agentes encargados de garantizar el disfrute de éstos.

Ya que el objetivo de este proyecto es presentar un punto de partida desde el que empezar a plantear una política institucional de género, capaz de responder a las necesidades concretas de la comunidad UNAB. Este marco conceptual se centra en aquellos conceptos fundamentales para el análisis que se plantea realizar. El primer concepto para incorporar es el de **Transversalización de Género (*gender mainstreaming*)**. El concepto de *gender mainstreaming* (en español adaptado como Transversalización de Género) empieza a utilizarse explícitamente a partir de su inclusión en la Cuarta Conferencia Mundial de la mujer realizada por la ONU en Pekín en 1995. La inclusión de este término viene acompañada del llamado a los países participantes para incluir el enfoque de género de forma transversal en todas las políticas y programas que realizan, así como en la organización y funcionamiento de sus instituciones. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997) define el Mainstreaming de Género como:

El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de

los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (OIT, s.f.)

Por tanto, la aplicación del Mainstreaming en las políticas e instituciones de un país, requiere de la voluntad de quienes toman las decisiones para comprender el enfoque de género de forma más amplia y las implicaciones que tiene a todos los niveles. Involucrando en los procesos de toma de decisiones, no únicamente, a las/os responsables de hacer las políticas sino a aquellos grupos poblacionales que se vean directamente afectados por éstas, proporcionándoles las herramientas adecuadas para su integración en los procesos de investigación, intervención, diagnóstico, evaluación de todos los programas y proyectos emprendidos.

Equidad de género

Este concepto reconoce que en la sociedad existen relaciones de poder entre los géneros y, por tanto, toda acción emprendida afecta de forma diferenciada a cada persona siendo necesario, abordar dichas diferencias para corregir los desequilibrios presentados en la sociedad. La equidad es el medio para llegar a la igualdad.

Igualdad de género

Parte del principio de que todas las personas debemos tener el mismo derecho y libertad para desarrollar nuestras habilidades personales, y para hacer elecciones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos y roles tradicionales de género que producen prejuicios. La igualdad de género no implica que todas las personas tienen que ser iguales, sino que todas tienen igualdad en el acceso al ejercicio de los derechos, deberes y oportunidades.

Violencias Basadas en el Género

El Instituto Nacional de Salud (INS) y la Consejería para los Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia (2017) define las violencias basadas en el género, en sus diversas manifestaciones, como:

Cualquier acción, omisión, conducta o amenaza que se dirige contra una persona por razón de su condición de género, explicada por factores sobre la concepción de lo femenino y lo masculino en una sociedad y en sus imaginarios; daños o sufrimientos que generan afectaciones a nivel psicológico, físico, sexual, moral y patrimonial. (2017, pág. 1)

Esta violencia, puede presentarse en los entornos familiar, educativo, laboral y comunitario, y varía su forma de expresión de acuerdo con las características de la víctima, del ámbito en el que ocurre, de la persona agresora y del contexto sociocultural. El objetivo de esta violencia es mantener el statu quo impuesto por el sistema sexo genérico de poder en la sociedad. Algunas de sus expresiones más frecuentes son la violencia psicológica, la violencia física y la violencia sexual. Es necesario poner de manifiesto que dichas formas de violencia son principalmente ejercidas en contra de las mujeres, y las personas LGBTIQ.

Modalidades de las Violencias Basadas en el Género:

Violencia Psicológica

Se entiende como todo acto directo o indirecto el cual se busca dominar, someter, manipular y degradar los comportamientos, creencias y decisiones de una persona, con el fin de generar temor, aislamiento, humillación y otros comportamientos que ocasionen el deterioro en la salud mental (Sanmartín, 2006).

Violencia Física

Según la Organización Mundial de la Salud (2001), la violencia física incluye todo tipo de castigo físico, tortura, tratos crueles, intimidatorios y degradantes ejercidos sobre el cuerpo de una persona, a través de la fuerza física y/o la utilización de

objetos contundentes o cortopunzantes destinados a causar dolor físico y malestar por leve que este sea.

Violencia Sexual

Según la OMS (2007) la violencia sexual se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por parte de otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, ya sea público o privado.

Modalidades de Violencia Sexual:

Abuso sexual: aprovechamiento por parte de la persona agresora de circunstancias que le ponen en ventaja frente a la víctima, usando así su vulnerabilidad para obtener provecho sexual.

Acoso sexual: conducta en que una persona utiliza su mayor autoridad o poder, ya sea por edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, sobre otra, con el fin de perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente con fines sexuales no consentidos.

Explotación sexual: Se da cuando la persona victimaria comercializa y obtiene remuneración económica sobre los “servicios” ofrecidos por la víctima a terceras personas.

Se incluye de forma específica la **violencia en contra de las mujeres**. Según la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las mujeres (CEDAW), ratificada por Colombia el 19 de enero de 1982 (Ley 51 de 1981), la violencia contra las mujeres es definida en su Artículo 1º, como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Discriminación

Dado el análisis que se pretende realizar, es necesario incorporar el concepto de discriminación. Éste, hace referencia a cualquier acción que arbitrariamente obstaculice o menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías de una persona, a causa de su origen étnico, creencias religiosas, situación socioeconómica y/o edad entre otras. Dentro de las diferentes expresiones de discriminación encontramos la **discriminación por género**, que afecta especialmente a las mujeres, a personas con una orientación afectivo sexual no heteronormativa y a personas con una identidad y/o expresión de género diversa, que escapan a los rígidos modelos de masculinidad y feminidad impuestos a través del sistema sexo/género.

Diversidad humana

Dentro del espectro que define el reconocimiento de la diversidad humana, es fundamental una mínima comprensión de aquellos aspectos que definen las identidades genéricas, las orientaciones afectivo-sexuales y toda expresión de género asociadas a ellas.

Identidad de género:

Es la convicción íntima y profunda que tiene cada persona acerca de su pertenencia al sexo femenino o masculino, a la alternancia entre estos (género no binario) o a ninguno de éstos (agénero), independientemente de sus características cromosómicas o somáticas.

Transexual:

Persona cuya identidad sentida no coincide con su sexo gonadal y que se somete a modificaciones quirúrgicas y/u hormonales para alinear su cuerpo a su identidad de género.

Transgénero:

Persona cuya identidad sentida no coincide con su sexo gonadal, pero que no se somete a modificaciones corporales quirúrgicas u hormonales.

Nombre identitario:

Como lo ha establecido la Corte Constitucional, el nombre es parte fundamental de la identidad de una persona, por tanto, como parte del respeto a los DDHH de las personas con identidades de género diversas, debe respetarse en la cotidianidad el nombre identitario con el cual la persona se reconoce, independientemente de que sea diferente al que aparece en su documento de identidad.

Intersexual:

Persona con una condición cromosómica en la que pueden presentarse tanto caracteres sexuales externos como gonadales tanto del sexo masculino como femenino.

Orientación afectivo-sexual:

Se refiere a la preferencia de cada persona para establecer vínculos afectivos y sexuales. Homosexual, persona cuya orientación del deseo se dirige hacia personas del mismo sexo. (Lesbiana, Gay); Bisexual, persona cuya orientación del deseo está dirigida a hombres y mujeres.

Expresión de género:

Manifestación externa de la identidad de género, tiene que ver con la imagen personal, forma de vestir, lenguaje corporal, entre otros elementos. Suele hacer relación a lo femenino, lo masculino y lo andrógino.

Estereotipos de género:

Reflejan las nociones normativas sobre 'lo femenino' y 'lo masculino', construidas a partir de los roles tradicionales de género y que suelen simplificar femenino y masculino como opuestos binarios (emocional versus racional), obviando la complejidad y diversidad existente.

Heterosexismo:

Forma de discriminación fundamentada en la presunción de que la heterosexualidad y las personas heterosexuales, son “normales” y por tanto superiores a otras orientaciones afectivo-sexuales.

Homofobia:

Actitud de rechazo o miedo hacia la homosexualidad y hacia las personas homosexuales, suele manifestarse mediante actitudes discriminatorias.

6. MARCO NORMATIVO

El marco normativo integra legislaciones y convenciones tanto nacionales como internacionales en tres ámbitos específicos: el reconocimiento de la equidad en el ámbito de la educación superior, la normativa nacional e internacional para la prevención de toda forma de violencia y discriminación hacia las mujeres y aquella relacionada con el reconocimiento de los derechos de la población LGBTIQ.

La Constitución Política de 1991 consagra el principio de no discriminación y el reconocimiento de la libertad e igualdad de la ciudadanía mediante el Artículo 13, así como el derecho al libre desarrollo de la personalidad en el Artículo 16 de la misma. Igualmente, en su Artículo 41, propende por el fomento de prácticas democráticas en las instituciones educativas y específicamente reconoce en su Artículo 67, que la educación es un derecho de todas las personas, que tiene una función social y que ha de comprometerse a formar a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia.

Entender la educación superior como un derecho fundamental de toda persona, implica fortalecer el principio de autonomía de las IES recogido en el Artículo 69 de la constitución y en la Ley 30 de 1992 (Cap. VII), teniendo en cuenta que no se creen exclusiones de forma que se genere un bien para toda la sociedad que contribuya a la superación de las desigualdades. Ese derecho a la educación se ve ratificado por normas internacionales como lo es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PODESC, 1966) que en su Artículo 3, reconoce, que hombres y mujeres han de gozar de estos derechos en igualdad de condiciones.

De acuerdo con la normativa internacional, es fundamental el reconocimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por el estado colombiano mediante del Decreto Ley 251 de 1981. Esta convención establece en su Artículo 5 la necesidad de modificar los patrones socioculturales de conducta con el fin de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de superioridad de los hombres sobre las mujeres; y en su Artículo 10, que los Estados parte adoptarán

todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres a fin de asegurar la igualdad de derechos en el acceso y desarrollo en la educación.

Igualmente, a fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, se da el reconocimiento en Colombia, tanto a la Convención Interamericana suscrita en Belem do Pará (Brasil), el 9 de junio de 1994, ratificada en Colombia a través de la Ley 248 de 1995, como el acuerdo de la Conferencia Internacional de la Mujer, organizada por la ONU y firmado en Beijing en 1995, las cuales se ven materializadas en Colombia, a través de, la Ley 1257 de 2008 que establece la:

[...] adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Esta Ley fue adoptada por los diferentes mecanismos del Estado bajo los siguientes Decretos: Decreto 4463 de 2011 y Decreto 2733 de 2012 (Ministerio del Trabajo) - Decreto 4796 de 2011 y Decreto 2734 de 2012 (Ministerio de Salud y protección social). - Decreto 4798 de 2011. (Ministerio de Educación Nacional) - Decreto 4799 de 2011 (Ministerio de Justicia y del Derecho).

En el caso específico del decreto 4798 de 2011 (MEN) que regula la aplicación de la Ley 1257 de 2008, en las instituciones educativas, se establece el compromiso de éstas de generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, así como de promover a través de la formación la prevención y eliminación de las violencias basadas en el género y el empoderamiento de las mujeres.

Dentro de la legislación nacional, de forma complementaria se tienen en cuenta las siguientes normas: Ley 823 de 2010, normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; Ley 1542 de 2012, normas para garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer; Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito

autónomo y se dictan otras disposiciones; Ley 1639 de 2016, por medio de esta Ley se adoptan acciones para atender a las mujeres víctimas de ataques con agentes químicos; Decreto 1930 de 2013, por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación; Conpes Social 161 de 2013, desarrolla los “Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres” y el “Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”.

En situaciones de violencia que involucren a una persona menor de edad, se tendrán en cuenta los artículos 5, 8 y 15 de la Ley 1146 de 2007 para la “prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes”, específicamente en su Artículo 15, establece la obligación específica del personal docente de denunciar ante las autoridades competentes “toda conducta o indicio de violencia o abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes del que tenga conocimiento”, sin excluir a otros miembros responsables de la comunidad universitaria.

Igualmente, importante, es la inclusión de la Carta Andina para la Protección y Promoción de los DDHH (2002), los principios de Yogyakarta (2006) y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013), los cuales propenden por la aplicación del derecho internacional en materia de Derechos Humanos, para la eliminación de toda discriminación, violencia y exclusión de las personas con orientaciones afectivo-sexuales e identidades de género diversas. Se resalta de forma particular en el artículo 1, de la Carta Andina, la necesidad de fortalecer desde los planes educativos, la inclusión, reconocimiento de derechos y respeto hacia esta población.

Dentro de la normativa nacional para el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI, se tendrán en cuenta especialmente el **Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, mediante el cual se adopta la política pública para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI; y el Decreto 410 de 2018 del Ministerio del Interior, enfocado en la prevención de**

la discriminación por razones de orientación afectivo-sexual e identidad de género mediante la promoción de las acciones afirmativas.

Se incluyen, igualmente, los precedentes sentados por las sentencias de la Corte constitucional: T-594 de 1993 y T-504 de 1994 que ratifican el derecho de las personas transexuales y transgénero para cambiar su nombre en su documento de identidad, independientemente de haberse realizado la cirugía de reasignación de sexo y la **T-268 de 2000 que** Garantiza la libre expresión de personas con identidades de género diversas, así como, su derecho a organizarse. Por último, la sentencia T-063/15 Derecho a la corrección del sexo en el Registro Civil y demás documentos de identidad de las personas trans. y T-804/14 Derecho a la educación a mujeres trans.

7. RESULTADOS POR OBJETIVO

7.1 OE1. Estado del arte y base de datos documentos analizados.

En la última década han ido en aumento las investigaciones que abordan diversas problemáticas relacionadas con el género al interior de las IES. Aunque aún son relativamente escasas al menos en Colombia, la visibilización de las situaciones de VBG al interior de estas instituciones ha puesto el foco de atención en la implementación de estrategias que ayuden a disminuir las desigualdades y a eliminar las discriminaciones al interior de la comunidad educativa.

En Colombia, encontramos algunos estudios, en su mayoría de corte cuantitativo, referentes a las situaciones principalmente de acoso sexual que se vive en las IES del país, las pioneras en este tipo de estudios han sido las universidades de Antioquia y Caldas. En el caso de la Universidad de Antioquia, un 8% de docentes y un 10% de estudiantes reportaron ser víctimas de acoso sexual (Fernández et al., 2005). Por su parte, la Universidad de Caldas registró 18,4% actos de violencia sexual en las estudiantes, de éstos, 84 casos (16,7%) fueron de acoso sexual y 8 de violación sobre un total de 950 estudiantes encuestadas (Moreno et al., 2007).

Así mismo, en la Universidad Industrial de Santander (UIS) el 9,6% de estudiantes y trabajadoras entre las 663 que participaron en la encuesta, reportaron haber sufrido acoso sexual (Caballero, 2006). Estudios más recientes adelantados por la Universidad Nacional de Colombia, encontraron que de 1.602 estudiantes mujeres encuestadas, el 54% fue víctima de algún tipo de violencia sexual dentro de la Universidad. La mayoría de los casos fueron de acoso sexual, entre éstos: piropos o comentarios sexuales, caricias sin consentimiento, mensajes inapropiados con contenido sexual, llamadas y correos con intenciones sexuales e insinuaciones o propuestas para tener sexo a cambio de algo, entre otras (Rozo y Torres, 2016). Otro estudio realizado en la misma universidad en 2018 mostró que de las 1.332 encuestas aplicadas, el 42% de las estudiantes y el 11% de sus compañeros sufrieron acoso sexual, al preguntar por las formas específicas en que se dio este acoso, se duplicó en las mujeres alcanzando el 82% y aumentó en los hombres hasta un 45% (Díaz y Rodríguez, 2019).

Alineada con las anteriores investigaciones, los resultados de la Encuesta de Percepciones sobre Equidad entre Hombres y Mujeres y Enfoque Diferencial de Derechos, aplicada entre el 2014 y el 2015 en varias universidades (U. Central, U. Nacional, UIS, U. Autónoma) como parte del proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (Feges), reportó que el 27% entre estudiantes, docentes y administrativos, conocía casos de acoso sexual en su respectiva institución. De ese total, 48% de las mujeres docentes, 30,5% de los docentes, 29,6% de las funcionarias, 27,8% de los funcionarios reportaron conocer casos de acoso sexual. Por su parte, 27,5% de las estudiantes y 23% de los estudiantes, así como el 34,4% de estudiantes de la comunidad LGBTI informaron, tener conocimiento de este tipo de violencia. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) 2000-2010, en Colombia el porcentaje de mujeres que ha sido víctimas de VBG por parte de su pareja en el rango de edad de 13 a 19 años fue de 80,4% y de 78,8% para el rango de edad entre 20 y 24 años en el 2010 (Gómez *et al.*, 2013: 32).

La investigación, *Las violencias de género en las universidades: un fenómeno más que frecuente pero poco estudiado*; plantea que, aunque las violencias de género parecen un fenómeno que surge en la última década, marcada por la creciente visibilización, específicamente del acoso sexual en las universidades. También la Universidad Javeriana de Cali, realizó en 2002 un estudio de metodología mixta cuantitativa-cualitativa, denominado *Violencia de género en la población universitaria*, en la que busca analizar las dimensiones de la problemática, así como, las dinámicas de la violencia de género en la población universitaria tanto en las relaciones entre pares, como en las relaciones de pareja y en las relaciones familiares. El estudio muestra la relevancia de la violencia simbólica en los tres tipos de relaciones y de la violencia física en las relaciones familiares, la violencia sexual en las parejas y de estos mismos dos tipos de violencia en las relaciones entre pares (Bonilla *et al.*, 2002).

Estos resultados ponen en evidencia como incluso las instituciones educativas se ven permeadas por la naturalización de las violencias basadas en el género, con

una tendencia al aumento durante los últimos años, especialmente por la visibilización que se está realizando de ellas. Pero no todos los estudios realizados son de corte cuantitativo, algunos de ellos también han trabajado desde metodologías cualitativa, por ejemplo, en el artículo titulado: *Cuentos que no son cuentos: acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias*; su autora (Fuentes, 2019), presenta los hallazgos más relevantes sobre el acoso sexual producto de la investigación realizada sobre violencias y discriminaciones en una universidad privada en Bogotá. Desde un enfoque cualitativo analiza las diferentes manifestaciones, escenarios y actores que intervienen en estos tipos de violencias, ejercida principalmente contra las estudiantes por parte de sus profesores. Recoge los talleres realizados con estudiantes, docentes y personal administrativo; en el que se observan estas interacciones desde la lógica heteronormativa del sistema sexo/género.

Revisando la bibliografía existente, puede constatararse la necesidad de profundizar en la problemática desde diversos ángulos, como lo plantean Rey y Martínez (2018): “varias investigaciones han encontrado frecuencias muy altas de conductas de violencia en las relaciones de pareja entre los adolescentes y los jóvenes, caracterizadas por agresiones verbales y psicológicas o emocionales, como insultos, acusaciones e intimidación, destinadas a intimidar o herir a la pareja” (Pag.4). Cabe entonces cuestionarse ¿por qué se está dando un incremento de la violencia entre las nuevas generaciones, más expuestas a la sensibilización e información de prevención sobre el tema, con un mayor nivel formativo y con una mayor cobertura legislativa que en cualquier otra época, ¿por qué a pesar de todo el trabajo de sensibilización se repiten las dinámicas sociales al interior de las universidades?; todas estas investigaciones avanzan para intentar dar respuesta a la preocupante situación que en materia de género enfrentan las IES.

 Acceso a base documental:

<https://drive.google.com/drive/folders/1iL0Ea1W7ysTKWVv23LpbvhzmUqt8fBVJ?usp=sharing>

7.2 OE2. Diagnóstico UNAB situaciones de discriminación y violencia basada en el género

Para la realización del diagnóstico se contemplaron cuatro tipos de actividades:

Encuestas de percepción acerca de las violencias y discriminaciones basadas en el género en el entorno de la UNAB, aplicadas tanto a personal administrativo y docente como al estudiantado.

Grupos focales con población estudiantil y docente. Inicialmente se realizaron de forma presencial, pero a partir de marzo del 2020, debido a la contingencia del Covid-19, se realizaron de forma remota.

Se consultaron diversas estadísticas del ingreso a la universidad las cuales integran la variable sexo.

Se habilitó un correo electrónico para la comunidad universitaria, para la recepción de sugerencias que contribuyesen a la construcción de un protocolo y política institucional de género para la Universidad.

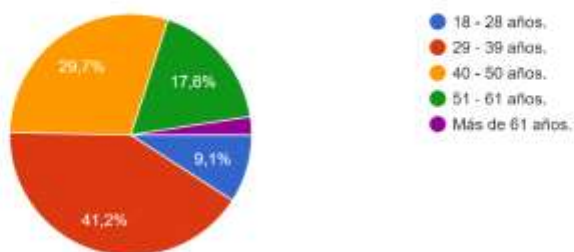
7.2.1. Encuestas de percepción acerca de las violencias y discriminaciones basadas en el género en el entorno de la UNAB

Se realizaron un total de 636 encuestas anónimas a través de la plataforma Google Forms, divididas en dos formatos, uno dirigido al personal administrativo y docente, y otra dirigida específicamente al estudiantado. Las encuestas tenían como objetivo conocer la percepción de la comunidad UNAB, acerca de la existencia de discriminación o violencias basadas en el género dentro de la universidad, a su vez, permitiendo un sondeo acerca del nivel de información o conocimiento que la población encuestada tenía frente a los temas abordados.

- **Encuesta de percepción del personal administrativo y docente sobre las violencias y discriminaciones basadas en el género.**

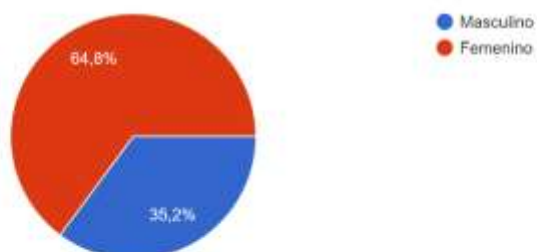
La encuesta fue respondida por un total de 165 personas con las siguientes características de edad y género:

Edad
165 respuestas



Como puede observarse la encuesta se dividió en 5 rangos de edad, entre los 18 y 28 años (9.1%), de 29 a 39 años (41.2%) siendo este el rango con más personas participantes, seguido por el rango comprendido entre los 40 y 50 años (29.7%), el siguiente corresponde a las personas entre los 51 y 61 años (17.6%) y por último las personas mayores de 61 años (2.4%).

Género
165 respuestas

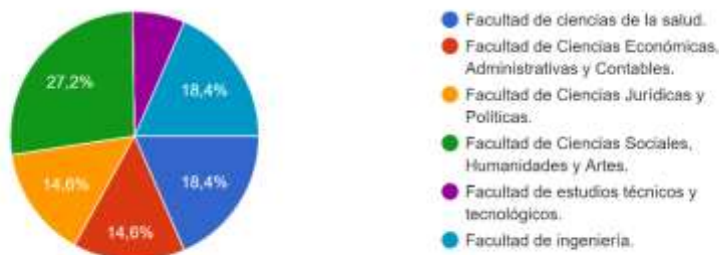


En lo referente al género, respondieron 64.8% de personas que se identifican con el género femenino y un 35.2% que se identifican con el género masculino. A pesar de que se agregó la posibilidad de otro género que no fuese binario, ninguna persona se identificó con éste. Fue intencional la opción de género y no la de sexo, ya que nos permite la posibilidad de identificar aquellas personas que no se

identifican con ningún sexo perteneciente a la categoría binaria sexo/género que suele utilizarse socialmente. Igualmente, al dar esta opción se identifico que algunas personas no entendían porque después de poner femenino y masculino se agregaba la categoría otro, y así lo manifestaron en ese espacio.

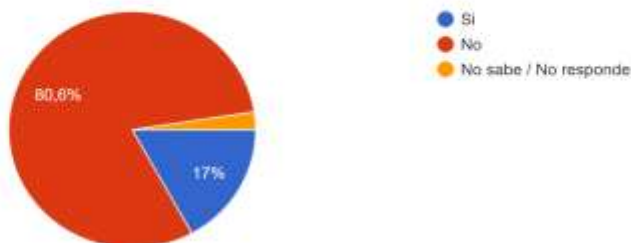
La distribución de acuerdo con la pertenencia a alguna de las facultades de la UNAB quedo así:

¿A que facultad o dependencia pertenece?
103 respuestas



También participó el personal administrativo y docente de otras dependencias como: Bienestar Universitario, Gestión Humana, Admisión y Registro, Comunicación Organizacional, Departamentos de Lenguas y de Estudios Socio humanísticos, Secretaría general y Jurídica, Instituto Caldas, TIC y Vicerrectoría Académica. Sin embargo, teniendo en cuenta que el personal administrativo y docente de la UNAB, está compuesto por aproximadamente 1000 personas, el número de respuestas sigue siendo bajo, lo que denota un desinterés en el tema.

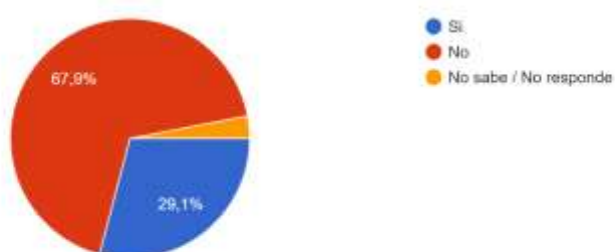
1. ¿Considera usted que ha sufrido algún tipo de discriminación de género dentro de la universidad?
165 respuestas



Entre las personas encuestadas solo un 17% dice haber sentido algún tipo de discriminación a causa de su género, dentro de este porcentaje, el 78.2% dice que ha sido a causa de su género y un 21.4% a causa de su orientación afectivo-sexual, ninguna persona manifestó discriminación por identidad de género. Solo un 2.4% del total no sabe o no responde. Podría decirse que la percepción mayoritaria de quienes respondieron la encuesta (80.6%) es que no se han dado casos de discriminación por género.

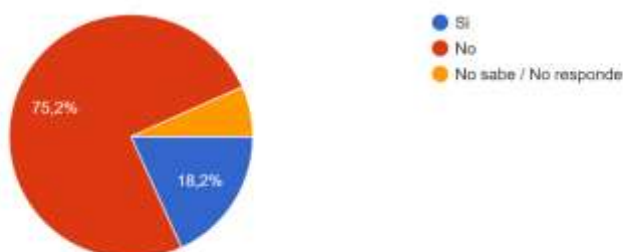
Al abrir la posibilidad a manifestar otro tipo de discriminaciones, se manifestó explícitamente que la ausencia de un lactario en el espacio de la universidad es reconocida como una discriminación de género.

2. ¿Ha presenciado discriminación de género hacia alguna compañera o compañero en el recinto universitario?
165 respuestas



Casi un 30% de las personas encuestadas dicen haber presenciado actos de discriminación por género, y un 18,2% actos de violencia específicamente hacia mujeres administrativas o docentes.

3. ¿Ha presenciado hechos de violencia contra las mujeres administrativas o docentes dentro de la universidad?
165 respuestas



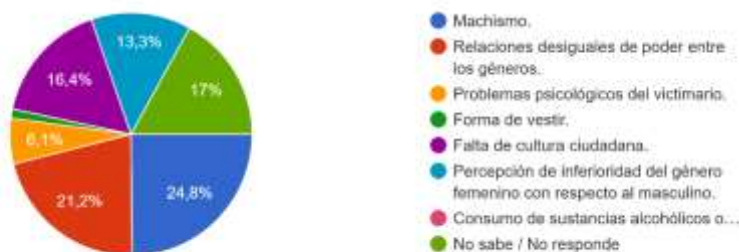
Se pone de manifiesto que la comunidad docente y administrativa, comprende que tanto la discriminación como la violencia basada en el género, tiene consecuencias graves en la vida de las personas, un 53.3% considera que la principal consecuencia es la pérdida de autoestima por parte de la persona afectada, seguida del temor a denunciar estos casos (48.7%), el deseo de venganza, los desordenes alimenticios o el suicidio, son otras de las consecuencias identificadas.

Frente a la pregunta: Ha sido usted víctima dentro de la universidad de alguno de los tipos de violencia mencionados a continuación, encontramos que: un 20% reconoce haber sufrido violencia psicológica, siendo esta la que presenta un mayor porcentaje, seguida del acoso sexual con un 7.3% y la violencia sexual con un 0.6%. un 73.9% dice no haber sufrido ninguna de estas violencias y un 3% no sabe o no responde. En este caso es importante tener en cuenta que la normalización social de las violencias basadas en el género (VBG) puede dificultar la identificación de estas situaciones, más aún si se es la víctima de los hechos.

Igualmente, es importante identificar la percepción de la comunidad frente a las posibles causas de la VBG, en la encuesta, se reconoció al machismo como la principal causa (24.8%), seguido por la desigualdad en las relaciones de poder entre los géneros (21.2%) y, en tercer lugar, se considera que la percepción de inferioridad del género femenino frente al masculino (13.3%) es la causa y en cuarto lugar la falta de cultura ciudadana (16.4%).

6. ¿Cuál considera es la principal causa de la violencia de género contra las mujeres en nuestro contexto universitario?

165 respuestas

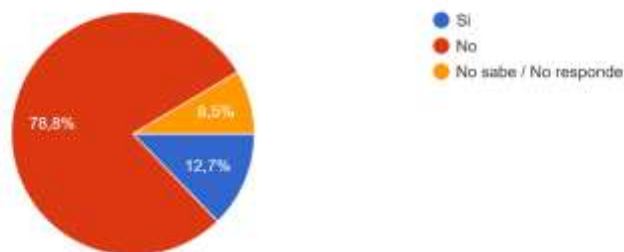


En esta pregunta se incluyeron intencionalmente dos elementos que, aunque en realidad no son causas justificables para las VBG, en el imaginario social si se identifican como tales, el primero, es la idea de que las personas que ejercen violencia hacia otras siempre tienen problemas psicológicos (6.1%) y el segundo, que la forma en que una persona está vestida justifica una agresión (1.2%). Aunque los porcentajes en estas respuestas son bajos, seguramente debido a la gran cantidad de información al respecto cada vez más presente en la sociedad, no deja de preocupar que estas ideas son un reflejo de los imaginarios sociales que requieren transformarse para conseguir prevenir y disminuir las situaciones de violencia.

Como se aprecia en la siguiente gráfica, se perciben mayores niveles de VBG que de discriminación al menos por parte de jefes y superiores. Solo un 12.7% manifiesta que en su dependencia se da discriminación a causa del sexo o del género.

8. ¿Considera usted que en su dependencia o facultad se da algún tipo de discriminación a causa de su sexo y/o género por parte de jefes/as o superiores?

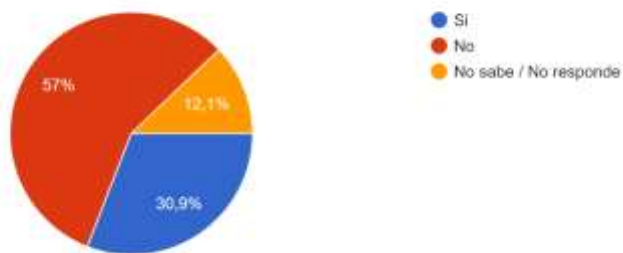
165 respuestas



Posteriormente, la encuesta realiza varias preguntas encaminadas a abordar cuál es la percepción de las personas frente a la integración y respeto hacia el colectivo LGBTIQ. Como muestra la siguiente gráfica, un 30.9% de las personas encuestadas reconoce la presencia de homofobia al interior de la comunidad universitaria, es una cifra elevada teniendo en cuenta el contexto socio cultural en el que está inmerso la comunidad universitaria es hetero normativo, teniendo como consecuencia que muchas personas del colectivo oculten su verdadera orientación afectivo sexual y/o su identidad de género.

9. ¿Ha detectado la presencia de homofobia dentro de nuestra comunidad universitaria?

165 respuestas

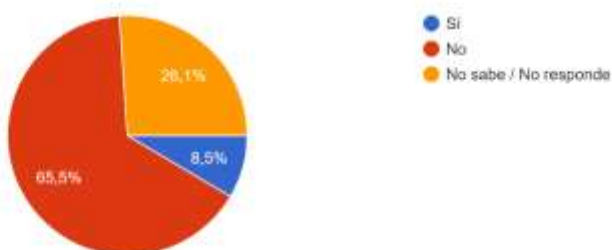


Al profundizar en lo mencionado anteriormente, se evidencio que las personas encuestadas consideran en un 32.9% que los docentes que se identifican como hombres, son quienes más ejercen esta discriminación, sin embargo manifiestan 38.2% que el estudiantado es quien más ejerce discriminación, seguidos por el personal administrativo (17.1%), las docentes mujeres (15.8%), los directivos (14.5%) y en último lugar el personal de servicios de vigilancia y limpieza (5.2%).

En lo referente a la transfobia, es necesario matizar el alto grado de desconocimiento que hay en el contexto frente al tema y la especial invisibilización que se hace de este.

10. ¿Ha detectado la presencia de transfobia dentro de nuestra comunidad universitaria?

165 respuestas



Lo cual se ratifica al indicar que un 76.4% no sabe o no responde frente a quien ejerce esta discriminación, nuevamente se manifiesta que son los docentes hombres y el estudiantado quienes ejercen más esta discriminación.

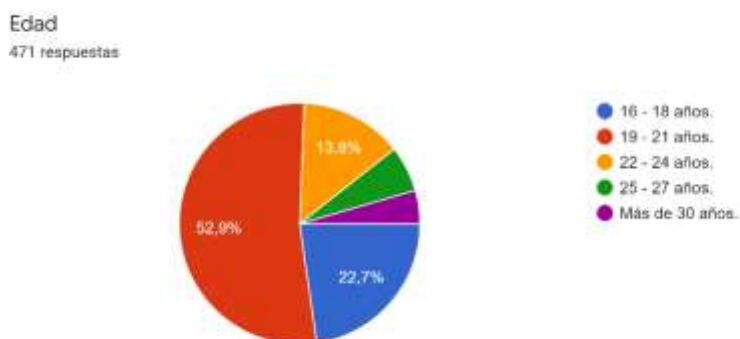
Finalmente se ofrece a las personas encuestadas una serie de alternativas encaminadas a la prevención y disminución de la discriminación y la violencia

basada en el género, arrojando los siguientes resultados: Las estrategias más votadas fueron la creación de una política institucional de género (60.6%) y la realización de campañas de sensibilización frente al tema (61.2%), le sigue la elaboración de un protocolo de atención para los casos de violencia y discriminación (47.35) y la realización de actividades de capacitación para toda la comunidad universitaria (39.4%).

Otras sugerencias realizadas por parte del personal administrativo y docente frente a cómo prevenir y actuar frente a las VBG son: visibilizar y no negar la existencia de esta problemática en el entorno de la universidad, despido de aquellas personas a las que se les comprueben casos de acoso sexual, revisión y modificación de los reglamentos de la universidad.

- **Encuesta percepción estudiantil sobre las violencias y discriminaciones basadas en el género.**

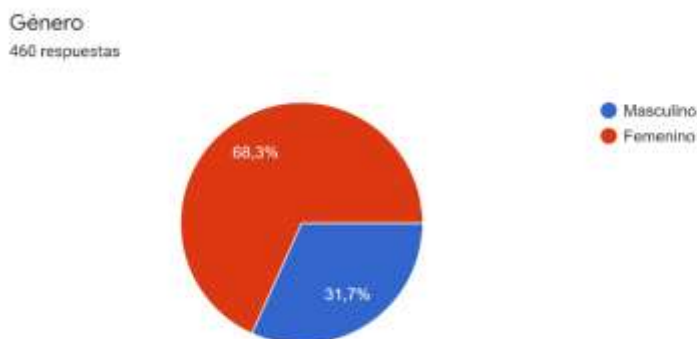
La encuesta fue respondida por un total de 471 personas con las siguientes características de edad y género:



La edad se dividió en 5 rangos, de 16 a 18 años (22.7%), de 19 a 21 (52.9%) en este rango se ubica la mayor parte del estudiantado de la universidad, de 22 a 24 años (13.8%) de 25 a 27 años (6.2%) y personas de más de 30 años (4.5%).

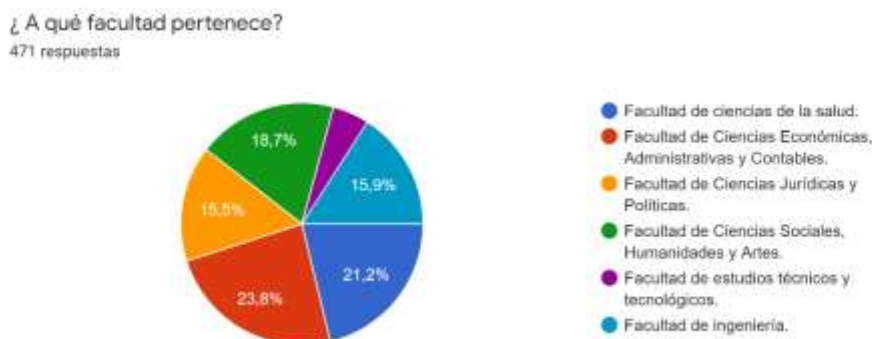
En lo referente al género se da la opción de femenino, masculino u otro. Es notable la diferencia entre el número de personas que se identifican como mujeres (68.7%)

y aquellas que se identifican como hombres (31.3%), lo que visibiliza un desinterés por parte de los estudiantes hombres frente al tema, en las indagaciones posteriores se llegó a la conclusión de que no lo perciben como una problemática que les afecta de forma directa o lo consideran innecesario.



En lo referente a otros géneros, solo encontramos una persona que se identifica con el género **no binario**, sin embargo, dos personas manifestaron ser bisexual y gay, lo que pone de manifiesto que incluso entre la comunidad LGBTIQ existe una confusión entre los conceptos de orientación afectivo-sexual y el de identidad de género, ya que ser gay o bisexual hace alusión a la orientación y no a la identidad.

Con respecto a distribución de personas encuestadas por facultad, encontramos que las facultades de ciencias económicas y salud fueron las que más participaron.

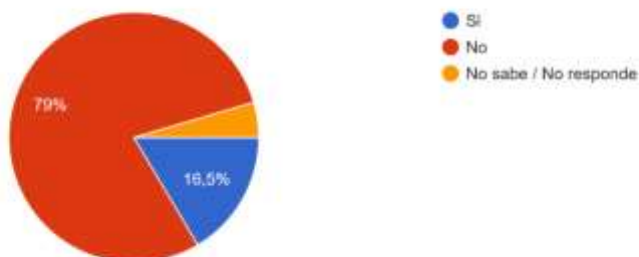


El 79% de la población encuestada refiere que no ha sufrido ningún tipo de discriminación respecto a su género y el 16,5% manifiestan que sí, dentro de este último grupo el 74.7% percibe que fue discriminada a causa de su género, el 22.8%

a causa de su orientación afectivo-sexual y el 6.3% a causa de su identidad de género.

1. ¿Considera usted que ha sufrido algún tipo de discriminación de género dentro de la universidad?

462 respuestas



De acuerdo con la percepción de los y las estudiantes, un 39,4%, manifiesta haber presenciado discriminación de género dentro de la universidad. Un 55.65 dice que no y el 4.5% no sabe o no responde.

2. ¿Ha presenciado discriminación de género hacia algún o alguna estudiante en el recinto universitario?

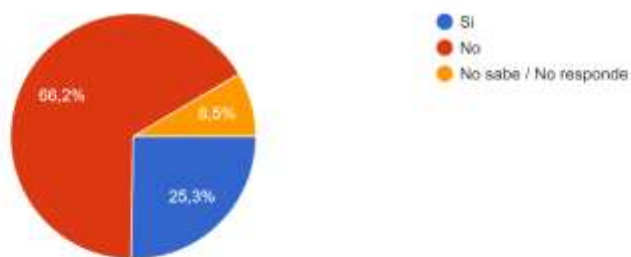
462 respuestas



En lo referente a la violencia basada en el género un 25.3% del estudiantado manifiesta haber presenciado actos de violencia de género dentro de la universidad, un 66.2% dice que no y un 8.5% no sabe o no responde. Si hacemos referencia a que el entorno de la universidad es un espacio educativo y que de acuerdo con las directrices de la UNESCO los espacios educativos han de garantizar un ambiente seguro para el estudiantado, los porcentajes de discriminación y violencia son altos y evidencian la necesidad de emprender acciones concretas para su disminución.

3. ¿Ha presenciado hechos de violencia contra las mujeres estudiantes dentro de la universidad?

471 respuestas



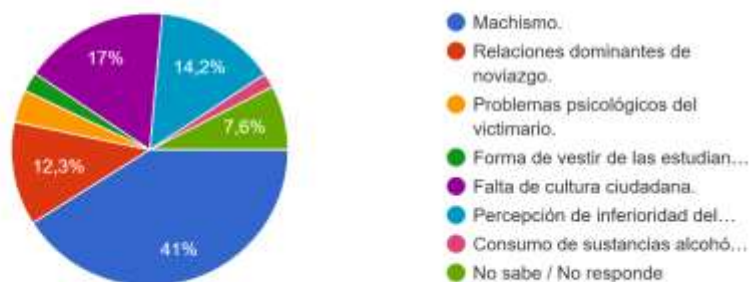
La percepción estudiantil muestra que la pérdida de autoestima (80.7%) como la principal consecuencia de la discriminación y violencia basada en el género, seguida del temor a denunciar (49.7%) y visibilizan la deserción educativa (46.9%) como una realidad preocupante, seguida por elementos como el suicidio o los desórdenes alimenticios.

En la siguiente pregunta, se le proporcionó al estudiantado un listado de diferentes manifestaciones de violencias basadas en el género y se les preguntó si habían sido víctimas de alguna de estas violencia dentro de la universidad, el 65% manifestó no haber sufrido ningún tipo de violencia, sin embargo, quienes dijeron haber sido víctimas, lo fueron por acoso sexual (18.5%), agresión psicológica (20.8%), agresiones físicas (1.7%) y violencia sexual (1.7%). Independientemente del número de agresiones, el hecho de su existencia dentro de la comunidad universitaria hace urgente la intervención y capacitación frente a estas problemáticas.

Cuando hablamos, específicamente, de violencia hacia las mujeres en el ámbito de la universidad, el estudiantado identifica como principales causas al machismo (41%), la falta de cultura ciudadana (17%), la percepción de inferioridad del género femenino (14.2%), y aparecen elementos como la salud mental de agresor y la forma de vestir como causas, a pesar de que las personas que respondieron se encuentran entre la población joven en la que se espera un cambio de percepción frente a estas problemáticas.

6. ¿Cuál considera es la principal causa de la violencia de género contra las mujeres en nuestro contexto universitario?

471 respuestas

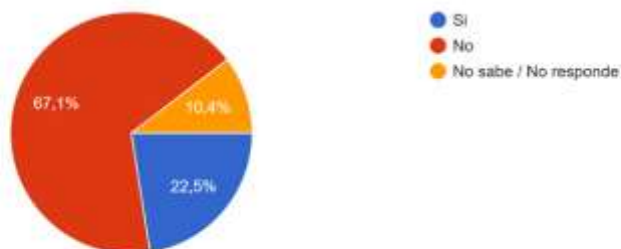


Un 66.2%, manifiesta que quienes más ejercen las VBG en la universidad son los estudiantes hombres, seguidos de los y las docentes (36.1%) y las estudiantes (20.2%)

Teniendo en cuenta lo manifestado por algunos estudiantes en las clases de Cuestión de género que imparte la universidad, se incluyó la siguiente pregunta, con el fin de intentar identificar en que programas hay mayor percepción de discriminación, aunque un 67.1% manifestó no sentir discriminación y un 10.4% no respondió.

8. ¿Considera usted que en su programa académico se da algún tipo de discriminación a causa de su sexo y/o género por parte del personal docente?

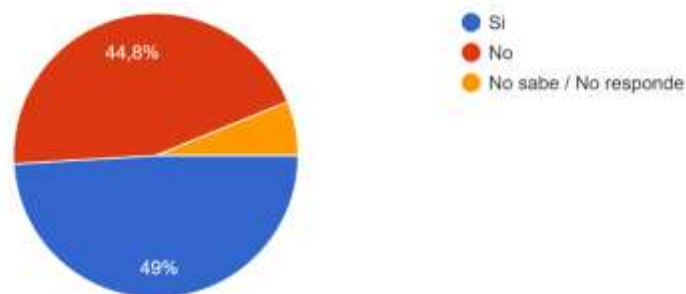
462 respuestas



Dentro del 22.5% restante que, sí identificó discriminación, los programas peor valorados fueron en primer lugar el de Derecho (40.7%), comunicación social (17.2%) y psicología (4.2%).

En la encuesta se refleja que un número significativo de los estudiantes perciben que si existe la homofobia dentro de la Universidad con un 49%. Además, que ésta se da con mayor frecuencia por parte de estudiantes hombres (73,5%), seguidos por las estudiantes mujeres (51,2%) y docentes (38.5). El personal directivo y administrativo, así como el de servicios, presentan porcentajes similares entre un 5% y un 7%.

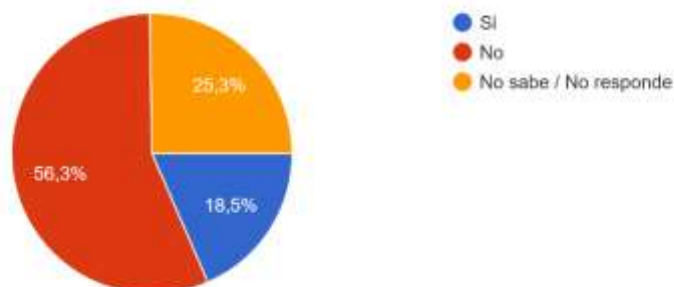
9. ¿Ha detectado la presencia de homofobia dentro de nuestra comunidad universitaria?
471 respuestas



En lo referente a la presencia de Transfobia un 18.5% dice haberla detectado y un 56.3% indica que no, y el 25.3% no sabe o no responde. A pesar de que la universidad presenta la característica de ser una de las universidades de la región con mayor presencia de población transgénero. No sorprende en esta respuesta el alto número de personas que no responden, o no la han detectado, ya que existe una gran desinformación en lo referente a la transexualidad, generando que muchas personas no se visibilicen como trans, o desconocen lo que implica ejercer dicha transfobia.

10. ¿Ha detectado la presencia de transfobia dentro de nuestra comunidad universitaria?

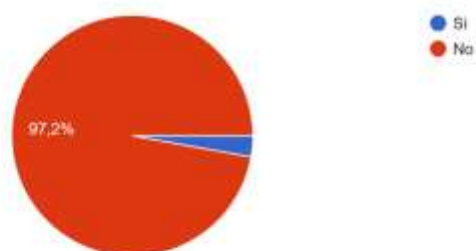
471 respuestas



Profundizando en la identidad de género, se preguntó a este colectivo:

11. ¿Ha tenido dificultades para el reconocimiento de su nombre identitario dentro de la universidad?

462 respuestas

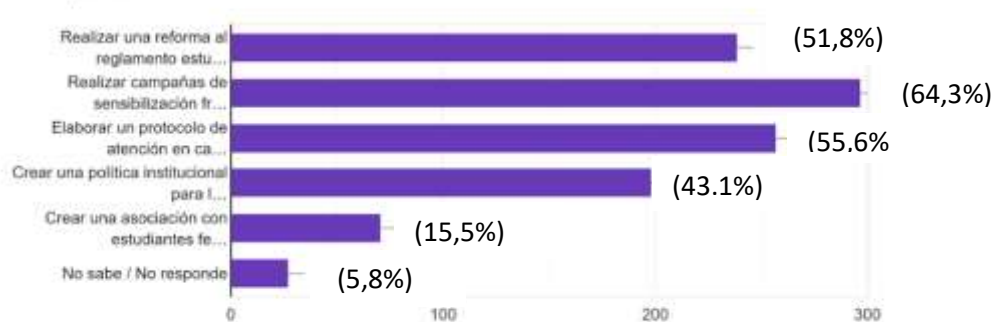


Un 2.8% respondieron afirmativamente, teniendo en cuenta el número de estudiantes trans que hay en la universidad podemos afirmar que casi en su totalidad respondieron afirmativamente. Al preguntarles quien ejerce esta discriminación especialmente encontramos que el personal docente, los estudiantes que se identifican como hombres y el personal de servicios, aparecen en primer lugar cada uno con un 38.9%, seguidos de las estudiantes que se identifican como mujeres con un 33.3%, personal administrativo y directivos comparten un 16.7% y por último está el personal de seguridad con un 5.6%.

Con el fin de identificar diversas estrategias que le permitan a la universidad avanzar en la prevención y erradicación de las VBG se realizó la siguiente pregunta.

12. ¿Cuáles de las siguientes estrategias considera que debería emprender la universidad para prevenir y erradicar la violencia hacia las/os estudiantes?

462 respuestas



Además de las propuestas de selección múltiple, se abrió espacio para otras sugerencias, algunas de las propuestas realizadas fueron:

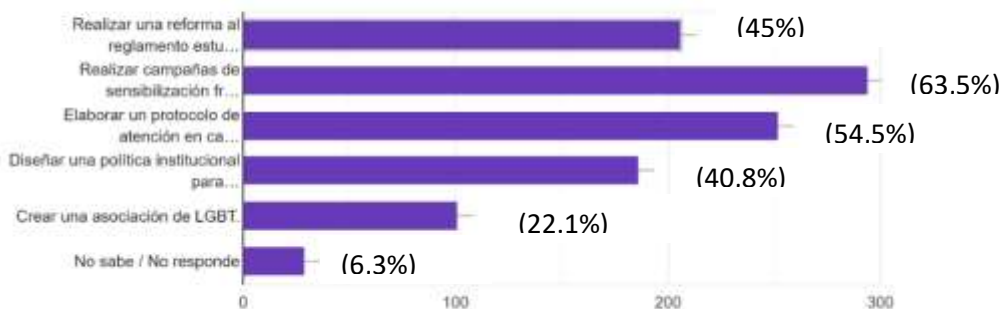
- Clases de cuestión de género incluidas en pensum de medicina, psicología y educación infantil principalmente
- Que realmente se sancione a los docentes victimarios.
- Crear un medio efectivo y rápido en el que las víctimas puedan denunciar sin miedo a represalias e impunidad, que puede estar en Mi portal U y en el que sólo sea necesario dar clic para denunciar. Además, dentro del protocolo de atención se debe crear una instancia de seguimiento que tenga participación estudiantil. Adicionalmente, se debe sancionar drásticamente a los profesores que se han acostumbrado a ejercer este tipo de violencia. No sólo se deben contemplar sanciones, lo más importante es que se apliquen.
- Tener en cuenta la inclusión del ciberacoso
- Línea telefónica de psicología para estos casos.
- Muchas veces tratamos los problemas de una forma muy "delicada". Creo que debemos enseñar a las víctimas a defenderse y enseñar a los victimarios de que sus actos traen consecuencias. Se puede hacer al

ampliar cursos de artes marciales tanto para víctimas como para victimarios.

- Creación de espacio seguro en el que se pueda denunciar el acoso y/o comentarios sexuales indebidos por parte de los docentes y directivos de la universidad.
- Crear una política para que las estudiantes denuncien los actos de violencia basada en género que sufrimos todos los días en las aulas por parte de profesores que nos acosan. Hechos frente a los cuales no podemos denunciar porque nuestra facultad, la de Derecho LOS PROTEGE e invisibiliza a las víctimas.
- Enseñarles a las personas formas de reaccionar y afrontar situaciones en donde atenten contra ellos, para que pueda prevenirlo y defenderse ante esto.
- Crear un comité Interdisciplinario para la atención de estos casos
- Sancionar a los promotores de este tipo de violencia
- Darles más importancia a los estudiantes ya que se ven muchos casos de acoso por parte de profesores
- La ruta de atención a violencia basada en género es muy importante, que la construcción de esta ruta sea con los estudiantes, con estudiantes de todos los programas y más específicamente de los compañeros de derecho y de psicología

13. ¿Cuáles de las siguientes estrategias considera que debería emprender la universidad para prevenir y erradicar las discriminaciones de género?

462 respuestas



Otras de las propuestas fueron:

- Capacitación a los profesores para que puedan hacer a los estudiantes no binarios más bienvenidos en clase. Pregunta de pronombres y nombres identitarios.
- Capacitar al cuerpo docente, administrativo y de servicios varios respecto a la igualdad de género.

7.2.2. Estadísticas analizadas

Se solicitó al departamento de Gestión Humana y la oficina de Admisión y Registro, información estadística, con el fin de entender las dinámicas de acceso a la formación y al trabajo en el entorno UNAB y analizar si estas responden a dinámicas de género que necesiten ser abordadas en el camino a lograr una equidad al interior de la institución.

Las estadísticas obtenidas se encuentran desagregadas por sexo, no por género. Lo cual es limitante si queremos observar la integración de personas con identidades no binarias, que no se reconocen a sí mismas dentro del sistema binario.

A octubre de 2019, la universidad contaba con un total de 1422 personas empleadas, de las cuales 741(52.1%) han sido identificadas como mujeres y 681(47.9%) como hombres. Es decir, que en lo que a la división por sexo se refiere se ha logrado casi el equilibrio, siendo un poco más elevado el número de mujeres contratadas.

Sin embargo, si analizamos por separado los tipos de contrataciones se pueden identificar varias diferencias. Si observamos los cargos administrativos, es decir aquellos más relacionados con labores de secretariado, contabilidad, etc., existe una amplia diferencia siendo las mujeres un 66.2% del personal administrativo y los hombres solo un 33.8, lo que coincidiría con las dinámicas que tradicionalmente las mujeres han realizado en este tipo de labores.

Pero si lo que observamos es por ejemplo la contratación de los docentes de planta, veremos que en un 57.3 son hombres y un 42.5 mujeres. Lo mismo sucede con los docentes hora cátedra un 60.6% son hombres y un 39.4% mujeres, lo que pone de manifiesto un desequilibrio, que es fácilmente atribuible a la división sexual del trabajo establecida dentro del sistema binario sexo/género.

TABLA 1. INFORMACIÓN EMPLEADOS UNAB 29 DE OCTUBRE DE 2019
Depto. Gestión Humana

VINCULACIÓN	MUJERES	HOMBRES	Total general	Total por Vinculación
ADMINISTRATIVO	294	150	444	444
DOCENTE PLANTA	165	227	392	415
DOCENTE PLANTA UNAB TECNOLÓGICA	12	11	23	
DOCENTE CATEDRA	132	174	306	379
DOCENTE CÁTEDRA UNAB TECNOLÓGICA	3	17	20	
DOCENTE CÁTEDRA VIRTUAL	2	3	5	
DOCENTE CATEDRA POSTGRADOS	12	36	48	
JOVEN INVESTIGADOR	3	1	4	63
CONTRATISTA CATEGORIA EMPLEADO	33	26	59	
AUXILIAR UNIVERSITARIO PRÁCTICA	6	4	10	43
SENA ETAPA PRODUCTIVA	16	9	25	
SENA ETAPA, LECTIVA	6	2	8	
ADMINISTRATIVO CALDAS	13	1	14	78
DOCENTE CALDAS	44	19	63	
TALLERISTA CALDAS		1	1	
TOTAL GENERAL	741	681	1422	1422

Igualmente, podemos ver de dónde viene esa división, especialmente si observamos la diferencia en cuanto a la matriculación en distintas áreas de conocimiento.

TABLA 2. ADMISIÓN Y REGISTRO POSGRADOS 2019

ETIQUETAS DE FILA	F	M	TOTAL
FAC DE CIEN JURIDICAS Y POLITI	15	12	27
MAESTRIA EN POLITICAS PUBLICAS Y DESARROLLO	15	12	27
FAC DE CIEN SOC HUMAN Y ARTES	8	7	15
MAES TEC EDUC Y MEDIOS INNOV PARA LA EDUC CON UNAB-ITISM		2	2
MAESTRIA EN E-LEARNING CONV UNAB-UOC	8	5	13
FAC DE CIENCIAS DE LA SALUD	199	135	334
ESP EN ANESTESIOLOGIA	4	4	8
ESP EN DERMATOLOGIA	3	1	4
ESP EN EPIDEMIOLOGIA	124	81	205
ESP EN OFTALMOLOGIA	5	7	12
ESP EN ORTOPEdia Y TRAUMATOLOGIA	1	2	3
ESP EN RADIOLOGIA E IMAGENES DIAGNOSTICAS	4	6	10
ESP EN RADIOLOGIA INTERVENCIONISTA		1	1
ESP EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	35	14	49

ESPECIALIZACION EN GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	10	2	12
ESPECIALIZACION EN MEDICINA INTERNA	5	10	15
ESPECIALIZACION EN MEDICINA NUCLEAR	3	4	7
ESPECIALIZACION EN UROLOGIA	5	3	8
TOTAL GENERAL	222	154	376

Si comparamos el entre el acceso a posgrado veremos que, concordando con la tendencia nacional, es mayor el número de mujeres que acceden a estudios de posgrado, mostrando diferencia más grande en el área de salud, donde un 57.5% son mujeres y un 42.5% son hombres. Lo cual contrasta especialmente porque a pesar de ser más las mujeres que acceden a posgrados son más los hombres que posteriormente obtienen cargos más estables y de mayor rango dentro de la empresa.

En el caso de los pregrados es mucho mayor el acceso de las mujeres, pero es mucho más notable la división de las áreas de estudio acordes al sistema sexo genérico que rige en el contexto. Por ejemplo: En el área de salud, directamente relacionada con el mundo de los cuidados el porcentaje de mujeres es del 74.2%, pero esta cifra también plantea un cambio importante, la carrera de medicina ha dado un vuelco, ya que hasta bien entrado el siglo XX solo los hombres podían acceder a esta profesión.

En el área de humanidades es importante visibilizar el sesgo de género que se presenta en el ámbito de la educación infantil y preescolar, este siempre ha sido asociado al cuidado de la mujer, y aún en 2019 esto se refleja en la matrícula. El 100% de las personas que ingresaron a la licenciatura en educación preescolar son mujeres y en educación infantil solo un 2.8 % son hombres.

Lo contrario sucede si analizamos los ingresos a la facultad de ingeniería, donde un 67.8% son hombres, aunque el número de mujeres tiende a aumentar, la brecha sigue presente y lo mismo sucede con los estudios técnicos y tecnológicos, este es un claro reflejo de la extendida creencia de que las niñas son menos eficaces con las matemáticas y las ciencias exactas.

TABLA 3. ADMISIÓN Y REGISTRO PREGRADOS 2019

Etiquetas de fila	F	M	Total general
FAC DE CIEN JURIDICAS Y POLITI	668	499	1167
CONV UNAB-CORP ALEXANDER VON H		4	4
DERECHO CUE ARMENIA		4	4
CONV UNAB-UNISANGIL	248	150	398
DERECHO UNISANGIL YOPAL	248	150	398
UNAB	420	345	765
DERECHO	420	345	765
FAC DE CIEN SOC HUMAN Y ARTES	663	541	1204
UNAB	663	541	1204
ARTES AUDIOVISUALES	93	155	248
COMUNICACION SOCIAL	246	107	353
LICENCIATURA EN EDUCACION INFANTIL	168	5	173
LICENCIATURA EN EDUCACION PREESCOLAR	34		34
MUSICA	52	124	176
PROFESIONAL EN GASTRONOMIA Y ALTA COCINA	70	150	220
FAC DE CIENCIAS DE LA SALUD	1477	511	1988
CONV UNAB-CORP ALEXANDER VON H	4	1	5
PSICOLOGIA CUE ARMENIA	4	1	5
CONV UNAB-UNISANGIL	354	67	421
PSICOLOGIA UNISANGIL	140	31	171
PSICOLOGIA UNISANGIL YOPAL	214	36	250
UNAB	1119	443	1562
ENFERMERIA	218	44	262
MEDICINA	572	317	889
PSICOLOGIA	329	82	411
FAC DE INGENIERIA	523	1102	1625
CONV UNAB-UNISANGIL	30	30	60
INGENIERIA FINANCIERA UNISANGIL	30	30	60
UNAB	493	1072	1565
GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	1	4	5
INGENIERIA BIOMEDICA	118	140	258
INGENIERIA DE MERCADOS	51	33	84
INGENIERIA DE SISTEMAS	51	311	362
INGENIERIA EN ENERGIA	52	116	168
INGENIERIA FINANCIERA	143	124	267
INGENIERIA INDUSTRIAL	34	47	81
INGENIERIA MECATRONICA	43	297	340
FAC DE CIEN ECON ADM Y CONTAB	766	684	1450
UNAB	766	684	1450
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	172	234	406

ADMINISTRACION DE EMPRESAS VIRTUAL	112	72	184
ADMINISTRACION TURISTICA Y HOTELERA	75	26	101
CONTADURIA PUBLICA	120	86	206
CONTADURIA PUBLICA VIRTUAL	60	18	78
ECONOMIA	59	83	142
NEGOCIOS INTERNACIONALES	113	134	247
ADMINISTRACION DE EMPRESAS-DUAL	55	31	86
FAC DE ESTUDIOS TECNI Y TECNOLOGIA	1296	558	1854
CONV CES-UNAB	103	53	156
UNAB-CES-TECNOLOGIA EN REGENCIA DE FARMACIA	103	53	156
CONV UNAB-EDUPOL	1020	355	1375
EDUPOL-TEC PROF INSTALACION Y MANTENIMIENTO REDES DE DATOS		1	1
EDUPOL-TECNOLOGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	402	166	568
EDUPOL-TECNOLOGIA EN REGENCIA DE FARMACIA	618	188	806
UNAB	173	150	323
TECNOLOGIA EN INVESTIGACION CRIMINAL Y CIENCIAS FORENSES	83	47	130
TECNOLOGIA EN LOGISTICA Y MERCADEO	11	33	44
UNAB-TECNOLOGIA EN GESTION GASTRONOMICA	31	54	85
UNAB-TECNOLOGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48	16	64
Total general	5393	3895	9288

7.2.3. Grupos Focales y de discusión

Estos espacios de participación ciudadana se realizan con la finalidad de comprender como comunidad educativa, la importancia de discutir y visibilizar diversas problemáticas que surgen alrededor de las dinámicas de género, se realizaron grupos focales y de discusión tanto con estudiantes como con personal administrativo y docente.

Estos grupos discutieron a partir de una propuesta de plan de acción y protocolo para las VBG, a partir de la cual discutir el mejor modo de prevenir y erradicar la discriminación y las violencias basadas en el género tanto del entorno educativo como de la vida de quienes pertenecen al entorno de la UNAB.

Los espacios realizados fueron los siguientes:

TABLA 4. FECHAS DE GRUPOS FOCALES Y DE DISCUSIÓN

ESTUDIANTES			
Fecha del espacio	Tipo de espacio	Nº de asistentes	Campus
21/10/19	Presencial	23	Jardín
23/10/19	Presencial	24	Jardín
24/10/19	Presencial	24	Jardín
8/11/2019	Presencial	3 (se canceló por baja asistencia)	Jardín
27/11/2019	Presencial	15	Jardín
12/03/2020	Presencial	30	Jardín
16/03/2020	Presencial	40	El Bosque
DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS			
25/02/2020	Presencial	30	Jardín
16/07/2020	Remoto (Meet)	10	N/A
17/12/20	Remoto (Meet)	12	N/A

Algunos de los aportes se resumen a continuación, la totalidad de estos aportes se discutió y los más relevantes se han integrado a los documentos de la política y el protocolo.

HERRAMIENTAS QUE SE ESPERA INCLUYA LA POLÍTICA PARA ELIMINAR LAS VBG

- Crear módulo de género para realizar en la inducción a todo el estudiantado
- Curso de educación formal en género a través de plataforma Mooc abierto a todo el público
- Capacitar en temas de género al personal docente y administrativo de la UNAB
- Incluir un día en el que se trabajen temas específicos de género dentro de la semana universitaria.
- Capacitar al personal de atención psicológica en temas referentes al género
- Capacitación en el uso de la ruta de atención en temas de género
- Ampliar en los formularios de la universidad e incluir otros o no binario, cuando se hace referencia al género, e incluir una casilla para nombre identitario
- Institucionalizar el uso del nombre identitario para las personas trans
- Incluir en la atención psicológica de bienestar el acompañamiento a personas con identidad de género diversa
- Posibilitar espacios culturales y artísticos incluyentes sobre temáticas de género y LGBT
- Visibilizar e informar acerca de temas de género e inclusión a toda la universidad a través de posters para fomentar la no discriminación.
- Facilitar y establecer los pasos para la creación de asociaciones estudiantiles LGBTIQ y feminista.

PROBLEMAS IDENTIFICADAS EN RELACIÓN CON LAS VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO

- Falta de formación y ética por parte de algunos profesores y estudiantes
- Irrespeto y falta de reconocimiento a los géneros diversos
- Subestimación de los temas y problemáticas relacionadas con el género

- Minimización o infravaloración del papel de las mujeres dentro de algunas carreras. Ejemplos: En el internado de medicina llamar a los hombres doctores y a las mujeres niña o mamita, en música algunos docentes les dicen a las mujeres que no sirven para tocar instrumentos de viento y a los hombres que no sirven para cantar
- Acoso sistemático hacia las mujeres por parte de estudiantes y docentes hombres principalmente, este acoso se manifiesta de diferentes formas: comentarios sobre la ropa, piropos y comentarios inapropiados, miradas morbosas, tocamientos inapropiados. También se da el ciberacoso tanto por parte de estudiantes como de profesores (Buitres UNAB, página IG.
- Discriminación por parte de docentes y estudiantes frente a la diversidad afectivo sexual y de género, crítica frente a las expresiones de afecto de parejas LGBT.
- Invalidación del uso del nombre identitario para estudiantes de la población trans
- Discriminación en los baños para algunas personas de la población trans
- Normalización del acoso y el miedo a denunciar por falta de garantías y confidencialidad
- Machismo
- Incluir en la formación del estudiantado referentes femeninos en las diferentes áreas
- Cuidar la publicidad institucional es sexista y excluyente

OTRAS PROPUESTAS

Implementar baños mixtos en todos los campus

Que en la bibliografía manejada por los docentes se incluyan autoras

Abrir espacios permanentes de formación y diálogo sobre temas de género.

7.3 OE3. Plan de acción y lineamientos Política Institucional de género UNAB

El plan de acción y la propuesta de política y protocolo de actuación se construyeron a partir de los aportes y sugerencias por parte del equipo de investigación. Estos se presentan en los anexos 1 y 2, que se adjuntan a este documento.

8. REFLAXIONES FINALES

Este proceso de diagnóstico y aportes de la comunidad educativa para la construcción de un plan de acción y protocolo, incluidos en la creación de una política institucional de equidad de género para la UNAB, ha permitido analizar como en el contexto de una comunidad educativa, pueden reproducirse los condicionamientos generados en nuestro contexto por el sistema binario y heteronormativo sexo genérico; que puede identificarse a partir de la asignación de roles sociales de género y de las relaciones de poder diferenciadas entre los géneros.

En primer lugar, se ha evidenciado en las estadísticas, que seguimos entendiendo la diversidad humana dentro de ese sistema binario, lo cual se refleja por ejemplo en los formularios de admisión, en los cuales solo existe la alternativa binaria de identificarse a partir del sexo biológico como hombre o mujer. Por tanto, se visibiliza la necesidad de entender dicha categorización como excluyente. Para ampliarla las estadísticas podrían dar cuenta del género en lugar del sexo y agregar a la posibilidad de masculino o femenino la de no binario.

Estas estadísticas, también nos permiten entender como en la última década se ha transformado el acceso a la educación especialmente para las mujeres, no en vano en el último informe de brechas de género del Foro económico Mundial (2019), la brecha de la educación en Colombia se ha reducido a un 4%, una sustancial mejora, sin embargo aún queda un arduo trabajo por realizar para transformar desde la educación la consolidación de la división sexual del trabajo como se refleja en las estadísticas antes mencionadas.

En lo referente a las encuestas, cabe visibilizar la participación muy superior de las mujeres en éstas, tanto en el personal administrativo y docente como en el estudiantado. El dialogo posterior en los grupos de discusión y focales, permitió identificar que quienes se identifican como hombres no entienden en su totalidad la necesidad de participar en estos procesos, ya que al ser de género dan por hecho que se trata de procesos para las mujeres.

Esta situación nos permite visibilizar una de las problemáticas que en nuestro contexto social tiene la aplicación de un enfoque transversal de género, ya que éste, aún no se entiende como el análisis de las relaciones de poder entre los géneros, sino como un asunto de mujeres, especialmente de feministas. Las cuales como se evidenció en las encuestas no tiene una percepción positiva dentro del contexto social en el que se ubica la comunidad UNAB.

Otro elemento que puede inferirse a partir de la baja participación masculina es la normalización que el ejercicio de la violencia generada por las relaciones de género desiguales de nuestro contexto, invisibilizando la existencia de situaciones como el acoso sexual dentro de las instituciones educativas o la normalización de las violencias basadas en el género, hasta el punto de que no se dan las garantías necesarias para su denuncia y erradicación.

Esta situación se refleja en una respuesta recurrente de las encuestas, que aludía a que se estaba desconociendo la violencia y el maltrato hacia los hombres, y que hablar de violencia de género o discriminación a las personas LGBT implicaba la exclusión de hombres y personas heterosexuales. Estos imaginarios sociales, aunque irreales, son recurrentes en contextos donde el patriarcado hace parte de los pilares sobre los que se establecen las relaciones sociales. Al ser considerado un tema de “mujeres” es devaluado, como todo aquello que es visto como femenino en el sistema patriarcal, a excepción de la maternidad.

La información obtenida en la encuesta deja ver la necesidad de trabajar procesos de formación y sensibilización, que permitan tanto la prevención como la intervención en los casos de discriminación y VBG que se presentan en la UNAB. Se visibilizó, el miedo y la desconfianza existentes frente al proceso de denuncia, ya que en especial el estudiantado alude a que la universidad en ocasiones protege a la persona que ejerce las violencias y no a las víctimas. Por tanto, es necesario asegurar la existencia de un protocolo de actuación frente a estos casos y una sanción que se corresponda con la gravedad de los hechos, garantizando el respaldo a las víctimas en los casos en que se prueben los hechos.

En este sentido, también es importante mencionar la necesidad de prestar atención no únicamente a la violencia física, sino a la prevención y eliminación de la violencia psicológica, la cual resultó ser una de las más extendidas, y a su vez, invisible tanto por la dificultad para su identificación como para su denuncia, es importante tener en cuenta que la normalización de las violencias tiene como consecuencia que en ocasiones, las personas no perciban que están siendo víctimas de actos violentos o de situaciones discriminatorias.

Un reflejo de la resistencia social frente al tratamiento de estas problemáticas se manifiesta cuando a pesar de que solo una de las preguntas de la encuesta aborda directamente la violencia concreta hacia las mujeres, en los aportes finales algunas personas manifiestan que no se tiene en cuenta la violencia hacia los hombres, y que hablar de violencia hacia las mujeres solo aumenta la exclusión de los hombres. Lamentablemente, la realidad es que la propia Organización de las Naciones Unidas, declaró en 2016 que la violencia hacia las mujeres se había convertido en una pandemia y que a pesar de los esfuerzos los avances a nivel global son mínimos a este respecto.

Esto contrasta con la identificación por parte del estudiantado, de que son los docentes y estudiantes que se identifican como hombres, quienes más ejercen este tipo de discriminaciones y violencias, de ahí la importancia de formarles y sensibilizarles para comprender la magnitud de la problemática, y que se comprenda que hay privilegios sociales que no benefician el avance de la sociedad.

Es necesario aclarar que cuando hablamos de violencias basadas en el género, no únicamente hablamos de violencia hacia las mujeres, sino de toda manifestación violenta hacia las personas que no encajan dentro de los roles y marcos establecidos por el sistema sexo/género Cisnormativo dentro del sistema patriarcal.

Un ejemplo de esa minusvaloración de la discriminación y la violencia de género está en el rechazo a que exista en la universidad una organización LGBTIQ o una asociación feminista, especialmente criticada por aquellos estudiantes que tienen un origen familiar arraigada a tradiciones religiosas como la cristiana o la católica. La culpabilización de las víctimas es en ocasiones una consecuencia directa de

esas creencias, lo cual se evidenció tanto entre el personal docente y administrativo y el estudiantado, cuando mencionan que una causa de las VBG es la forma de vestir de las mujeres o los problemas de salud mental en los hombres.

El trabajo con la comunidad universitaria mostró que quienes tienen mayor resistencia a la implementación de políticas de género son los docentes y estudiantes hombres, sin embargo visibilizó la existencia tanto de discriminación como de violencia, especialmente hacia las mujeres, las personas homosexuales y aquellas con identidades de género diversas, y la inseguridad de las personas que en algún momento se han sentido violentadas para denunciar debido, especialmente, a la falta de garantía de que se realizará un proceso transparente y justo.

este diagnóstico justifica la necesidad de creación de una política institucional de género para la UNAB, que incluya un protocolo de actuación frente a estos casos, y que garantice un entorno libre de violencias tanto para el estudiantado como para el personal administrativo y docente.

9. BIBLIOGRAFÍA

Barba, A. Gutiérrez, B. y Oróstegui S. (2019) Prácticas políticas y formación ciudadana con perspectiva de género. Análisis de las universidades de Bucaramanga. Investigación. Dirección de Investigaciones, UNAB: Bucaramanga.

Barba, A. (2015) Estrategias para la promoción de la Igualdad en el ámbito universitario: Sensibilización, formación y prevención sobre violencia de género. Tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza: España.

Gil Hernández, Franklin (2008). Racismo, homofobia y sexismo. Reflexiones teóricas y políticas sobre interseccionalidad en Peter Wade, Fernando Urrea Giraldo y Mara Viveros Vigoya (editores). Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. pp. 485-512.

Kosovsky, Romina y Majul, Andrea. (2016) Somos iguales y diferentes. Guía didáctica para docentes. Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI. Recuperado de www.inadi.gob.ar

LIKADI (2004) La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales de Camp de Morvedre. Ayuntamiento de Sagunto. España.

MEN (2016). Enfoque e identidades de género para los lineamientos Política de educación superior Inclusiva. Bogotá. ISBN 978-958-631-901-2.

MEN (2013) Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, Bogotá.

OMS (2001). Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres. Ginebra. Recuperado de: http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_FCH_GWH_01.1.pdf.

OMS (2007). Recomendaciones éticas y de seguridad de la OMS para investigar, documentar y monitorear la violencia sexual en situaciones de emergencia. Ginebra: Recuperado de: http://www.who.int/gender/documents/OMS_Ethics&Safety10Aug07.pdf.

Pichardo, José I, Coord. (2015) Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico. España: Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/2015/Abrazar_la_diversidad.pdf

Proyecto FEGES. (2015) Inclusión e igualdad de género en Colombia. Educación Superior. Universidad Central: Bogotá.

Sanmartín, J. (2006). La violencia y sus claves. Ed. Ariel, Barcelona.

UNIVERSIDAD Nacional de Colombia (2012). Acuerdo 035. Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia, Universidad Nacional de Colombia: Bogotá.

Vásquez, F. L. (2016) Revisión crítica de las políticas y la misión de la universidad. Revista Nómadas, 44, abril de 2016. Pág. 65-83. Universidad Central: Bogotá