

La política de equidad de género de la Universidad Nacional de Colombia



Luz Gabriela Arango Gaviria
Escuela de Estudios de Género
Facultad de Ciencias Humanas

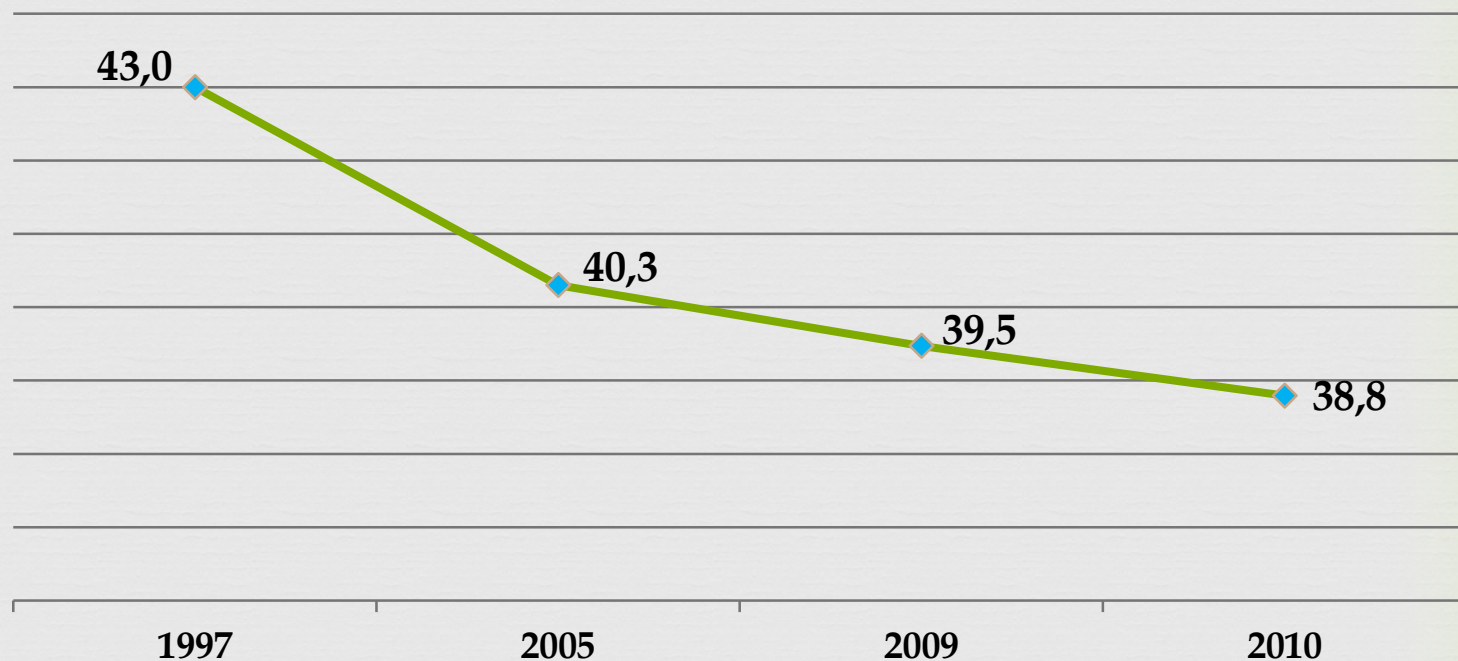


Algunos indicadores de género UNAL



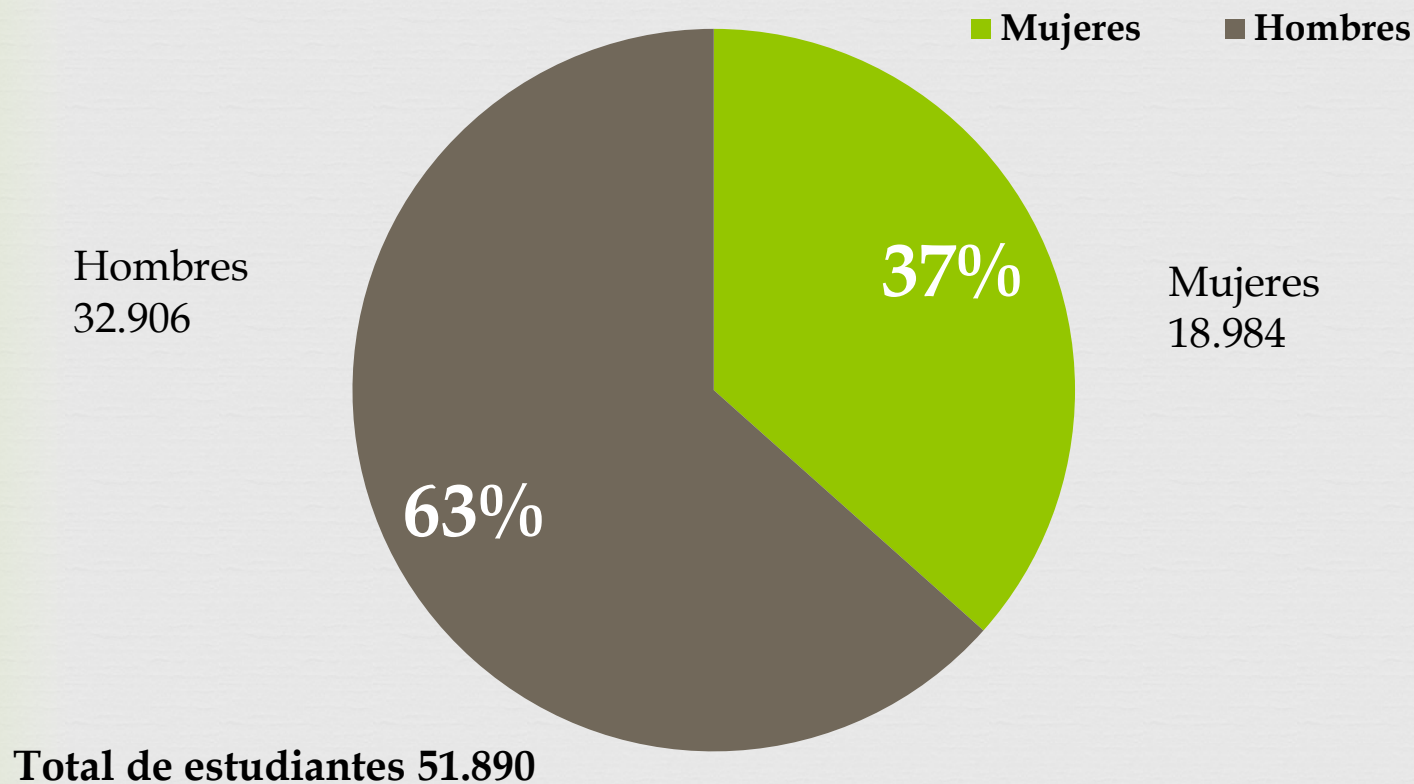
Evolución participación femenina en la matrícula estudiantil.

UNAL, 1997-2010



Fuente: Dirección Nacional de Admisiones. Sistema de Información Académica (SIA). *Estadísticas e indicadores de la Universidad Nacional de Colombia No. 16, No. 15, No. 11 y No. 4.*

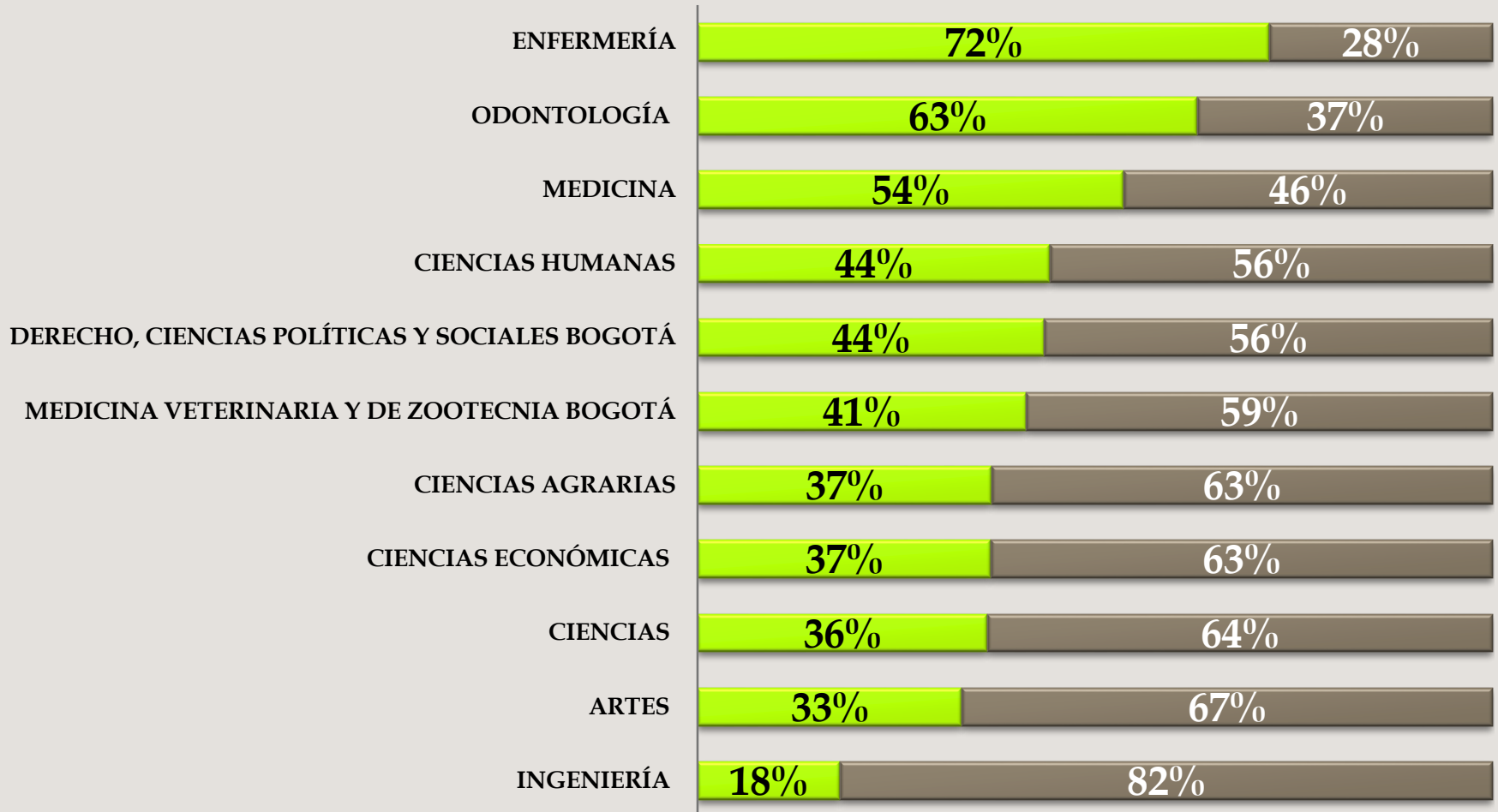
Porcentaje de estudiantes de pregrado y posgrado matriculados en la UN en el 2016-03 por Sexo.



Fuente: Dirección Nacional de Información Académica corte 25 de agosto de 2016.

Estudiantes Sede Bogotá, por facultades y por sexo.

■ Mujeres ■ Hombres



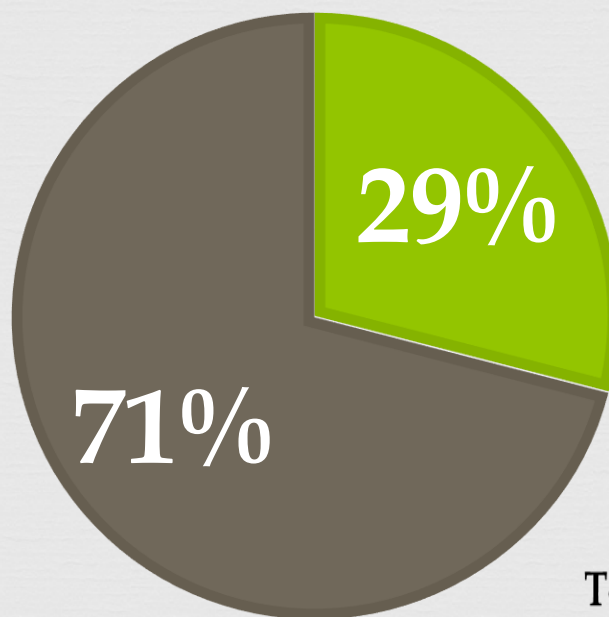
Porcentaje de DOCENTES de la Universidad Nacional de Colombia 2016-03.



■ mujeres ■ Hombres

Hombres
2.129

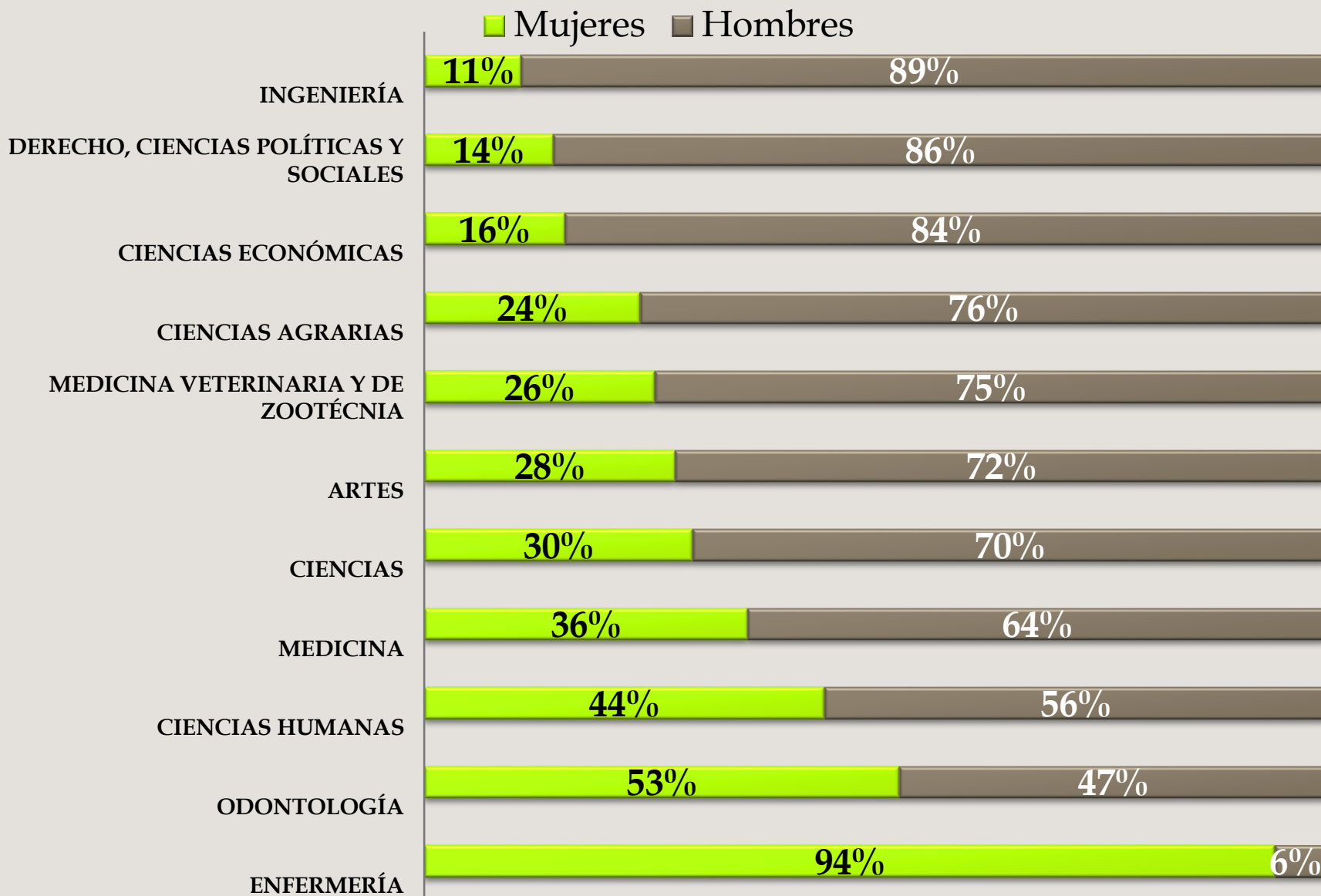
Mujeres
872



Total de Docentes de Planta 3001

Fuente: Información reportada por Dirección Nacional de Personal Docente y Administrativo corte a 31 de agosto de 2016.

Docentes Sede Bogotá- Facultades.



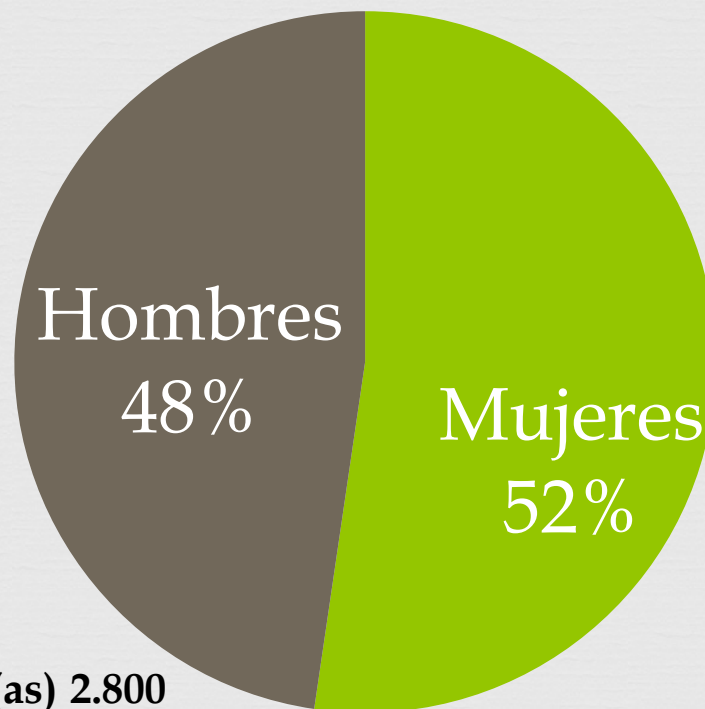
Fuente: Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo 1/09/2014

Porcentaje de servidoras-es públicos administrativos UNAL 2016-03.



Hombres
1.335

Mujeres
1.465



Total de administrativos(as) 2.800

Fuente: Información reportada por Dirección Nacional de Personal Docente y Administrativo corte a 31 de agosto de 2016.

Mujeres en cargos Directivos.



- ❧ Ninguna mujer ha sido Rectora.

- ❧ Consejo Superior actual: 4 mujeres (36%) de los 11 integrantes.
 - ❧ Ministra
 - ❧ Representantes profesoral y estudiantil
 - ❧ Secretaria general

- ❧ Consejo Académico: 11 mujeres (27,5%) y 29 hombres.
 - ❧ Rector y vicerrectores : 1 mujer y 7 hombres (12,5%)
 - ❧ Decanos-as: 5 mujeres y 16 hombres (23%)
 - ❧ Representantes estudiantiles: 2 mujeres
 - ❧ Representantes profesorales: 1 mujer y 1 hombre
 - ❧ Invitados permanentes: 1 mujer y 5 hombres
 - ❧ Secretaria del Consejo: 1 mujer

Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario.



"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".

Antecedentes Normativos.



- ❧ Aplicación legislación colombianas: normas constitucionales.
- ❧ Ley 581 de 2000 (participación mujeres en cargos directivos públicos, ley de cuotas).
- ❧ Ley 823 de 2003: igualdad de oportunidades.
- ❧ Ley 1257 de 2008: contra la discriminación y la violencia.
- ❧ Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres, propuesto por la Consejería para Equidad de la Mujer de la Presidencia de la República, firmado por UNAL, 2003.

Antecedentes UNAL.



- ❧ Programa de Estudios de Género, Mujer y Desarrollo (1994).
- ❧ Escuela de Estudios de Género (2001).
- ❧ Proyecto MISEAL (Medidas para la Inclusión Social y la Equidad en las IES de América Latina) - Unión Europea - Programa Alfa III (2012-2014).
- ❧ Proyecto FEGES (Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior en Colombia (2012-2015).
- ❧ Participación en diseño e implantación políticas de equidad de género y diversidad sexual: Distrito, MEN.

Propósitos del Acuerdo.



“Establecer los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos, que propenden por el fortalecimiento de una **cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres** en la Universidad Nacional de Colombia”.

Perspectiva integral con enfoque diferencial, teniendo en cuenta las desigualdades de género, clase social, raza, sexo, etnia y sus interacciones.

Redistribución.



Medidas de redistribución como estrategia institucional

- ∞ Acceso, movilidad y permanencia de mujeres y grupos sexuales minorizados.
- ∞ Participación en cargos de dirección y representación.
- ∞ Diagnósticos e indicadores sobre igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- ∞ Generación de acciones en contra de la segregación por género.
- ∞ Acompañamiento integral a estudiantes con mayor vulnerabilidad.

Reconocimiento Cultural



- ☞ Lenguaje incluyente y no sexista.
- ☞ Reconocimiento de mujeres y hombres en la normatividad institucional.
- ☞ Desarrollo de un plan institucional de equidad de género.
- ☞ Promoción de la investigación y la formación en equidad e inclusión.
- ☞ Reconocimiento responsabilidades de cuidado

Medidas de reconocimiento cultural para promover la participación activa y equitativa de toda la comunidad universitaria

Acciones en contra de la Violencia de Género



**Medidas de
prevención,
detección y
acompañamiento**

- ❧ Promoción y seguimiento derechos sexuales y reproductivos.
- ❧ Sensibilización comunidad universitaria en torno a la violencia sexista.
- ❧ Promover derecho a la denuncia.
- ❧ Promover educación relacional y afectiva: ética del cuidado y respeto mutuo.
- ❧ Estrategias de apoyo y asesoría a personas cuyos derechos sexuales han sido vulnerados.

Transversalidad y responsabilidades



Dirección Nacional de Personal.

Vela por equidad de género del personal docente y administrativo.

Consejo de Bienestar Universitario.

Reglamentar programas, estrategias y actividades de igualdad de oportunidades, a ser implementadas en las diferentes instancias.

Observatorio de Asuntos de Género.

Consejo Académico, Vicerrectoría Académica.

Promover inclusión de asignaturas e investigaciones con perspectiva de género.

Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia.



**Acuerdo 13 de 2016 del Consejo
de Bienestar Universitario.**

Propósito del Observatorio.



☞ Fortalecer una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la institución y hacer seguimiento a la implementación de las medidas y acciones reglamentadas en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU (Artículo 8).

Integrantes (12)

- Vicerrectores-as General, Académico, de Investigación y Extensión.
- Directores-as Nacionales de Bienestar Universitario, Planeación y Estadística, Personal Académico y Administrativo.
- Un-a Jefe de División de Acompañamiento Integral de la Dirección de Bienestar Universitario de Sede o su equivalente (rotación anual entre sedes).

- Representantes de estudiantes de pregrado (1) y de posgrado (1), de docentes (1) y de personal administrativo (1).
- Secretaría técnica a cargo de la EEG (un-a docente integra OAG).

Ámbitos de las Políticas, Programas y Estrategias de Equidad de Género



- ❧ Reglamentaciones, normas y medidas institucionales
- ❧ Investigación sobre género y sexualidad
- ❧ Creación de asignaturas, programas y cursos
- ❧ Sistemas de información e indicadores
- ❧ Plan Global de Desarrollo e informes de gestión
- ❧ Comunicación, sensibilización y cultura
- ❧ Prevención de la violencia sexual y de género

Funciones del Observatorio.



- ∞ Asesorar instancias universitarias
- ∞ Hacer seguimiento a políticas de equidad de género
- ∞ Promover y apoyar iniciativas
- ∞ Monitorear y difundir información

Instalación y representación



- ❧ OAG se instaló el 16 de septiembre de 2016
- ❧ Elección representantes (9 al 30 de septiembre)
 - ❧ Se presentaron dos planchas de estudiantes de pregrado y una de personal administrativo.
 - ❧ Estudiantes de pregrado: Lorenza Bordamalo y Diego Alejandro Yasnó Salazar
 - ❧ Personal administrativo: María del Pilar Vanegas Cañón y Marta Isabel Tamayo Castro

Proyecto de funcionamiento en curso: Inclusión y Diversidad en la Universidad Nacional

- ❧ Proyecto de la Dirección Nacional de Bienestar
- ❧ Diagnóstico y recomendaciones para la implementación, análisis y seguimiento de la política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades en la Universidad Nacional de Colombia:
 - ❧ 2016-II: Marco conceptual y metodológico
 - ❧ 2017: Diseño instrumentos y elaboración diagnóstico
 - ❧ 2018: Documento de diagnóstico y recomendaciones
- ❧ Profesional de apoyo: Cindy Caro, Trabajadora Social, Estudiante de Maestría en Estudios de Género- UNAL

Ejes temáticos



- ❧ Violencias y discriminaciones
- ❧ Acceso, permanencia, movilidad (estudiantes, docentes, personal administrativo)
- ❧ Transversalización curricular e investigativa
- ❧ Comunicación, cultura y sensibilización
- ❧ Fortalecimiento del Observatorio

Rutas y estrategias



- ❧ Revisión bibliográfica
- ❧ Construcción de directorios y bases de datos sobre género en la UNAL: docentes, investigadores-as, cursos, grupos estudiantiles, iniciativas.
- ❧ Elaboración de estrategias para la participación de la comunidad y las dependencias de la UNAL
- ❧ Trabajo conjunto con el **Observatorio de Inclusión Educativa para Personas con Discapacidad** (Acuerdo 036 de 2012 del CSU y Resolución 779 de 2016 de Rectoría)
- ❧ Construcción de visibilidad y sensibilización

Desafíos y oportunidades


Observatorio ambicioso en sus funciones pero modesto en recursos

- ❧ Necesidad de convocar a la comunidad universitaria, diversificar y articular iniciativas (apropiación)
- ❧ Concitar el compromiso de las distintas dependencias de la UNAL (transversalizar)
- ❧ Importancia de fortalecer estudios de género y nodos en las distintas sedes de la UNAL
- ❧ Desarrollar alianzas con otras universidades: Red Universitaria por la Equidad de Género en la Educación Superior



¡Gracias!