

**EL ENFOQUE DE GENERO PARA LA EQUIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE
NARIÑO PARA EL PERIODO 2006-2010, PENSANDO EN EL DESARROLLO
DE LA REGION**

**MARISOL CORDOBA
SANDRA MATABANCHOY**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
SAN JUAN DE PASTO
2011**

**EL ENFOQUE DE GENERO PARA LA EQUIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE
NARIÑO PARA EL PERIODO 2006-2010, PENSANDO EN EL DESARROLLO
DE LA REGION**

**MARISOL CORDOBA
SANDRA MATABANCHOY**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al titulo de
Economista**

**Asesor:
Esp. Armando Patiño Mora**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
SAN JUAN DE PASTO
2011**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado son de responsabilidad exclusiva del autor.

Artículo 1° del Acuerdo 324 de octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

Firma del Presidente de Tesis

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Mayo de 2011.

AGRADECIMIENTOS

- A Dios, arquitecto y dueño de mi vida que me permite construir otros mundos mentales posibles.
- A mi Madre, Vilma Gómez de Córdoba la Mujer más admirable, por sus esfuerzos y su gran amor, por su apoyo incondicional a lo largo de la carrera y por enseñarme día a día, que los sueños se los alcanza con esfuerzo y perseverancia. Mamá este triunfo es tuyo también.
- A mi Padre Raúl Córdoba Ramos que sé, desde cielo me protege y me guía. Papá sigues estando conmigo en mi corazón y en mi pensamiento a Ti te dedico este gran triunfo.
- A mis Hermanas, Alexandra Córdoba Gómez, Janeth Córdoba Gómez, Adriana Córdoba Gómez y Hermanos, Armando Córdoba Gómez, Luis Eduardo Córdoba Gómez y Mauricio Córdoba Gómez por ser un ejemplo y por permitirme soñar, crecer y juntos hacer realidad nuestros sueños que sabemos es donde empieza la responsabilidad.
- A mi Amiga y compañera de Tesis, Sandra Matabancho por su amistad y por acompañarme siempre y recorrer este camino que emprendimos un día y que hoy, que finalizamos tenemos el sentimiento de felicidad y satisfacción del deber cumplido.
- A mi Asesor de Tesis Armando Patiño, por su apoyo, sus enseñanzas, discusiones y continua ayuda que me hicieron crecer en conocimiento.
- A mis Jurados de Tesis, Ignacio Garcés y Vicente Figueroa por ser mis Profesores y maestros, gracias por sus invaluable aportes y colaboración en esta investigación.
- A las y los protagonistas de este proyecto, especialmente a Mujeres y Hombres de la UDENAR, quienes nos aportaron en la resolución de las encuestas y que esencialmente son la razón esencial para el logro y fin de esta Tesis.
- A las oficinas de la Universidad de Nariño, que brindaron la información y colaboración para la realización de esta investigación.
- A mis Amigos y Amigas por acompañarme en mis mejores y peores momentos. A Todos y a Todas hago extensivo mis más sinceros agradecimientos.

Marisol Córdoba Gómez

RESUMEN

El presente es un trabajo sobre el estudio de la problemática de la mujer dentro de la Universidad de Nariño, desde una perspectiva de género. Su enfoque metodológico es analítico, descriptivo y propositivo. A lo largo de su contenido se encuentra desarrollada la teoría y presentación de resultados, para establecer el enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño, para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la Región. Objetivo general en la presente investigación. A partir de la situación actual de la mujer UDENAR, se forma una idea del fenómeno estudiado que guía a la formulación de los objetivos. Para lograr el éxito de la investigación, se busca contextualizar, no en un momento de la historia sino en una realidad las relaciones de género existentes en ámbitos como el universitario, abordadas desde los aspectos más importantes como son los aspectos demográficos, la participación, la autonomía económica en condiciones de equidad, acceso a la salud integral con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos, una educación equitativa, no sexista y respetuosa de la diversidad en un ambiente libre de miedo y de violencias basadas en género, contribución de las mujeres en la construcción del desarrollo de la región; que permite proponer acciones que sean incluidas transversalmente en los procesos transformadores de desarrollo que se lleven a cabo en la Universidad de Nariño.

ABSTRACT

This is a work on the study of women's issues within the University of Nariño, from a gender perspective. His methodological approach is analytical, descriptive and purposeful. Throughout its content is desarrollada la theory and presentation of results, to establish gender equity for the University of Nariño, for the period 2006-2010, considering the development of the region. Overall objective of this research. From dela situation of women Uden, gets an idea of the studied phenomenon that leads to the formulation of objectives. To ensure the success of research, we seek to contextualize, not a moment of history but a reality existing gender relations in areas such as university, approached from the most important aspects such as demographics, participation, economic autonomy in terms of equity, access to comprehensive health care with emphasis on sexual and reproductive rights, equal education, non-sexist and respectful of diversity in an environment free of fear and violence based on gender, women's contribution the construction of the development of the region, that allows suggest actions to be included in the transformation processes across development to be carried out at the University of Nariño.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION.....	20
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACION.....	22
1.1 TEMA.....	22
1.2 TITULO.....	22
1.3 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	22
1.3.1 Antecedentes.....	22
1.3.2 Situación Actual.....	34
1.3.3 Formulación del problema:	42
1.3.3.1 Pregunta general.	42
1.3.3.2 Preguntas específicas:	42
1.4 JUSTIFICACIÓN	43
1.5 OBJETIVOS	45
1.5.1. Objetivo general.	45
1.5.2. Objetivos específicos:.....	45
1.6 DELIMITACION DEL PROBLEMA	45
1.6.1 Universo de estudio.....	45
1.6.2. Espacio Geográfico	45
1.6.3. Tiempo a investigar y a emplear.....	45
2. MARCO REFERENCIAL	46
2.1 MARCO TEÓRICO.....	46
2.1.1 Fundamentación del feminismo.....	46
2.1.2 Mary Wollstonecraft.....	49
2.1.3 John Stuart Mill.....	51
2.1.4 Pierre Bourdieu.....	52
2.1.5 Amartya Sen.....	54
2.2 MARCO CONTEXTUAL.....	57
2.3 MARCO LEGAL.....	63

2.4	MARCO CONCEPTUAL.....	68
3.	PROCEDEMIENTO METODOLOGICO	70
3.1	TIPO DE ESTUDIO	70
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	70
3.3	DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS Y MÉTODOS.....	72
3.4	TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	72
4.	DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA MUJER UDENAR EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO PARA EL PERIODO 2006 – 2010.	73
4.1	INFORMACIÓN POBLACIONAL COMUNIDAD UNIVERSITARIA	73
4.1.1	Aspectos demográficos	73
4.1.1.1	Estudiantes matriculados por Facultad, Centro de Estudios en Salud CESUN y CEILAT, Centro de estudios e Investigaciones Latino Americanos semestre B de 2010.....	75
4.1.1.2	Cupos especiales estudiantes periodo 2006- 2010.	76
4.1.1.3	Estructura de la población universitaria desagregada por sexo periodo B de 2010.....	77
4.1.1.4	Población estudiantil proveniente del área urbana y rural.	80
4.1.1.5	Tasa de fecundidad de la población universitaria periodo B 2010.....	80
4.1.1.6	Promedio de edad al tener el primer hijo de la población estudiantil:.....	82
4.1.1.7	Población Universitaria por grupo étnico:	83
4.1.2.	Dimensión socioeconómica.....	84
4.1.2.1	Autonomía económica:.....	84
4.1.2.2	Nivel socioeconómico.....	84
4.1.2.3	Estatus económico de los estudiantes.....	86
4.1.2.4	Ingresos propios estudiantes.....	87
4.1.2.5	Gastos población universitaria:.....	88
4.1.2.6	Población cabeza de familia.....	89
4.1.2.7	Oportunidades económicas estudiantes:.....	91
4.1.2.7.1	Número de monitorias estudiantes periodo 2006 – 2010.....	91
4.1.2.7.2	Becas de alimentación.....	92

4.1.2.7.3 Subsidios de vivienda para estudiantes	92
4.1.2.7.4 Reliquidación de matrícula	93
4.1.2.7.5 Auxilio económico	93
4.1.2.7.6 Estímulo	94
4.1.3. Dimensión sociocultural:	95
4.1.3.1 Participación en deportes	95
4.1.3.1.1 Deporte competitivo funcionarios y docentes semestre A 2010.....	97
4.1.3.2 Estudiantes participantes en salud.....	98
4.1.3.3 Población atendida en SINAPSIS 2010 B	101
4.1.3.3.1 Motivo de consulta	101
4.1.4. Índices de participación:	102
4.1.4.1 Participación de estudiantes, docentes y administrativos en programas de formación cultural 2009.	102
4.1.4.2 Créditos ICETEX	103
4.1.4.3 Deserción en la universidad de Nariño según el módulo de indicadores de deserción estudiantil por programa académico de la universidad de Nariño	105
4.1.4.4 Grupos de investigación de la Universidad de Nariño, categorizados por COLCIENCIAS 2010 B.....	109
4.1.4.5 Producción de trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico y artístico (docentes).....	110
4.1.4.6 Participantes en artículos de investigación de revistas indexadas 2010 B (docentes).....	111
4.1.4.7 Líderes de los grupos de investigación estudiantil Alberto Caicedo Vallejo 2010.....	112
4.1.4.8 Demanda laboral de la Universidad de Nariño desagregada por sexo periodo 2006 – 2010.....	114
4.1.4.8.1 Tipo de vinculación docente y sexo periodo 2006 – 2010.....	114
4.1.4.8.2 Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo periodo 2006- 2010.....	121

4.1.4.8.3 Salarios personal docente y Administrativo semestre B DE 2010.	128
4.1.4.8.3 Cargos del personal administrativo semestre B de 2010.....	130
5. LA IMPORTANCIA QUE SE LE DA AL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PLANES DE DESARROLLO EN LAS UNIVERSIDADES.	132
5.1 LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD EN LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	136
5.2 ALGUNAS TENDENCIAS EN LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO QUE OBSTACULIZAN EL LOGRO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS	137
5.3 IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES	144
6. EL GRADO DE VIOLENCIA FÍSICA Y SIMBÓLICA HACIA LAS MUJERES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES, ACADÉMICAS Y PARTICIPATIVAS DENTRO DE LA UDENAR.....	150
6.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL GRADO DE VIOLENCIA FÍSICA Y SIMBÓLICA HACIA LAS MUJERES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES, ACADÉMICAS Y PARTICIPATIVAS DENTRO DE LA UDENAR	152
6.1.1 Reflexiones Finales Para La Discusión	177
6.2 RESULTADOS ENTREVISTAS	186
7. PLAN DE NECESIDADES Y PRESUPUESTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	194
7.1 PLAN DE ACCIÓN UN CAMINO HACIA LA EQUIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	194
CONCLUSIONES	224
RECOMENDACIONES.....	228
BIBLIOGRAFIA.....	232

NETGRAFIA234
ANEXOS.....236

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Foto Panorámica del Volcán Galeras en San Juan de Pasto.	58
Figura 2. Mapa del Municipio de San Juan de Pasto.....	60
Figura 3. Foto entrada a la Universidad de Nariño (sede Torobajo, San Juan de Pasto).	61

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Gráfico 1. Porcentaje de violencia contra la mujer departamento de Nariño 2005	26
Grafico 2. Numero de los estudiantes matriculados desagregado por sexo en la universidad de Nariño en el periodo 2006 – 2010	74
Gráfico 3. Estudiantes matriculados por Facultad, Centro de Estudios en Salud CESUN y Centro de estudios e Investigaciones Latino Americanos semestre B de 2010	76
Gráfico 4. Estructura de la población de estudiantes universitarios desagregada por sexo periodo B de 2010	78
Gráfico 5. Estructura de la población docente desagregada por sexo periodo B de 2010	78
Gráfico 6. Estructura de la población personal administrativo desagregada por sexo periodo B de 2010	79
Gráfico 7. Población estudiantil proveniente del área urbana y rural.....	80
Gráfico 8. Tasa de fecundidad de la población estudiantil.....	81
Gráfico 9. Tasa de fecundidad de la población docente	81
Gráfico 10. Tasa de fecundidad de la población personal administrativo	82
Gráfico 11. Nivel socioeconómico estudiantes	85
Gráfico 12. Nivel socioeconómico docentes	85
Gráfico 13. Nivel socioeconómico personal administrativo	86
Gráfico 14. Estatus económico de los estudiantes	87
Gráfico 15. Ingresos propios estudiantes	88
Gráfico 16. Número de monitorias estudiantes periodo 2006 – 2010.	91
Gráfico 17. Auxilio económico	94
Gráfico 18. Población atendida en SINAPSIS 2010 B	101
Gráfico 19. Deserción según sexo, en el Programa de Ingeniería Agroforestal	106

Gráfico 20. Porcentaje de Deserción según sexo en el programa de Ingeniería en Producción Acuícola.....	107
Gráfico 21. Gráfico No. Porcentaje de Deserción según sexo en el programa de Ingeniería Agroindustrial	108
Gráfico 22. Categorías.....	110
Gráfico 23. Producción de trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico y artístico (docentes).....	111
Gráfico 24. Participantes en artículos de investigación de revistas indexadas 2010 B (docentes).....	112
Gráfico 25. Docentes vinculados por sexo semestre A 2006	114
Gráfico 26. Docentes vinculados por sexo semestre A 2007	115
Gráfico 27. Docentes vinculados por sexo semestre A 2008	117
Gráfico 28. Docentes vinculados por sexo semestre A 2009	118
Gráfico 29. Docentes vinculados por sexo semestre A 2010	120
Gráfico 30. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2006	122
Gráfico 31. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2007	123
Gráfico 32. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2008	124
Gráfico 33. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2009	126
Gráfico 34. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2010	127
Gráfico 35. Salarios personal administrativo semestre B de 2010.....	129
Gráfico 36. ¿Sabe que es Enfoque de género?.....	153
Gráfico 37. El trato hacia la mujer.....	154
Gráfico 38. Espacios físicos.....	155
Gráfico 39. Trato en las relaciones entre pares	156

Gráfico 40. Trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos.....	157
Gráfico 41. Ocupación cargos políticos	159
Gráfico 42. Ocupación cargos directivos	160
Gráfico 43. Utilización de contenidos o recursos	161
Gráfico 44. ¿Por qué no acceden a cargos de poder?	163
Gráfico 45. Diferente situación laboral.....	164
Gráfico 46. Capacitación	165
Gráfico 47. Vulnerabilidad a sufrir violencia de género.....	166
Gráfico 48. Experiencia Violenta en la UDENAR.....	168
Gráfico 49. Tipos de violencia.....	170
Gráfico 50. Por parte de quien recibió la agresión.....	172
Gráfico 51. Con quien hablo de su problema	174
Gráfico 52. Frecuencia de las medidas	176

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Participación de la mujer en cargos públicos Departamento de Nariño 1995-2007	27
Tabla 2. Indicadores comparativos de Nariño y Colombia Año 2005.....	31
Tabla 3. Numero de los estudiantes matriculados desagregado por sexo en la universidad de Nariño en el periodo 2006 – 2010.....	74
Tabla 4. Cupos especiales estudiantes periodo 2006 - 2010.....	77
Tabla 5. Promedio de edad al tener el primer hijo de la población estudiantil ...	82
Tabla 6. Población Estudiantil por grupo étnico	83
Tabla 7. Población docente por grupo étnico.....	83
Tabla 8. Población personal administrativo por grupo étnico.....	84
Tabla 9. Gastos estudiantes	88
Tabla 10. Gastos docentes	89
Tabla 11. Gastos personal administrativo	89
Tabla 12. Cabeza de familia estudiantes	90
Tabla 13. Cabeza de familia docentes.....	90
Tabla 14. Cabeza de familia personal administrativo.....	90
Tabla 15. Becas de alimentación	92
Tabla 16. Subsidios de vivienda para estudiantes	93
Tabla 17. Reliquidación de matricula	93
Tabla 18. Estímulo	95
Tabla 19. Selección de atletismo	96
Tabla 20. Selección futbol sala femenino	97
Tabla 21. Selección futbol funcionarios	98
Tabla 22. Estudiantes participantes en salud	100
Tabla 23. Motivo de consulta	102
Tabla 24. Estudiantes	102
Tabla 25. Personal planta docente	103

Tabla 26. Personal administrativo	103
Tabla 27. Créditos de sostenimiento 2010 B	104
Tabla 28. Créditos de matrícula 2010 B.....	105
Tabla 29. Grupos de investigación de la Universidad de Nariño.....	109
Tabla 30. Líderes de los grupos de investigación estudiantil Alberto Caicedo Vallejo 2010	113
Tabla 31. Docentes vinculados por sexo semestre B 2006	115
Tabla 32. Docentes vinculados por sexo semestre B 2007	116
Tabla 33. Docentes vinculados por sexo semestre B 2008	117
Tabla 34. Docentes vinculados por sexo semestre B 2009	119
Tabla 35. Docentes vinculados por sexo semestre B 2010	121
Tabla 36. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2006.....	122
Tabla 37. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2007.....	124
Tabla 38. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2008.....	125
Tabla 39. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2009.....	126
Tabla 40. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2010.....	128
Tabla 41. Salarios personal docente semestre B DE 2010.....	129
Tabla 42. Cargos del personal administrativo semestre B de 2010	130

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Formato de entrevista.....	237
Anexo 2. Formato de encuesta Estudiantes	239
Anexo 3. Formato de encuesta Docentes.....	247
Anexo 4. Formato de encuesta Administrativos.....	256

INTRODUCCION

En esta investigación se establecerá el enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño, para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la Región.

A partir de los antecedentes y la situación actual se forma una idea del fenómeno estudiado que guía a la formulación de los objetivos. Para lograr el éxito de la investigación, se busca contextualizar, no en un momento de la historia sino en una realidad las relaciones de género existentes en ámbitos como el universitario.

En este sentido, se estudiará la problemática de la mujer dentro de la Universidad de Nariño, desde una perspectiva de género; para ello se hará un diagnóstico situacional de la mujer UDENAR en el contexto universitario para el periodo 2006-2010. Para lograrlo se recolectará información primaria y secundaria tratando de establecer los aspectos más importantes como son los aspectos demográficos, la participación, la autonomía económica en condiciones de equidad, acceso a la salud integral con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos, una educación equitativa, no sexista y respetuosa de la diversidad en un ambiente libre de miedo y de violencias basadas en género, contribución de las mujeres en la construcción del desarrollo de la región; que permitirá más adelante proponer acciones que sean incluidas transversalmente en los procesos de desarrollo que se lleven a cabo en la Universidad de Nariño.

En los aspectos demográficos se analizará, la población por sexo y edad, mujeres provenientes del área urbana y rural por edad, tasa de fecundidad de la población, número de hijos y promedio de edad de mujeres y hombres al tener el primer hijo, población por etnia (Afrodescendiente, blanca-mestiza, indígena,) desagregada por sexo y edad y también población víctima de desplazamiento forzoso.

En la autonomía económica de las mujeres UDENAR se establecerá, cuantas de las mujeres, cuentan con ingresos propios, de estas cuantas son cabeza de familia, se determinará si las oportunidades económicas dentro de la UDENAR son de igualdad para ellos y para ellas, se estudiará si los servicios de bienestar universitario son adecuados y atienden satisfactoriamente las necesidades de la mujer UDENAR, se conocerá si la demanda laboral de la Universidad es influenciada por el género, a sí mismo se estudiará los niveles de deserción estudiantil por género en la UDENAR.

Se ilustrará si en la UDENAR, se garantiza la participación de la mujer en lo productivo, lo comunitario, lo político y lo cultural, de tal forma que aporten desde su diferenciación y demandas las mujeres y los hombres en todos los espacios de la comunidad Universitaria.

Asimismo, se analizará la importancia que se le da al enfoque de género en los Planes de Desarrollo en las Universidades. Partiendo de la importancia de identificar el enfoque de género dentro del Plan de desarrollo de la Universidad de Nariño “Pensar la Universidad y la Región” 2008-2020, por consiguiente se proseguirá en la búsqueda, dentro de Planes de Desarrollo de otras Universidades, tanto a nivel Nacional, como internacional. Mediante esta tarea se logrará orientación hacia las estrategias implementadas desde la planeación y desde las mismas universidades y del tal forma deducir alternativas que puedan ser incorporadas dentro de la Universidad de Nariño, para que se resuelva las fallas de planeación desde la perspectiva de equidad de género en la UDENAR.

Del mismo modo se analizará, el grado de incidencia de violencia física, psicológica moral y violencia simbólica hacia las mujeres en las actividades laborales, académicas y participativas dentro de la UDENAR, ya que es evidente en el siglo XXI ser mujer implica un alto riesgo de sufrir discriminación de oportunidades y ser víctima de diferentes clases de violencia, pese a los esfuerzos hechos en contra de estos abusos, se evidencia que persiste en todos los espacios de interacción social, yendo contra la integridad para su total desarrollo y en otros casos contra la vida de estas mujeres. Aquí se analizarán el grado de incidencia de violencia física y simbólica hacia las mujeres en las actividades laborales, académicas y participativas dentro de la UDENAR y se evaluará como la UDENAR afronta estos posibles casos de abusos de mujeres UDENAR.

Finalmente al realizar y concluir la investigación, donde se conoce la situación real, se realizará el plan de necesidades y se presupuestará la implementación del enfoque de género en la UDENAR, estableciendo la cuantía de recursos tanto físicos como humanos necesarios para desarrollar los proyectos que demande la comunidad universitaria y que se hayan establecido después de los aportes hechos por los diferentes estamentos de la UDENAR, para aportar hacia una equidad de género.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACION

1.1 TEMA

La Economía como ciencia social, basándose en los principios de equidad de oportunidades y la ausencia de privaciones en cualquier sociedad se ha preocupado a través de la historia por innumerables hechos que afectan a la humanidad, dentro de los cuales se halla la inequidad de género, por lo tanto en esta investigación se busca establecer como adopta la Universidad de Nariño el enfoque de género para la equidad en los procesos de desarrollo de la misma y de la Región.

1.2 TITULO

El enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño, para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la Región.

1.3 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

1.3.1 Antecedentes. Las mujeres en distintos momentos históricos se han organizado en movimientos sociales, luchando por el derecho al voto, el derecho a la tierra, a la libertad, a una vida digna para ellas y sus familias. La presencia y participación de la mujer en el desenvolvimiento de la vida colombiana resalta hechos importantes como la lucha por la Independencia en la cual el libertador Simón Bolívar entendió que la mujer era un elemento importante y eran ellas quienes colaboraban acuñando la pólvora en las escopetas para que los soldados no perdieran tiempo, además de las tareas de espías e informar sobre la situación de la época, como es el caso de la muy recordada Policarpa Salavarrieta. La rebelión de los Comuneros es una de las muestras del tesón con que hombres y mujeres han luchado por la igualdad en el país, aquí se puede resaltar a una de las muchas mujeres valerosas como lo fue Manuela Beltrán”.¹

Las luchas de las mujeres por que se les reconozca sus derechos y para que se las convierta en actoras importantes del desarrollo, como constructoras y participes de las historias, han venido desde hace mucho tiempo atrás, es imprescindible recordar a mujeres tan valiosas como Felicita Campos quien en 1890 organizó las ligas campesinas para luchar en contra de los terratenientes; Juana Julia Guzmán quien en 1919 fundó y creo la sociedad de obreras Redención de la Mujer, María Cano, Petrona Yance y así muchas otras más

¹ VARGAS RIVERA, Viviana. Aproximación histórica a la participación de la mujer en las luchas sociales en Colombia. 1 ed. Bogotá: Pearson Educación, 2007. p 1.

quienes han aportado con su lucha no solo a los intereses femeninos sino que jalonaron a la comunidad en general hombres y mujeres para que sus voces fueran escuchadas y sus derechos respetados.

Es importante destacar los esfuerzos que se han dado desde las políticas para la reivindicación con la mujer colombiana.

Se hace necesario para esta investigación revisar *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio* principalmente examinará el objetivo “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” en Colombia, y luego en el departamento de Nariño ya que el mismo es el más relacionado frente al tema de esta tesis.

Colombia tiene una meta universal para el cumplimiento del tercer objetivo, mencionado anteriormente, es así que pretende eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, que se debería alcanzar en el año de 2005, y en todos los niveles de enseñanza antes de finales de 2015, se puede decir que esta meta ha sido alcanzada por el país según el informe de Colombia para los Objetivos de Desarrollo del Milenio, es por ello que, el país se planteó tres metas específicas que fueron; participación política de la mujer, reducción de violencia de pareja contra la mujer y equidad de género en la participación económica de la mujer frente a los temas salariales y la calidad del empleo.

En lo referente a Violencia de Pareja contra la mujer se diagnostica que esta situación es un serio problema social y de salud pública, que impide el desarrollo y significa la evidente violación de los derechos humanos para una población considerable de mujeres que forman parte de la sociedad colombiana, lo anterior se conoce desde 1990 cuando Profamilia logro introducir dentro de la encuesta nacional de demografía y salud una serie de módulos de violencia intrafamiliar, las cuales se realizaron en 1990, luego en 1995 y posteriormente en el año 2000.

Resultando de la encuesta realizada en 1990 que la quinta parte de la población femenina del país dijo haber sido golpeada por su pareja en algún momento de la relación, mientras que la tercera parte reportó haber sido insultada y fue el 9% quien expresó haber sido forzada a tener relaciones sexuales. Los indicadores varían muy poco en la población urbana y rural, pero si se observa que todas las formas de violencia disminuyen el indicador en aquellas con educación superior.

Para el año de 1995, el 33% de la población de mujeres alguna vez unidas y en cualquier momento durante el tiempo de la unión, reportaron haber sido insultadas, destacando que esta situación la viven más frecuentemente mujeres de nivel educativo inferior. En cuanto a violencia física una de cada cinco dijo haber sido víctima, presentando como regiones de mayor intensidad en este índice a Cundinamarca, Meta, Cauca y Nariño, mientras que 2.4% declaró haber sido forzada a tener relaciones sexuales.

Es para el año 2000, cuando la encuesta incorpora dentro de los indicadores de violencia contra la mujer a la violencia psicológica, con lo cual los índices se incrementaron. Resultando que el 64.9% de las mujeres de la población de mujeres alguna vez unidas, reportaron haberse enfrentado a experiencias de control dentro de las cuales incluyen acusación por infidelidad, limitaciones para encontrarse con amigos, limitaciones al contacto con la familia, insistencia en saber dónde está todo el tiempo, vigilancia sobre la forma como gasta el dinero, se le ignora o no se le toma en cuenta, no la incluye en reuniones sociales, no le consulta las decisiones importantes de la familia. La violencia física y sexual también se incrementó siendo de 41.1% y las mujeres que reportaron haber sido obligadas a tener relaciones sexuales fueron el 11%. Con la nueva medida se ampliaron las posibilidades de expresión de violencia que sufren las mujeres de Colombia.

En Participación Política, vale la pena recordar que las mujeres hace un poco más de cincuenta años apenas lograron participar como ciudadanas colombianas con lo cual consiguieron ejercer su derecho a elegir y a ser elegidas. Lastimosamente el número de mujeres dentro de los cargos de elección popular sigue siendo muy limitado. Dado que para los periodos de 1999-2002 y 2003-2006, las mujeres que ejercieron el puesto de gobernadoras dentro de sus departamentos fue de 6.3%, el número de alcaldesas es muy cercano al anterior con 7.3% para el primer periodo y para el segundo de 7.5%.

En el caso de los cargos ocupados en Senado y Cámara de Representantes, asambleas y consejos la situación fue de una participación de 12% para senado, en la Cámara de 115 Aproximadamente y para las asambleas con la mayor participación en el segundo periodo fueron de 15.6% y los Consejos fueron de 13.7%.

Según datos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la participación porcentual de la mujer en los cargos de dirección de las entidades de la rama ejecutiva. 2003-2004. Fue buena ya que las cifras muestran que la participación de la mujer para ese periodo supero las metas propuestas por la ley 581 de 2000 Ley de Cuotas, de tal manera que para el año 2003; el 32.2% de los cargos de alto nivel estuvieron ocupados por mujeres, observándose que para los Ministerios los cargos ocupados por mujeres en el nivel directivo es 34%.

La mayor participación de la mujer fue en los cargos ejercidos en las sociedades de economía mixta el aporte en los niveles administrativos alto, como cargos directivos fue de 44.4% y de 50% en los ejecutivos. También es importante resaltar que para el caso de las Empresas Sociales del Estado, la mujer tuvo mayor participación con 83.3% de los cargos, contrastando con lo que sucedió en las empresas industriales y comerciales del Estado y en los departamentos administrativos ya que el número disminuyo a 21.1% para los dos.

La Participación Económica vista desde el mercado de trabajo, se concentró en analizar las diferencias que tienen las mujeres dentro del mismo ya que desde el ingreso de las mismas, se enfrentaron a jornadas de trabajo más largas y menormente remuneradas, desafortunadamente esta situación no ha cambiado mucho, pero al menos algunos hombres ya comparten las labores domésticas que han sido desde siempre el estigma de la mujer.

Con datos de la encuesta continua de hogares del DANE del 2004, que se realiza trimestralmente en Bogotá, Medellín, Cali, Cúcuta, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Cartagena, Villavicencio, Ibagué, Manizales, Pasto y Montería. Demuestra que el 20% de las mujeres en el país, reciben menores ingresos que los hombres y en numerosos casos se presenta esta situación aun realizando el mismo trabajo, y es todavía más desalentador cuando se conoce que el nivel de capacitación para el trabajo y el nivel de escolaridad es más alto en ellas.

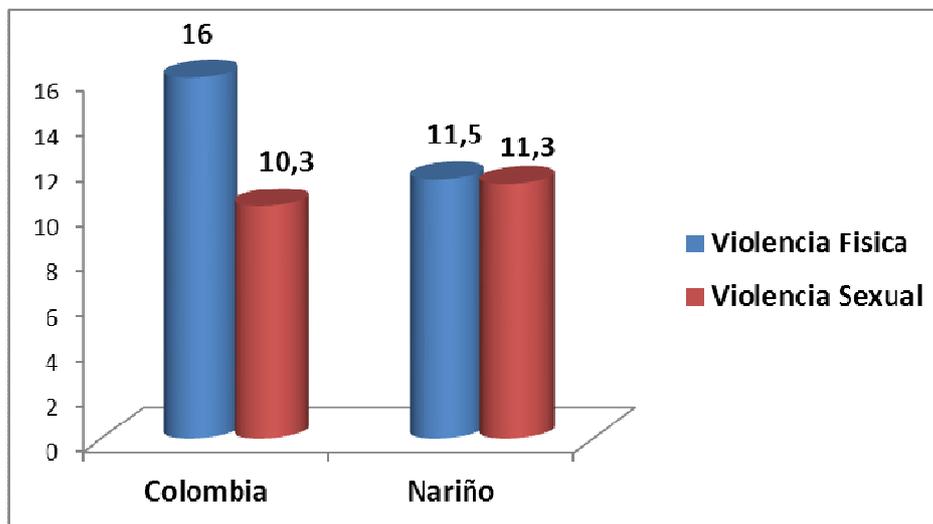
También se dio a conocer que la tasa promedio anual de participación en el periodo 2000-2004 tuvo 18 puntos de diferencia entre hombres y mujeres, tales puntos a favor de los hombres. Pero se destaca que a medida que la edad aumenta, la diferencia fue más aguda, como fue el caso en el grupo de los mayores de 55 años donde la diferencia fue más de 30 puntos.

Para las mujeres la tasa de desempleo para el año 2004 fue 17%, siendo la de los hombres de 12%, reflejando la diferencia también en este. La tendencia es a mantener 5 puntos porcentuales de diferencia aproximadamente.

En cuanto a la diferencia de ingresos promedio es importante destacar que se agudiza esta situación entre la población que se encuentra en el rango de edad de 25 a 34 años con una diferencia del 17% para el año 2002 y que es más preocupante en la población entre 45 a 54 años cuando la diferencia aumenta a 27%, pero el caso más grave esta en los mayores a 55 años donde el indicador sube a 42%, esta cifras demuestran que para las mujeres el hecho de incrementar su nivel de escolaridad no compensa de igual forma que para ellos, ya que romper con la diferencia salarial se hace más difícil a medida que crece la edad.

Como se observa en el siguiente gráfico, Nariño presenta indicadores mucho más bajos que los que se presentan en el país. En violencia física el porcentaje es superior a cinco puntos porcentuales por lo cual el 10.3% de las nariñenses han reportado haber sido maltratadas por su pareja, mientras que la violencia sexual presenta una similitud entre Colombia y Nariño ya que las cifras nacionales son de 11.5% y en el departamento 11.3% de las mujeres dijo haber sido agredida sexualmente por su pareja.

Gráfico 1. Porcentaje de violencia contra la mujer departamento de Nariño 2005



FUENTE: Encuesta Nacional de Estadísticas Vitales

Lo anterior refleja que la situación de las Nariñenses es difícil frente al tema de la violencia, debido a que aunque los índices de violencia física y sexual son menores que los índices nacionales, es sabido que un alto número de casos de maltrato contra la mujer no son denunciados por las mismas ya que existe un fuerte temor a que las rechacen, se burlen o señalen de alguna manera, además que en algunos casos las víctimas no quieren o temen denunciar al agresor por diferentes motivos, asimismo los mecanismos de denuncia no son eficaces y hace falta un elemento de atención adecuado para las víctimas de este tipo de crímenes; es por esto que se podría decir que los indicadores no reflejan las cifras reales que seguramente son mucho más agudas.

Conjuntamente, la situación de violencia que enfrenta el departamento de Nariño, generada en gran medida por el conflicto interno, produce un alto porcentaje de víctimas del desplazamiento forzoso familias que dada su difícil situación son más propensas a sufrir violencia contra la mujer, en una encuesta realizada por Profamilia en zonas marginales, sobre salud sexual y reproductiva para el año 2005, el 64% de las mujeres en situación de desplazamiento dijo haber sido objeto de algún tipo de intimidación, mientras que la violencia física fue de 18.3% y el 3.7% fue víctima de violencia sexual.

Adicionalmente, se dio a conocer los indicadores relacionados a tasa de fecundidad y se encontró que las mujeres en situación de desplazamiento tienen en promedio cuatro hijos, en tanto que a nivel nacional es menor, superándola con 1.5 hijos. Además que el 30% de las madres en situación de desplazamiento son menores a 20 años.

Tabla 1. Participación de la mujer en cargos públicos Departamento de Nariño 1995-2007

Periodo electoral	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1995 - 1997	6	9,7	56	90,3	62
1998 - 2000	4	6,3	59	93,7	63
2001 - 2003	3	5,3	53	94,7	56
2004 - 2007	3	4,6	61	95,4	64
Total	16	6,5	229	93,5	245

Fuente: Secretaria de Planeación Departamental de Nariño

La participación de la mujer en cargos de elección popular, es muy baja en todos los periodos a diferencia de la de los hombres, además que ha disminuido en todos los periodos, la mayor participación fue en el periodo 1995-1997 con el 9.7% de mujeres frente a un 90.3% de los hombres, mientras que la menor participación fue en el periodo 2004-2007 con apenas 4.6% de mujeres en cargos de elección popular frente a un 95.4% de los hombres, la reducción ha sido tan abrumadora que representa el 50%.

Con cifras para el año 2005, del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cargos en los niveles públicos se encuentran en una buena medida ocupados por mujeres; es el caso de los cargos ejecutivos donde ellas representan al 68.75%, las profesionales son 50.4% las técnicas el 51.32% asistencial con 47.65% y también en los cargos directivos con 37.18%, de estos 41.3% fueron de orden departamental y del orden municipal 18.7%.

Así mismo es importante tomar como antecedente, *el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 "Estado Comunitario: Desarrollo para Todos"* del mandatario Álvaro Uribe Vélez en cual la mujer aparece en varios renglones soportándose en los estudios permanentes del observatorio de Asuntos de género, creado como un mecanismo de carácter nacional para trabajar sobre una línea de base próxima a la realidad en cifras para divisar los factores estructurales que aportan o disminuyen las posibilidades de alcanzar el desarrollo humano integral de las colombianas.

De esta manera y reafirmando el compromiso de implementar el enfoque de género en todo plan de desarrollo, en lo que se refiere a la equidad de género se planteó:

“Construir una sociedad más equitativa, humana y justa, supone garantizar la total inclusión de mujeres y hombres en la dinámica social. Hacer seguimiento con

perspectiva de género. Las acciones que en el desarrollo de la política social se adelanten tengan visión de género. Como ejemplo adelantar la Política Afirmativa “Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo”. Impulsar estrategias que conduzcan a incorporar el enfoque de género de manera transversal en las políticas, planes, programas, proyectos, presupuestos y demás iniciativas que desarrollen las entidades del sector público. Alcanzar equidad de género, en especial, en participación política, violencia de género, salud sexual y reproductiva y empleo”.²

Para lograr sus fines junto con la Consejería Presidencial para la Equidad se propuso trabajar en favor de la mujer y la equidad. Adoptando 3 estrategias, Política de Reactivación Social, Acciones Directas o Afirmativas, Estrategia de Transversalidad de Género.

Política de Reactivación Social: Un conjunto de acciones de política pública, enfocadas al logro de equidad de género, que busca la inclusión de las necesidades e intereses diferenciados tanto de mujeres y hombres. Se tiene presente encaminarse hacia Revolución Educativa, Protección Social.

Acciones Directas o Afirmativas: Disposiciones encauzadas a nivelar condiciones de desigualdad. Creando Política Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo, Empleo y Desarrollo Empresarial. Participación Política y Ciudadana, Violencias contra la Mujer Fortalecimiento Institucional Educación y Cultura Salud Mujer Rural La Niña.

Estrategia de Transversalidad de Género: El gobierno reconoce que las políticas públicas no son neutras y que estas apuntarían y aportarían a reforzar las desigualdades y discriminación conseguir equidad de género en Colombia y remediar en razón de sexo, etnia, edad, región o clase social aquí se expone las Estrategia e Implementación.

Según el informe de gestión del observatorio de asuntos de género periodo 2003 2005 presentado por la administración de Álvaro Uribe Vélez se encontró que se incrementó el número de cupos en educación superior, utilizados por mujeres.

En cuanto a las matriculas, 5.169.561 son mujeres y 5.199.178 son hombres, demostrando que se ha alcanzado la equidad en el acceso a la educación básica y media para dicho periodo. Cabe exponer que respecto a la cobertura en educación, han existido avanzados pasos en el territorio colombiano, si miramos que las metas para la educación primaria se están cumpliendo en pro de minimizar los índices de analfabetismo presentado años atrás en Colombia, se observa que es bastante elevada y guarda la misma proporción para hombres y mujeres

² GOBIERNO DE COLOMBIA, Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 “Estado Comunitario: Desarrollo para Todos”. 485 p.

Con las cifras que atañen en niveles de educación más alta como la educación secundaria y superior, las tasas de cobertura de hombres y mujeres son equivalentes pero aún se demuestran muy bajas. “Para 2005, las mujeres mayores de 15 años tenían en promedio 7.9 años de educación y los hombres 7.8. Igualmente en términos de analfabetismo el escenario de las mujeres a mejorado en el tiempo al pasar de 9.6% en 1992 a 6.6% en 2005. Para los hombres en este último año la tasa asciende a 6.8%.”³

En cuanto a la participación política de las mujeres, las cifras revelan un leve aumento en el número de alcaldesas con respecto al período anterior, mientras la participación de mujeres en las gobernaciones se mantiene en el mismo nivel para los dos períodos analizados. Tanto en gobernaciones como en alcaldías su participación es muy baja en relación con la de los hombres que ocupan aproximadamente el 90% de estos cargos.

A partir de la Ley 581 del 2000 conocida como «Ley de Cuotas», que establece un mínimo de 30% de mujeres en cargos directivos del sector público, organismos del orden territorial, se estima que en Colombia se ha avanzado hacia la participación efectiva de las mujeres en las distintas ramas públicas, no obstante respecto a su participación en puestos de poder, las regiones pasan por una serie de condiciones enmarcadas en relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres.

El informe de gestión del observatorio de asuntos de género periodo 2003 - 2005 presentado por la administración del ex presidente Álvaro Uribe se muestra que: El cumplimiento de la Ley de Cuotas, el Departamento Administrativo de la Función Pública destaca que en el 2004, el porcentaje de participación femenina en altos niveles decisorios de las entidades del orden nacional es de más del 30% determinado por la Ley. En el nivel territorial también se da cumplimiento a la ley ya que más del 30% de los cargos del nivel directivo de la administración pública están siendo ocupados por mujeres. La Rama ejecutiva 43,39% Organismos Autónomos 45,33% Organismos de vigilancia y control 51,49% Registraduría Nacional del Estado Civil: 48,68%.

En este sentido se tomara a su vez como antecedente de esta investigación, *El plan de Desarrollo Estratégico para las Mujeres en el Departamento de Nariño, año 2005*. Este fue llevado a cabo por la Gobernación de Nariño en la administración de Eduardo Zúñiga Erazo, en este documento se hace un diagnóstico para conocer la situación que atraviesan las mujeres Nariñenses, tomando como poblaciones de estudio las diferentes regiones y subregiones del departamento, es de este modo que se analiza la problemática de las mujeres desde una dimensión social, buscando conocer la calidad de vida, los índices de pobreza y miseria, hogares con jefatura femenina, el servicio de salud que

³ *Ibíd.*

reciben, asimismo la educación a la que acceden, la recreación y los conflictos sociales que las afectan.

Desde la dimensión económica se estudia el empleo, la población en edad de trabajar PET, la población económicamente activa PEA, población ocupada PO, y finalmente la población desocupada de la población femenina, por tanto se tiene en cuenta la participación de la femenina en la economía de la región también se hace un pequeño esbozo sobre la situación de la mujer en la economía informal.

Otra de las dimensiones que tiene en cuenta el ya nombrado Plan de Desarrollo, es la dimensión político administrativa dentro de la cual se tienen en cuenta los planteamientos constitucionales los cuales van de la mano de los acuerdos y normas que se establecen para garantizar la participación política, y en las ramas del poder público en la rama legislativa, ejecutiva y judicial

En el documento se da a conocer la situación de las mujeres Nariñenses, en ese momento las cuales representaban el 49.5% de la población con 865.135 mujeres, dentro de las mismas la mayoría de ellas, es joven ya que el 45.94%, son menores a 20 años, el 35.35% están en un rango de edad entre 20 y 44 años, mientras que el 18.71% tienen más de 45 años.

De la población anterior se concentra la mayoría de mujeres en la zona centro y en la zona de costa pacífica, la primera está compuesta por el municipio de Pasto como capital del departamento, Sandona, Yacuanquer, Tangua, La Florida, El Tambo, Buesaco, Chachagui, Ricaurte, Mallama, Nariño y Pasto; La zona de costa pacífica se compone de San Andrés de Tumaco, Olaya Herrera, Mosquera, Santa Barbara, Barbacoas, La Tola, Magüi Payan, Roberto Payan, El Charco y Sala honda.

En cuanto a la calidad de vida, se presenta unos datos muy interesantes resumidos en el siguiente cuadro.

“Entendida como la situación de los seres humanos: niñas, niños, mujeres y hombres que poseen medios y recursos con los cuales les permita su realización integral, tanto en el orden físico, como mental. La calidad de vida se asocia a la plena satisfacción de necesidades primordiales como: alimentación vestido, vivienda, salud, educación, recreación, entre otras”⁴

En cuanto a las variables de NBI el porcentaje departamental supera al nacional, mientras que los índices de pobreza extrema se encuentran en 16.6%, existiendo también en el departamento, municipios como El Rosario, Magüi Payan, Providencia y Roberto Payan donde el NBI, supera el 90%, reflejando la precaria situación por la que tienen que pasar sus habitantes.

⁴GOBERNACION DE NARIÑO, Plan de desarrollo de las mujeres Nariñenses 2005. 16 p.

Tabla 2. Indicadores comparativos de Nariño y Colombia Año 2005

INDICADORES	NARIÑO	COLOMBIA
Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas NBI	56,3	51,8
Coefficiente de GINI, indicador de equidad respecto al ingreso, donde cero representa perfecta distribución y uno es absoluta desigualdad	0.55	
Años promedio de educación para población de 15 y mas años	5.8	7.6
Porcentaje de analfabetismo en hombres	11.2	9.7
Porcentaje de analfabetismo en mujeres	14.5	8.9
Porcentaje de analfabetismo total	13.0	9
Tasa de Asistencia en educación básica, porcentaje de nin@s matriculados de 5 a 15 años	83.8	
Años promedio de educación por habitante	7.4	
Tasa de desempleo	11.6	11.4
Tasa de subempleo	40.8	36.8

FUENTE: Instituto Departamental de Salud de Nariño. Indicadores básicos de salud 2005, Ministerio de Protección Social, Colombia en Cifras.

Dentro de esta población son afectadas de manera más aguda las mujeres campesinas, indígenas, afrodescendientes, y las que viven en los sectores urbanos periféricos son las mismas que han sido víctimas de la violencia y el conflicto armado que por años no les ha permitido alcanzar mejores condiciones de vida.

Teniendo en cuenta que la educación es uno de los factores con mayor importancia para alcanzar el desarrollo de los pueblos, se analiza las cifras de educación en el Departamento de Nariño, en el periodo 2002-2003 de la población estudiantes matriculados fue de 94.3% con un número de 374.314 estudiantes, superando la cifra del periodo 2001-2002 cuando se matricularon 57.7%. estos datos reflejan la mejora en cuanto a cobertura y retención de los estudiantes para estos años ya que se incrementó la población del sistema educativo.

La cobertura en educación preescolar por sexo en el departamento donde el 52.02% fueron niños, el 49.1% son niñas. Esto indica que existen factores que determinan las posibilidades de acceder a la educación para las mujeres.

En cuanto a la cobertura en educación primaria en el departamento de un total de 787.590 que conforman el estudiantado, el 50.5% son hombres y el 49.5% son mujeres de la misma manera que en la educación preescolar son las mujeres las que mayor dificultad presentan para acceder a la educación ya que tienen menos posibilidades de acceso.

En la cobertura media por sexo, 46.03% fueron hombres y 53.97% fueron mujeres pero se destaca que se presentó un fenómeno desfavorable para ambos sexos ya que de los niños y niñas que se matriculan en primaria un porcentaje muy inferior continua los estudios de secundaria y media. En la secundaria de 240.187 personas 51.95 fueron mujeres y el 48.1% hombres.

La educación superior para el año 2005 que de 5387 mujeres matriculadas en las universidades Mariana, UDENAR, CESMAG y Cooperativa, solo 261 se graduaron en todos los programas, en el caso de los hombres de 3998 solo 166 alcanzaron su título profesional, las cifras reflejan una alta deserción en la educación superior; la deserción femenina es menor y también son las mujeres quienes más alcanzan a graduarse.

Los antecedentes de estudios sobre la mujer en la universidad se encuentran en la tesis doctoral de la Dra. Gabriela Hernández e, *LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO 1935-1969*, ella hace una recopilación acerca de las mujeres en las universidades, como estudiantes y como profesoras, destaca a las actrices de la historia y las clasifica dentro de las carreras que cada una manejaba, en el segundo capítulo que lleva por nombre, *Las Colombianas y la Educación Superior*, describe el ideal femenino, el acontecimiento de las mujeres fuera del hogar, los aportes de las féminas al pensamiento científico, las rupturas a las normas para que las mujeres pudieran acceder a la educación universitaria, entre otros interesantes acontecimientos históricos que contribuyeron a que se alcanzara la meta de obtener las primeras profesionales en el Departamento de Nariño, educadas en la ciudad.

Todos los acontecimientos descritos en este documento son de suma consideración, cabe destacar que en el Capítulo cuarto, *La Mujer en la Universidad y el Conflicto con el Obispo*, dentro del cual se describe con detalles los acontecimientos del momento cuando las mujeres entraban hacer parte de la Universidad de Nariño por primera vez.

“En el contexto de las reformas políticas liberales, a dos años de expedición del decreto 227 de 1933, en Pasto, un grupo de jovencitas solicito al Rector de la Universidad de Nariño la programación de unos cursos para su capacitación en mecanografía y taquigrafía.

Esta experiencia inicial, llevo a que en el año académico 1936-1937 ingresaran ya no a cursos aislados sino como estudiantes regulares de la Universidad, señoritas quienes se matricularon para seguir estudios en el Programa de Comercio. Como era de esperarse las clases fueron programadas para que la recibieran junto con los muchachos del Programa.

Ante esta situación, cuya decisión era potestad de las directivas institucionales, el Obispo de Pasto exigió al Rector de la Universidad que las clases fueran dictadas en cursos separados.

La posición del Obispo, en un momento de presencia liberal en el gobierno departamental, desencadenó al interior del claustro universitario una crisis de índole político-administrativa”⁵

Como se lee, el ingreso de la mujer a la UDENAR, no fue nada fácil para las mujeres de la época, ya que a ellas y a sus padres se las condenó incluso a pena de pecado mortal si eran enviadas o continuaban asistiendo a la Universidad.

El Rector Dr Miguel B. Muños tuvo que acceder la petición del Obispo y terminó separando a los hombres de las mujeres, ellas recibían clases en horarios diferentes a los de ellos, además se justificó esta decisión ya que los hombres argumentaban que sus compañeras carecían de algunos conocimientos en inglés y cálculo y por lo tanto no les permitían avanzar en estas materias ya que ellas requerían de mayor explicación.

Esta decisión llevó a que Miguel Muños, renunciara a la Rectoría de la Universidad, ya que en el Congreso de Bogotá se asumió que la misma fue de carácter personal y todos los acontecimientos dados lo condujeron a que tomara tal determinación.

Fue reemplazado por el Dr. Francisco de P. Santander, quien anuló el acuerdo de separación de los cursos y comunicó tal decisión ante la sociedad.

Estas estudiantes, fueron modelo de perseverancia y decisión de superación, para todas las mujeres que hoy están en la Universidad de Nariño, ya que ellas contribuyeron a la ruptura de las desigualdades de las que fueron víctimas y que hasta el día de hoy, con más derecho reclaman las mujeres universitarias en búsqueda y al encaminamiento de equidad de género, en el quehacer universitario.

Las mismas abrieron camino para las siguientes generaciones y al escudriñar en los documentos, la educadora, Gabriela Hernández permite conocer una parte de la historia que era desconocida para muchos y mediante la cual, se puede conocer que el acceso a la educación en este periodo fue fundamentalmente para las jóvenes mestizas del casco urbano, mientras que las mujeres indígenas y afrodescendientes eran totalmente excluidas de este derecho para aquel entonces.

⁵HERNANDEZ VEGA, Gabriela. La Mujer en la Universidad de Nariño 1935-1969, 1ed. UNED. 66p.

1.3.2 Situación Actual. Ante la profundización de las formas de exclusión de diferentes grupos identificados como vulnerables en Colombia, personas que son excluidas por su condición económica, social, política y cultural, aparece claramente inmersa la mujer, como sujeto de discriminación, frente a todos los modelos imperativos que figura la inclusión de los hombres, la mujer colombiana como respuesta revolucionaria de una historia que no la ha hecho protagonista; debe sumarse a participar de los continuos cambios que experimenta el mundo, permitiendo se renueve y de muestra de su condición como vital personaje en la vinculación propositiva a ese viraje, desde una mirada muy diferente pero no menos valiosa que la expuesta e impuesta por la contra parte.

Romper ese condicionamiento del tejido cultural, donde como causa inmediata el hombre aparece como la “fuerza” en todos los roles públicos, ejemplo de ello, los espacios económicos y políticos, condicionando a la mujer “débil” a las labores consideradas como no productivas conocida como una economía de cuidado, relegándola de esta manera solo al mundo de lo privado y descartándola de lo público.

Con la firma de los Objetivos del Milenio (ODM), se ratifica el compromiso de las naciones con el desarrollo humano. El grado de interconexión mundial existente al comienzo del siglo XXI exigía a los pueblos del mundo y a sus dirigentes, la fijación de los retos futuros y la toma de medidas precisas para hacerles frente y como garantía, promulgar ser un Estado que garantice un bienestar social.

En la adopción de los Estados en pro de alcanzar el compromiso adquirido en el año 2000, se puede entrever que existe un compromiso para el desarrollo de todos los pueblos que demandan con total urgencia se dirijan las miradas de los países desarrollados hacia los pueblos en vía de desarrollo, donde el IDH muestra débilmente la necesidad de la carencia de que viven mujeres y hombres, por falta de presencia y el compromiso de sus gobernantes y de entes internacionales.

El gobierno de Álvaro Uribe Vélez para dar cumplimiento a los mandatos constitucionales y legales, y dimensionando el papel de la mujer en el territorio Colombiano, y quien demuestra ser una de las principales víctimas afectadas por todo tipo de discriminación, exclusión y la violencia dilatada frente a una posición de fuertes ideologías políticas heterogéneas, e ideologías culturalmente machistas, que aporta negativamente sobre el desarrollo pleno de las mujeres colombianas, reflejada su realidad en altos índices de violencia intrafamiliar, relevantes desigualdades en el mercado laboral y escasa participación en los cargos de poder y de toma de decisiones entre otros.

Las acciones de un gobierno congruente a la problemática colombiana, expuso su sensibilidad frente al tema de enfoque de género; soportado en un principio, en la creación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, y actualmente

materializado en definitiva en la creación del observatorio de Asuntos de género, como mecanismo de carácter nacional. Así mismo lo promulga como prioridad de los gobiernos departamentales y municipales para que conjuntamente se trabaje en la identificación de los factores estructurales que contribuyen o reducen el desarrollo humano integral de las colombianas.

Cabe destacar la importancia del estudio de *LA VISIÓN COLOMBIA 2019*, que se constituye como un documento dentro del cual, se establecen unas metas claras a largo plazo para el año 2019, estas mismas van de la mano con los objetivos de desarrollo del milenio que fueron inscritos por los países miembros de las Naciones Unidas, el documento Plan consta de dos principios rectores y cuatro objetivos, el primer principio es “Consolidar un modelo político profundamente democrático, sustentado en los principios de libertad, tolerancia y fraternidad” el segundo principio trata sobre “Afianzar un modelo socioeconómico sin exclusiones, basado en la igualdad de oportunidades y con un Estado garante de la equidad social”. Para alcanzar los anteriores principios se pretende desarrollar los siguientes objetivos: Una economía que garantice mayor nivel de bienestar, una sociedad más igualitaria y solidaria, una sociedad de ciudadanos libres y responsables, así como un Estado al servicio de los ciudadanos. Para lograr los cuatro objetivos se formularon diagnósticos, estrategias, metas y acciones además se analizó la información disponible para que las anteriores tuvieran en cuenta las condiciones del entorno.

Con el objetivo “UNA SOCIEDAD MAS IGUALITARIA Y SOLIDARIA” Se propone que Colombia para el año 2019 deberá haber logrado reducir sensiblemente los niveles de pobreza y haber avanzado frente al tema de equidad que se plantea como la igualdad de oportunidades, entendiendo que el Estado debe intervenir en aquellos asuntos donde el mercado tiene fallas se plantea que debe ser solidario con los más pobres y con quienes son víctimas de discriminación e igualitario en términos de distribución del ingreso y de acceso a los bienes y servicios públicos. El anterior objetivo se logra mediante la ejecución de las siguientes estrategias, cerrar las brechas sociales y regionales; construir ciudades amables; y forjar una cultura para la convivencia.

En la estrategia de “CERRAR LAS BRECHAS SOCIALES” Se aspira que para 2019 todos los colombianos tengan igualdad de oportunidades en el acceso y en la calidad a un conjunto básico de servicios: educación, una seguridad social equitativa y solidaria, y mecanismos de asistencia social efectivos. Así, se pretende que todo colombiano pueda generar y proteger los activos necesarios para su desarrollo personal y social”⁶.

Según cifras del documento visión Colombia 2019, se espera aumentar la esperanza de vida de 72.2 años en 2004 a 76.5 años en 2019, garantizar el

⁶ GOBIERNO DE COLOMBIA, *Visión Colombia II Centenario 2019*, 1 ed. Planeta.2004. 44p.

servicio de salud para el 100% de los Colombianos ya que para el 2004 el 66% de la población se encontraba afiliado al régimen subsidiado, disminuir el índice de mortalidad infantil pasando de 24.4 por cada mil nacidos vivos a 14 por cada mil nacidos vivos; en cuanto a la educación se espera lograr en cuanto a la cobertura un 100%, al menos en preescolar, básica primaria, básica secundaria, y alcanzar un 40% en la tasa de cobertura bruta de la educación superior que para el 2004 fue de 25.7%, se pretende alcanzar una tasa de desempleo de 5% cuando el promedio anual para el 2004 fue de 13.6%.

“El logro de estas metas requiere, entre otras acciones, un incremento permanente de la eficiencia del gasto social y una mejora continua en su focalización. Se debe generar la información que permita focalizar el gasto hacia los más pobres y realizar evaluaciones periódicas a los programas. Para que la información sea pertinente deberá ser pública y en tiempo real. Asimismo, es necesario consolidar el Sistema de Protección Social (SPS), a través del cual se busca proteger a la población más pobre y vulnerable, mediante el desarrollo de instrumentos de prevención y asistencia social”.⁷

El objetivo de “UNA SOCIEDAD DE CIUDADANOS LIBRES Y RESPONSABLES” Se pretende fortalecer, consolidar y profundizar la democracia permitiendo así que el sistema judicial sea más ágil y eficaz mejorando los sistemas de justicia que permitirán se optimice la igualdad en acceso y trato para todos los ciudadanos permitiéndoles así resolver sus conflictos de mejor manera esta medida contribuirá en la reducción de los índices de criminalidad; al fortalecer la democracia no solo se le garantiza al ciudadano el cumplimiento de sus derechos sino que se contribuye a que la sociedad fomente la confianza, tolerancia y respeto hacia los demás.

El objetivo “FORJAR UNA CULTURA CIUDADANA” Se pretende que para 2019 Colombia hayan avanzado significativamente en su capacidad de concertar y cumplir acuerdos, mejorar sus niveles de tolerancia y solidaridad y aumentar la confianza interpersonal y en las instituciones públicas.” Mediante capacitación a los ciudadanos se permitirá aumentar el conocimiento, comprensión y valoración de los derechos humanos con lo cual se fomentara la solidaridad ciudadana.

Igualmente en el departamento de Nariño, dentro del Plan de Desarrollo 2008 – 2011 “Adelante Nariño”, como primera gran responsabilidad de las administraciones, del programa del actual gobierno del Doctor Navarro Wolff, se establece las medidas y políticas necesarias para alcanzar el desarrollo de la región teniendo como base diferentes enfoques como son el desarrollo humano sostenible, perspectiva de derechos y metas del milenio, perspectiva de género, enfoque poblacional, desarrollo endógeno territorial, entre otros.

⁷Ibíd., p. 45.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio como referente en los procesos llevados a la elaboración del plan de desarrollo departamental, hace que la administración actual cree y adopte en una política pública para la equidad de género y de esta manera empieza su compromiso en la evaluación del tercer ODM “Promover la equidad de género y autonomía para la mujer”, objetivo de gran importancia para el PNUD, puesto que el cumplimiento de este tercer objetivo no es solo un fin en sí mismo, sino que además es un requisito para el cumplimiento de los otros ODM para lograr el desarrollo de las naciones.

De esta manera, los ODM se refuerzan entre sí y las políticas diseñadas para el avance de cada uno de ellos impactan necesariamente en el avance de todos y cada uno de estos. Se apunta que el proyecto ODM aportó: La línea de base ODM del departamento a través de la Universidad de Nariño, e l acompañamiento para la inclusión de las metas del milenio en el plan de desarrollo y el fortalecimiento para la incidencia política de las mujeres.

“El gobierno departamental expresó en el Plan de Desarrollo 2008-2011 Adelante Nariño, el compromiso de contribuir al impulso social, político, económico y cultural de las mujeres nariñenses desde su diversidad étnica y cultural, mediante un conjunto ordenado y coherente de estrategias, programas y proyectos. Como marco de referencia se construye la Política Pública de Equidad de Género, para articular la voluntad política de la administración con las reivindicaciones de las mujeres, y reconocer y valorar los procesos desarrollados por otros gobiernos y entes estatales, tanto en el pasado como en la actualidad”.⁸

La política pública se enfoca en transformar tres asuntos determinantes como son: Condiciones de desarrollo, las relaciones de poder y el sistema simbólico.

“El primero se refiere a las competencias de los entes públicos, Departamentos y Municipios, en relación con la creación de condiciones de equidad en el acceso a la oferta de bienes y servicios necesarios para la subsistencia y una vida sana y saludable. El segundo relacionado con el poder, tienen que ver con la participación y el control, como mecanismos para la construcción de democracia, en el ámbito de lo público y lo privado. El tercero, relacionado con elementos culturales, exige dosis creativas para su implementación, respetando las identidades. El referente serán los derechos humanos de las mujeres y niñas”.⁹

“Como primer objetivo estratégico la política pública para la equidad de género pretende “Incidir en los procesos de planeación y gestión del desarrollo humano sostenible en el territorio, de forma que se garantice la inclusión del enfoque de género y el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos y actoras

⁸GOBERNACION DE NARIÑO, Política Pública para la Equidad de Género. 2008. 6 p.

⁹Ibíd., 6 p.

importantes del desarrollo. El segundo objetivo estratégico es el generar procesos de transformación social, política, económica y cultural, que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos humanos integrales de las mujeres, el reconocimiento de lo femenino, la resignificación de lo masculino y la transformación de las desiguales relaciones de género, en las prácticas sociales, personales, institucionales y comunitarias”.¹⁰

Todo ello mediante la aplicación de un conjunto de enfoques, principios, objetivos, estrategias y planes de acción; que identifica, comprende y abordan problemáticas sociales enfocadas al mejoramiento de la calidad de vida del género femenino en aras de combatir la feminización de la pobreza, fenómeno presentado en gran medida en Nariño, este consiste en que las mujeres principalmente se dedican a actividades poco productivas, informales y en cargos subordinados, además que reciben un salario menor que el de los hombres y trabajan un mayor número de horas debido a que se le suma las labores del hogar.

Se destaca así mismo, que la participación política se debe incentivar para una mejor representación en los cargos de poder que son decisorios en el momento de tener en cuenta un enfoque femenino dentro de todas las decisiones importantes para contribuir en los procesos de planeación y gestión del desarrollo humano sostenible.

Para convertirse en un marco de referencia que le permita impulsar la participación equitativa de las mujeres principalmente en la toma de dediciones políticas, dirección y decisión que les permita fortalecerse y organizarse.

La Política Pública Para la Equidad de Género, maneja 6 líneas con un enfoque de derechos entre los cuales están derecho a la participación y a la incidencia política, derecho a la autonomía económica en condiciones de equidad, derecho a la salud integral con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos, derecho a una educación equitativa no sexista y respetuosa de la diversidad, derecho a la vida libre de miedo y de violencias de género, derecho a la paz, este enfatizado en las mujeres en la construcción de la paz.

Para el desarrollo de estas líneas base se implementan unos objetivos y estrategias dentro de las cuales se desarrollan una serie de acciones encaminadas a responder a las necesidades de la política.

La política pública para la equidad de género se está implementando actualmente, en los municipios seleccionados en cada subregión de las cinco que conforman al departamento de Nariño, para llevar a cabo los objetivos del milenio, la Pacífica compuesta por Tumaco y Barbacoas, la Sur compuesta por Tuquerres y Cumbal,

¹⁰Ibíd., 15 p.

en la Norte están La Unión y San Pablo, en la región Occidente Samaniego y Sandoná y en la subregión Centro Chachagüi y Yacuanquer.

Para la difusión, gestión, monitoreo y evaluación de la política dentro de las subregiones se llevan a cabo escenarios organizativos, mesas subregionales, mesas municipales de mujeres y mesas departamentales. Con todo esto se busca lograr la participación y apropiación de las actoras para potenciar y apoyar sus derechos que le permita además generar una labor transformadora de las realidades actuales. Según el DANE, en Nariño se registraron 46.585 personas mayores de 12 años, de las cuales, el 39% no saben leer ni escribir, y el 11% asisten actualmente a un establecimiento educativo. El 30,3% de las personas no aprobaron ningún grado, 28% hombres y 32,1% mujeres. El 2,3% realizó preescolar incompleto, 2,5% de los hombres y 2% de las mujeres; el 1% alcanzó a terminar el preescolar, el 1% de los hombres y el 1,1% de las mujeres. El 40,8% del total de la población no alcanzó a terminar la primaria, el 42,4% de los hombres y el 39,4% de las mujeres; mientras que el 12,3% de las personas alcanzó a terminar el nivel de la primaria, con el 13,2% de los hombres y el 11,6% de las mujeres. El 11,4% de las personas declaró no haber terminado su básica secundaria, el 11% de los hombres y el 11,7% de las mujeres. El 0,2% de las personas alcanzó a terminar la básica secundaria, el 0,2% de los hombres y el 0,3% de las mujeres.

Las mujeres tienen una mayor participación en los niveles secundaria (51,3%) y media (54%), en el nivel adultos, participan con el 59,9%, sin embargo, en los niveles pre-escolar y primaria su participación es del 46,95% y del 46% respectivamente. Una cobertura bruta del 77,5% y neta del 61%, la tasa de reprobación esta en 5,46% y la de deserción es de 6,6%, el porcentaje de analfabetismo global para el periodo 2006 – 2007 es del 11,5%, por encima de un promedio nacional del 9,6%. En las universidades las mujeres representan el 57,4% de las matriculadas y el 61,1% de las graduadas, situación que no representa ventaja en el mercado laboral en la posición y actividades en que se ocupan”.¹¹

“En las universidades con respecto a la matrícula y la graduación, las mujeres representan mayor participación frente a la de los hombres, con porcentajes del 57,4% de las matriculadas y el 61,1% de las graduadas, situación que no representa ventaja en el mercado laboral en la posición y actividades en que se ocupan.

En el primer semestre del 2008 la matrícula en pregrado en la Universidad de Nariño fue de 8222 estudiantes representando el 43.07% de la población estudiantil en la ciudad de Pasto, luego la sigue la Universidad Mariana con 3945 estudiantes que representan el 20.67%. En lo que respecta al aumento de la

¹¹ *Ibíd.*, Pp. 22-23.

matrícula, asimismo se presenta en mayor cantidad en la Universidad de Nariño con un incremento de 23.60%.¹²

En síntesis a lo referente a las mujeres y la equidad de género en Nariño se resalta los avances en materia de educación ya que la relación entre la población femenina y masculina en el nivel básico educativo es equilibrada; en la secundaria y media la participación de las mujeres es mayor, asimismo la mujer muestra mejoría en su inclusión en la educación superior o universitaria esto acompañado de los porcentajes de mujeres graduadas el que también es mayor en comparación con el de los hombres.

Es elemental para la presente Investigación, exponer como hecho significativo de la construcción del “PLAN DE DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO “PENSAR LA UNIVERSIDAD Y LA REGIÓN” 2008-2020”. Entendiendo la relevancia del documento, como primera fase de la construcción participativa de todos y cada uno de los actores de la cotidianidad del quehacer de la comunidad UDENAR, hacia una reforma profunda esencialmente académica, en donde reside la docencia, la investigación y proyección social, nada indiferente para los miembros del Alma Mater, en su ideal de aprender a vivir.

Allí en la sociedad del conocimiento de la Universidad, donde emergen y habitan múltiples pensamientos, propios de individuos críticos frente a las propuestas de transformación, dispuestos a romper la brecha cognitiva a través de la discusión argumentada y el respeto del pensamiento, superando viejos y tradicionales modelos, hacia el encuentro del fortalecimiento y garantía de la autonomía en cohesión del ejercicio libre de la participación democrática, en el quehacer de la academia, en donde se asegure los derechos de los actores principales y la de sus acciones integradoras en proyectos educativos que en último lugar logren impactar positivamente a la región, es imprescindible la adopción de un enfoque de género para lograr una equidad entre hombres y mujeres dentro y fuera del contexto Universidad-Región, promoviendo un sentido hacia el bienestar colectivo, y una educación innovadora con sentido crítico y alta calidad acreditada como modelo de las nuevas generaciones.

“El nuevo modelo de Universidad debe pensarse desde una cosmovisión real propia de las formas de actuar y sentir de los actores sociales, obedeciendo a las necesidades que un espacio o región determina, de esta forma se podrá sustentar un Desarrollo endogénico hacia la construcción de un pensamiento propio. La tarea es volver a casa para mirar el mundo”.¹³

¹²Ibíd. 144 p.

¹³ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño “Pensar la Universidad y la Región” 2008-2020. 12 p.

Teniendo en cuenta como garantía el cumplimiento de los propósitos institucionales los principios de la UDENAR: Autonomía, Participación y Pluralismo, Responsabilidad Social, Gestión con Calidad Humana, Justicia, equidad y democracia. Para lograr la construcción del plan de desarrollo institucional se tomaron 9 ejes temáticos: DIGNIDAD EN LA DOCENCIA, CAPACIDAD DIRECTIVA, RACIONALIDAD FINANCIERA, CULTURA DEMOCRATICA, INVESTIGACION PERMANENTE, PROYECCION SOCIAL, BIENESTAR CONCERTADO, los cuales se trabajaron y se desarrollaron de manera individual dentro y en cada una de las mesas temáticas adoptando dos metodologías, planeación estratégica, y un marco lógico como resultado de estos procesos se obtuvieron la construcción de la matriz de evaluación externo (MEFE) y un análisis de situación interno (MEFI) y como conclusión del primer proceso metodológico se obtuvo una matriz DOFA en donde se generó una caracterización de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas relevantes para los diferentes ámbitos discutidos, de los cuales se establecieron unos propósitos y estrategias que permitirían después desarrollar eficazmente cada unidad. Con respecto a la aplicación de la metodología del marco lógico, se tuvo en cuenta las debilidades y amenazas más importantes, detectadas en el diagnóstico estratégico (DOFA), que sirvieron de base para la formulación de problemas o estados negativos; seguidamente se priorizaron los estados negativos los mismos que pasaron a ser estados positivos (soluciones objetivos), para luego formular acciones o proyectos que, de manera concreta, llevaron al diseño de un Plan de Acción dentro del cual se delimitan los programas, subprogramas, proyectos y actividades que se llevaran a cabo para lograr el éxito del plan de desarrollo que debe ejecutarse una vez se apruebe el Plan de Desarrollo Institucional.

Es preciso en la investigación examinar, adoptar e inferir los planteamientos expuestos en el eje Cultura Democrática del Plan de Desarrollo de la Institución, en aras de “Fortalecer el carácter autónomo, democrático y participativo inherente a la Universidad como Institución pública. Trabajar por la concertación y la justicia social de la Universidad, la región y la nación, mediante la participación de la discusión argumentada y el respeto al pensamiento divergente”¹⁴. Sin desconocer que el Estado, debe estar presente como ente que garantiza la educación y además regula la calidad de las investigaciones y quehaceres de la Universidad Pública es preciso observar que la coyuntura da muestra que hay debilidad por parte del gobierno nacional, en el recorte permanente de la autonomía universitaria, limitando sobremanera llevar a cabo lo propuesto en el plan institucional, no obstante, la Universidad de Nariño pensando en su compromiso con la sociedad no ahorra esfuerzos y se propone dentro de un marco de trabajo conjunto y concertado trabajar con la Región y para el beneficio de la sociedad.

No obstante, aunque los indicadores mostrados en la situación actual hayan mejorado y lleguen a ser optimistas para el género, en su mayor participación en

¹⁴ *Ibíd.*

el nivel superior de la educación en el departamento, incluida aquí de forma significativa la mujer UDENAR, es público que las mujeres deben desafiar mayores obstáculos para culminar sus estudios; principalmente las mujeres afrodescendientes e indígenas, mujeres campesinas, estudiantes embarazadas, dadas las barreras culturales y familiares y frente a una clase de discriminación, estas mujeres estén tentadas finalmente a valorar más el trabajo doméstico, explicado en gran parte por su formación cultural; o mejor vale anotar por la educación recibida por su familia en donde se es educada, para constituir un hogar que le permitirá conseguir un reconocimiento en la sociedad al igual que muchas mujeres nariñenses y colombianas, seguramente esta mujer estudiante siguiendo una concepción preconcebida mucho antes, valore más quedarse en un hogar como ama de casa y madre, que pensar en incluirse en otros ambientes como los laborales claro esta si accede rápidamente al mercado laboral, desaprovechando esta oportunidad, que le genera no solo una independencia económica, sino también autonomía para pensar en el mejoramiento de su formación como mujer.

La mujer universitaria de la UDENAR está expuesta a tropezarse con estos y muchos paradigmas que deben ser reparados desde una un ambiente educativo con perspectiva de género para la equidad que le permita superarlo. De esta manera y como mujeres estudiantes e investigadoras del tema y dada la coyuntura de actual reforma institucional surge la pregunta si la mujer va hacia y con la reforma de la Universidad de Nariño y/o viceversa.

Finalmente se piensa que es vital conocer la situación de participación que ha tenido y tiene la mujer UDENAR, para entender y sustentar la situación actual que se advierte en la Universidad de Nariño.

1.3.3 Formulación del problema:

1.3.3.1 Pregunta general. ¿Cuál es el Enfoque de Género para la Equidad, en la Universidad de Nariño, para el periodo 2006-2010, Pensando en el Desarrollo de la Región?

1.3.3.2 Preguntas específicas:

- ✓ ¿Cuál es diagnóstico situacional de la mujer UDENAR en el contexto universitario para el periodo 2006-2010?
- ✓ ¿Cuál es la importancia que se le da al Enfoque de Género en los Planes de Desarrollo en las Universidades?

- ✓ ¿Cómo medir el grado de incidencia de violencia física y simbólica en las actividades laborales, académicas y participativas de las mujeres dentro de la UDENAR?
- ✓ ¿Cuál es el plan de necesidades y presupuesto para implementar el Enfoque de Género en la Universidad de Nariño?

1.4 JUSTIFICACIÓN

Hoy en día es innegable el reconocimiento que se hace con respecto a la consolidación de la perspectiva de género, como una estrategia transformadora para abordar la problemática social y descartar las diferencias entre hombres y mujeres, esto es, contar con las mismas oportunidades para el ejercicio de los derechos humanos desde una concepción de desarrollo humano.

Lograr la equidad entre mujeres y hombres demanda promover acciones que subsanen o disminuyan las discriminaciones que afecta tanto al hombre y a la mujer. Dar un paso para lograr equidad de género en un mundo machista, hace indispensable apoyarse en la política pública, como instrumento que orienta hacia los procesos transformadores del desarrollo, un gran avance avalado desde la inclusión del enfoque de género como categoría de análisis social y alternativa de vislumbrar y enmendar las divergencias de género. Así mismo, demanda establecer un marco de participación de todos los estamentos bajo el reconocimiento de los derechos civiles y democráticos propio de un Estado social de derecho como gestor e impulsador del desarrollo humano.

En el siglo XXI ser mujer implica un alto riesgo de sufrir discriminación de oportunidades, respecto a las que disfrutaban los hombres, se continua con la idea de que es natural que el hombre ejerza el poder, controlando todo sin contar con la mujer, e incluso consiguiendo que la mujer llegue también a considerarlo como natural.

Este estudio surge a partir de la identificación y visualización de las necesidades y demandas de la comunidad femenina dentro de la Universidad de Nariño, quienes a menudo se encuentran con barreras y exclusiones de todo tipo, en un ambiente en donde existe diversificación de pensamiento y subsiste las limitaciones al desarrollo de la mujer.

Con la creación de la política pública para la equidad de género la gobernación de Nariño da un nuevo viraje para que la mujer nariñense desde su diversidad étnica, social y cultural junto con las diferentes instituciones públicas como es la Universidad de Nariño, promueva la igualdad participativa de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en la erradicación de todas las formas de discriminación existentes y proyectando a sus profesionales mujeres hacia el

desarrollo de la región desde el conocimiento y reconocimiento de sus capacidades.

En consecuencia para que se reduzca las inequidades visibles en el ámbito universitario, se hace necesario realizar el estudio para que la Universidad de Nariño, adopte un enfoque de equidad de género, dentro los procesos de transformación y así la mujer UDENAR llegue a ser partícipe del desarrollo, desde una visión de Mujer, Universidad y Región, siendo ellas las mujeres UDENAR participes activas de los asuntos decisorios y lleguen a construir hacia la transformación, un impacto desde y para la Región.

En la coyuntura de transformaciones que atraviesa la Universidad hacia la Reforma Profunda se alcanza a percibir que existe una gran debilidad frente al enfoque de género. Esto sitúo a las investigadoras a que indaguen la inclusión de enfoque de género dentro del Plan de Desarrollo “Pensar la Universidad y la Región” 2008-2009 y conocer la efectividad de su participación hacia una equidad de género.

Logrando un acercamiento como investigadoras y apoyadas de instrumentos adecuados, se encontrará cual es la conducta de la comunidad universitaria frente a los procesos participativos y la vida académica en general para reconocer las falencias frente a la propuesta, y de esta manera lograr establecer la necesidad de la aplicación del enfoque de género dentro de la Universidad.

Partiendo de la realización del diagnóstico, se conoce la situación de la comunidad universitaria, lo anterior sobrelleva al análisis de la importancia de la inclusión del enfoque de género y de igual manera a detectar el grado de violencia física y simbólica dentro de la Universidad de Nariño, logrando la realización de un plan de acción el cual encamina y se preocupa por proponer las bases necesarias para la a formular recomendaciones para que se lleve un adecuado ejercicio de equidad de género.

Se busca finalmente que la investigación sirva como referente y propuesta, para incluir enfoque de género dentro de los procesos participativos que continuamente demanda el Alma Mater como una estrategia transformadora en aras de alcanzar calidad humana en la educación superior en la Universidad de Nariño.

Si se concibe a la Universidad desde sus principios (Autonomía, Participación y Pluralismo, Responsabilidad Social, Gestión con Calidad Humana, y finalmente Justicia y Equidad) se concibe sin duda alguna a que exista un enfoque de equidad de género donde la mujer y el hombre en igualdad de condiciones logren una formación integral entendiéndose esta como: formación de la persona, formación como de ciudadano, y finalmente formación del profesional UDENAR.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general. Establecer el Enfoque de Género para la Equidad, en la Universidad de Nariño, para el periodo 2006-2010, Pensando en el Desarrollo de la Región

1.5.2. Objetivos específicos:

- ✓ Realizar un diagnóstico situacional de la mujer UDENAR en el contexto universitario para el periodo 2006-2010.
- ✓ Analizar la importancia que se le da al Enfoque de Género en los Planes de Desarrollo en las Universidades.
- ✓ Analizar el grado de incidencia de violencia física y simbólica hacia las mujeres en las actividades laborales, académicas y participativas dentro de la UDENAR
- ✓ Realizar el Plan de necesidades y presupuesto de la implementación del Enfoque de Género en la Universidad de Nariño.

1.6 DELIMITACION DEL PROBLEMA

1.6.1 Universo de estudio. Está constituido por La universidad de Nariño a través de los tres estamentos estudiantes, docentes y personal administrativo.

1.6.2. Espacio Geográfico. El espacio geográfico de esta investigación lo constituye la Universidad de Nariño, ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto, Departamento de Nariño. Haciendo referencia a las instalaciones ubicadas en Toro Bajo, Universidad de Nariño Centro y VIPRI.

1.6.3. Tiempo a investigar y a emplear. El tiempo a emplear va desde Agosto del 2009 a Marzo de 2011, en cuanto al tiempo a investigar se hará corte de la información obtenida al segundo semestre del 2010.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

«El bienestar de la sociedad no se construye con esfuerzos extraordinarios, y si estuviera organizada de forma más razonable, aún sería menor la necesidad de grandes facultades y

Virtudes heroicas.»

(MARY WOLLSTONECRAFT)

2.1.1 Fundamentación del feminismo. Género y Ciudadanía.

Como consecuencia de un procesos histórico que se vivió durante la primera mitad del siglo XIX, de una lucha sin precedentes que afrontaron los movimientos feministas, diferentes expresiones, revolución cultural que combatían las formas androcéntricas o machistas en aras de una búsqueda de la igualdad de oportunidades y junto con estas premisas, aparecen los movimientos sociales formados por sus propias demandas y en función de resolver distintas problemáticas como la pobreza, conflicto armado, discriminación etc. Se logra como resultado final el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres, ahora reconocidas como nuevas ciudadanas, reivindicándolas de una ausencia en la historia, al mismo tiempo se amplió su conquista a los cambios sustanciales de un activismo en el ámbito de lo público.

Al presente, vale resaltar que para estos cambios coexistió una relevancia determinada de participación de las mismas mujeres con hombres que comparten una igualdad de derechos, como también la intervención del Estado y la cooperación internacional.

La entrada de la mujer a la Universidad evidencia uno de los mayores logros que se ha producido en camino hacia la igualdad de oportunidades entre los sexos, la integración de la mujer hacia la formación, es uno de los parámetros que muestran hoy en día su grado de movilidad social. Desde la década del setenta hasta hoy, existe una participación significativa de la presencia femenina en las aulas de la Alma Mater. Allí en donde se reafirma un pensamiento más autónomo como persona, como mujer, en lo que respecta no solo a la concesión de la igualdad de derechos sino también en lo que corresponde a las diferencias con relación al género. No obstante para el nuevo siglo y con los pasos dados por las mujeres, surge el cuestionamiento si en verdad ha cambiado sustancialmente lo referente a la disyuntiva de lo público y lo privado en las relaciones de género, pese a que continúan teniendo pleno vigencia las inequidades de género en las relaciones socioeconómicas, afectivas y políticas en torno al ejercicio del poder.

Finalizando el siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX, florece en América Latina un movimiento feminista que surge en un momento caótico en la

historia. Su búsqueda como mujer por alcanzar ser una ciudadana a través de su cuestionamiento a las premisas del liberalismo y la democracia, revelaba la desigualdad existente en el universalismo del patriarcado político.

La revolución del feminismo, se encontró alternando con movimientos sociales que al igual que ellas, demandaban fueran atendidas sus peticiones. Estas intenciones de participar del ámbito público, lugar reservado para los hombres en la esfera de la objetividad y siendo indebido para ellas consideradas en “Minoría de edad”, es reconocer que la idea de ciudadanía tenía como antecedentes eventos previos en la historia.

El colonialismo dejó como herencia, tintes de desigualdad frente la mujer, que retardó no solo su inclusión, sino también la de afrodescendientes e indígenas en el cálculo político de la ciudadanía. Rezagos de una abrupta colonización de América, en donde se muestra uno de los primeros signos de violencia contra la mujer y su eternización al hoy. Se empezó por hablar de reducirla a la civilización con la adoctrinación, vía catolicismo considerada por muchos pensadores a la iglesia como la institución que más ha influido en el letargo del rol de las mujeres puesto que influye de forma magna en la mente de las mujeres, al límite de la sumisión y servicio al hombre en la época y hasta la modernidad.

En toda América se daba una democracia deleznable por los grupos políticos y de dictadura militar, las guerras de independencia asignaron un lugar a las mujeres como madres y custodias del hogar, otra minoría de ellas participaron en la guerra como enfermeras, seguidoras de las tropas y en algunos casos como soldados.

Se creería que la lucha de los liberales en busca de la independencia y de libertad, imaginaba una concesión de derechos políticos para todos y todas, cosa inimaginable para los hombres de la época que limitaron al “sexo vulnerable” a ser “ciudadanas de segunda clase”.

La ciudadanía otorgada contempló un papel específico a las mujeres: el de esposas, madres en el ámbito doméstico o privado frente a lo que sería el plano del hombre que se muestra universal sus atributos y deberes del varón en el ámbito público. Por ello, conscientes de esto, la crítica y la teoría feminista logran desplegar este lenguaje de la diferencia de manera que pusieron en duda la división público-privado utilizado para descalificarlas de la ciudadanía política y de la igualdad legal.

Diferentes movimientos de mujeres de clases y matices disímiles principiaron a debatir el tratamiento que les daba la ley y a reclamar los términos de su exclusión social y política, las Latinoamericanas influenciadas ya mucho antes de la Revolución Francesa y en su coyuntura de las ideas radicales traídas por inmigrantes europeos, aumentando de tal forma su potencial de ambivalencia. Al igual que en los países Europeos el sufragio femenino fue una demanda

transcendental del feminismo y en respuesta a ello se mira que en América Latina aparecieron movimientos sufragistas desde fines del siglo XIX.

Algunas escritoras como Pateman han insistido de forma más precisa en la importancia que tiene esta separación de la ciudadanía en la modernidad. Apuntando que en la actualidad no solo existe un contrato social, entendiendo este, entre sujetos libres e iguales para una sociedad civil sino recíprocamente habla de la existencia de un contrato sexual un contrato paralelo entre hombres y mujeres dado según la autora en el matrimonio acto de obediencia, un pleno consentimiento a los hombres a cambio de protección, y a cambio se ocuparían de las funciones reproductivas derivadas de la maternidad. "Incorporadas a una esfera que es y no es civil. La esfera privada es parte de la sociedad civil pero está separada de la esfera civil".¹⁵

En efecto como resultado de su lucha y la transformación del génesis de sus ideales al trata penetrar a lo público se situó a la mujer espontáneamente con sus virtudes femeninas maternas hacia la extensión de las actividades filantrópicas en una mediación aceptable de lo público y lo privado; reivindicando en parte su lucha y exigiendo que fueran reconocidas como un servicio al país.

Durante los años ochenta, mientras que las mujeres en otros lugares del mundo fueron capaces de desviar su atención hacia el Estado, como un ámbito de lucha sobre políticas públicas y como un objeto de teorización feminista, en América Latina el espacio político y teórico lo ocupaban movimientos sociales fusionándose en una redemocratización, el movimiento feminista en aras de lograr la autodeterminación de la mujer para alcanzar la igualdad dentro de los dilemas que planteaba la diferencia en las "nuevas" democracias.

Más tarde ya para la década de los noventa el quebrantamiento de los movimientos sociales y la expansión de la actividad de las organizaciones no gubernamentales permitieron un significativo espacio para la canalización del feminismo activista, fuera de toda ideología y del Estado. Encasillando reiteradamente a la mujer como "comunitaria natural" en trabajos comunitarios para acceder a un ingreso, deliberada solución por parte del Estado como respuesta de los procesos llevados por el trabajo de las feministas por casi tres siglos, se diligencio la reconfiguración de un nuevo contrato sexual ahora basado en la autonomía de la mujer.

Por debajo de estas múltiples luchas por la ciudadanía hacia el reconocimiento político o identidad política adelantados por la mujer, materializados en los cambios legislativos promulgados en su momento, confiere la idea de cuotas de representación de la mujer en cargos políticos, en donde la identidad era la única

¹⁵PATEMAN, Carole, *The sexual contract*. Cambridge: Polity Press, 1988, 111p.

base para la acción política, evidenciándose el riesgo de que se transfigure el objetivo para esencializar y deshistorizar la diferencia.

La importancia era indudable a que se adoptaran ambos principios, igualdad y diferencia, pero surgía la insistencia a que del mismo modo se priorizaran. El compromiso con el principio general de universalidad muchas veces iba asociado al reconocimiento de que la desigualdad social exigía medidas que asumieran capacidades y derechos diferenciales.

El desasosiego para muchas feministas Latinoamericanas al acabarse el milenio, era no sólo cómo reconciliar esas paridades sobre la diferencia, sino también cómo desplegar una política que lograra promover un proyecto general de justicia social. Un proyecto de este tipo obedecía a una reacción radical fuerzas pluralizadas y el Estado haciendo de él un ente más responsable social y democráticamente, certificando que a las organizaciones que expresaban demandas de justicia social y de igualdad se les garantizaría canales institucionalizados para influir en la ley y en las políticas públicas. Que sea internamente, "abiertos a las mujeres" un enfoque de género, garantizando plena integración e igualdad y la existencia de una consolidación más amplia de la democracia significativa hacia la equidad de los/las ciudadanos/as.

2.1.2 Mary Wollstonecraft. Vindicación de los Derechos de la Mujeres

La historia sostiene que el feminismo surgió de la reflexión en torno al "Perfecto" papel social de la mujer en los siglos XVIII y XIX.

A lo largo de la historia de las mujeres y la educación que se les ha dado "impuesto", entendida esta como los "buenos modales"; la mujer discreta que era para Rosseau la virtud suprema de la mujer (Rosseau 1916), prudente, obediente, en contravía de la educación como instrucción propiamente dicha, que era contraproducente para la época puesto que podría corromperla.

En esta línea, los primeros movimientos feministas estaban en total desacuerdo al tipo de educación expuesto anteriormente debido a que era el ideal convocado por y para el hombre de la época; de esta manera a la imposibilidad de crecimiento interior y espiritualmente de la mujer como sujeto racional autónomo.

Mary Wollstonecraft, escritora y filósofa británica considerada predecesora de la ideología feminista y quien en un ambiente de pensamiento ilustrado evidenció y criticó todos estos prejuicios heredados, se resistía a estas nociones sobre la educación de las mujeres fundada, en la exterioridades y trivialidad, desde el momento que comprobó que la igualdad y la libertad de que se pregonaba como nuevos fundamentos para la convivencia, negaban los derechos de las mujeres plena época de las luces, no fueron plasmadas en los cambios sociopolíticos .

Sofía, dice Rosseau, “Debe ser perfecta en cuanto mujer como lo es Emilio en cuanto hombre y para conseguirlo es necesario examinar que la naturaleza ha otorgado al sexo”. (Rosseau 1916). Mary Wollstonecraft con su obra *Vindicación de los derechos de las mujeres* una adaptación en clave feminista de la de Rousseau, principalmente del *Emilio*, lidiaría con la lógica Rousoniana al carácter y destino de las mujeres como objetos de placer sexual y sumisión al hombre debido a que el juicio del filósofo, no reparaba en los convencionalismos y desigualdades heredadas que Wollstonecraft contempló y mantenía la diferenciación de sexos basándose en la “Natural Inferioridad” física de la mujer, que debía ser débil y pasiva.

En el año 1791 en la carta magna francesa se inscribía y declaraba los derechos políticos y civiles de los ciudadanos hombres negando y excluyendo automáticamente los derechos a las mujeres justificando su decisión por las diferencias físicas y su débil categoría, igualmente para la fecha propuso un decreto al gobierno, donde defendía que las mujeres debían aprender sólo aquello que les conviene saber cómo presupuesto de sus obligaciones y derechos.

Mary denuncia las trampas de que se entretejían al futuro. “Un temor que resumía en una frase: La mahometanización de la sociedad mediante el triunfo del hembrismo; esto es, la proclamada incapacidad de la mujer para considerarse algo más que «oscuro objeto de deseo» y que en razón de la exaltación de la sentimentalidad romántica, sancionaba como definitiva la complementariedad en la subordinación de la mujer al hombre, fijando al tiempo una visión dicotómica de la sociedad a partir de la determinación género”¹⁶

Mary Wollstonecraft en el año de 1792 en su ensayo, considerado como un tratado político, educacional argumenta que las mujeres no son por naturaleza inferiores al hombre, era una un imaginario debido a que las jóvenes mujeres no recibían la educación apropiada, razón de derechos y deberes están íntimamente unidos y que no se pueden tener obligaciones sin derechos defiende la igualdad de oportunidades entre los sexos en donde por igual los hombres y mujeres sean tratados como seres racionales basado en el uso de la razón del entendimiento sexos virtuosos e imagina un orden social, camino pensado para el desarrollo de la autonomía individual, que les permitía a los sujetos cultivar sus capacidades morales e intelectuales; de esta manera las perfecciones facilitaban la emergencia de una vida mejor ya sea individual y/o colectiva.

En lo que respecta a la naturaleza y civilización el papel que debía jugar la educación era claro: los roles particulares que por razones de género se imponen en el ámbito de la familia y el hogar, no fragmentan la posición de ser de la mujer y no corresponde predecir una educación radicalmente distinta para hombre y mujeres, si se conoce que la educación tiene como objetivo último el educar para

¹⁶ WOLLSTONECRAFT, Mary. *Vindicación de los derechos de las mujeres*, ed.itsmo.2005.119p

ser libres, en el sentido físico, moral y civil. «*Sólo se puede llamar racional o virtuoso a un ser que no obedece a otra autoridad que no sea la razón*»¹⁷, dice Wollstonecraft.

Frente al futuro de las naciones que si a la mujer se le reducía a la domesticidad según las formas de predispuestas que querían imponérsele, ese propósito emergente no conseguiría trascender. Por ello mismo se debe resaltar que es con la relación que se instituye entre familia, educación de la mujer y Estado que el pensamiento de Wollstonecraft nos traslada por los espacios de la ideología política desde la perspectiva del desarrollo de las libertades individuales. A este respecto, proteger que la mujer formaba un universo separado en radical oposición con el del hombre no sólo suponía situar en la incertidumbre el principio de las colectividades, sino también aquellos otros derechos, los individuales, que precisamente son los que le cimientan y legitiman.

En este sentido hubo aciertos de la autora, al ver que la exclusión de las mujeres de lo que era la voluntad general, abría un camino de supresiones e individualismos ilimitados, puesto que era el mismo umbral de unidad, igualdad, individualidad y universalidad del género humano lo que de hecho podía quedar cuestionado.

2.1.3 John Stuart Mill. La Mujer en el Estado Moderno

Mill, filósofo y economista publica en el año de 1869 el ensayo “la subordinación de las mujeres” es uno de los pocos hombres que han defendido públicamente la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, A su juicio, el respeto entre los sexos y la justicia dentro del matrimonio y la familia, eran condiciones ineludibles para cumplir los principios del liberalismo y para seguir favoreciendo los valores ilustrados. Por tanto, aparecía como algo incongruente que se siga pensando como natural que las mujeres debían obedecer a los hombres. El estatus civil de las mujeres casadas, algo modesto que el Estado de derecho moderno no podía seguir manteniendo.

Stuart Mill, pregonaba la perfecta igualdad, “moralidad de la justicia”, era el eje de su argumentación en defensa de los derechos civiles y políticos de las mujeres. Como Mary Wollstonecraft, el autor ambicionaba la igualdad de derechos en el contexto los valores liberales. Pero en una época en la que habían sido reconocidos los derechos individuales, en la que la humanidad había progresado con el uso de la razón y del conocimiento, en donde las libertades civiles, tales como la libertad de pensamiento y de expresión, facilitaban el progreso individual y colectivo. Mill sabía que las leyes y los sistemas políticos comenzaban, generalmente reconociendo las relaciones que estaban ya establecidas entre los individuos.

¹⁷Ibíd., p.141

Por este motivo, a su juicio la educación cobraba sentido en los hombres para mantener a las mujeres a su servicio, este hombre se corrompía a sí mismo y la obediencia incondicional de las mujeres era contraria a la “moralidad de la justicia” en el Estado de derecho. Sin embargo, ello tenía como precio el freno del desarrollo moral de la civilización.

El autor amparaba una igualdad de oportunidades y así pensaba que los talentos de las mujeres duplicaban el potencial humano en pro del incremento de la base general de pensamiento y en el poder de actuar, un desarrollo en las condiciones generales de la asociación de los hombres con las mujeres.

Por tanto, se certifica que en el tipo de ciudadanía libre y justa que imaginaba Mill, no coexistían las desigualdades jurídicas entre los sexos, ni los prejuicios en torno a sus prohibiciones, sin embargo, las mujeres tenían un tipo específico de obligaciones como madres y como esposas, el hogar reclamaba su atención y el bienestar de la familia las necesitaba dentro del hogar. Aunque defendía la igualdad de oportunidades formales entre los sexos, consideraba, al mismo tiempo, que sólo unas pocas ciudadanas que estuvieran libres de las responsabilidades domésticas, tomarían en serio estas pretensiones del status civil. Por tanto se concluye, que cualquier vía que suponga tomar un solo camino, la esfera pública o los valores asociados a la maternidad y el cuidado, no resuelve el problema de ciudadanía patriarcal.

Por su parte John Stuart Mill, no supo cómo integrar las responsabilidades del cuidado doméstico en el proyecto de asegurar la igualdad de oportunidades, no percibió algunas de las dificultades con las que se encontraba la realización de esta moralidad típicamente moderna en el seno de una ciudadanía dividida en dos esferas.

Se exalta en gran parte a que el autor apuntaba en la dirección correcta en su defensa de la igualdad sexual; reconociendo la importancia de extender la moralidad de la justicia en las relaciones privadas, lo que demanda que ambos sexos tengan circunstancias y oportunidades efectivamente equitativas. Por este motivo, era permisible considerar que “El feminismo de corte *liberal* admitía la separación entre la vida doméstica y la vida civil, que es también una separación sexual; las mujeres y el amor están paradas en una barrera irrevocable con la justicia, la teoría liberal presupone la dificultad entre lo natural y lo convencional, pero la oposición no puede ser admitida ni sus implicaciones asumidas”.¹⁸

2.1.4 Pierre Bourdieu. La violencia Simbólica contra la mujer.

Pierre Bourdieu, el sociólogo francés, expone su análisis a las diferencia culturalmente constituida entre los sexos determinando un espacio competitivo

¹⁸MILL, John Stuart, *La esclavitud femenina*, ed. El cid.1869.135p.

donde ocurren relaciones sociales en términos de poder y control, relaciones de dominación, de sus libertades y sus iniquidades, por la violencia simbólica que se ejerce sobre los dominados y que hace aparecer como aceptables unas condiciones de existencia absolutamente inaguantables que se sustentan en disposiciones mentales ancladas al cuerpo.

Para Bourdieu “La dominación masculina y el carácter de su imposición es el prototipo característico de sumisión en donde como actores imprescindibles el dominador y el dominado lo que él autor llamaría una violencia simbólica, esa “violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento [...] del reconocimiento, en último término, del sentimiento¹⁹”

La gran fuerza de esta forma de dominación reside en que es a la vez reconocida y admitida por los dominados. Es claro el rol en la historia de hombres y mujeres en donde finalmente se instaura como la aceptación ideológica, que imprime en dominadores y dominados. Problema complejo de tratar puesto que aun el ser mujer involucra un alto riesgo de sufrir discriminación de oportunidades, respecto a las que disfrutaban los hombres, se continua con la idea de: Natural que el hombre ejerza el poder, controlando todo sin contar con la mujer, e incluso consiguiendo que la mujer llegue también a considerarlo como natural.

La trampa de la razón de género, consiste en la perturbación de una dominación ejercida en nombre de un principio de significación de suyo arbitrario e impredecible pero este conocido por el dominador como por el dominado. Un orden preestablecido en la sociedad frente a la superioridad masculina como aspecto central, hoy por hoy, la diferencia natural entre hombres y mujeres se traslada, como si fuera un aspecto de la misma, a la desigualdad y jerarquía entre hombres y mujeres. Esta divergencia es una característica social y cultural, absolutamente eventual y arbitraria, pero es a la vez un aspecto central de todo el sistema social conocido como patriarcado.

Existe una asimetría de género revelada no de la división sexual del trabajo sino vista desde el simbolismo de la anatomía y la reproducción .asomándose la justificación natural la diferenciación de los sexos. Es así que se representa una fusión de lo biológico y lo social para justificar la desigualdad en los distintos ámbitos creada por los hombres y ratificada por la cultura, haciendo parecer como forzosa lo que no es, más que una forma entre las muchas posibles, de organización social.

¹⁹BOURDIEU, Pierre. La dominación masculina, Editorial. Agram, Barcelona (2000).p.34

En este mundo se persuade de muchas maneras a hombres y a mujeres que es inherente de su creación, Bourdieu afirma que todas los organismos sociales ayudan en eternizar la relación de dominación de los hombres el sexo fuerte contra la mujer el sexo débil (Bourdieu, 2000).

El autor habla que pese a que el organismo base de esa socialización patriarcal es la familia, en donde se aprende un aprendizaje vertiginoso para confundir las discrepancias entre hombres y mujeres con el juego de las desigualdades entre inferiores y superiores. propugnaba hacia la búsqueda de la eficacia política a través de la acción colectiva de los intelectuales, en la dominación masculina reclamando la urgencia en la política de desentrañar los fachadas mejor disimuladas de las estructuras androcéntricas que guardan las sociedades contemporáneas más avanzadas hablando económicamente, en donde la equidad formal oculta el hecho de que, en iguales circunstancias, las mujeres ocupan siempre posiciones menos asistidas, rebajándolas a una minoría de edad o dudando de sus capacidades que logran que el ser humano consiga la libertad para lograr un desarrollo propio y pleno para que finalmente haga eco en las transformaciones de la sociedad pensado hacia el desarrollo colectivo.

Es así, que al evidenciar en el contexto no solo los elementos históricos que han permitido deshistorizar y eternizar las órdenes responsables tanto de la división sexual como la naturalización de la lógica jerarquizante en la obtención de ideas estrategias transformadoras del Estado actual de las relaciones materiales y simbólicas entre los género, es inevitable trasladar la mirada a la Universidad y a su manejo de contribución al reparar preconcepciones de género en su comunidad puesto que en este ámbito del conocimiento es donde se fusionan la libertad de pensamientos y se molda las capacidades de los actores sociales para generar soluciones que aporten al desarrollo de los pueblos y llegar a una coeducación apoyándose de un enfoque de género para lograr equidad, donde se valore desde la diferencia de los sexos la autonomía y la libertad en la decisión a la resolución de forma equitativa y productiva para la sociedad.

2.1.5 Amartya Sen. Libertad como Desarrollo La Agencia de las Mujeres

Para entender hasta qué punto es nociva la desigualdad de género, tenemos que ver más allá de la difícil situación de las mujeres y examinar los problemas que el trato asimétrico contra ellas origina también para los varones. Los distintos tipos de inequidades tienden, por último, a alimentarse unos a otros, y debemos ser conscientes de sus conexiones. SEN (2002)

Cuando se entra en la discusión de la planificación existente sobre el desarrollo y su relación con la perspectiva de género, se llega a la reflexión hacia una visión crítica en la ausencia del empoderamiento de las mujeres sobre cómo se estructura y planifica una sociedad que dista repetidas veces en consideración el

hecho de que existen mujeres y hombres que se ven afectados de manera muy distinta por las estrategias de planificación de dicho desarrollo.

Amartya Sen, pensador y economista, galardonado con el *Premio Nobel de Economía en el año de 1998*, es uno de los mayores especialistas en la economía de carácter más social, y es conocido mundialmente por su trabajo sobre la pobreza, además vale resaltar que es Sen el generador de un nuevo enfoque en la ciencia económica "*El desarrollo Como Libertad*".

Para Amartya Sen el desarrollo debe entenderse como un conjunto de oportunidades (capacidades) en donde se define primero la función del hombre y enseguida se pasa a explorar la vida en el sentido de actividad.

El enfoque que maneja frente a la "*capacidad*", término concurridamente utilizado en sus propuestas teóricas sobre el bienestar; expone esta, como la ventaja que posee un individuo para ejecutar reconocidos actos, que difiere de otros como el de la utilidad personal, el cual se concentra en los placeres, la felicidad, etc.; El de la opulencia absoluta, que considera paquetes de bienes, ingreso real o riqueza real, o el de la comparación de la tenencia de recursos como base de una igualdad justa.

Esta propuesta teórica alternativa utilizada hoy en día para evaluar la calidad de vida mediante el entender que la capacidad de un individuo muestra combinaciones alternativas de funcionamientos que manifiestan el estado propio de los individuos especialmente en sus "Haceres" y "seres".

Para el premio nobel, un desarrollo no se define en base a la renta como sustenta la economía de bienestar tradicional, sino por la capacidad que tienen los agentes de convertir esa renta en lo que discurren necesario para vivir de la forma en que quieran vivir, obteniendo así un desarrollo. No obstante, se sabe que las bajas rentas pueden reducir las libertades pero, inversamente, una mejora en las libertades puede contribuir a obtener una renta más alta. De este modo se comprende mejor la naturaleza y las causas de la pobreza.

Se percibe que comúnmente el concepto de necesidades básicas se limita a necesidades biológicas y materiales, en definitiva, de supervivencia y no estima otros elementos como la capacidad de decisión en la elección, la autonomía y hasta la propia autoestima de los individuos, las personas no son todas iguales y requieren distintas cantidades de un bien para lograr un bienestar similar

En la racionalidad de la maximización, una persona puede estar limitada en los términos en los que piensa acerca de sus opciones, considerando cuál será la utilidad que se derivará de las mismas, resultando finalmente que las preferencias sean las que se amolden, a las situaciones y no las que determinan las acciones.

En este sentido, las necesidades deben ser examinadas según los diferentes juicios y evaluaciones que una sociedad realice sobre lo que es aceptable, no obstante el desarrollo no termina una vez que las necesidades mínimas han sido cubiertas.

Sen mantiene una idea de lo que es desarrollo "...el desarrollo puede concebirse (...) como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos."²⁰ La libertad entonces es considerada como fin y como medio, es decir que el desarrollo no debe medirse con otro indicador que no sea el aumento de las libertades de los individuos, esta como el *fin principal* del desarrollo en aras de conseguir bienestar con base en lo que ellos son y hacen, empero la elección se realiza en circunstancias concretas, que establecen la disponibilidad de opciones aprovechables y elecciones viables.

Este enfoque del desarrollo como libertad, muestra a los individuos como agentes directos de los procesos de desarrollo. Sen define al agente como: "la persona que actúa y provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos independientemente de que los evaluemos o no también en función de otros criterios externos."²¹ Es decir que el individuo no debe ser considerado como un ente pasivo que recibe ayuda sino como un motor de generación y cambio de desarrollo y justicia social así mismo es posible la transformación de las condiciones de su existencia (en el reconocimiento de su individualidad y de su libertad para ser). Aquí es donde cobra sentido la construcción de género como determinante.

La invisibilidad de la mujer en la discusión y exposición de las demandas, dan muestra que la libertad del desarrollo individual en la participación social y el debate público no puede ser sino producción política directa fundamental en el análisis de la política económica y social.

Es así que Sen concluye lo fundamental del papel constitutivo de la libertad política en el desarrollo, en aras de la mejora de las posibilidades de los individuos para expresar y defender sus demandas de atención política incluidas sus exigencias de que se satisfagan sus necesidades económicas. Por tal razón es importante el reconocimiento de la capacidad de las mujeres para aparecer en la esfera pública, su participación activa y el aumento de su poder, sobre todo por medio de su participación o agencia en la política pública y en las organizaciones civiles, así como en los logros de su acción, son bastante eficaces para promover los cambios culturales y sociales a través del continuo refuerzo de voz de la agencia de la mujeres desde sus diferencias, de esta manera se contribuye a erradicar las desigualdades existentes y persistentes en la sociedad.

²⁰ SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad, ed. Planeta.2000, 55p.

²¹ *Ibíd.*, p.35.

Desarrollar la agencia de las mujeres es vital no sólo por el beneficio inmediato que genera (aumentar calidad de vida y bienestar de las mujeres), sino también por los considerables beneficios sociales. *Amartya Sen expresa* "...tal vez la razón más inmediata para centrar la atención en la agencia de las mujeres sea precisamente el papel que puede desempeñar esa agencia en la erradicación de las iniquidades que reducen su bienestar."²²

Una educación de calidad hace que las mujeres tengan su propio pensamiento capaz de hacer parte en la toma de decisiones vitales en el hogar, percibir ingresos conlleva a la adquisición inmediata de tener una autonomía económica que permite contribuir hacia el bienestar colectivo, a través del reconocimiento de su agencia, pueden socorrer la plaza a redistribuir los bienes y servicios con sus familias de una forma más equitativa permitiendo comprobar que la preparación de las mujeres aportan a la reducción la mortalidad infantil, igualmente a la reducción de la fecundidad puesto que tienen total decisión para planear su futuro incidiendo finalmente en la demografía de las naciones. De esta forma Amartya enfatiza en su libro que "Cambiar la agencia de las mujeres es uno de los principales factores que intervienen en los cambios económicos y sociales y tanto su determinación como sus consecuencias están estrechamente relacionadas con muchos de los aspectos fundamentales del proceso de desarrollo."²³

"El enorme alcance de la agencia de las mujeres es una de las cuestiones más descuidadas en los estudios del desarrollo algo que debe subsanarse sin pérdida de tiempo. A lo mejor nada es tan importante hoy en la economía política del desarrollo como que se reconozca como es debido la participación y el liderazgo en el terreno político económico y social de las mujeres. Se trata de un aspecto muy importante del "desarrollo como libertad".²⁴ Lo anteriormente expuesto lleva a reconocer que la libertad se considera un estado central de la modernidad, la libertad es un elemento fundamental para conseguir el bienestar colectivo, que intenta recuperarse como valor central de las propuestas de desarrollo más recientes, en las cuales el concepto de género y sus implicaciones éticas resultan ser fundamentales.

2.2 MARCO CONTEXTUAL.

Pasto es la capital del departamento de Nariño, se encuentra situada a una altura de 2551 mts sobre el nivel del mar y cuenta con una temperatura de 14°C, su área es de 1.181km. Cuadrados y su precipitación media anual es de 700ml".²⁵. Es

²²Ibíd., p.235

²³ Ibíd., p.249

²⁴Ibíd., p.249

²⁵USAMA, Edilberto, Manual Historia de pasto. Academia Nariñense de historia. Ed. El Cid 118 p.

una de las ciudades más antiguas del país. Fue fundada en 1537 por Sebastián de Belalcázar y más adelante en 1539 por Lorenzo de Aldana.

Ciudad de gran importancia en las épocas de colonia, en la independencia ubicada en el perfil valle de Atriz a los pies del volcán Galeras, es una región montañosa rodeada de varias poblaciones indígenas. Son famosas sus artesanías, entre las que sobresalen las aplicaciones de barniz, técnicas netamente indígenas.

“San Juan de Pasto se encuentra situada sobre el Valle de Atriz, 759 kilómetros al sur occidente de la capital de la república limita al norte con los Municipios de la Florida, Chachagüi y Buesaco, por el sur con el departamento del Putumayo y el Municipio de Funes, por el oriente con el Municipio de Buesaco y el Departamento del Putumayo por el occidente con los Municipios de Tangua, Consacá y la Florida.

Figura 1. Foto Panorámica del Volcán Galeras en San Juan de Pasto.



FUENTE:www.colombialink.com/fotoscolombia.html.

Su relieve es muy variado, presenta terrenos planos, ondulados y montañosos. Entre sus principales accidentes geográficos se encuentran: Volcán Galeras, a 4276 metros sobre el nivel del mar, el cerro Borgoncillo, Morasurco, Patascoy, Campanero, Aicalde, Pan de Azúcar, Putumayo.

“Se presentan pisos térmicos medios, fríos y paramos. Lo bañan ríos como: el río Bobo, Jurado, Esteros, Guamuez, Alísales, Opongoy, Pasto, Patascoy y presenta

una de las llanuras más importantes de Colombia como es la Laguna de la Cocha que vierte sus aguas al Río Putumayo”.²⁶

San Juan de Pasto es la capital del Departamento de Nariño y cuenta con aproximadamente 431.873 habitantes en la ciudad se encuentra el 28% de la población total del departamento, dentro de la cual el 30% son mujeres. El sector urbano depende del comercio, los servicios y la industria destacándose el procesamiento de alimentos y bebidas, las artesanías como la talla en madera, barniz, muebles, cerámica, se caracterizan por su perfección y belleza.

“En el área urbana las actividades económicas más relevantes son el comercio y los servicios con algunas pequeñas industrias o microempresas, de las cuales cerca del 50% corresponden a la manufactura artesanal. Las empresas nariñenses de mayor tamaño se localizan en Pasto, y corresponden principalmente a productos alimenticios, bebidas y fabricación de muebles”.²⁷

El sector rural depende de la agricultura y la ganadería, siendo los principales productos: la papa, el maíz, fique, cebolla junca, trigo, fríjol y el sector ganadero.

Su red vial cuenta con una Terminal de transportes; se comunica por vía terrestre con todas las cabeceras municipales del departamento, las capitales de los departamentos vecinos y la capital de la República del Ecuador.

“El aspecto cultural de la ciudad está encaminado en el “carnaval de blancos y negros”, “el barniz de Pasto”, arquitecturas religiosas de diferentes estilos, museos, bibliotecas y centros educativos, así, como también sitios de interés que dan fe de la cultura religiosa.”²⁸

²⁶www.dePasto.Com. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

²⁷Ibíd.

²⁸USAMA, Edilberto, Manual Historia de pasto. Academia Nariñense de historia. Ed. El Cid. 119 p.

Figura 2. Mapa del Municipio de San Juan de Pasto.



MUNICIPIO SAN JUAN DE PASTO

FUENTE: Diosescis de Pasto

La universidad de Nariño ha sido participante de la historia en el departamento y en la ciudad ya que desde sus orígenes sirvió como refugio en las diferentes luchas y guerras que se presentaron para lograr la independencia de la región.

Su origen se traslada al año de 1712 con la apertura del Colegio de la Compañía de Jesús, el cual se logró instaurar debido a la generosidad de la comunidad la cual donó 43.000 patacones en diferentes eventos, con lo cual se logró la edificación del colegio que se ubicó en el mismo lugar donde hoy se encuentra la Universidad de Nariño Centro.

En 1767 se presentó la expulsión de los jesuitas de América Latina dada la orden de Carlos III, generando que se cerrara el colegio hasta el año 1791 cuando se reabrió la Institución con el nuevo nombre de Real Colegio Seminario se mantuvo en funcionamiento hasta el año 1822 cuando tuvo que ser cerrado y convertirse en cuartel militar por las dificultades atravesadas por la ciudad debido a la posición de la misma en defensa de España.

Bolívar decide restablecer el colegio dadas las peticiones que le habían demandado y así se ordenó devolver las instalaciones en 1827 con el cual el General Francisco de Paula Santander expide un decreto mediante el cual se establece en Pasto un colegio provincial en donde se enseñaría gramática latina, filosofía, gramática castellana entre otras.

Fray Antonio Burbano en 1832 adecuó el edificio reanudando la labor académica de la institución llamada ahora Colegio de San Agustín, se destaca que el Fraile donó su propia hacienda y consiguió aportes de la nación para que se instauraran dentro del plantel estudios de teología.

En 1850 el plantel se instituye como Colegio Académico el cual fue el centro educativo de mayor importancia en la región pero el acontecer de la nación frente a la modernización afectaron el desempeño del colegio dadas las diferentes posiciones que tuvo que asumir para llevar a cabo su labor educativa.

El plantel tuvo que ser cerrado en varias ocasiones por motivos económicos y por la guerras de 1876 y 1878, debido a que el mismo dependía de los rubros enviados desde la gobernación del Cauca.

El Colegio Académico atravesó por distintas reformas las cuales fueron llevadas a cabo por pedagogos como Migel Egas y Benigno Orbegozo.

Tomo carácter de Universidad en 1889 a través del decreto 726 de septiembre del mismo año en el gobierno del presidente Holguín y ratificada más tarde por la Asamblea Departamental del Cauca, la cual en el año de 1895 decidió cambiar el nombre de Colegio Académico por el de Liceo Publico de Pasto, quien tuvo que volver a cerrar en 1899 dada la guerra de los mil días y paso hacer ocupado por las tropas, que también estuvieron conformadas por estudiantes. Afortunadamente volvió abrir sus puertas cuando la guerra termino en el año de 1903, fecha cercana a la creación del Departamento de Nariño.

Figura 3. Foto entrada a la Universidad de Nariño (sede Torobajo, San Juan de Pasto).



Fuente: www.udenar.com

Julián Bucheli primer gobernador del departamento en el año de 1904 diseño su plan de gobierno basado en tres ejes fundamentales “Administración pública eficaz y dinámica; Infraestructura vial para el despegue de la economía y Universidad en plena producción en las áreas de Ingeniería, Derecho, Filosofía y Arte”.

Algunas facultades fueron cerradas cuando el mandatario ya mencionado termino su periodo pero fueron reabiertas con la llegada del nuevo Gobernador el señor Ángel Martínez.

"En 1935 se decidió incorporar la Escuela de Artes y Oficios del Departamento a la Universidad. El pensum aprobado para un período de cuatro años fue: Mecánica, Tecnología Mecánica, Dibujo Lineal, Instrucción Cívica, Electrotecnia, Física Aplicada, Motores Térmicos y Contabilidad de Taller. Se introdujeron talleres de "Barniz de Pasto" y una sección de Telegrafía, debido a que en el país se iniciaba la conexión alámbrica de las principales ciudades. En el Gobierno de López Pumarejo, se creó una escuela nocturna para obreros."²⁹

En 1954 la Universidad adopta su Himno creado por el doctor Alberto Quijano Guerrero, Con música de don Gonzalo Rojas.

Después de los años 60 se produce un fenómeno de crecimiento y fortalecimiento de la Universidad en cuanto a su infraestructura y mejoramiento de tecnologías. Se transmite a jornadas nocturnas algunos programas y se crean otros tantos nuevos para cubrir la creciente demanda de la universidad por parte de la población Pastusa, así también se abren programas en Tumaco, para cubrir esta población aproximadamente en los años de 1986. Se organiza la universidad a través de departamentos y facultades para lograr mayor eficacia en los procesos que se llevan a cabo.

Para el año de 1992, la Universidad de Nariño tenía como Rector a Justino Revelo Obando, quien a través de la oficina de planeación inicia un proceso para tratar de construir un plan de desarrollo de la institución al cual se nombró como "Plan Bienal" en el cual se tendría en cuenta los documentos que otras administraciones habían depuesto, parte de los mismos es el Documento Marco del proceso de reestructuración académica de la Universidad de Nariño, Análisis Estructural que también hablaba sobre la reestructuración académica.

"el Plan Vienal era una exigencia determinada por el Estatuto Orgánico General, aprobado mediante Decreto 814 de julio 31 de 1989, emanado del Gobierno departamental, en el que se señala que la institución debe guiarse por un proceso de planeación que permita, programar, transformar, controlar y evaluar la Universidad."³⁰

"El Alma Mater muestra un gran cambio en su infraestructura física y adelanta un proceso de reflexión y reestructuración encaminada a reorientar su quehacer y ligarlo estrechamente a las aspiraciones y propósitos de la región, como ocurrió en los primeros años de existencia del Departamento"³¹

²⁹HOYOS, María. GUERRERO, Gerardo. Historia Universidad de Nariño. UNED. 2008. 104 p.

³⁰RODRIGUEZ ROSALES, Héctor. La Universidad de Nariño y su Devenir 1990-2000, UNED. 1ed 2007. 52 p.

³¹ GOBERNACION DE NARIÑO, Plan de Desarrollo 2008-2011, "Adelante Nariño", 2008. 107 P..

“Sin duda una permanente demanda social a las universidades, especialmente a la de Nariño, la ha llevado a diversificar su oferta académica en pregrado hacia carreras técnicas y tecnológicas pertinentes con las condiciones y potencialidades económicas, sociales y culturales del Departamento; así mismo, reorientar y fortalecer sus procesos investigativos para contribuir de manera práctica a la solución de problemas que impiden su avance a nuevos estadios de desarrollo”³².

Las crecientes necesidades generaron que se establecieran cada vez nuevos programas con lo cual se pudo expandir la universidad hacia otras regiones del departamento incrementando el nivel de cobertura que tenía el Alma Mater, estas demandas de la población la obligan hallarse seriamente comprometida con la calidad por lo que se encuentra siempre en mejoramiento para vivir siempre al servicio de la comunidad, innovando, siendo pionera, fomentando la investigación y el saber, para estar continuamente a la vanguardia.

La Universidad a partir del año 2000 construye una iniciativa de implementar en todos los programas de pregrado una formación humanística, la decisión nace del Departamento de Humanidades y Filosofía cuando analizaron la forma en que este Departamento venía dando la asignatura de Humanismo a otros programas que en cierta medida no eran de carácter humanístico.

En palabras del propio Rector Silvio Sánchez Fajardo, quien argumentaba diciendo “la formación humanística debe contribuir, decididamente a la construcción del espíritu crítico basado en la libertad de pensamiento y de autonomía para “pensar por cuenta propia” o con mayoría de edad como lo planteaba el filósofo Manuel Kant, y de una actitud de dialogo en base al respeto de las diferentes individualidades, culturales y sociales.”³³

Para luego convertirse en misión de la Universidad de Nariño al formar “seres Humanos, ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber y del conocimiento con fundamentos éticos y espíritu crítico para el desarrollo alternativo en el acontecimiento mundo”³⁴

2.3 MARCO LEGAL

A nivel internacional organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas ONU, reafirman los derechos fundamentales de la humanidad buscando la dignidad el valor y la igualdad entre hombres y mujeres en todas las naciones,

³²Ibíd. p. 107.

³³ SANCHEZ, Silvio, Las Gramáticas de la Universidad, UNED, 1ed. 2000. 86 p.

³⁴ UNIVERSIDAD DE NARIÑO, Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño, “Pensar la Universidad y la Región” 2008-2020. 49 p.

mediante diferentes documentos oficiales se compromete a los países participantes a cumplirlos.

Uno de ellos es la “CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS” la cual en el CAPITULO I, recoge los propósitos de la organización dentro de los cuales se destaca el Artículo 55 mediante el que se busca crear solución a los problemas económicos, social y sanitario con el fin de crear niveles de vida más elevados trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, además se promulga por el respeto universal, por los derechos y libertades de todos en la búsqueda de la igualdad y equidad.

En la misma carta se refirma el 20 de Diciembre de 1993 las diferentes declaraciones, convenios y pactos como el “convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, declaración universal de derechos humanos, pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales pacto internacional de derechos civiles y políticos. Convención sobre los derechos del niño, declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”.

En el “CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER” la cual entra en vigencia el 3 de septiembre de 1981 y mediante la que las Naciones Unidas consideran que todos los seres humanos nacen libres e iguales, el convenio recuerda que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad y del respeto de la dignidad humana y que en consecuencia se afecta a la mujer ya que no posee las mismas condiciones que el hombre y por ende no podrá tener la misma participación política, social, económica y cultural generando obstáculos para el desarrollo de la sociedad.

Se preocupa por la situación de pobreza en la que vive la mujer destacando que esta misma condición le impide capacitarse y por ende acceder a oportunidades de empleo que le permitan salir de esta circunstancia.

Mediante el convenio se busca que dado el establecimiento del nuevo orden económico internacional el cual se basa en la equidad y la justicia ayude a promover la igualdad entre hombres y mujeres para lograr modificar el rol tradicional de la mujer en la sociedad y la familia dispuestos a aplicar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer.

A través del Artículo 2 de la PARTE I. Se ordena a las naciones seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, en el Artículo 4. Se recomienda adoptar medidas adecuadas para que los objetivos de igualdad de oportunidad y trato se logren.

En la PARTE II, los Artículos 7, Artículos 8, Artículos 9 se concentran en la participación política y en la vida pública de las mujeres procurándose en la

búsqueda de incrementar su cooperación en los cargos, organismos y dediciones del Estado.

En la PARTE III, el Artículo 11 establece que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular, el derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho a igual remuneración, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; y demás derechos como el derecho a la seguridad social, el derecho a la protección de la salud”.

Para la segunda parte del mismo artículo, se busca impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y más importante aún se establece su derecho a trabajar.

A nivel nacional la constitución política de Colombia de 1991 consagra los principales derechos humanos dentro de los cuales se resalta los que tienen principal relación con la equidad hacia la mujer.

El primero de ellos se refiere al Derechos a la Vida, “por el cual toda persona tiene derecho a que se respete su vida, desde el momento de su concepción y a lo largo de toda su existencia. (art.17, Constitución Nacional; art.3, Declaración Universal de Derechos Humanos; art.4, Convención Americana Sobre Derechos Humanos; art.6, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)”.

Segundo “Derecho a la integridad personal, según el cual *toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral*, por lo que nadie puede ser sometido a torturas ni a tratos crueles. (artículos.17, 21, 22, 23 Constitución Nacional)”.

El tercero de los derechos fundamentales hace referencia a la “Prohibición de la esclavitud y servidumbre, por lo que *se prohíbe que el ser humano sea considerado esclavo* y que las mujeres sean objeto de tráfico sexual. También se prohíbe que alguien tenga forzosamente que trabajar en determinada profesión o actividad”.

En el octavo aluce a “Derecho a la protección de la honra y de la dignidad, según el cual, toda persona tiene derecho al respeto de su honra y *al reconocimiento de su dignidad*”. Consagrado en el art.17 de la constitución nacional.

El décimo séptimo “Derechos civiles y políticos, que *comprenden participar en los asuntos públicos, votar y ser elegido/a y tener acceso a las funciones públicas*”. Amparados en los artículos 126, 129 y 131 de la Constitución Nacional.

El décimo octavo “Derecho a ser tratado con igualdad ante la ley y a la protección judicial; derechos que *implican recibir igual trato ante la ley y sin discriminación*, e igualmente a gozar de la *protección de la ley*, a través de promover recursos efectivos, sencillos y rápidos ante los tribunales de justicia competentes, que le amparen contra actos violatorios a sus derechos humanos, reconocidos en la Constitución artículos.41, 50”.

En el décimo noveno “Derecho a tener un desarrollo progresivo en los aspectos económicos, sociales y culturales; que no son más que los derechos a la educación, a una adecuada alimentación y a la salud, a la vivienda digna, a un *trabajo equitativamente remunerado y ejercerlo en las mejores condiciones*; a practicar y disfrutar el deporte y las actividades artísticas y culturales. Artículos.60-114 Constitución nacional”.

Los anteriores derechos buscan garantizar la dignidad personal y el desarrollo de los pueblos, están relacionados con el tema de investigación porque a través de ellos también se protege a la mujer en distintos ámbitos no solo en lo laboral o referente a su trabajo sino a los derechos que ella tiene como ciudadana.

Su cumplimiento está en manos del Estado y de los particulares por ello es imprescindible reconocerlos.

También se han implementado una serie de leyes buscando la equidad de género dentro de toda la nación.

Como es la **LEY 51 DE 1981** "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1981". El congreso de Colombia decreta que se debe cumplir este convenio ya explicado anteriormente

LEY 581 DE 2000 Mediante la cual se “reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución” El Congreso de Colombia decreta en el Art. 1. Que se debe promover la participación en las instancias de decisión de la sociedad en general, en el Art. 2, se aclara que la participación tiene que ser en el “máximo nivel decisorio” en los cargos de mayor jerarquía en todas las entidades. También en “otros niveles decisorios” ósea aquellos que requieren de dirección y mando en la

formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado dentro de todos los niveles.

En el Art. 4, se aclara como debe ser la participación de la mujer y se dice que la “Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2o., serán desempeñados por mujeres;

b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3o., serán desempeñados por mujeres”.

LEY 823 DE 2003 Mediante la cual el Congreso de Colombia dicta normas sobre igualdad de oportunidades para la mujer en el CAPITULO II se establece la obligación de adoptar políticas de igualdad de oportunidades mediante criterios de género decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacional y descentralizados, que las diferentes instituciones adquieran y adopten los instrumentos necesarios para ejecutarlas. “Artículo 8. Los procesos de formación y capacitación de los recursos humanos en salud, públicos y privados, incorporarán la perspectiva de género”

En artículo 9 de este mismo capítulo de los puntos 1 al 5 se habla de eliminar los estereotipos sexistas de orientación profesional, vocacional y laboral, el sexismo y cualquier otro tipo de criterio discriminatorio en la educación formal, informal, se busca estimular los estudios de investigación sobre género e igualdad de oportunidades de las mujeres asignando los recursos que se requieran para la realización de los mismos, también buscar los medios para estimular la permanencia de las mujeres en el sistema educativo, con mayor cuidado a aquellas que hacen parte de la población vulnerable o que se encuentren en situación económica desfavorable, mejorar las estadísticas educativas ósea que tengan una perspectiva de género.

LEY 931 DE 2004 Dictada por El Congreso de Colombia con el “Objetivo de prestar la protección especial por parte del Estado de los *derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados* en razón de su edad para acceder al trabajo”. En el Artículo 2 se aclara que para acceder a un cargo o trabajo que se encuentre disponible los requisitos deben referirse a méritos calidades de experiencia, profesión u ocupación. En el Artículo 3 *se advierte que se deben eliminar todos los limitantes que no garanticen condiciones de equidad que se relacionen con edad, sexo, raza,*

origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica. En los Artículos 4, 5, 6. Se establecen las sanciones, multas y vigencia de la ley.

LEY 1257 DE 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictaron otras disposiciones" el Congreso de Colombia tiene como objeto que se acojan normas que les permitan a las mujeres eliminar todas las formas de violencia que se presenten en su vida, sumándole a esto el reconocimiento y ejercicio de sus derechos dentro de todos los estamentos públicos y privados, el Art. 3, señala las diferentes formas mediante las cuales se le puede hacer daño a una mujer ya que estas pueden ser de orden psicológico, físico, sexual, patrimonial, además busca ofrecer garantías a las mujeres para que todo lo dicho se cumpla adoptando unas medidas de sensibilización y prevención en los ámbitos laboral, educativo, salud, familia y sociedad.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Androcentrismo o Machismo: Es una construcción cultural, una forma de pensar, una visión del mundo que considera al hombre como centro de referencia del Universo y que, paralelamente, oculta en un segundo plano el papel de la mujer.

Desarrollo humano: Es el proceso en donde las personas logran libremente desarrollar al máximo su potencial y conseguir un bienestar hacia una mejor calidad de vida de acuerdo con sus necesidades e intereses. El desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada individuo pueda vivir una vida que valore. El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento económico, este último sólo sería el medio.

Equidad: Reconocimiento e igualdad de oportunidades de las personas de todas las edades, sexo, condiciones y posiciones con respecto al desarrollo de la capacidad básica; en donde se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos, ejerciendo sus derechos humanos y gozando libremente del beneficio de tener las mismas oportunidades.

Equidad de género: Se refiere a la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres desde sus diferencias, tanto como a la igualdad de derechos, al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad.

Género: Hace referencia a asociaciones, estereotipos y conceptos que una cultura posee en relación a diferencias entre hombre y mujer, para los fines de

este llamado a propuestas, se refiere a la mujer en el contexto de su representación en los datos de investigación

Mujer: Una categoría homogénea. Logros, problemas, situación de vida y concepciones del mundo asumen una dimensión diferente en las distintas regiones y se ven afectadas por la posición que la mujer ocupa dentro del sistema social (mundial, nacional, comunitario).

Política pública: Como el conjunto coherente de continuadas iniciativas, decisiones, estrategias y acciones que identifican problemáticas sociales y que son abordadas por el Estado bajo un reconocimiento de los derechos civiles y democráticos, buscando la resolución de las mismas o llevarlas a niveles manejables.

Perspectiva de género: Se refiere al género como opción política para el cambio del sistema sexo-género presente. La perspectiva de género supone reflexionar constantemente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas comunitarias.

Sexo: Se refiere a características biológicas que diferencian a hombres y mujeres.

3. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación es el analítico, descriptivo y propositivo porque mediante el estudio del enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño, pensando en el desarrollo de la región. Permitirá obtener datos claros y concisos que llevaran a conocer de manera detallada las circunstancias y condiciones dentro de las cuales se puede estar presentando.

Analítico por cuanto el punto de partida es la recolección de información secundaria, el estudio de las posibles variables que inciden en el comportamiento del fenómeno y la relación que existe entre las mismas.

También es descriptivo, porque analiza estudia y describe los individuos de una población, además brinda la posibilidad de identificar formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran dentro del universo de la investigación, Igualmente permite descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación.

Propositivo dado que se pretende formular recomendaciones para que estas sean tenidas en cuenta dentro de los procesos participativos que se desarrollen en la UDENAR.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es toda la comunidad universitaria dentro de la ciudad de Pasto, existen tres universos de estudio que son, los estudiantes 9896 de pregrado matriculados en la ciudad de Pasto para el semestre B del 2010, docentes 771 vinculados a la universidad de Nariño para el mes de Noviembre de 2010 y finalmente personal administrativo 715 para el semestre B de 2010; Aclarando que la recolección de información se hará de forma aleatoria para obtener diferenciada y mejor información.

La muestra de una parte de la población en el estudio tiene como objetivo lograr la máxima precisión dada en cierta cantidad de recursos; ser representativa del universo.

Para el cálculo de la muestra fue aplicada la fórmula poblacional de muestreo aleatorio, y dado que el tamaño de la población es grande se reducirá el nivel de confianza a 1,70, mientras que se aumentará el nivel de error estimado a 0.08, una fórmula estadística para la reducción de la muestra

Formula Muestra:

$$n = \frac{N * (Z)^2 * p * q}{(N-1) * E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población

E = Nivel de error= 0.08

Z = Nivel de confianza, estimado en 1.70

p = Probabilidad de éxito, estimado en 50%

q = Probabilidad de fracaso, estimado en 50%

- *Aplicación de la fórmula para estudiantes*

$$9896 \times (1.70)^2 \times (0.5 \times 0.5)$$

$$n = \frac{9896 \times (1.70)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(9895)(0.08)^2 + (1.70)^2 (0.5 \times 0.5)} = 112 \text{ encuestas}$$

$$(9895)(0.08)^2 + (1.70)^2 (0.5 \times 0.5)$$

Fuente: OCARA, estudiantes matriculados periodo B de 2010.

- *Aplicación de la fórmula para profesores*

$$771 \times (1.70)^2 \times (0.5 \times 0.5)$$

$$n = \frac{771 \times (1.70)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(770)(0.08)^2 + (1.70)^2 (0.5 \times 0.5)} = 100 \text{ encuestas}$$

$$(770)(0.08)^2 + (1.70)^2 (0.5 \times 0.5)$$

Fuente: Oficina de recursos humanos.

- *Aplicación de la fórmula para personal administrativo*

$$715 \times (1.70)^2 \times (0.5 \times 0.5)$$

$$n = \frac{715 \times (1.70)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(714)(0.08)^2 + (1.70)^2 (0.5 \times 0.5)} = 96 \text{ encuestas}$$

$$(714)(0.08)^2 + (1.70)^2 (0.5 \times 0.5)$$

Fuente: Oficina de recursos humanos.

MUESTRA POBLACIONAL DE UDENAR

VARIABLE	ESTAMENTO	ESTUDIANTES	PROFESORES	PERSONAL ADMINISTRATIVO
POBLACION		9896	771	715
MUESTRA		112	100	96
ENCUESTAS		ENCUESTAS	ENCUESTAS	ENCUESTAS

Fuente: OCARA, Estudiantes Matriculados periodo B de 2010, Oficina de Recursos Humanos, Docentes y Personal Administrativo vinculados mes de Noviembre de 2010 y esta Investigación.

3.3 DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS Y MÉTODOS

El proceso de recolección de información para el desarrollo de la investigación, se inicia con el estudio de los diferentes documentos públicos de información oficial que estén relacionados con el tema, se hizo imprescindible revisar documentos de entes gubernamentales como la Alcaldía Municipal de Pasto y la Gobernación de Nariño, como son las políticas públicas tanto municipal como departamental que están relacionadas directamente con el tema de equidad de género, planes de desarrollo y otros documentos adelantados en pro de la mujer nariñense, los documentos de Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM los cuales están fuertemente comprometidos con la equidad de género, se suman a esta investigación la recopilación de datos estadísticos de la comunidad universitaria UDENAR de la oficina de planeación de la Universidad de Nariño; Así mismo información del Banco de la República y las tesis de grado e investigaciones pertinentes que se encuentran en la Universidad de Nariño.

La recolección de datos, con información de tipo cuantitativa y cualitativa se realizó a través de un trabajo de campo mediante la aplicación de 100 encuestas a profesores, 112 encuestas a estudiantes y finalmente 96 encuestas al personal administrativo y se realizaron 4 entrevistas, una al rector, tres a los vicerrectores administrativo, académico y de posgrados e investigaciones, estas herramientas fueron utilizadas en la comunidad universitaria, mujeres y hombres trabajadores/as dentro de la Universidad de Nariño, con preguntas que permitan conocer su actual situación, para hacer un sondeo de opinión.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La información primaria se procesó de acuerdo a los intereses de las investigadoras mediante la ejecución de un programa del tipo hoja de cálculo Excel, que permitió organizar los datos en cuadrículas para realizar la respectiva tabulación e interpretación de los mismos.

Con el desarrollo de los procedimientos y los métodos se obtuvo la información para hacer los respectivos análisis con apoyo en cuadros, tablas, imágenes, mapas y gráficos. En la construcción de los mismos se utilizaron software como Stargraphics y programas como Excel 2007 de tal manera que se refleje de una forma fácil, organizada y entendible los resultados de la investigación.

Las entrevistas se organizaron y analizaron las grabaciones obtenidas para dar a conocer brevemente la opinión de cada agente entrevistado, los datos obtenidos de las encuestas se tabularon para crear una base de datos, con lo que se procedió a realizar el respectivo análisis.

4. DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA MUJER UDENAR EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO PARA EL PERIODO 2006 – 2010.

4.1 INFORMACIÓN POBLACIONAL COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La información que se presenta a continuación fue obtenida a través de la recopilación de datos mediante las encuestas y por colaboración de los/las funcionarios/as de la Universidad de Nariño que aportaron suministrando fundamentos cuantitativos para el análisis realizado en este apartado de la presente investigación.

La información general sobre la población universitaria se constituye en un apoyo esencial para los procesos de planeación que se desarrollen dentro de la Institución Universitaria, para que los mismos contengan una participación con perspectiva de género.

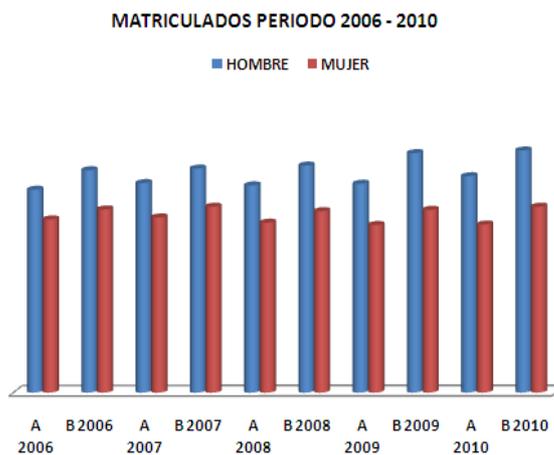
El tener disponible la información sobre demografía, oportunidades económicas, acceso, vinculación, deserción entre otros de cada estamento es imprescindible al momento de implementar acciones eficaces para el desarrollo de la Universidad ya que ello posibilita la planeación sobre las necesidades, expectativas y demandas de la población.

4.1.1 Aspectos demográficos. Con el objetivo de brindar herramientas que permitan realizar una adecuada planeación la cual contenga y respete la diversidad de intereses, expectativas y necesidades de la población, es necesario contar con información suficiente desagregada, dentro de ella las mínimas desagregaciones que se pueden hacer son por sexo o por rangos de edad, lugar de procedencia urbano rural, entre otras, tal información será de gran utilidad ya que servirá como insumo para que se desarrollen los programas y proyectos que surgen dentro de los procesos de planeación que se puedan llevar a cabo en la Universidad.

En el gráfico N.2, se aprecia que durante el periodo analizado 2006 – 2010 la tasa de los/las estudiantes matriculados en la Universidad de Nariño, la cual ha tenido una tendencia creciente, la mayor representación la tienen los hombres en todos los semestres alcanzando su mayor número en el semestre B de 2010 con 5598 estudiantes matriculados mientras que las mujeres también incrementaron su número a lo largo de los semestres, llegando a ser 4298 en el semestre B del mismo año para un total de 9896 estudiantes. Aunque las cifras indiquen que la aportación de las mujeres es significativa respecto a su nivel de participación en la matrícula de educación superior de la Institución, se hace necesario recalcar que las más vulnerables a la deserción y falta de acceso a la educación son las mujeres y niñas, debido a que las labores domésticas llegan a pesar más en muchas ocasiones que el interés en la formación profesional de las mismas por

parte de sus familias, lo que las condena a vivir en un mundo de pobreza, contribuyendo así a engrosar las altas cifras de la feminización de la pobreza.

Gráfico 2. Numero de los estudiantes matriculados desagregado por sexo en la universidad de Nariño en el periodo 2006 – 2010



Fuente: OCARA y Esta Investigación.

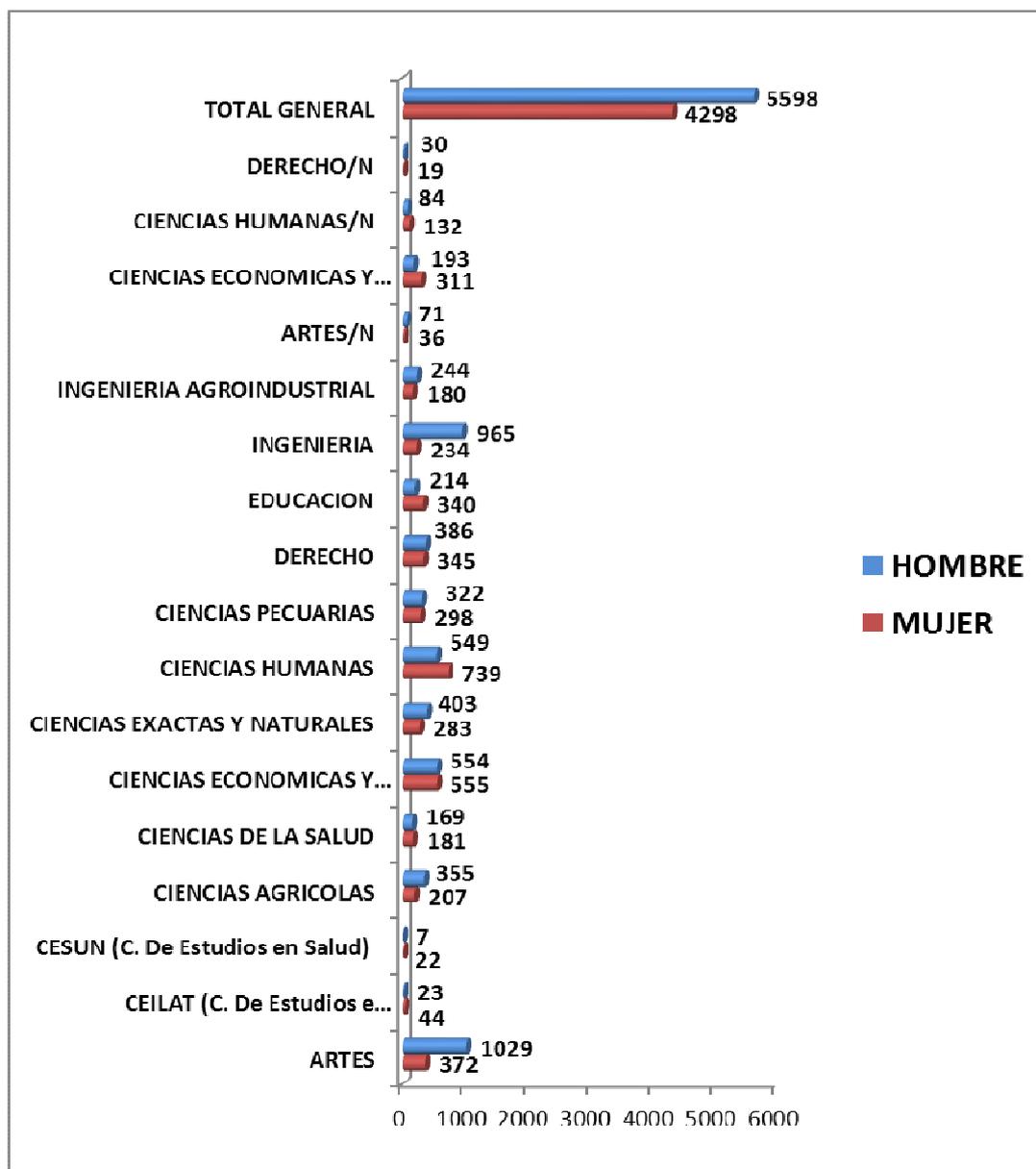
Tabla 3. Numero de los estudiantes matriculados desagregado por sexo en la universidad de Nariño en el periodo 2006 – 2010

AÑOS	HOMBRE	MUJER	TOTAL
A 2006	4690	4005	8695
B 2006	5141	4235	9376
A 2007	4845	4050	8895
B 2007	5180	4297	9477
A 2008	4791	3928	8719
B 2008	5249	4195	9444
A 2009	4829	3875	8704
B 2009	5536	4225	9761
A 2010	5003	3886	8889
B 2010	5598	4298	9896

Fuente: OCARA y Esta Investigación.

4.1.1.1 Estudiantes matriculados por Facultad, Centro de Estudios en Salud CESUN y CEILAT, Centro de estudios e Investigaciones Latino Americanos semestre B de 2010. En el gráfico N 3, se aprecia que el número de los/las Estudiantes matriculados por Facultad, Centro de Estudios en Salud CESUN y Centro de estudios e Investigaciones Latino Americanos CEILAT semestre B de 2010, Las Facultades de mayor preferencia masculina son la Facultad de Artes con 1029 de ellos y 372 de ellas, le sigue la Facultad de Ingeniería con 965 hombres matriculados y 234 mujeres en los distintos programas, mientras que las mujeres prefieren las carreras ofrecidas en las Facultades de Ciencias Económicas y Administrativas en jornada Diurna y Nocturna, pero con más énfasis en la Noche, con 555 mujeres y 554 hombres que estudian en el Día frente a 311 mujeres y 196 hombres que estudian en la Noche, asimismo la Facultad de Ciencias Humanas es la de mayor demanda femenina con 739 de ellas y 549 hombres, se observa que dentro de las facultades con mayor predilección masculina y/o femenina existe una brecha entre el número de participantes hombres frente al número de participantes mujeres y viceversa.

Gráfico 3. Estudiantes matriculados por Facultad, Centro de Estudios en Salud CESUN y Centro de estudios e Investigaciones Latino Americanos semestre B de 2010



Fuente: Oficina Central de Admisión, Registros y Control Académico OCARA.

4.1.1.2 Cupos especiales estudiantes periodo 2006- 2010. Para el análisis de cupos especiales dentro de la Universidad se hace un análisis sin diferenciación de sexo debido a la disponibilidad de datos a lo largo del periodo 2006 – 2010 por lo cual los datos son la sumatoria de todos los semestres que incurren en dicho

periodo; existen 12 categorías para los/las estudiantes que ingresan con cupos especiales de los cuales 40 son deportistas destacados/as, 124 son desplazados/as de Nariño y Putumayo, 53 son discapacitados/as, 7 son extranjeros/as, 6 tienen hijo(s) menor(es) de edad víctima de desaparición, 4 tienen hijo(s) menor(es) de edad víctima de secuestro, 116 provienen de municipios deprimidos socioeconómicamente, 119 pertenecen a negritudes de la zona pacífica nariñense, 160 pertenecientes a cabildos indígenas de Nariño, este es el número más alto, 112 pertenecientes a cabildos indígenas de putumayo, 80 son profesionales y 15 son reinsertados/as.

Tabla 4. Cupos especiales estudiantes periodo 2006 - 2010

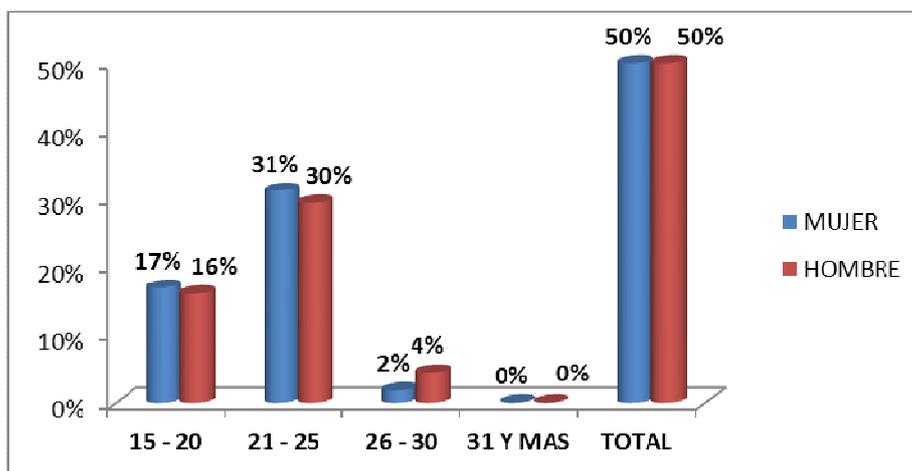
AÑO	DEPOR	DESPLA	DISCAPAS	EXTRAN	DESPA	SECUES	MUNDEP	NEGRI	CABILN	CABILP	PROFES	REINSER	Total
2006 A	0	5	0	0	0	0	5	6	4	1	3	1	25
2006 B	0	25	10	1	0	0	26	24	38	18	14	4	160
2007 A	0	5	0	0	0	0	5	5	5	5	1	1	27
2007 B	0	22	9	3	0	0	26	21	28	23	16	7	155
2008 A	0	3	3	0	0	0	4	3	5	4	1	0	23
2008 B	12	20	13	0	1	1	18	18	28	18	12	0	141
2009 A	3	4	2	0	0	0	4	3	3	3	1	0	23
2009 B	14	24	7	2	1	1	27	25	33	26	17	1	178
2010 A	0	1	0	0	2	1	1	1	1	0	2	0	9
2010 B	11	15	9	1	2	1	0	13	15	14	13	1	95
Tota	40	124	53	7	6	4	116	119	160	112	80	15	836

Fuente: Oficina Central de Admisión, Registros y Control Académico OCARA.

4.1.1.3 Estructura de la población universitaria desagregada por sexo periodo B de 2010. Como se puede observar en el gráfico N. 4, la población estudiantil de la Universidad de Nariño se compone en su mayoría de los/las jóvenes entre los 21 y los 25 años llegando hacer el 61% de la población estudiantil encuestada de los cuales 31% son mujeres y 30% son hombres, seguido de los/las estudiantes entre 15 y 20 años de los cuales el 17% son mujeres y el 16% son hombres y la representación más baja la hacen los/las estudiantes entre los 26 y 30 años el 6%, de los/las cuales el 2% son mujeres y el 4% son hombres, la supremacía femenina en los dos primeros rangos se invierte

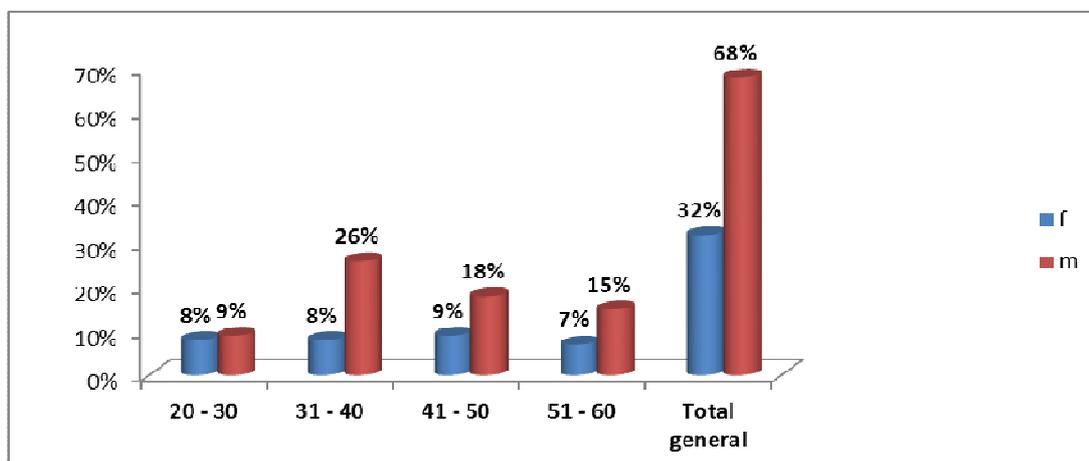
para el tercero debido a la deferencia que se aprecia entre el género femenino y masculino.

Gráfico 4. Estructura de la población de estudiantes universitarios desagregada por sexo periodo B de 2010



Fuente: Esta Investigación.

Gráfico 5. Estructura de la población docente desagregada por sexo periodo B de 2010

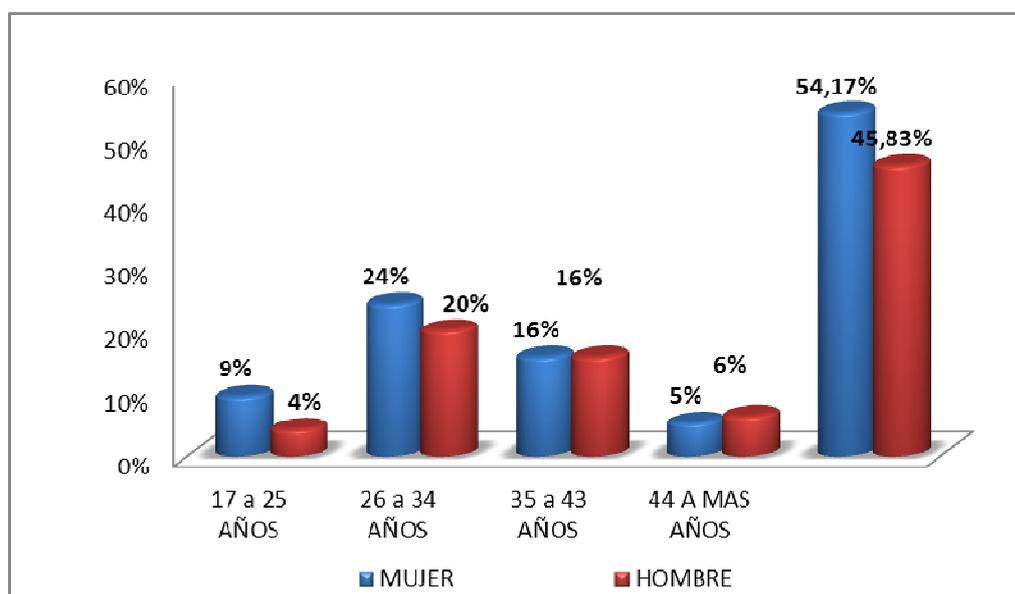


Fuente: Esta Investigación.

Según el cálculo de las variables género por edad en la población de los/las docentes se obtiene que en el rango entre los 20 y 30 años de edad las mujeres son el 8% frente a los hombres con un 9% observando que dentro de este rango la participación por género es equilibrada, situación que no se presenta en el siguiente rango entre los 31 y 40 años donde el 26% de los docentes encuestados

fueron hombres en tanto que las docentes mujeres fueron 8% en el mismo rango para un total del 34%, la representación que le sigue 27% del total general es el rango de 41 a 50 años de los cuales el 9% son mujeres y el 18% son hombres, mientras que la participación más baja la hacen los/las docentes entre los 51 y 60 años de edad de los/las cuales el 7% son mujeres, en cuanto a la representatividad por género es de anotar que la supremacía es masculina dentro del estamento profesoral dado que la diferencia entre mujeres y hombres es del 36% del total general.

Gráfico 6. Estructura de la población personal administrativo desagregada por sexo periodo B de 2010

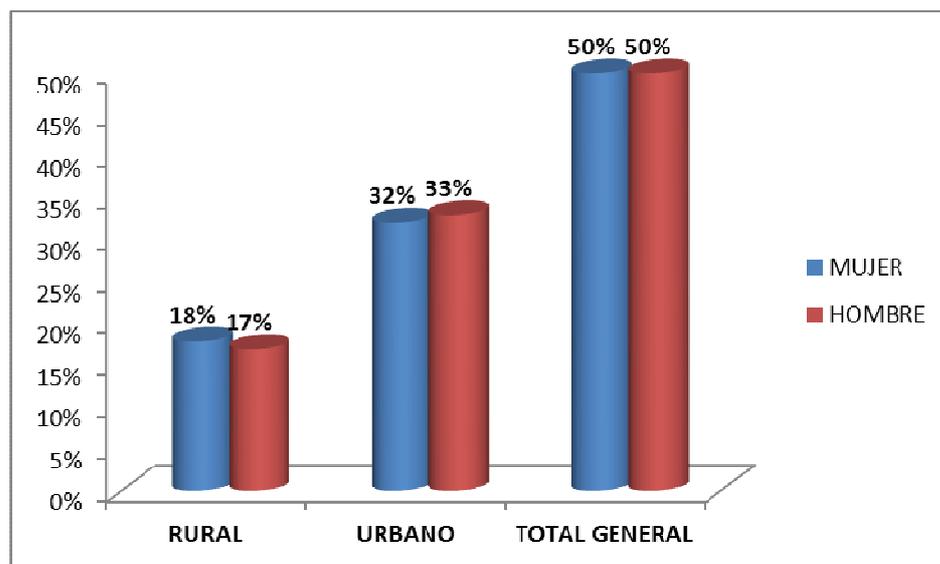


Fuente: Esta Investigación

En la estructura del personal administrativo se encuentra que en el rango entre los 26 y 34 años de edad las mujeres representan el 23.96% de la población frente a la población masculina con un 19% observando que dentro de este rango la participación por género es mayor para las mujeres, situación que se presenta en la mayoría de los rangos, asimismo entre los 35 y 43 años donde el 15.63% de los/las encuestados/as fueron hombres en tanto que las mujeres fueron 15.63% en el mismo rango para un total del 31.25% una participación equilibrada de los géneros para este rango, la representación que le sigue 11.46% del total general es el rango de 44 años o más de los cuales el 5.21% son mujeres y el 6.25% son hombres, en cuanto a la representatividad por género es de anotar que la supremacía es femenina dentro del estamento del personal administrativo dado que la diferencia entre mujeres y hombres es del 8.34% del total general.

4.1.1.4 Población estudiantil proveniente del área urbana y rural. El lugar de procedencia de una persona condiciona su forma de pensar y ver el mundo esa cosmovisión implica que dentro de sí, se arraiguen costumbres y culturas que lo diferenciaran de los demás en el momento de enfrentarse a diversas situaciones dentro del espectro social es por ello que se hace imprescindible conocer la procedencia de dichos individuos.

Gráfico 7. Población estudiantil proveniente del área urbana y rural



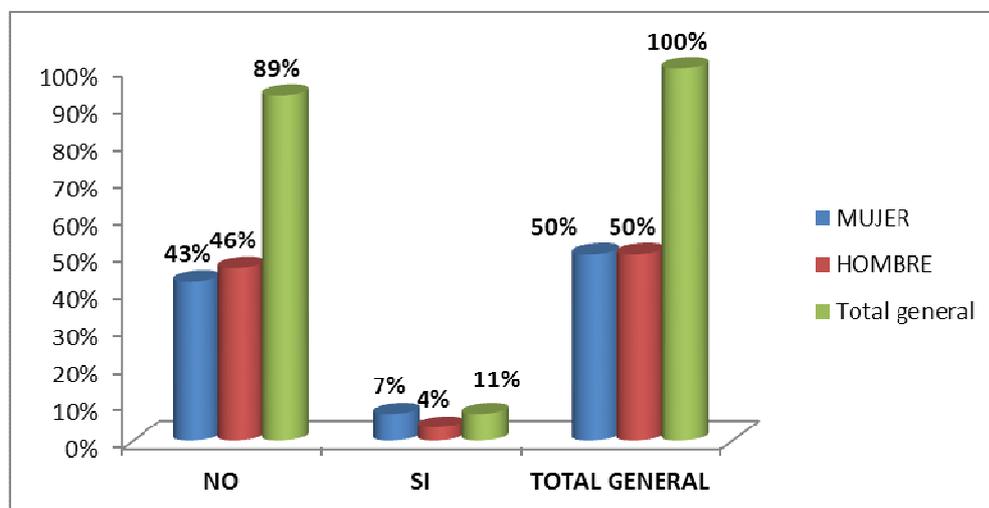
Fuente: Esta Investigación.

Se puede apreciar que tanto en los/las precedentes de zonas urbanas y rurales la participación por género es equilibrada, del estudiantado de la Universidad de Nariño la mayoría el 65% son de origen urbano de los ellos/ellas el 32% son mujeres y el 33% son hombres, frente al 35% que proviene del área rural porcentaje que es muy importante dado que la Institución se caracteriza por acoger al alumnado de zonas aledañas al casco urbano.

4.1.1.5 Tasa de fecundidad de la población universitaria periodo B 2010. Según el cálculo de las variables género por tasa de fecundidad, es importante subrayar que la tasa de fecundidad más alta la tienen las mujeres con un 7% frente a un 4% de los hombres para representar un 11% de la población estudiantil que tiene hijos.

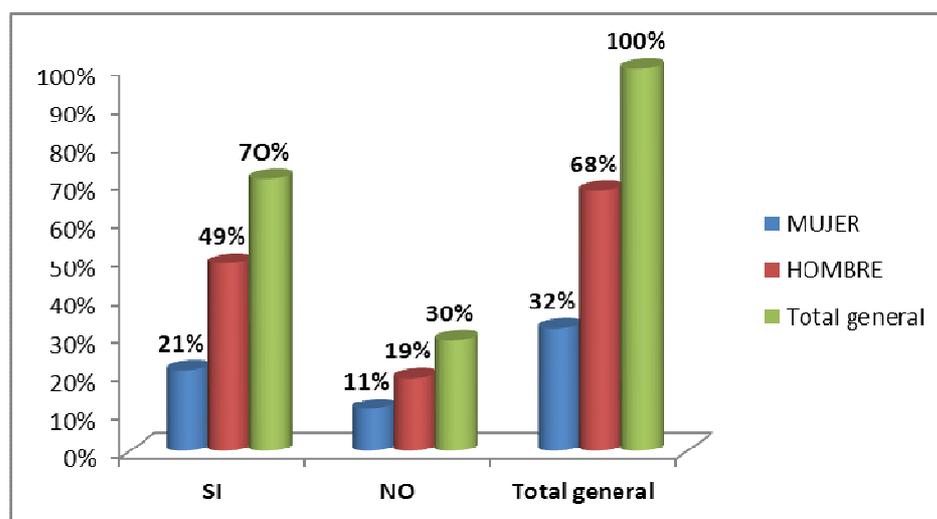
Mientras que el 89% de la población estudiantil afirma no tener hijos de los/las cuáles 43% son mujeres y 46% son hombres, es decir que un alto porcentaje del estudiantado no ha sido padre ni madre aún.

Gráfico 8. Tasa de fecundidad de la población estudiantil



Fuente: Esta Investigación.

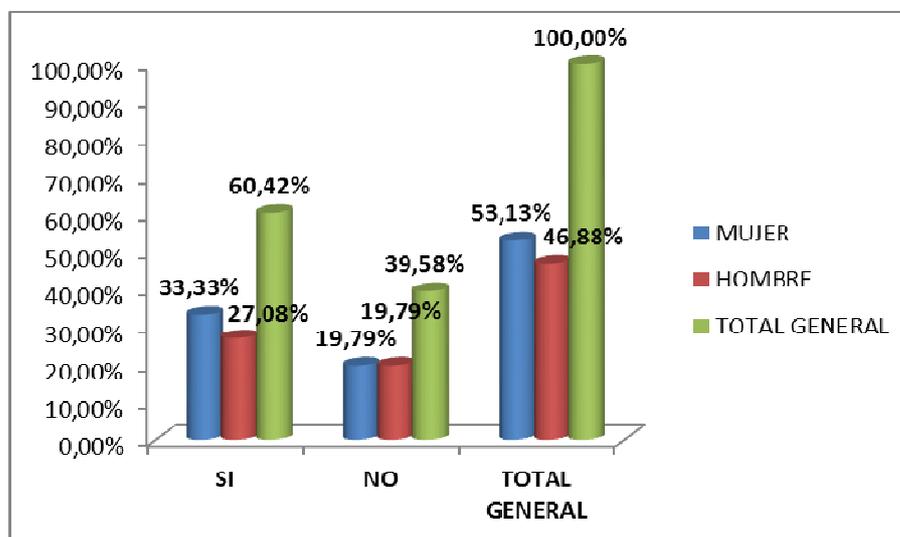
Gráfico 9. Tasa de fecundidad de la población docente



Fuente: Esta Investigación.

Según el cálculo de las variables género por tasa de fecundidad, es importante subrayar que la tasa de fecundidad más alta la tienen los hombres con un 49% frente a un 21% de las mujeres para representar un 70% de la población docente que tiene hijos. Como se observa en el estamento profesoral el número de individuos que tienen hijos es muy alto.

Gráfico 10. Tasa de fecundidad de la población personal administrativo



Fuente: Esta Investigación

La tasa de fecundidad de la población personal administrativo indica que el 33.33% de las mujeres afirmaron tener hijos asimismo un 27.08% de los hombres hicieron la misma afirmación, para un total del 60.42% implicando que la mayoría de los/las trabajadores/as de la UDENAR, son padres y madres de familia pero la tasa de fecundidad más alta la tienen las mujeres.

4.1.1.6 Promedio de edad al tener el primer hijo de la población estudiantil:

Tabla 5. Promedio de edad al tener el primer hijo de la población estudiantil

EDAD	17	18	19	20	22	TOTAL GENERAL
MUJER	33%	17%	8%	0%	8%	67%
HOMBRE	8%	0%	0%	25%	0%	33%
Total general	41%	17%	8%	25%	8%	100%

Fuente: Esta Investigación

Uno de los promedios de edad más alto de los/las estudiantes al tener su primer hijo es de 17 años con el 41% del cual el 33% son mujeres y el 8% son hombres es decir que son ellas quienes tienen hijos a una edad más temprana cuando aún eran menores de edad, dado que el porcentaje más alto para los hombres el 25% está en el promedio de edad de 20 años al tener su primer hijo es decir que la mayoría de ellos tuvo hijos cuando ya era mayor de edad legalmente.

4.1.1.7 Población Universitaria por grupo étnico:

Tabla 6. Población Estudiantil por grupo étnico

SEXO	afrodescendiente	blanco mestizo	indígena	otro	Total general
MUJER	10%	29%	6%	4%	50%
HOMBRE	9%	33%	4%	4%	50%
Total general	19%	63%	10%	8%	100%

Fuente: Esta Investigación

De la población estudiantil la mayoría el 63% se auto reconoce como blanco mestizo de los/las cuales el 29% son mujeres y el 33% son hombres, 19% auto reconoce pertenecer al grupo afrodescendiente, ellos representan el 10% y ellas el 9% una distribución semejante para ambos sexos, 10% auto reconoce pertenecer a la población indígena de ellos 4% son hombres y 6% son mujeres y el resto de la población el 8% argumenta pertenecer a otro tipo de grupo étnico.

Tabla 7. Población docente por grupo étnico

sexo	afrodescendiente	Blanco-mestizo	otro	Total general
MUJER	0%	32%	0%	32%
HOMBRE	12%	53%	3%	68%
Total general	12%	85%	3%	100%

Fuente: Esta Investigación

De la población docente la mayoría el 85% auto reconoce pertenecer al grupo étnico blanco mestizo de los/las cuales el 32% son mujeres y el 53% son hombres, 12% auto reconoce pertenecer al grupo afrodescendiente, ellos representan el 12% y ellas el 0% una distribución bastante diferenciada entre sexos, es decir que los profesores que pertenecen a este grupo étnico son pocos en la universidad y las mujeres docentes aún más, la población indígena no tiene representación docente y el resto de la población el 3% argumenta pertenecer a otro tipo de grupo étnico.

Tabla 8. Población personal administrativo por grupo étnico

SEXO	Blanco mestizo	indígena	afrodescendiente	otro	total
MUJER	48,96%	3,13%	0,00%	1,04%	53,13%
HOMBRE	44,79%	2,08%	0,00%	0,00%	46,88%
Total	93,75%	5,21%	0,00%	1,04%	100,00%

Fuente: Esta Investigación

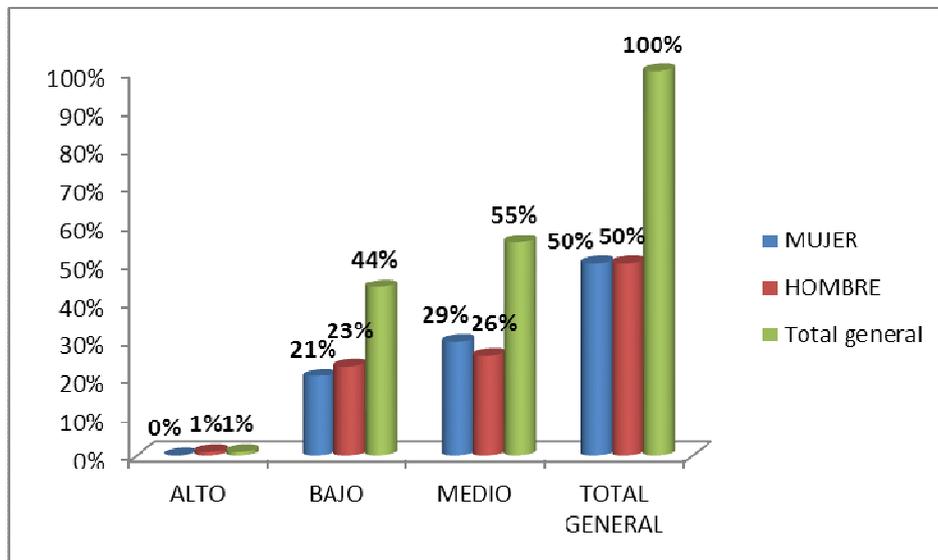
De la población personal administrativo, la mayoría el 93.75% se auto reconoce como blanco mestizo de los/las cuales el 48% son mujeres y el 44% son hombres, el 5.21% auto reconoce pertenecer a la población indígena de ellos/as 2.08% son hombres y 3.13% son mujeres y el resto de la población el 1.04% argumenta pertenecer a otro tipo de grupo étnico.

4.1.2. Dimensión socioeconómica. En este apartado se analiza la autonomía económica de las mujeres UDENAR, para ello, se hace un acercamiento a las condiciones socioeconómicas de los/las estudiantes, docentes y personal administrativo, contextualizando a dichos agentes con el análisis hecho a partir de las variables como el nivel socioeconómico, el estatus económico, ingresos, gastos, cuántos son cabeza de familia, además de analizar las oportunidades económicas que se les pueden brindar a los/las estudiantes dentro de la Universidad entre otras variables que determinan las condiciones en que tal población se encuentra.

4.1.2.1 Autonomía económica:

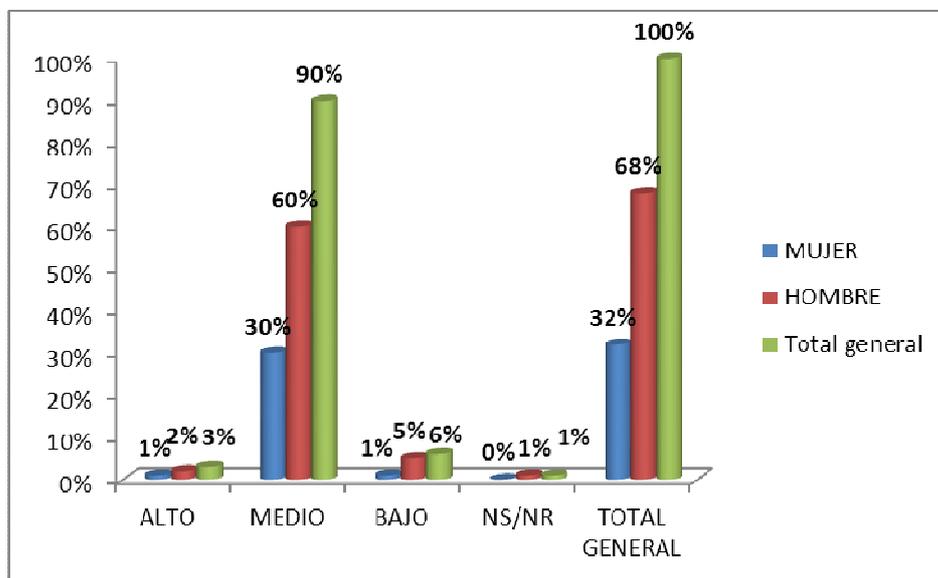
4.1.2.2 Nivel socioeconómico. Según el nivel socioeconómico en el que los/las estudiantes de la Universidad de Nariño se ubican, el porcentaje más representativo es 55% nivel socioeconómico medio al que pertenecen 26% de la población total de hombres y 29% de la población femenina, seguido del 44% correspondiente a la población que pertenece a estrato bajo donde el 21% son mujeres y el 23% son hombres, según los datos son los hombres los más pobres ya que son ellos quienes se ubican mayoritariamente en el estrato más bajo. Mientras que apenas el 1% está por encima de los dos estratos anteriores.

Gráfico 11. Nivel socioeconómico estudiantes



Fuente: Esta Investigación

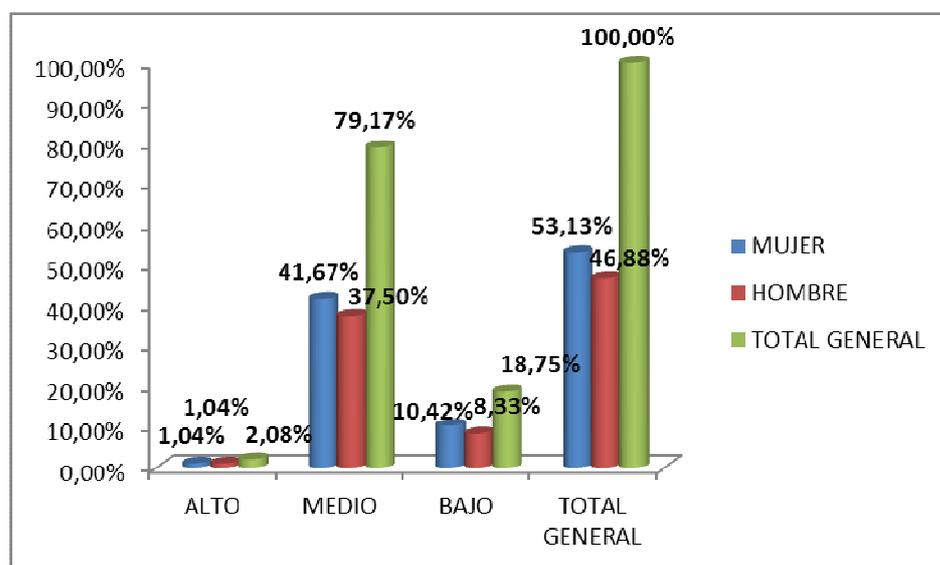
Gráfico 12. Nivel socioeconómico docentes



Fuente: Esta Investigación

Según el nivel socioeconómico en el que los/las docentes de la Universidad de Nariño se ubican, el porcentaje más representativo es 90% nivel socioeconómico medio al que pertenecen 60% de la población total de hombres y 30% de la población femenina, seguido del 6% correspondiente a la población que pertenece a estrato bajo donde el 1% son mujeres y el 5% son hombres, según los datos los hombres son los más pobres ya que son ellos quienes se ubican mayoritariamente en el estrato más bajo. Mientras que apenas el 3% argumenta pertenecer al estrato alto.

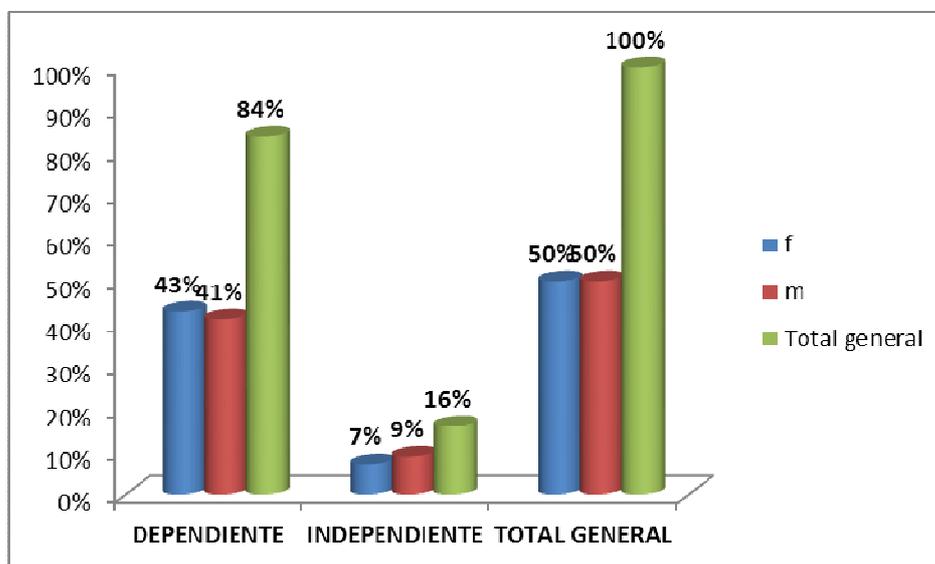
Gráfico 13. Nivel socioeconómico personal administrativo



Fuente: Esta Investigación

4.1.2.3 Estatus económico de los estudiantes. El estatus económico es el carácter de dependencia o independencia económica que los individuos argumentan tener, por lo cual se puede decir que 84% de la población estudiantil se categoriza como dependiente son ellas el 43% quienes mayoritariamente reconocen depender económicamente de otras personas y 41% de ellos, dicen lo mismo. Un bajo 16% se categoriza como independiente siendo los hombres los más representativos con un 9% mientras que las mujeres los siguen con un 7%.

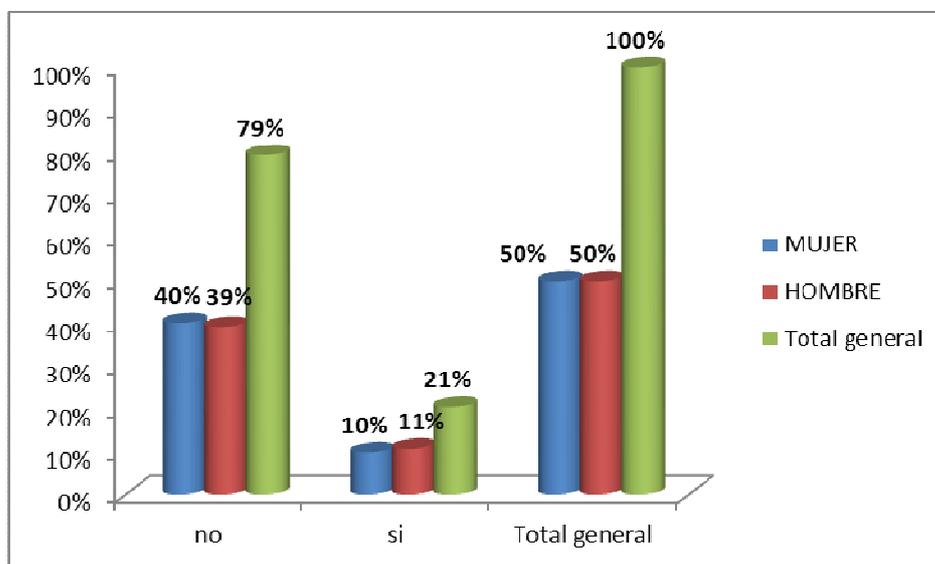
Gráfico 14. Estatus económico de los estudiantes



Fuente: Esta Investigación

4.1.2.4 Ingresos propios estudiantes. En lo concerniente a los ingresos, se analiza, quienes de los/las encuestados/as cuenta con ingresos propios para también estudiar desde el comportamiento de esta variable la autonomía económica de los mismos, se exceptúa hacer el análisis de esta variable al personal docente y administrativo porque de antemano se conoce que ellos y ellas tienen ingresos propios ya que laboran en la Universidad; Aclarado lo anterior, se muestra que el 40% de las estudiantes mujeres reconoce no tener ingresos propios seguidas del 39% de los estudiantes hombres que argumentan lo mismo, un bajo 21% son los que cuentan con ingresos propios de los cuales 11% son hombres y 10% mujeres demostrando así que los varones tienen un mayor nivel de autonomía económica dado que un número mayor de ellos cuenta con recursos económicos para hacerlo.

Gráfico 15. Ingresos propios estudiantes



Fuente: Esta Investigación

4.1.2.5 Gastos población universitaria:

Tabla 9. Gastos estudiantes

sexo	compartidos	solo	no asume	Total general
MUJER	7%	3%	40%	50%
HOMBRE	7%	4%	39%	50%
Total general	14%	7%	79%	100%

Fuente: Esta Investigación

Se analiza la variable gastos con el fin de establecer el nivel de responsabilidad económica que asumen las personas de la población estudiada dentro de sus hogares, la categoría con la que más se identificaron los/las estudiantes fue, no asume los gastos, dado que el 79% de ellos/as argumenta no asumir los gastos, un 14% argumenta compartir los gastos con otras personas de estos 7% son mujeres y 7% son hombres, solo el 7% dice asumir los gastos solo/a, de ellos/as 3% son mujeres y 4% son hombres, continuando con la tendencia del comportamiento de las variables analizadas anteriormente donde predomina la autonomía económica masculina.

Tabla 10. Gastos docentes

SEXO	compartidos	no asume	solo	Total
MUJER	18%	0%	14%	32%
HOMBRE	36%	6%	26%	68%
Total	54%	6%	40%	100%

Fuente: Esta Investigación

La categoría con la que más se identificaron los/las docentes fue, los gastos compartidos, dado que el 54% de ellos argumenta compartir los gastos con otras personas de ellos 18% son mujeres y 36% hombres, un 40% argumenta asumir los gastos solo 14% son mujeres y 26% son hombres, solo el 6% dice no asumir los gastos, el 6% de ellos son hombres, se continúa con la tendencia de las variables analizadas anteriormente donde predomina la autonomía económica masculina.

Tabla 11. Gastos personal administrativo

SEXO	compartidos	no asume	solo	Total general
MUJER	27,1%	1,0%	25,0%	53,1%
HOMBRE	27,1%	3,1%	16,7%	46,9%
Total general	54%	4%	42%	100%

Fuente: Esta Investigación

la variable gastos en la población del personal administrativo se analiza con el fin de establecer el nivel de responsabilidad económica que asumen las personas de la población estudiada, dentro de sus hogares, la categoría con la que más se identificaron fue, compartidos, dado que el 27.1% de ellos argumenta compartir los gastos con otras personas y el mismo porcentaje de ellas 27.1% responden igual, un representativo 42% de los encuestados afirma que asume los gastos solo de los cuales 25% son mujeres y 16.7% son hombres.

4.1.2.6 Población cabeza de familia. Una variable que ayuda a comprender la dimensión socioeconómica de las personas analizadas es el saber cuántos de ellos y ellas son cabeza de familia; los datos demuestran que mayoritariamente son los estudiantes hombres quienes son cabeza de familia con un 7%, mientras que las mujeres cabeza de familia alcanzan un 4% para un total de 11% de estuantes, mientras que el 89% argumento no ser cabeza de familia.

Tabla 12. Cabeza de familia estudiantes

CABEZA	SI	NO	Total general
MUJER	4%	36%	40%
HOMBRE	7%	53%	60%
Total general	11%	89%	100%

Fuente: Esta Investigación

Se aprecia que el 63% de los/las docentes, son cabeza de familia es decir que 18% de las mujeres docentes mantienen la responsabilidad del manejo de su hogar, mientras que el 45% de los docentes hombres también dicen ser cabeza de familia, a pesar de que el porcentaje masculino es más alto comparado con el porcentaje femenino importante destacar que el porcentaje de las mujeres es representativo.

Tabla 13. Cabeza de familia docentes

SEXO	SI	NO	Total general
MUJER	18%	14%	32%
HOMBRE	45%	23%	68%
Total general	63%	37%	100%

Fuente: Esta Investigación

Se aprecia que el 64.58% del personal administrativo, son cabeza de familia es decir que 33.33% de las mujeres mantienen la responsabilidad del manejo de su hogar, mientras que el 31.25% de los hombres también dicen ser cabeza de familia, es importante destacar que el porcentaje de las mujeres es más representativo que el de los hombres.

Tabla 14. Cabeza de familia personal administrativo

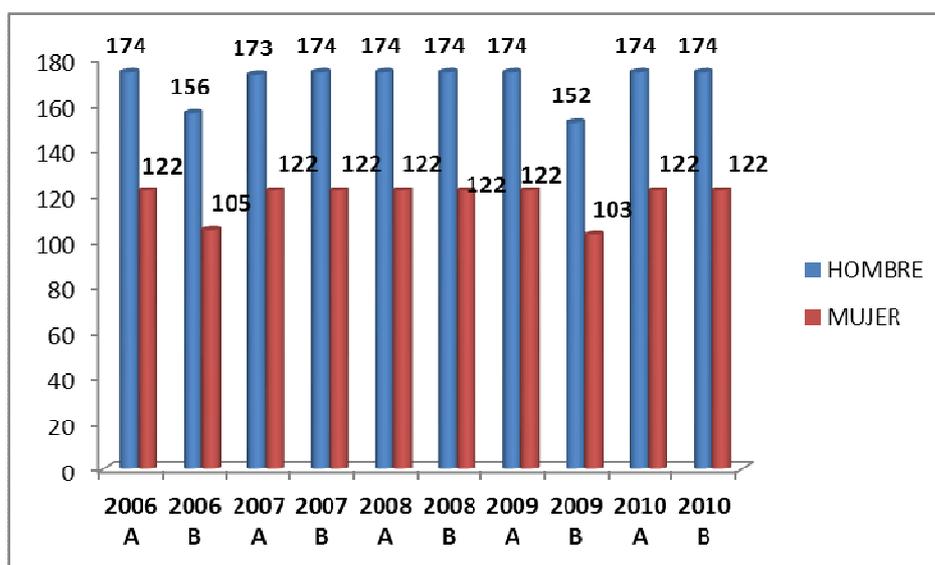
SEXO	SI	NO	TOTAL GENERAL
MUJER	33,33%	19,79%	53,13%
HOMBRE	31,25%	15,63%	46,88%
TOTAL	64,58%	35,42%	100,00%

Fuente: Esta Investigación

4.1.2.7 Oportunidades económicas estudiantes:

4.1.2.7.1 Número de monitorías estudiantes periodo 2006 – 2010. Las Monitorías son actividades extracurriculares que desempeñan los/las estudiantes con el fin de obtener un incentivo académico, dicha actividad consiste en ejecutar labores académicas o administrativas guiado o supervisado por un/una docente, investigador/a o funcionario/a de la administración, los beneficiarios de este sistema son seleccionados mediante méritos académicos.

Gráfico 16. Número de monitorías estudiantes periodo 2006 – 2010.



Fuente: Bienestar Universitario

En la gráfica anterior se puede observar, que en el periodo 2006 – 2010 en la Universidad de Nariño han accedido al beneficio de las monitorías mayormente los estudiantes del género masculino, mientras que las mujeres mantienen una tendencia inferior de participación, las cifras demuestran que tanto para hombres y mujeres la participación mantiene una tendencia constante de aproximadamente 174 para los hombres y 122 para las mujeres, con lo que se podría deducir que el número de cupos para las monitorías tiene poca variación en la mayoría de los semestres del periodo analizado.

Dado que la principal variable para acceder al beneficio de las monitorías son los méritos académicos, es necesario aclarar que el procedimiento de asignación de la monitoría una vez inscrito el/la estudiante, se divide en dos partes: el promedio académico y posteriormente un examen que promediados ponderan la calificación de los/las inscritos/as y por ende el/la estudiante con calificación más alta es quien desempeñará la monitoría, aclarado lo anterior se podría inferir que son los

hombres quienes tienen ponderaciones más altas ya que son ellos quienes acceden en mayor número en todo el periodo analizado.

4.1.2.7.2 Becas de alimentación. Las becas de alimentación son un subsidio de alimentación que brinda la Universidad de Nariño a los/las estudiantes con dificultades económicas con el fin de reducir los costos de sostenimiento en los gastos de alimentación de la familia de los/las estudiantes beneficiados/as, con el fin de contrarrestar los índices de deserción estudiantil ya que los gastos del estudiantado se ven fuertemente afectados por este rubro.

Tabla 15. Becas de alimentación

SEXO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
2006 A	231	135	366
2006 B	157	148	305
2007 A	157	148	305
2007 B	156	145	301
2008 A	219	206	425
2008 B	275	268	543
2009 A	355	379	734
2009 B	349	374	723
2010 A	251	242	493
2010 B	425	466	891

Fuente: Bienestar Universitario

En la tabla anterior se puede observar que a pesar del reducido número de beneficiarios/as a las becas de alimentación comparado con el número de estudiantes, se mira que en los últimos tres años 2008, 2009 y 2010, en todos los periodos se ha incrementado el número de beneficiarios/as de las becas de alimentación llegando a ser de 891 en el semestre B del 2010, lo que significa un gran avance si se hace una comparación del primer y último semestre del periodo analizado ya que el número de becarios/as aumentó en más del 200%. En lo referente a la participación según género se puede decir que en la mayoría de los semestres ha sido liderada por las mujeres, pero la diferencia frente a los hombres es muy baja por lo que se percibe equidad en cuanto a beneficiarios por género de dicho beneficio.

4.1.2.7.3 Subsidios de vivienda para estudiantes. La Universidad de Nariño ofrece a los/las estudiantes de prioridad, los subsidios de vivienda que busca reducir los gastos de arrendamiento a los que pueden incurrir los/las estudiantes provenientes de otras poblaciones aunque también se hace partícipe a los/las estudiantes provenientes de la ciudad de Pasto, cuando su caso también lo

requiere, esta estrategia de apoyo a los/las estudiantes se hacen con el objetivo de reducir los índices de deserción del estudiantado.

Tabla 16. Subsidios de vivienda para estudiantes

SEXO	2006 A	2006 B	2007 A	2007 B	2008 A	2008 B	2009 A	2009 B	2010 A	2010 B
MUJER	37	53	28	67	78	99	70	86	96	92
HOMBRE	46	29	19	48	72	64	70	77	83	82
TOTAL	83	82	47	115	150	163	140	163	179	174

Fuente: Bienestar Universitario

Al analizar el número y el género de los/las beneficiarios/as de los subsidios de vivienda se observa que las mujeres son beneficiadas en mayor proporción que los hombres, conociendo que en el semestre B de 2010 es cuando existe una mayor número de beneficiarios, 92 mujeres y 82 hombres en todo el periodo analizado los valores presentan gran fluctuación, con tendencia creciente, para ello solo basta fijarse en las cifras del semestre A de 2006 y comparar con las cifras del último semestre B de 2010.

4.1.2.7.4 Reliquidación de matrícula. Teniendo presente la situación económica desfavorable que puedan estar viviendo algunos /as estudiantes, la Universidad les brinda la posibilidad de re liquidación de la matrícula, es decir que cambia el rubro inicial de la matrícula por uno menor que si pueda ser pagado por el/la estudiante, aclarando que dicho proceso debe estar debidamente soportado con comprobantes, sumado al estudio socioeconómico que se le adelanta a cada uno de los/las estudiantes beneficiarios/as.

Tabla 17. Reliquidación de matrícula

SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
MUJER	80	51%
HOMBRE	76	49%
Total general	156	100%

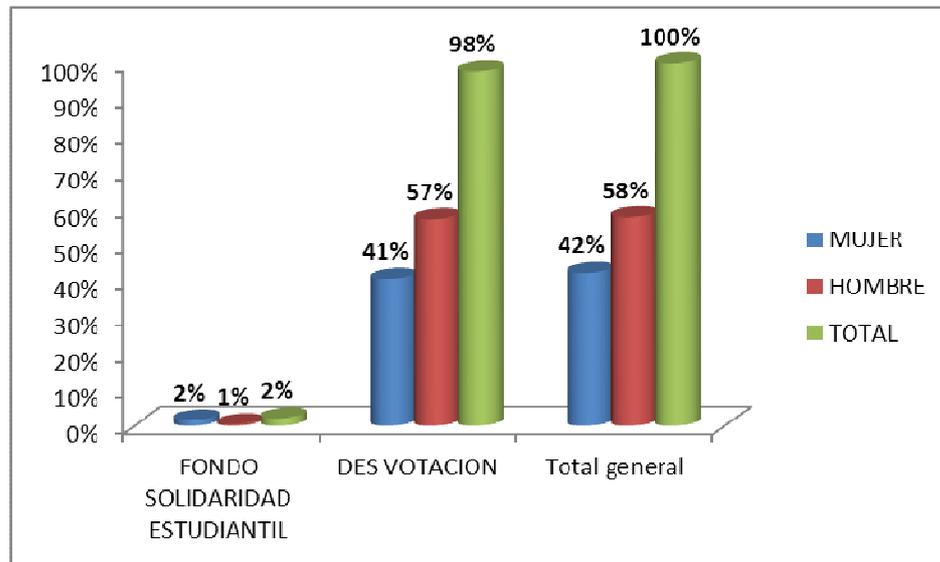
Fuente: Bienestar Universitario

Si bien el número de beneficiarios/as es cercano entre hombres y mujeres, son las mujeres (80) quienes han sido beneficiadas mayormente con la re liquidación de la matrícula mientras que los hombres (76) se han beneficiado en menor medida.

4.1.2.7.5 Auxilio económico. Dentro del cual se contemplan ayudas e incentivos (matrículas de honor) a los/las estudiantes que se merecen estos auxilios, las mismas son manejadas a través del fondo de solidaridad o mediante descuento de

votación que también es otro de los beneficios a quienes hayan votado en las elecciones más cercanas al momento de la matrícula

Gráfico 17. Auxilio económico



Fuente: Bienestar Universitario y esta investigación

Se aprecia que dentro de los/las beneficiarios/as quienes más accedieron fueron los hombres con el 58% de los cuales 57% recibieron descuentos en su matrícula por votación y 1% recibieron beneficios del fondo de solidaridad, 42% de las mujeres se beneficiaron con el mismo programa, 41% de ellas por descuentos de votación y 2% mediante el fondo de solidaridad estudiantil.

4.1.2.7.6 Estímulo. Este programa contempla un auxilio económico al estudiantado, que pertenezca a minorías étnicas, dentro de los/las participantes de este programa 41 son mujeres y 33 son hombres para un total de 74, todos pertenecientes a diferentes resguardos o cabildos indígenas del Departamento.

Tabla 18. Estímulo

RESGUARDO O CABILDO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
CABILDO INDIGENA GRAN CUMBAL	1	1	2
RESGUARDO INDIGENA ALDEA DE MARIA	2	2	4
RESGUARDO INDIGENA DE IPIALES	2	1	3
RESGUARDO INDIGENA DE MUESES - POTOSI	1	4	5
RESGUARDO INDIGENA DE PANAN	5	2	7
RESGUARDO INDIGENA DE TUQUERRES	1	2	3
RESGUARDO INDIGENA GRAN CUMBAL	12	9	21
RESGUARDO INDIGENA GUACHUCAL	0	3	3
RESGUARDO INDIGENA KAMENTSA BLYA	5	1	6
RESGUARDO INDIGENA PASTAS-ALDANA	12	8	20
Total general	41	33	74

Fuente: Bienestar Universitario

4.1.3. Dimensión sociocultural:

4.1.3.1 Participación en deportes. Dada la importancia de conocer la participación femenina y masculina en la actividades deportivas se establece un acápite dentro del diagnóstico para conocer los diferentes programas que brinda la coordinación de deportes de la Universidad de Nariño para el semestre B de 2010.

En la participación dentro las selecciones de la Universidad, en los distintos programas se encuentra que del total de los/las participantes 189 las mujeres están integrando un 23% de las selecciones deportivas mientras que los hombres representan el 77% dentro de las mismas es decir que ellos participan activamente dentro de las selecciones, también se sobreentiende que son ellos quienes por su mayor número participaran en campeonatos y representaran a la Universidad tanto internamente como fuera de la misma. Continuando con el análisis, se ve que el grupo de atletismo tuvo una composición de 13% mujeres y 87% de hombres los cuales representan el 8% de la población de estudiantes que integran una selección, la participación asumiendo el género presenta una gran diferencia en la selección de tenis de mesa, porque 16% son mujeres y 84% son hombres,

mientras que la selección de ajedrez con 12 integrantes está compuesta en un 100% por hombres.

Tabla 19. Selección de atletismo

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Agronomía	0%	7%	7%
Artes	0%	7%	7%
Derecho	7%	13%	20%
Diseño Industrial	0%	7%	7%
Docente Inglés	0%	7%	7%
Economía	0%	13%	13%
Facultad de Educación	0%	7%	7%
Ingeniería Civil	0%	7%	7%
Ingeniería de Sistemas	0%	20%	20%
Téc. en Promoción en Salud	7%	0%	7%
Total general	13%	87%	100%

Fuente: Bienestar Universitario, Coordinación de deportes.

Dentro de la categoría deportes competitivos se entiende que existen tres selecciones exclusivamente femeninas estas son la selección de fútbol sala femenino, compuesta por 16 mujeres que pertenecen a diferentes programas dentro de los que se encuentran Licenciatura en Informática, Matemáticas, Derecho entre otros; de la misma forma otro de los grupos liderados por mujeres es la selección de baloncesto con 13 integrantes y por última la selección de voleibol femenino con 9 integrantes, se puede ver que a pesar de la aguda diferencia en cuanto a la participación femenina frente a la participación masculina, las mujeres siguen reclamando espacios donde también ellas puedan desarrollar sus capacidades tanto físicas como intelectuales y sociales, dado que son los deportes una herramienta fundamental al momento de convertirse en espacios donde se comparten y se relacionan con otros/as generando que se establezcan relaciones donde no imperen espacios exclusivos ni para hombres ni para mujeres.

Tabla 20. Selección futbol sala femenino

PROGRAMA	NUMERO
LICENCIATURA EN INFORMÁTICA	2
FILOSOFÍA Y LETRAS	1
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	1
MATEMÁTICAS	2
DERECHO	2
PROMOCIÓN DE LA SALUD	1
MEDICINA	1
DISEÑO GRÁFICO	1
ING. AGRONÓMICA	1
PSICOLOGÍA	1
ING. AGROINDUSTRIAL	2
GEOGRAFÍA	1
TOTAL	16

Fuente: Bienestar Universitario, Coordinación de deportes

Dentro de los grupos denominados, Monitorias se encuentran diversidad de grupos de tal manera que se hará una breve alusión a cada uno de ellos, para conocer mejor la participación femenina del estamento estudiantil dentro de los mismos; el grupo de Gimnasio que tiene un 9% de integrantes femeninas, el grupo de Baile Moderno se compone en un 83% de mujeres y un 17% de hombres reflejando que esta es una actividad preferida por las damas, asimismo el grupo de patinaje de pista donde la participación es más equitativa con 45% de integrantes del género femenino y 55% de integrantes del género masculino, los/las inscritos/as a capoeirá son 36% mujeres y 64% hombres, el grupo de patinaje extremo, se compone por 43% mujeres y 57% hombres cifra sorprendente, si se toma en cuenta que es frecuente especular que los deportes extremos son de preferencia masculina, raciocinio que no aplica para la composición de este grupo, los participantes en Karate-Do son 22% mujeres y 78% hombres, defensa personal se compone 100% por hombres y Tae-Kwondo se compone por 19% mujeres y 81% hombres, a pesar que la participación en estas últimas disciplinas es mayoritariamente de los hombres, se observa que las mujeres también se están interesando por este tipo de deportes permitiendo así que ellas incursiones en la práctica de nuevas actividades.

4.1.3.1.1 Deporte competitivo funcionarios y docentes semestre A 2010. Para los estamentos administrativo y docentes se observa que existen tres selecciones de carácter competitivo, la primera la selección de futbol de los funcionarios compuesta 100% por hombres (29), que pertenecen a diferentes dependencias

resultando que las secciones con mayor participación son servicios generales con 27%, Biblioteca el 14% y la sección de archivo y correspondencia el 10%, la segunda selección es futbol docentes que cuenta con 30 integrantes del sexo masculino y la selección de baloncesto funcionarias que se compone de 11 mujeres de diferentes dependencias

Tabla 21. Selección futbol funcionarios

DEPENDENCIA	HOMBRE
PREVENCION DE LA SALUD	1
ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA	3
AULA DE INFORMATICA	1
BIBLIOTECA	4
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2
CENTRO DE INFORMATICA	1
CONTABILIDAD	1
EDITORIAL	1
FACULTAD DE ARTES	1
FONDO DE SALUD	1
GRANJAS	3
LICEO DE BACHILLERATO	1
PRESUPUESTO	1
SERVICIOS GENERALES	8
Total general	29

Fuente: Bienestar Universitario, Coordinación de deportes

Para los/las funcionarios/as de la Universidad de Nariño, solo se cuenta con datos de la monitoria Baile Moderno a la cual asisten 95% mujeres y solo un 5% de hombres, en cuanto a la participación deportiva de estos estamentos también se puede decir que son los hombres quienes en su mayoría integran los grupos y selecciones deportivas sin embargo las mujeres también participan; Debido a que un número reducido de ellas se interesa por este tipo de actividades seguramente porque las mujeres tienen menor tiempo para su recreación ya que en muchos casos existen responsabilidades ineludibles con el hogar.

4.1.3.2 Estudiantes participantes en salud. Dentro de la participación y acceso a los servicios de salud que presta la Universidad de Nariño a los/las estudiantes a través de la Unidad de Salud Estudiantil USE, se puede encontrar los servicios correctivos y preventivos dentro de los cuales están los servicios de odontología, medicina general, psicología, trabajo social, enfermería, también los servicios de optometría e incluso exámenes de laboratorio.

En la búsqueda de conocer el acceso a servicios de salud, se presenta un cuadro con el número de los/las pacientes atendidos/as y el tipo de consulta dentro del periodo B de 2010, dentro de los servicios que más acogida tuvieron por los/las estudiantes están los correctivos con 2606 de los/las cuales 1494 fueron mujeres y 1112 fueron hombres, los servicios preventivos son la siguiente consulta que se hizo en mayor proporción con 1384 casos, compuesto por 698 de hombres y 686 de mujeres una cifra inusual donde ambos sexos accede casi por igual a este servicio, los demás tipos de consulta tienen porcentajes pequeños de los cuales es necesario recalcar los referentes a salud sexual y reproductiva de las mujeres debido al interés de la investigación, es así como se observa que las consultas para asesoría en planificación familiar con solo 3 mujeres, citologías 3, examen de seno 2 y otras tienen participación muy baja por parte de ambos sexos demostrando el desinterés de la población universitaria por dichos temas que son de vital importancia para la juventud o causa de la falta de promoción por parte de la USE frente a este tipo de servicios.

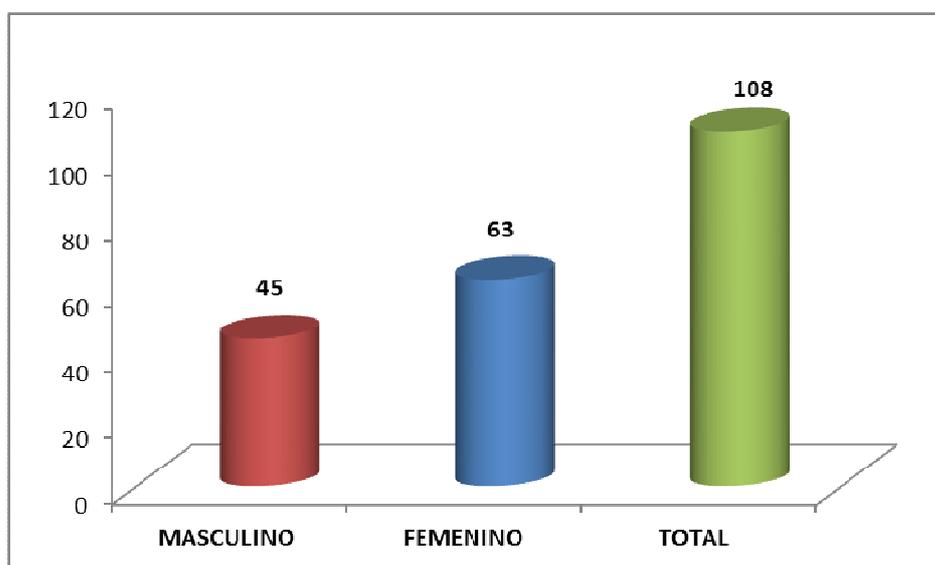
Tabla 22. Estudiantes participantes en salud

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Adulto Joven		1	1
Apertura de H. C.		3	3
Asesoría en Planificación Familiar	3		3
Atención Odontológica	2		2
Atención Psicológica	33	19	52
Citologías	2		2
Consulta Asistencial	20	14	34
Consulta Correctiva	60	62	122
Consulta Diagnostica	114	79	193
Consulta Diagnostica/Examen de Seno	1		1
Consulta Diagnostica/Obt. Temporal		1	1
Consulta Prioritaria	5	8	13
Consulta Prioritaria/ Consulta Correctiva		1	1
Consulta Prioritaria/ Diagnostica/Obt. Temporal		1	1
Consulta Prioritaria/Citología	1		1
Consulta Prioritaria/Consulta Correctiva		1	1
Consulta Prioritaria/Consulta Diagnostica		1	1
Consulta Prioritaria/Obturacion. Temporal		1	1
Consulta PyP	63	67	130
Control de Placa	1	1	2
Control de Placa	1		1
Correctivo	1494	1112	2606
Correctivo		1	1
Correctivo/Obt. Temporal		1	1
Detartraje	3	6	9
Detartraje/Examen de Seno	1		1
Examen de Seno/	1		1
For. en Salud Oral	2	15	17
For. En salud Oral/Sellantes	1		1
Nutrición	20	20	40
Paciente Sano	1	2	3
Preventivo	686	698	1384
Preventivo	4	1	5
Profilaxis	1		1
Programa Preventivo	1	2	3
PyP sellantes		2	2
Resina	17	15	32
Total general	2536	2138	4674

Fuente: Bienestar Universitario, USE Unidad de Salud Estudiantil.

4.1.3.3 Población atendida en SINAPSIS 2010 B. Teniendo en cuenta que SINAPSIS, es un centro de atención psicológica para el estudiantado de la Universidad de Nariño, se hace importante analizar el número de casos que atendido en el semestre B de 2010, para tratar de conocer el estado de la salud mental, psicológica y emocional de la población estudiantil; Al conocer el número de pacientes que accedieron al servicio de consulta se observa que el 58% de los casos fueron de mujeres frente a 42% de los casos atendidos que fueron de hombres.

Gráfico 18. Población atendida en SINAPSIS 2010 B



Fuente: SINAPSIS

4.1.3.3.1 Motivo de consulta. Dentro de los motivos de consulta más frecuentes por parte de los/las usuarios/as del sistema encontramos que el 25% está relacionado con los problemas de pareja, seguido de las dificultades académicas con un 24%, con un porcentaje del 10% para cada uno siguen las cuestiones por problemas familiares y trastorno en el estado de ánimo, es decir que la principal problemática que enfrentan los pacientes atendidos en SINAPSIS está relacionada con su vida sentimental, seguido de los intereses estudiantiles.

Tabla 23. Motivo de consulta

MOTIVO DE CONSULTA	NÚMERO DE CASOS	PORCENTAJE
DIFICULTADES ACADÉMICAS	26	24%
PROBLEMAS DE PAREJA	27	25%
TRASTORNOS DEL ESTADO DE ANIMO	11	10%
PROBLEMAS FAMILIARES	11	10%
PAUTAS DE CRIANZA	4	4%
HABILIDADES SOCIALES	6	6%
OTRAS PROBLEMÁTICAS	23	21%

Fuente: SINAPSIS

4.1.4. Índices de participación:

4.1.4.1 Participación de estudiantes, docentes y administrativos en programas de formación cultural 2009. Dentro de las actividades culturales que se realizan en la universidad de Nariño se encuentra mucha diversidad, las mismas tienen relación con el teatro, la danza, la música o la narración oral, por lo cual todos/as están en total libertad de participar dentro de las actividades que deseen según sean sus gustos, preferencias y necesidades.

De las actividades culturales en la Universidad de Nariño, es importante conocer el porcentaje de participación masculino y femenino así mismos hacer un acercamiento al acceso que tienen las personas de ambos sexos para garantizar la participación de las mujeres en equidad con los hombres en los diferentes programas culturales dentro de todos los niveles.

Tabla 24. Estudiantes

SEXO	NUMERO	PORCENTAJE
MUJER	80	46%
HOMBRE	96	55%
Total general	175	100%

Fuente: Bienestar Universitario, coordinación de cultura

Se puede apreciar que del estamento estudiantil son los hombres con un 55% quienes más participan en actividades culturales ofrecidas por la Universidad de Nariño, mientras que las mujeres participan en un porcentaje menor con un 46%, la diferencia es apenas del 4%, pero la predominación masculina también se mantiene en el análisis de esta variable como en casi todos los casos anteriores.

Tabla 25. Personal planta docente

SEXO	NUMERO	PORCENTAJE
MUJER	10	71%
HOMBRE	4	29%
Total general	14	100%

Fuente: Bienestar Universitario, coordinación de cultura

La participación del personal de planta docente en las actividades culturales está liderado por las mujeres con un 71% de participación mientras que los hombres se vinculan en menor proporción un 29% a este tipo de actividades, se considera que esta clase de ejercicios los aprecian en mayor medida las mujeres dado su nivel de participación.

Tabla 26. Personal administrativo

SEXO	NUMERO	PORCENTAJE
MUJER	19	63%
HOMBRE	11	37%
Total general	30	100%

Fuente: Bienestar Universitario, coordinación de cultura

Del estamento personal administrativo se observa que son las mujeres con un 63% quienes más participan en actividades culturales ofrecidas por la Universidad de Nariño, mientras que los hombres participan en un porcentaje menor con un 37%, con una marcada diferencia del 26%.

4.1.4.2 Créditos ICETEX. Se hizo necesario por parte de las investigadoras, conocer también cual es el acceso y participación de los/las estudiantes a créditos estudiantiles debido a que esta es una posibilidad que tienen el alumnado para financiar los gastos de matrícula o acceder a créditos de sostenimiento para aquellos/as estudiantes que requieran de este servicio, dado que la mayoría de los prestamos realizados se manejan por la entidad financiera ICETEX (Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el exterior), solo se analizará los prestamos realizados por dicha entidad.

Tabla 27. Créditos de sostenimiento 2010 B

FACULTAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ARTES	5	16	21
CIENCIAS AGRICOLAS	10	13	23
CIENCIAS DE LA SALUD	6	6	12
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS	30	16	46
CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	3	5	8
CIENCIAS HUMANAS	11	11	22
CIENCIAS PECUARIAS	1	7	8
DERECHO	9	9	18
EDUCACION	7	2	9
INGENIERIA	8	20	28
INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	13	14	27
Total general	103	119	222

Fuente: Bienestar Universitario

De los créditos de sostenimiento para el semestre B de 2010, son los hombres quienes más acceden a este tipo de préstamos con 119 de estos participando en mayor medida los estudiantes de las Facultades de Ingeniería con 20 individuos seguido de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con 16 y Artes con el mismo número. Frente al acceso de las mujeres que es 103, de ellas 30 principalmente pertenecen a la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas seguidos de las estudiantes de la facultad de Ingeniería Agroindustrial que son 13.

Al analizar los créditos para matrícula en el semestre B de 2010, son los hombres con 15 individuos quienes mayoritariamente se benefician de dichos préstamos debido a que la participación femenina en dicho rubro es de 12, de las facultades que más participan teniendo en cuenta el número de los/las estudiantes son en el caso de los varones la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y la facultad de Ingeniería con 3 hombres para cada una y en el caso de las mujeres también es la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas la que más representación tiene con 3 mujeres seguida de la facultad de Ciencias Exactas y Naturales con un 2 de ellas.

Tabla 28. Créditos de matrícula 2010 B

FACULTAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ARTES		2	2
CIENCIAS AGRICOLAS	2	1	3
CIENCIAS DE LA SALUD	1	1	2
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS	3	3	6
CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	2		2
CIENCIAS HUMANAS	1	1	2
CIENCIAS PECUARIAS	1	2	3
EDUCACION	1		1
INGENIERIA	1	3	4
INGENIERIA AGROINDUSTRIAL		2	2
Total general	12	15	27

Fuente: Bienestar Universitario

4.1.4.3 Deserción en la universidad de Nariño según el módulo de indicadores de deserción estudiantil por programa académico de la universidad de Nariño. La deserción en la universidad de Nariño durante el periodo de estudio 2006-2010 ha sido estudiada a través del módulo de indicadores de deserción estudiantil, el cual determina las características del perfil de los/las estudiantes desertores/as de la Institución.

El contenido sustraído del módulo, toma información desde el semestre A de 1998 y hace corte en el semestre A de 2009, ya que se encuentran datos registrados en el sistema ESPADIES del Ministerio de Educación Nacional, hasta esa fecha. Dado que la información sustraída tiene como referencia al Ministerio de Educación, se considera por parte de las investigadoras como una fuente confiable.

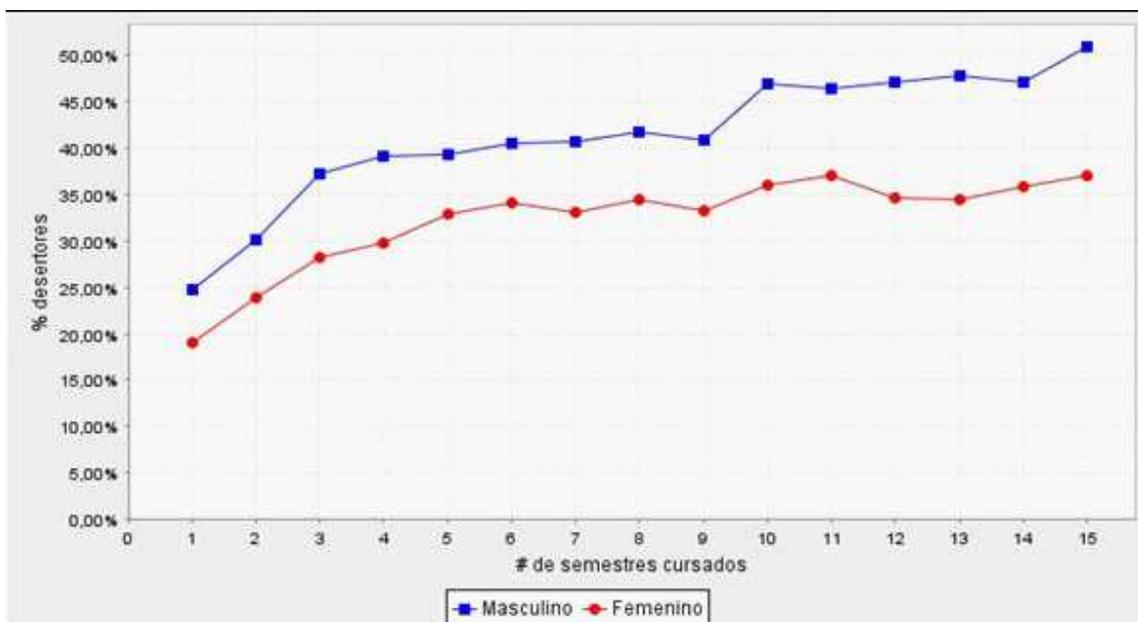
Es así como se considera desertor/a a un/a estudiante que no se ha matriculado en la Institución Educativa en por lo menos dos semestres consecutivos. Dado que las variables estudiadas para en el aplicativo ESPADIES, son nueve y que de ese número las investigadoras, decidimos analizar solo las que consideraron pertinentes para el estudio y aclarando que el informe al que se hace referencia en este apartado "Módulo de indicadores de deserción estudiantil por programa académico de la Universidad de Nariño", no contiene la información de deserción estudiantil relacionada con el sexo en la mayoría de los programas, y además a que para esta investigación es de vital importancia conocer los indicadores de la variable deserción estudiantil, se hizo necesario analizar los datos obtenidos para la población estudiantil de pregrado con diferenciación por sexo.

Facultad de ciencias agrícolas, deserción según sexo.

Al analizar la variable deserción según el sexo de los/las estudiantes, se puede observar que son los estudiantes hombres quienes más desertan a lo largo de los estudios de formación profesional, partiendo de un 25% aproximadamente para el primer semestre y continuando con la tendencia en los semestres siguientes, es así como la cifra más preocupante se encuentra en el semestre 15 cuando más del 50% de los varones se ha retirado del programa de Ingeniería Agroforestal; para el caso de las mujeres las cifras tampoco, son alentadoras ya que aproximadamente el 20% de ellas se retira de la Universidad en el primer semestre y tal tendencia continua con fuerza hasta el semestre 3, pero la situación se mantiene hasta el semestre 15 cuando un poco más del 35% de las mujeres deserta.

Dado el alto índice de deserción en este programa por parte de ambos sexos es necesario que se tomen medidas correctivas frente a la situación que se viene presentando ya que se deben encontrar las causas de la deserción dentro del programa y trabajar en ellas para que los/las estudiantes no se sigan viendo afectados/as y decidan culminar los estudios de formación profesional.

Gráfico 19. Deserción según sexo, en el Programa de Ingeniería Agroforestal



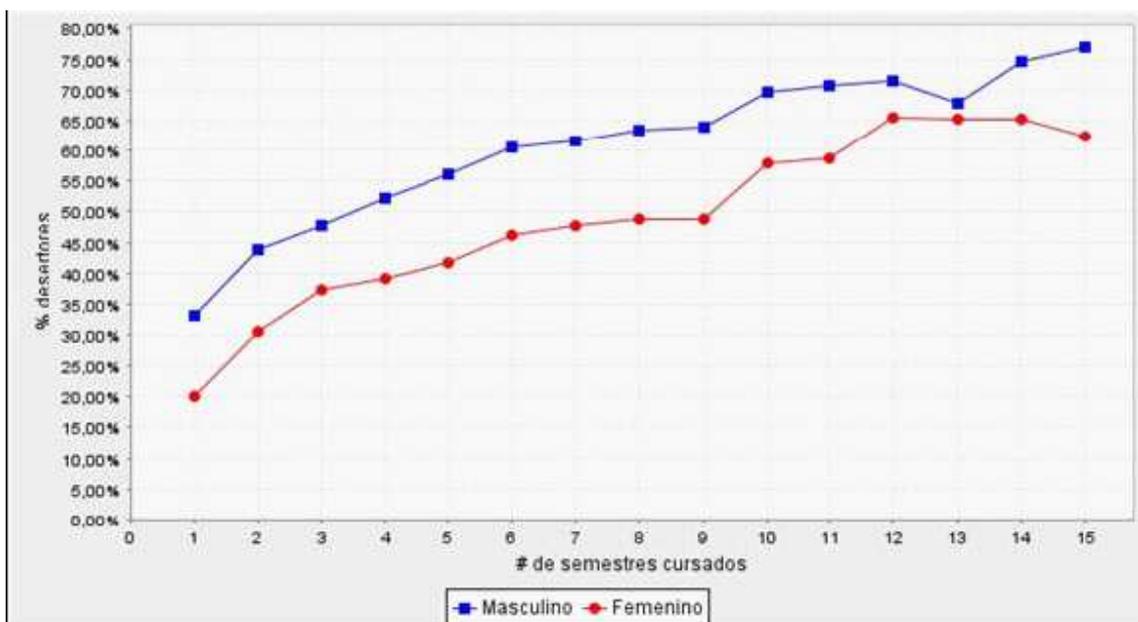
Fuente: Oficina de Planeación y desarrollo UDENAR.

Facultad de ciencias económicas y administrativas

La variable deserción estudiantil en la Universidad de Nariño en el programa de Administración de Empresas, se estima que en el semestre 1 se retiran 15% de los/las estudiantes y que la tendencia a desertar es ascendente a lo largo de la carrera de formación profesional. Reflejando que la situación más preocupante, está en el semestre 15 cuando más del 45% de los/las estudiantes deciden retirarse y abandonar sus estudios. De la misma forma en el programa de comercio internacional un 17% se ha retirado del programa después de haber cursado primer semestre, la tendencia es creciente y positiva para todos los semestres posteriores, resultando que para el semestre 15, más del 58% entre hombres y mujeres ha decidido retirarse del programa. Igualmente se aprecia que la deserción en el programa de Economía, después de cursar el primer semestre es de aproximadamente un 14% de la población estudiantil y la problemática se ha ido acrecentando hasta llegar aproximadamente a un 48% de los/las estudiantes que deciden retirarse y abandonar sus estudios en el último semestre.

Facultad de ciencias pecuarias

Gráfico 20. Porcentaje de Deserción según sexo en el programa de Ingeniería en Producción Acuícola



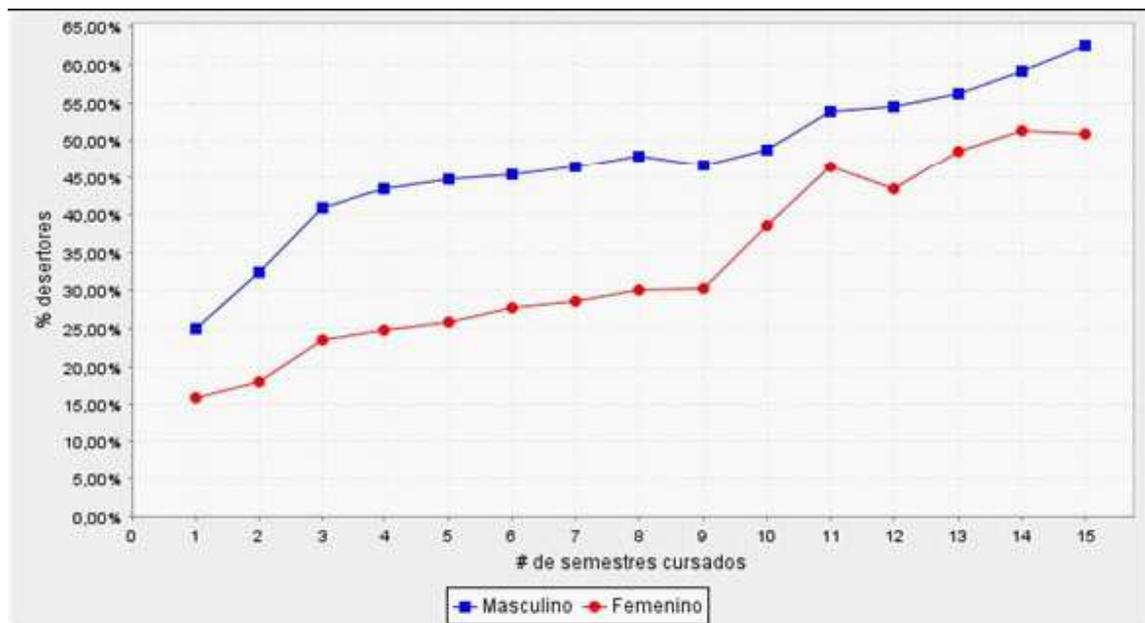
Fuente: Oficina de Planeación y desarrollo UDENAR.

Al analizar la variable deserción según el sexo en el programa de Producción Acuícola, se puede observar que son los estudiantes hombres quienes más desertan a lo largo de los estudios de formación profesional, partiendo de un 34% aproximadamente para el primer semestre y continuando con la tendencia en los semestres siguientes, es así como la cifra más preocupante se encuentra en el

semestre 15 cuando más del 75% de los varones se ha retirado del programa de Ingeniería Agroforestal; para el caso de las mujeres las cifras tampoco son alentadoras ya que aproximadamente el 20% de ellas se retira de la Universidad en el primer semestre y tal tendencia continua con fuerza hasta el semestre 15, cuando un poco más del 60% de las mujeres deserta. Los índices de deserción para ambos sexos en este programa bastante altos desde primer semestre pero la situación se agrava notablemente en el semestre 15, se evidencia que los/las estudiantes necesitan fuertes y rápidas medidas que contribuyan a combatir los representativos indicadores.

Deserción según sexo en el programa de ingeniería agroindustrial

Gráfico 21. Gráfico No. Porcentaje de Deserción según sexo en el programa de Ingeniería Agroindustrial



Fuente: Oficina de Planeación y desarrollo UDENAR.

Al analizar la variable deserción según el sexo de los estudiantes, se puede observar que son los estudiantes hombres quienes más desertan a lo largo de los estudios de formación profesional, partiendo de un 25% aproximadamente para el primer semestre y continuando con la tendencia en los semestres siguientes, es así como la cifra más preocupante se encuentra en el semestre 15, cuando más del 64% de los varones se ha retirado del programa de Ingeniería Agroindustrial; para el caso de las mujeres las cifras tampoco son alentadoras ya que aproximadamente el 16% de ellas se retira de la Universidad en el primer semestre y tal tendencia continua hasta el semestre 15 cuando un poco más del 50% de las mujeres deserta.

La situación refleja que, al analizar la tendencia se aprecia que los estuantes universitarios de la Universidad de Nariño, tiende a desertar dado que los índices son crecientes en todos los semestres de la mayoría de los programas, las condiciones más difíciles las viven los hombres superando la tasa de deserción de las mujeres, además que tal comportamiento guarda cercana relación con los datos que se analizaron dentro de los programas, por lo que sería importante que se busque las causas de la mayor deserción por parte de los varones para combatir este fenómeno que tiene un contexto micro y macro en su conducta, los índices más bajos se presentan en el primer semestre en hombres y en mujeres hasta llegar respectivamente en el semestre quince a los índices más altos, se considera que las tasa de deserción son muy altas ya que al llegar a un semestre quince más de la mitad de los hombres y mujeres que iniciaron los estudios de formación profesional los han abandonado.

4.1.4.4 Grupos de investigación de la Universidad de Nariño, categorizados por COLCIENCIAS 2010 B. Se estima según la gráfica que dentro de los grupos de investigación de la Universidad de Nariño, que están categorizados por Colciencias en el semestre B de 2010 la participación en mayor porcentaje es de los hombres con un 73% mientras que las mujeres participan en un 27%, es decir que son los docentes hombres quienes lideran en su mayoría a los 52 grupos de investigación estudiados además que es de resaltar que la diferencia entre sexos es importante por lo que es primordial incentivar a las docentes mujeres a crear grupos de investigación y liderarlos para que intervengan como actrices y sujetos de desarrollo del conocimiento científico dentro de la Universidad de Nariño. Dentro del análisis se puede inferir que las relaciones de género, afectan la manera en que hombres y mujeres participan en los procesos investigativos dentro de la Universidad, dados los procesos económicos, sociales y culturales que condicionan su vida.

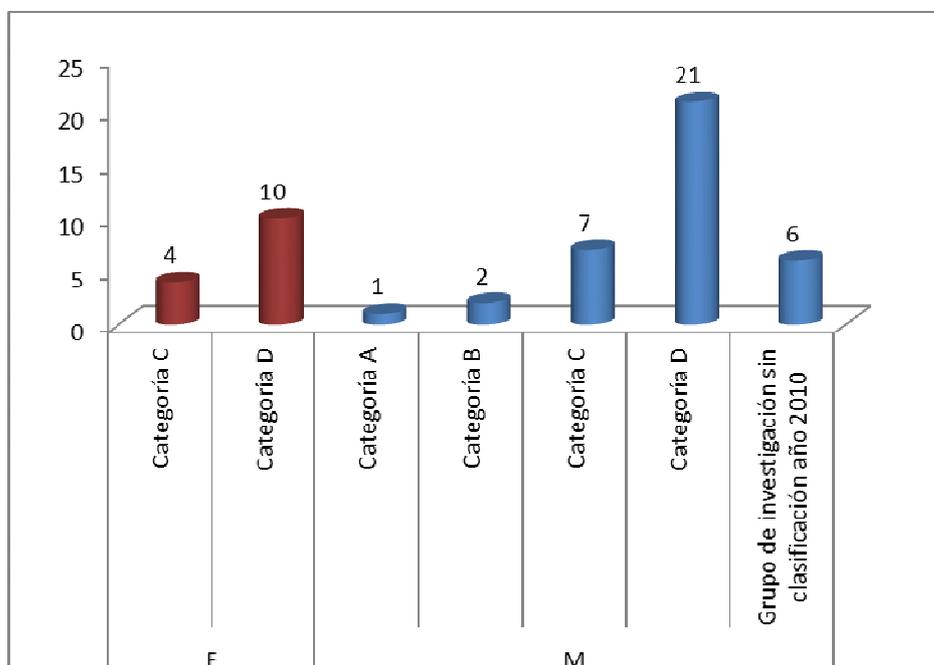
Tabla 29. Grupos de investigación de la Universidad de Nariño

SEXO	NUMERO
MUJER	14
HOMBRE	38
Total general	52

Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrados y Relaciones Internacionales VIPRI

Dentro de los categorías que se manejan en los 52 grupos, es primordial resaltar que las mujeres lideran 4 grupos que tienen por categoría C y 10 grupos que son categoría D, mientras que los hombres lideran grupos de todas las categorías como son 1 de categoría A, 2 de categoría B, 7 de categoría C, 21 de categoría D y 6 grupos que aún no tienen categoría.

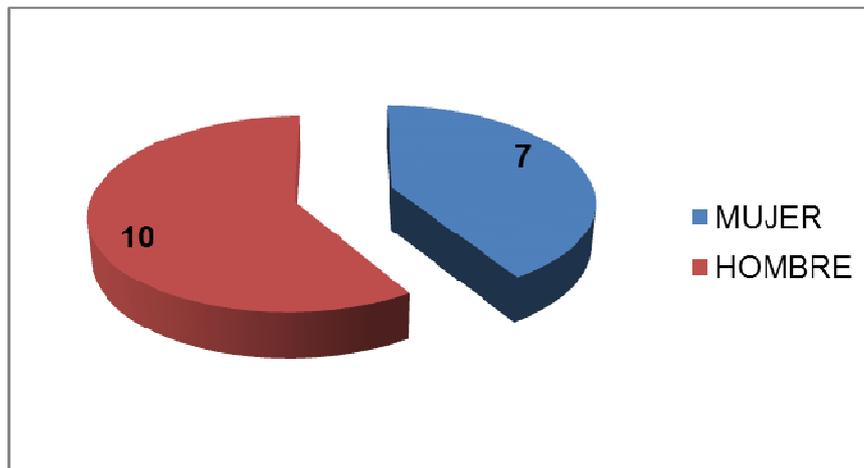
Gráfico 22. Categorías



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrados y Relaciones Internacionales VIPRI

4.1.4.5 Producción de trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico y artístico (docentes). El gráfico No 23, refleja el porcentaje de participación de hombres y mujeres en la producción de trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico y artístico, se observa que la mayor participación la tienen los hombres con 10 individuos mientras que 7 de las mujeres participan, debido a los anteriores datos es necesario resaltar que la menor participación femenina, no solo genera que la opinión de las mujeres frente a diversidad de temas no sea escuchada sino que tal desinterés de las féminas a participar conlleva a que los temas en los que ellas pudiesen estar interesadas no se desarrollen a través de medios escritos, dentro de la Universidad y que por consiguiente los trabajos ensayos y artículos, carezcan del componente femenino, además de que se lleven a cabo investigaciones de género con carácter científico dentro y fuera del Alma Mater por lo cual es necesario que se conciencie a las profesionales que pertenecen a la Universidad, que con sus aportes no solo contribuyen a que crezca y se desarrolle la Universidad, sino que jalonan a que el conocimiento científico se transmita a lo largo de la Región.

Gráfico 23. Producción de trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico y artístico (docentes)

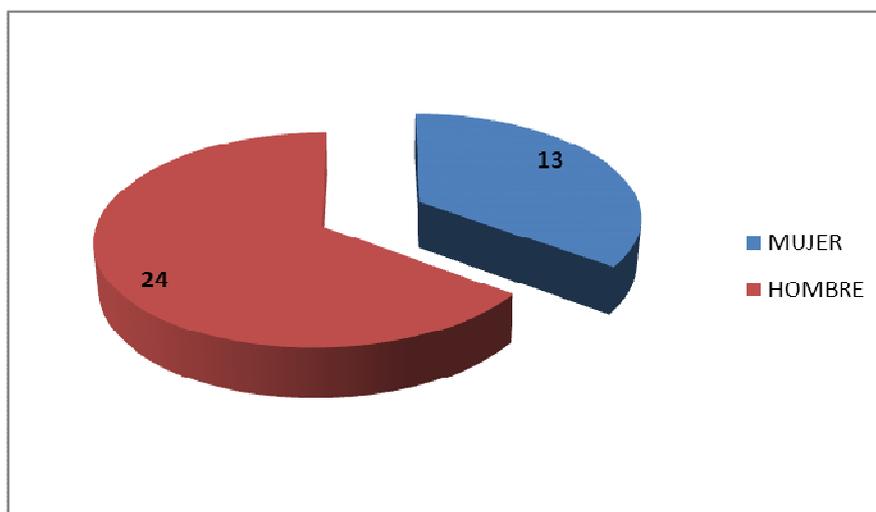


Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrados y Relaciones Internacionales VIPRI

4.1.4.6 Participantes en artículos de investigación de revistas indexadas 2010 B (docentes). Se estima según la gráfica que la participación en artículos de investigación de revistas indexadas es mayor en los hombres con 24 de ellos frente a la participación femenina de 13.

Al conocer la participación en artículos de investigación de revistas indexadas tanto de hombres como de mujeres, el análisis cuantitativo lleva a pensar cuál es la incidencia de la menor participación de la mujer, dado que esta condición puede llevar a que se ofrezca menor número de páginas escritas dedicadas a cuestiones de género y por tanto el número de artículos de revistas dedicados a estos temas teniendo en cuenta si son autores femeninas o masculinos quienes los escriben y los componentes a los que los mismo hacen referencia, cuanta de la información escrita aporta sobre mujeres y si se le da prioridad al tema de género frente a temas políticos, económicos u otros, o si por lo contrario se relega para otros espacios la reivindicación, específica femenina, dentro de este tipo de medios de comunicación.

Gráfico 24. Participantes en artículos de investigación de revistas indexadas 2010 B (docentes)



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrados y Relaciones Internacionales VIPRI

4.1.4.7 Líderes de los grupos de investigación estudiantil Alberto Caicedo Vallejo 2010. Dentro de los estudiantes que participan en estos grupos de investigación es de resaltar que de los líderes de dichos grupos 5 son mujeres y que 10 son hombres y que dentro de los programas que participan los grupos de las mujeres están, Derecho, Ingeniería Agronómica, Licenciatura en filosofía y letras, producción y sanidad vegetal y zootecnia, mientras que para el caso de los hombres el número de programas participantes se amplía y participan los programas de Licenciatura en Lengua Castellana y Literatura, ingeniería agroindustrial, ingeniería de sistemas, ingeniería electrónica, Licenciatura en Filosofía y Letras, programa de ingeniería agroforestal y Zootecnia.

Tabla 30. Líderes de los grupos de investigación estudiantil Alberto Caicedo Vallejo 2010

PROGRAMA	NUMERO
MUJER	5
Derecho	1
Ingeniería Agronómica	1
Licenciatura En Filosofía Y Letras	1
Producción Y Sanidad Vegetal.	1
Zootecnia	1
HOMBRE	10
Lic. Lengua Castellana Y Lit.	1
Ingeniería Agroindustrial	1
Ingeniería Agroindustrial	2
Ingeniería De Sistemas	1
Ingeniería Electrónica	1
Licenciatura En Filosofía Y Letras	1
Programa De Ingeniería Agroforestal	1
Zootecnia	2
Total general	15

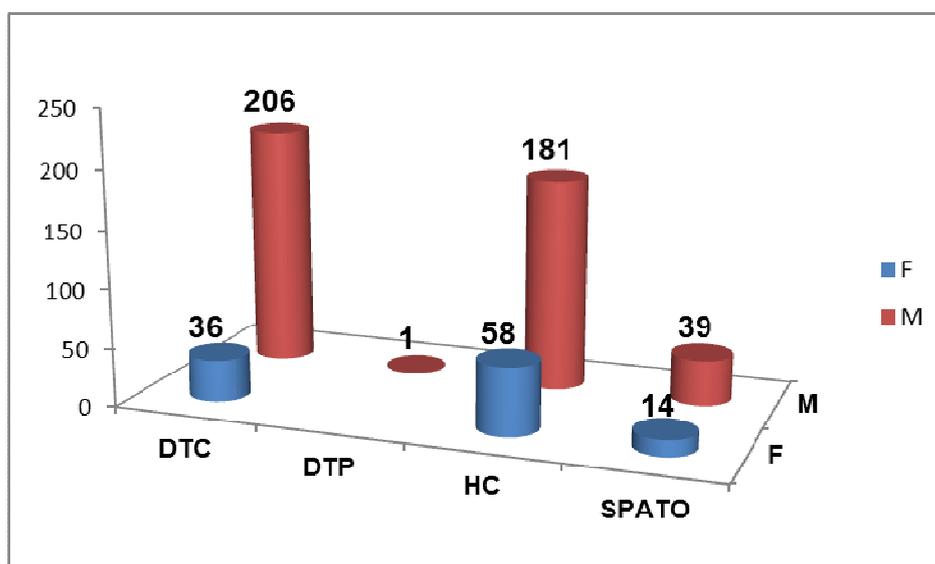
Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrados y Relaciones Internacionales VIPRI

Es primordial destacar que los resultados de las Investigaciones que se llevan a cabo dentro de la Universidad de Nariño, no son una actividad metódica que tiene como objetivo brindar información teórica y numérica sino pretenden convertirse en una función de utilidad social que permita apoyar en la toma de decisiones referentes a la política de planeación y que por ende se refleje en las políticas públicas que se desarrollen en la Universidad y en la Región, de aquí el interés por que las investigaciones sobre equidad de género se incrementen, dentro del establecimiento educativo, asimismo el número de participantes que lideran los mencionados grupos dado que se incrementaría el enfoque femenino de los mismos.

4.1.4.8 Demanda laboral de la Universidad de Nariño desagregada por sexo periodo 2006 – 2010.

4.1.4.8.1 Tipo de vinculación docente y sexo periodo 2006 – 2010. Las abreviaturas que se manejan en el análisis de la vinculación docente en el periodo 2006 – 2010, se refieren a DTC que significa Docentes Tiempo Completo, DTP Docentes Tiempo Parcial, HC docentes Hora Cátedra y SPATO docentes tiempo completo ocasional

Gráfico 25. Docentes vinculados por sexo semestre A 2006



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación.

La gráfica constituye el comportamiento de la vinculación docente en la Universidad de Nariño, en el semestre A de 2006, la vinculación femenina fue de 108 dentro de las cuales el mayor número 58 se vincularon como Docentes Hora Cátedra, mientras que en el caso de los hombres la vinculación es 427 de los cuales 206 son docentes de Tiempo Completo, la diferencia en la vinculación entre mujeres y hombres es del 60% a favor de los hombres, sumado a que la calidad del empleo es mejor para ellos ya que se vinculan mayoritariamente a cargos de tiempo completo y por los cuales reciben mejor remuneración adicionándole las mayores prebendas que reciben los varones debido a los contratos que desempeñan. Se infiere que la teoría de segregación por sexos en el mercado de trabajo se cumple para este semestre dados los índices y el tipo de vinculación laboral de los docentes que trabajan en la Universidad de Nariño.

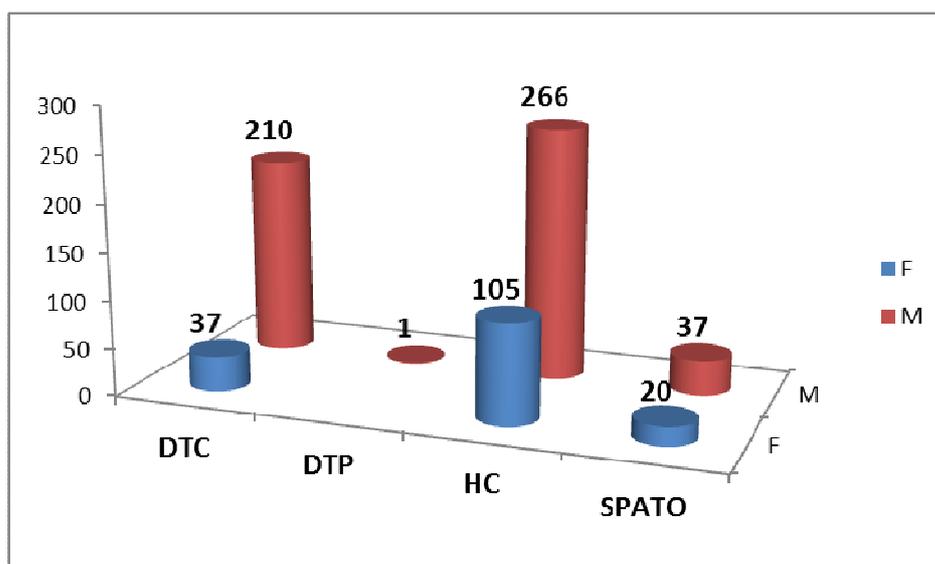
Tabla 31. Docentes vinculados por sexo semestre B 2006

TIPO VINCULACION	F	M	Total general
DTC	37	206	243
DTP		1	1
HC	54	137	191
SPATO	17	37	54
Total general	108	381	489

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación.

En la tabla se aprecia el comportamiento de la vinculación docente en la Universidad de Nariño, en el semestre B de 2006, la vinculación fue 489 docentes hombres y mujeres de los cuales 108 fueron mujeres y 381 fueron hombres, el tipo de vinculación que prevaleció en mayor medida fue Hora Cátedra HC para las mujeres con 54 representantes y Docentes Tiempo Completo para el caso de los hombres DTC con 206 representantes, es imprescindible destacar que apenas el 7.5% de las mujeres docentes de la Universidad de Nariño, se desempeñan como Docentes Tiempo Completo DTC en el semestre analizado, por lo que al incorporar una perspectiva de género en la educación superior pública que se brinda en el Departamento de Nariño, se estaría contribuyendo a resolver problemáticas que se presentan en el campo de la educación como lo es la baja participación docente femenina dado que tal situación es el producto de las desigualdades sexuales que prevalecen en el sistema educativo.

Gráfico 26. Docentes vinculados por sexo semestre A 2007



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La evolución de la vinculación docente desagregada por sexo en el semestre A de 2007, indica que la mayor vinculación la mantienen los hombres y que prevalece la tendencia a la minoría en vinculación femenina, tal es el caso de los docentes HC hora cátedra que son 266 mientras que las mujeres docentes con el mismo tipo de vinculación son 105, al comparar el total de hombres y mujeres vinculados se evidencia la gran diferencia; hombres 514 y mujeres 162, por tal motivo es primordial aclarar que al existir igual número de docentes hombres y mujeres en la Institución Universitaria, se garantizaría que las divergencias o coincidencias entre ambos sexos genere el mayor enriquecimiento educativo, cultural y político de la población universitaria en general, ya que se mostraría los distintos puntos de vista a partir de los conocimientos que integran a dichos sujetos.

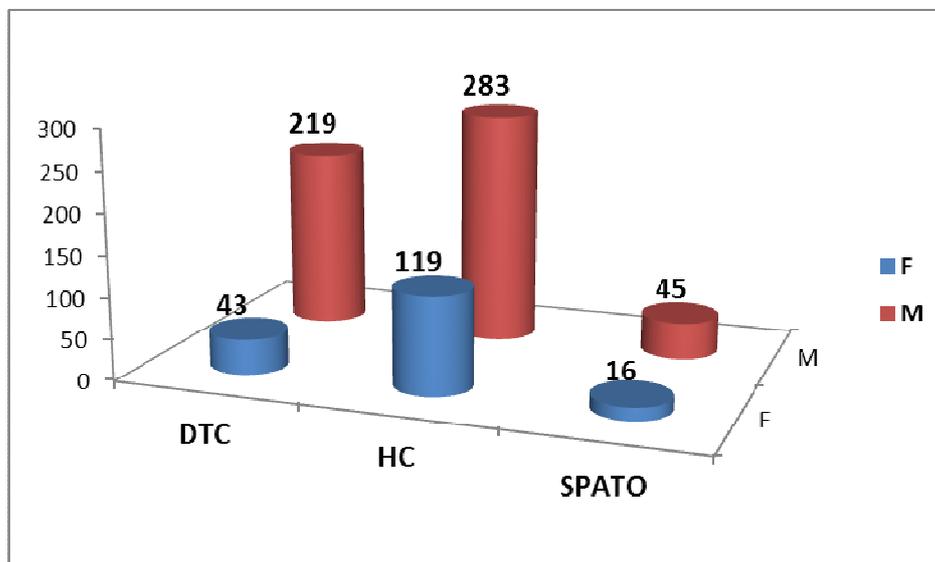
Tabla 32. Docentes vinculados por sexo semestre B 2007

TIPO VINCULACION	F	M	Total general
DTC	41	212	253
HC	123	277	400
SPATO	15	43	58
Total general	179	532	711

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La tabla constituye el comportamiento de la vinculación docente en la universidad de Nariño, en el semestre B de 2007, la vinculación femenina fue de 179 dentro de las cuales el mayor número 123 se vincularon como Docentes Hora Cátedra, mientras que en el caso de los hombres la vinculación es 532 de los cuales 277 son docentes Hora Cátedra, la diferencia en la vinculación entre mujeres y hombres es del 50% a favor de los hombres, la diferenciada participación femenina coincide con la necesidad de desarrollar un tipo de pedagogía más progresista con nuevas alternativas que contribuyan a contrarrestar las desigualdades cuantitativas y cualitativas que se prevalecen en la Universidad permitiendo evidenciar cambios en las estructuras curriculares de la institución.

Gráfico 27. Docentes vinculados por sexo semestre A 2008



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

En el gráfico se aprecia el comportamiento de la vinculación docente en la Universidad de Nariño, en el semestre A de 2008, la vinculación fue 725 docentes hombres y mujeres de los cuales 178 fueron mujeres y 547 fueron hombres, el tipo de vinculación que prevaleció en mayor medida fue Hora Cátedra HC para las mujeres con 119 representantes y 283 para el caso de los hombres con un total de 402 docentes en esta categoría, es imprescindible destacar que apenas el 6% de las mujeres docentes de la Universidad de Nariño se desempeñan como Docentes Tiempo Completo DTC en el semestre analizado, la inferior vinculación femenina conlleva a que se perpetué en la Universidad la ignorancia y los prejuicios sociales frente a la mujer dada la falta de modelos positivos que pueden ser las docentes y que conseguirían mayor reconocimiento para oponerse a las causas de las desigualdades.

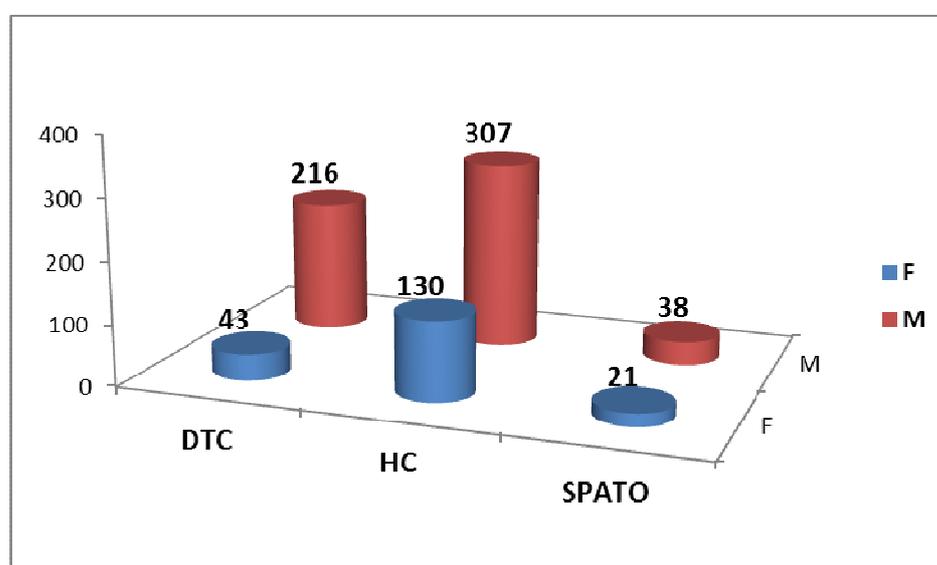
Tabla 33. Docentes vinculados por sexo semestre B 2008

Tipo Vinculación	F	M	Total general
DTC	43	216	259
HC	125	320	445
SPATO	14	32	46
Total general	182	568	750

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La evolución de la vinculación docente desagregada por sexo en el semestre B de 2008, indica que la mayor vinculación la mantienen los hombres y que prevalece la tendencia a la minoría en vinculación femenina, tal es el caso de los docentes HC hora cátedra que son 320 mientras que las mujeres docentes con el mismo tipo de vinculación son 125, al comparar el total de hombres y mujeres vinculados se evidencia la gran diferencia; hombres 568 y mujeres 182, la solución que posibilitaría la igual vinculación femenina es que se garantizaría la modificación del sistema educativo para concienciar y remover los sesgos en la educación procurando así promover y reflejar los logros frente al tema de equidad de género alcanzados en las aulas hasta la sociedad, teniendo en cuenta que la educación es la moldeadora de la sociedad misma.

Gráfico 28. Docentes vinculados por sexo semestre A 2009



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La gráfica constituye el comportamiento de la vinculación docente en la Universidad de Nariño, en el semestre A de 2009, la vinculación femenina fue de 194 dentro de las cuales el mayor número 130 se vincularon como Docentes Hora Cátedra, mientras que en el caso de los hombres la vinculación es 561 de los cuales 307 son docentes Hora Cátedra, la diferencia en la vinculación entre mujeres y hombres es del 49% a favor de los hombres, al intervenir en la tendencia de baja vinculación femenina se contribuiría a cambiar las reglas que priman dentro de todas las instituciones educativas convirtiéndose en ejemplo de evolución en el sistema educativo del departamento.

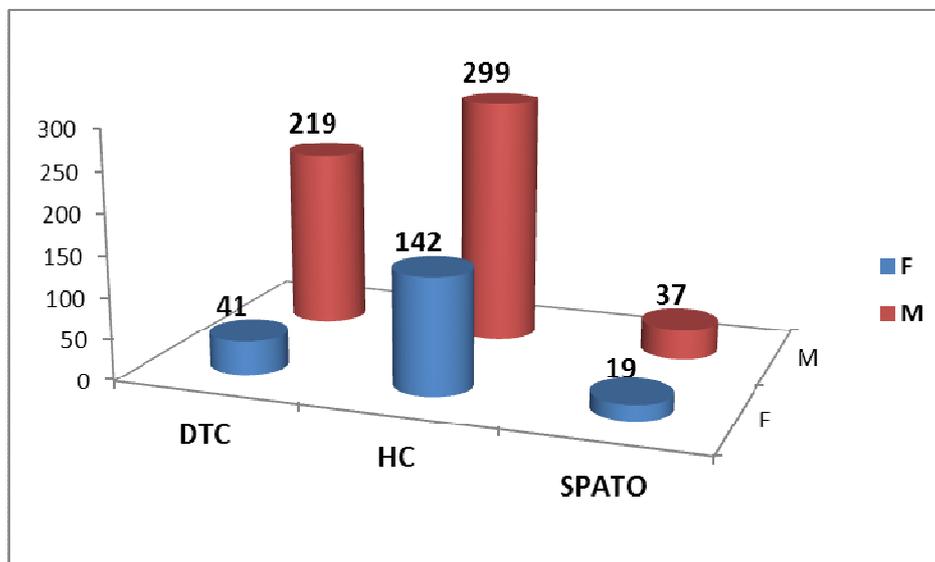
Tabla 34. Docentes vinculados por sexo semestre B 2009

TIPO VINCULACION	F	M	Total general
DTC	41	220	261
HC	143	335	478
SPATO	18	37	55
Total general	202	592	794

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

En la tabla se aprecia el comportamiento de la vinculación docente en la Universidad de Nariño, en el semestre B de 2008, la vinculación fue 794 docentes hombres y mujeres de los cuales 202 fueron mujeres y 592 fueron hombres, el tipo de vinculación que prevaleció en mayor medida fue Hora Cátedra HC para las mujeres con 143 representantes y 335 para el caso de los hombres con un total de 478 docentes en esta categoría, es imprescindible destacar que apenas el 5% de las mujeres docentes de la Universidad de Nariño se desempeñan como Docentes Tiempo Completo DTC en el semestre analizado, la tendencia de baja vinculación es preocupante a lo largo de los semestres anteriormente analizados ya que como se aprecia en los datos cada semestre se desmejora más la situación de las mujeres frente a la calidad del trabajo al que pueden acceder es decir que el porcentaje de vinculación como DTC docentes tiempo completo para el caso de las mujeres es cada vez menor por lo que se infiere se desmejora la calidad de vida de las docentes, aunque la disminución en este tipo de vinculación también se presenta en el caso de los docentes hombres pero el porcentaje de ellos 28% DTC es mucho mayor que el de las mujeres por lo cual la situación más preocupante la reflejan ellas.

Gráfico 29. Docentes vinculados por sexo semestre A 2010



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

Se estima según la gráfica que el tipo de vinculación que prevalece tanto en hombres como en mujeres es la vinculación HC docente hora cátedra en ellas la cifra es de 142 y en ellos 299 constituyendo 441 docentes hora cátedra, la menor participación esta en SPATO docentes tiempo completo ocasional ellas con 19 y los hombres con 37 vinculados en esta categoría, del total general 202 prestan los servicios de docentes en la Universidad y 555 hombres están vinculados laboralmente como docentes a la Institución, los varones superan en todos los tipos de vinculación a las mujeres con marcadas diferencias en el numero; debido a las cifras anteriormente nombradas cabe hacer una pequeña observación teórica desde la perspectiva marxista sobre la relación entre las clases sociales y las relaciones de género tal situación es preocupante ya que la menor participación femenina puede tomarse como la reproducción de relaciones de desigualdad entre los géneros que se presenta dentro del sistema capitalista. Se toma al sistema educativo como una escuela que se encarga de reproducir la división sexual del trabajo dado que es en ella donde se lleva a cabo la producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

Tabla 35. Docentes vinculados por sexo semestre B 2010

TIPO VINCULACION	F	M	Total general
DTC	42	227	269
HC	146	301	447
SPATO	20	35	55
Total general	208	563	771

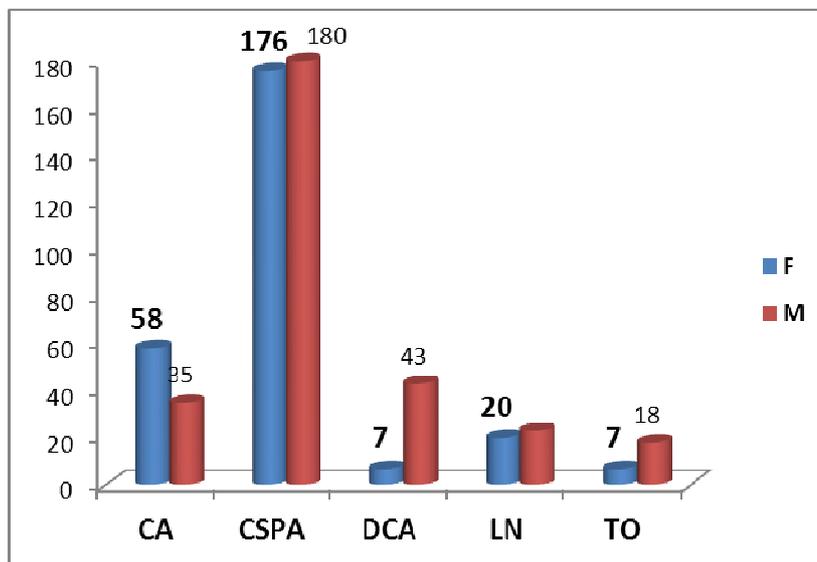
Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La evolución de la vinculación docente desagregada por sexo en el semestre B de 2010, indica que la mayor vinculación la mantienen los hombres y que prevalece la tendencia a la minoría en vinculación femenina, tal es el caso de los docentes HC hora cátedra que son 301 mientras que las mujeres docentes con el mismo tipo de vinculación son 146, al comparar el total de hombres y mujeres vinculados se evidencia la gran diferencia; hombres 563 y mujeres 208, para un total de 771 docentes vinculados a la Universidad, por lo cual una posible alternativa para combatir esta tendencia sería instaurar alternativas en el momento de la vinculación docente buscando estimular en la Universidad un mayor número de docentes femeninas, con ello se promovería no solo que se incrementen los modelos positivos femeninos sino que con el paso del tiempo la participación y vinculación de mayor o igual número de mujeres frente a los hombres se convierta en una práctica cotidiana que llevaría a que la equidad de género se desarrolle en todos los espacios de la Universidad.

4.1.4.8.2 Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo periodo 2006- 2010. Las abreviaturas que se manejan en el análisis del tipo de vinculación del personal administrativo en el periodo 2006 – 2010, se refieren a CA que significa Carrera Administrativa, TO Trabajador Oficial, LN Libre Nombramiento, DCA Docente Comisión Administrativa, CSPA Contrato Servicios Prestados a la Administración.

Según los datos obtenidos se puede apreciar que la mayor vinculación la tuvieron los hombres con 299 cargos, mientras que las mujeres fueron 268 para el semestre A de 2006, por lo que se puede decir que la tendencia a la mayor demanda de trabajo masculino puede contribuir a que dentro del mercado laboral de la ciudad de San Juan de Pasto, se incrementese la tasa de desempleo femenina situación que podría haber agravado las condiciones de las mujeres ya que el desempleo en el mercado laboral para este año fue mayor en las mujeres que en los hombres.

Gráfico 30. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2006



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

Tabla 36. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2006

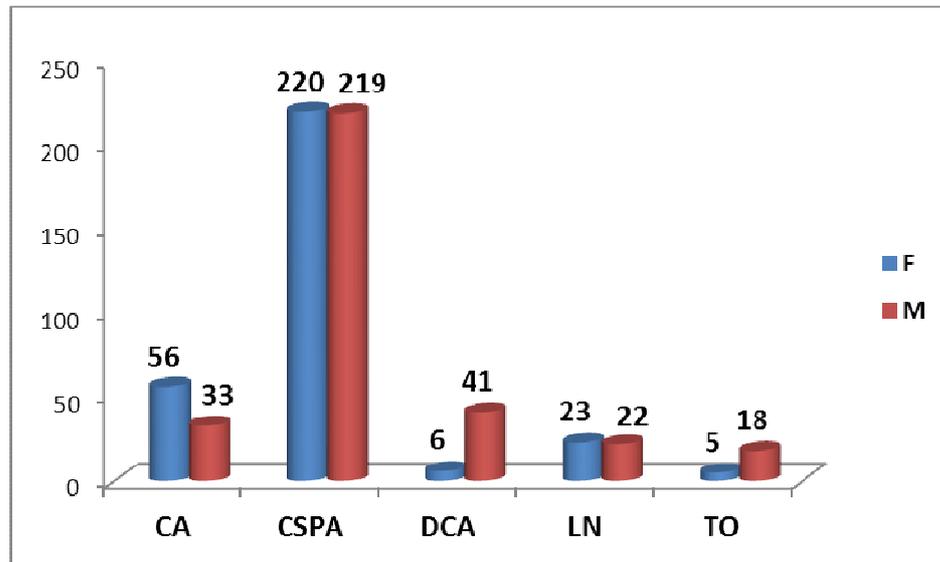
TIPO VINCULACION	F	M	Total general
CA	56	34	90
CSPA	203	199	402
DCA	5	46	51
LN	20	22	42
TO	7	18	25
Total general	291	319	610

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

Se puede apreciar que para el semestre B de 2006 la vinculación laboral del personal administrativo tuvo una supremacía masculina dado que 319 fueron hombres y 291 fueron mujeres para un total de 610, el tipo de vinculación que más prevaleció fue CSPA contrato servicios prestados a la administración con 203 mujeres y 199 hombres, por lo cual sería importante preguntarse cuantas de las mujeres que accedieron a esos empleos en este periodo, ocuparon puestos inferiores o subordinados a los de los hombres que también laboraron para esa fecha, debido a que la vinculación de personal CSPA se refiere mayoritariamente

a cargos de carácter asistencial, auxiliar, técnico u otro que son trabajos de menor cualificación y que generan disparidad en el acceso al poder.

Gráfico 31. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2007



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La gráfica constituye el comportamiento de la vinculación de personal administrativo en la Universidad de Nariño, en el semestre A de 2007, la vinculación femenina fue de 310 dentro de las cuales el mayor número 220 se vincularon como CSPA contrato servicios prestados administración, mientras que en el caso de los hombres la vinculación fue 333 de los cuales 219 se vincularon como CSPA contrato servicios prestados administración, la diferencia en la vinculación entre mujeres y hombres es del 4% a favor de los hombres, al analizar los datos en general se hace evidente solo en la vinculación a través de CA Carrera Administrativa se presenta una supremacía femenina pero que tal situación no es garante de que dentro de la Universidad se haya generado una redistribución adecuada de recursos y de poder por lo que se debe tener muy en cuenta que para lograr dicha distribución hay que generar espacios adecuados es decir igualdad de condiciones en los campos donde se desempeñan laboralmente las mujeres y los hombres UDENAR.

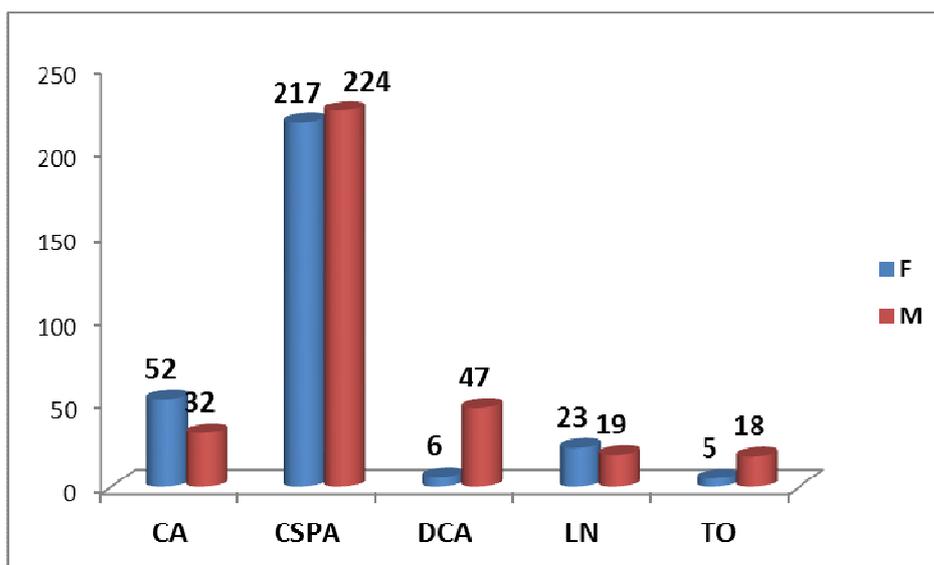
Tabla 37. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2007

TIPO VINCULACION	F	M	Total general
CA	51	29	80
CSPA	221	220	441
DCA	6	49	55
LN	28	28	56
TO	5	18	23
Total general	311	344	655

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La evolución de la vinculación de personal administrativo desagregada por sexo en el semestre B de 2007, indica que la mayor vinculación la mantienen los hombres y que prevalece la tendencia a la minoría en vinculación femenina, tal es el caso de los individuos con contratos en CSPA, de los cuales 220 fueron hombres y 221 fueron mujeres de un total de 441, la diferencia es muy baja por lo que se puede inferir que en este tipo de vinculación se confió en las capacidades de las mujeres pero la duda se presenta al preguntarse si el tipo de cargos que están desempeñando las mujeres les permite desarrollar plenamente sus potencialidades o si por el contrario las está limitando, llevándolas a un estado que no les proporcione oportunidades nuevas.

Gráfico 32. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2008



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

Se aprecia según los datos analizados sobre el personal administrativo vinculado a la Universidad, en el semestre A de 2008 que las plazas laborales como son los LN libre nombramiento, son ocupados en su mayoría por mujeres 23 en comparación a los hombres 19 por lo cual se deduce que desde la dirección de la administración se ha confiado en las capacidades femeninas brindándoles a las mujeres la posibilidad de demostrar su desempeño en cargos como dirección o coordinación de diferentes áreas dentro de la Universidad.

Tabla 38. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2008

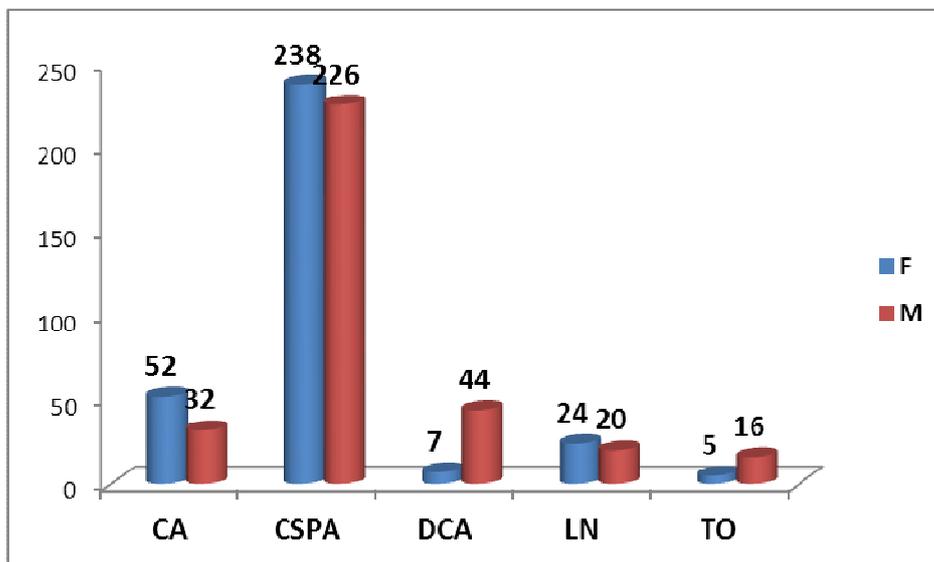
TIPO VINCULACION	F	M	Total general
CA	52	31	83
CSPA	213	212	425
DCA	8	41	49
LN	24	19	43
TO	5	18	23
Total general	302	321	623

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La evolución de la vinculación de personal administrativo desagregada por sexo en el semestre B de 2008, indica que la mayor vinculación la mantienen los hombres con 321 y que prevalece la tendencia a la minoría en vinculación femenina con 302 teniendo en cuenta que los cargos de poder dentro de la Universidad son en su mayoría las decanaturas, direcciones y coordinaciones y que el tipo de vinculación que prevalece en los anteriores contratos es DCA docentes en comisión administrativa, se hace necesario considerar que son en su mayoría los hombres (41), quienes acceden a este tipo de cargos y por lo tanto son ellos quienes manejan las directrices de la universidad de tal forma que las mujeres deben empoderarse y cambiar los indicadores respecto a esta situación para que los intereses femeninos sean tomados en cuenta de igual forma que los intereses masculinos en el momento de la toma de decisiones.

Se aprecia en el gráfico que para el semestre A de 2009, la vinculación de personal administrativo en la Universidad de Nariño, fue mayoritariamente de los hombres con 338 y 326 mujeres de los cuales es importante anotar que 44 hombres se vincularon como DCA Docentes en Comisión Administrativa a comparación de 7 mujeres que tuvieron el mismo tipo de vinculación llevando a deducir que para este semestre los hombres tuvieron mejores oportunidades de vinculación laboral dado que la carrera administrativa ofrece ventajas a las que la mayoría de las mujeres no accedieron.

Gráfico 33. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2009



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

Tabla 39. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2009

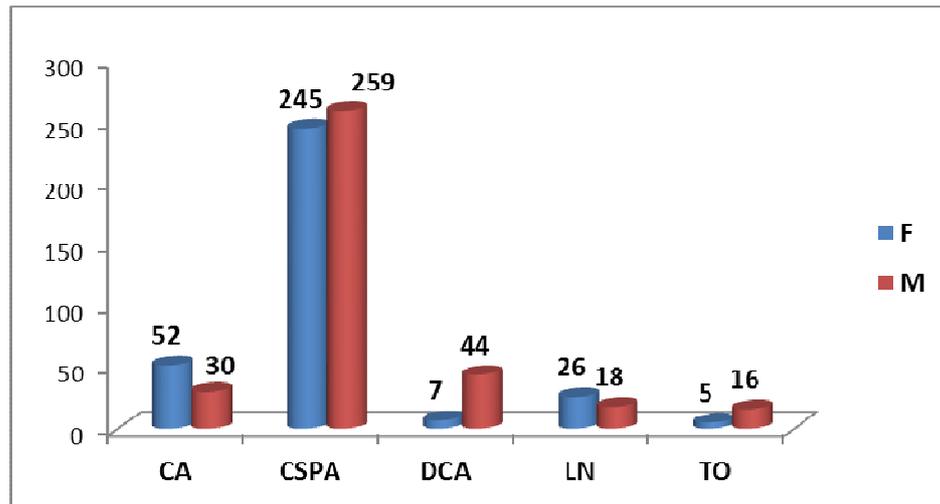
TIPO VINCULACION	F	M	Total general
CA	52	32	84
CSPA	232	248	480
DCA	6	47	53
LN	27	18	45
TO	5	15	20
Total general	322	360	682

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

En el gráfico se muestra que de los vinculados laboralmente en la UDENAR, como personal administrativo, 322 son mujeres y 360 son hombres de un total de 682, los datos muestran que la diferencia es menor para este semestre por lo cual se podría decir que se valora las capacidades de la mujer en los aspectos administrativos en la UDENAR, por tanto es en las relaciones diarias y cotidianas con sus congéneres que se reconocen sus capacidades, tomando en cuenta las

necesidades, prioridades y posibilidades de la realidad vivida por cada mujer. Dado que por sus contribuciones cotidianas el mundo y la Institución Universitaria se mantienen en marcha.

Gráfico 34. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre A 2010



Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

La gráfica constituye el comportamiento de la vinculación de personal administrativo en la Universidad de Nariño, en el semestre A de 2010, la vinculación femenina fue de 335 dentro de las cuales el mayor número 245 se vincularon como CSPA contrato servicios prestados administración, mientras que en el caso de los hombres la vinculación es 367 de los cuales 259 se vincularon como CSPA contrato servicios prestados administración, la diferencia en la vinculación entre mujeres y hombres es del 5% a favor de los hombres, el porcentaje es bajo a pesar de la menor participación de las mujeres, puede reflejar que los aportes diarios de la mismas a la Universidad son reconocidos de tal manera que se refleje en el nivel de vinculación femenino dentro del Alma Mater.

Tabla 40. Tipo de vinculación y sexo del personal administrativo semestre B 2010

TIPO VINCULACION	F	M	Total general
CA	47	30	77
CSPA	255	268	523
DCA	6	45	51
LN	22	21	43
TO	5	16	21
Total general	335	380	715

Fuente: Oficina de Recursos Humanos y esta investigación

Según el cuadro se puede apreciar que el número de personal administrativo, es mayor para los hombres con 380, mientras que las mujeres son 335 de un total de 715, la mayor vinculación tanto en hombres como en mujeres es CSPA contrato servicios prestados a la administración con 268 y 255 respectivamente, mientras que el tipo de vinculación más bajo es TO trabajador oficial con apenas 6 mujeres vinculadas y 16 hombres laborando bajo este tipo de contratación, el análisis anterior arroja que los hombres presentan vinculaciones donde la remuneración es mejor por lo que ellos perciben mejores ingresos que ellas si se toma en cuenta esta variable como medio de análisis.

Aunque la diferencia parece ser baja la tendencia a la mayor representatividad masculina prevalece también en la población de personal administrativo que labora en la Universidad de Nariño, a lo largo del periodo 2006 – 2010, al igual que en la población docente por lo que se evidencia la gran necesidad de incorporar alternativas de apoyo hacia las mujeres que se emplean en la Universidad para que ellas puedan acceder a mejores cargos y por lo tanto a mejores ingresos que les permitan optimizar su calidad de vida y la de sus familias.

4.1.4.8.3 Salarios personal docente y Administrativo semestre B DE 2010. Se aprecia que para el semestre B de 2010 el personal docente de la Universidad de Nariño, recibió honorarios que estuvieron mayoritariamente entre el rango de menos de 1 millón de pesos con 111 mujeres y 203 hombres, seguido de el rango entre 1 a 2 millones de pesos de los/las cuales 71 fueron mujeres y 197 fueron hombres, el rango con menor participación fue el de 9 o más millones de pesos en el cual solo hay una mujer, pero si se analizan todos los datos se evidencia que son los hombres quienes en su mayoría perciben sueldos más altos dado que en los rangos de mayor valor, la supremacía en el nivel salarial es masculina frente a la marcada diferencia de las docentes mujeres, se observa que la mayor concentración de las mujeres se encuentra en el rango de menos de un millón de pesos y disminuye drásticamente cuando pasa a los siguientes rangos, por lo cual

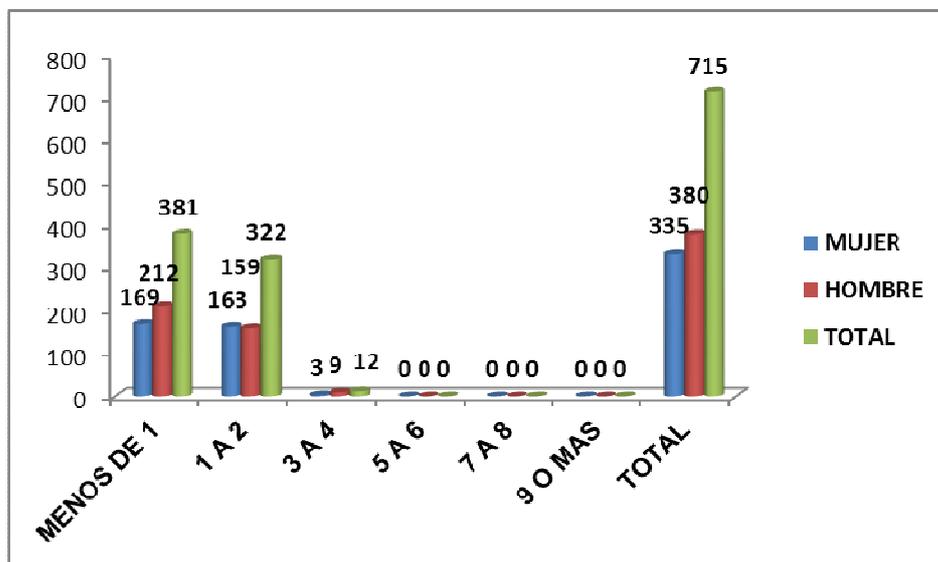
a mayor nivel salarial la proporción de mujeres se reduce produciéndose una relación inversa entre nivel de salarios y participación femenina dentro de la planta docente de la UDENAR.

Tabla 41. Salarios personal docente semestre B DE 2010

MILLONES DE PESOS	MUJER	HOMBRE	TOTAL
MENOS DE 1	111	203	314
1 A 2	71	197	268
3 A 4	17	105	122
5 A 6	8	49	57
7 A 8	0	9	9
9 O MAS	1	0	1
TOTAL	208	563	771

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Esta Investigación

Gráfico 35. Salarios personal administrativo semestre B de 2010



Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Esta Investigación

Según los datos se observa que el nivel de salarios dentro del personal administrativo es relativamente equilibrado para ambos sexos, dado que la diferencia es baja pero la tendencia a la predominación masculina se mantiene aunque con menor intensidad dentro de los/las trabajadores de este grupo, la

población se concentra en mayor grado en el rango de menos de un millón de pesos con 169 mujeres y 212 para un total de 381, mientras que solo 9 de ellos y apenas 3 de ellas reciben salarios entre 3 a 4 millones de pesos, la mayoría de los/las trabajadores/as de la planta administrativa perciben una tasa de salío baja en comparación con la tasa recibida por la planta del personal docente de la Universidad de Nariño.

4.1.4.8.3 Cargos del personal administrativo semestre B de 2010

Tabla 42. Cargos del personal administrativo semestre B de 2010

CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ANALISTA	0	1	1
ASESOR@	1	6	7
ASISTENCIAL	152	163	315
AUXILIAR	13	18	31
AYUDANTE	1	3	4
CONDUCTOR	0	3	3
CONSERJE	4	5	9
COORDINADOR@	6	7	13
DECANO@	1	10	11
DIRECTOR@	8	35	43
ENFERMER@	1	0	1
ENTRENADOR	0	11	11
INTERPRETE	2	0	2
JARDINERO	0	3	3
JEFE DE OFICINA	2	0	2
JEFE DE SECCION	4	3	7
MEDICO	1	0	1
OPERARIO	0	7	7
PROFESIONAL	54	37	91
SECRETARI@	32	7	39
TECNICO	53	58	111
VICE-RECTOR	0	3	3
TOTAL	335	380	715

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Esta Investigación

Como se observa en la tabla el mayor número de cargos al que acceden tanto mujeres como hombres es de carácter asistencial con 152 mujeres y 163 hombres, para un total de 315, asimismo las mujeres se desempeñan mayoritariamente como asistentes, auxiliares, profesionales, técnicas y secretarias, mientras que los varones tienen en su mayoría cargos de asistentes,

auxiliares, técnicos, entrenadores, profesionales, directores, decanos entre otros, de igual forma es importante resaltar que existen muchos cargos que solo son desempeñados por hombres o en los cuales ellos presentan grandes ventajas como son el caso de las coordinaciones, decanaturas, direcciones de programa y vicerrectorías que son las estancias donde se puede tomar decisiones y realizar acciones que tienen gran repercusión dentro de la comunidad Universitaria y por ende es allí donde se ejerce el “poder” con mayor énfasis dentro de la UDENAR.

5. LA IMPORTANCIA QUE SE LE DA AL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PLANES DE DESARROLLO EN LAS UNIVERSIDADES.

El proceso para llegar a la elaboración y conclusión de este objetivo partió de la idea de analizar la importancia que se le da al enfoque de género en los planes de desarrollo en las universidades. Entender el desarrollo con un enfoque de género pretende dotarse de las herramientas conceptuales apropiadas así como de una aproximación y visión desprejuiciada.

Aunque la incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos de desarrollo ha sido una constante preocupación en la agenda nacional e internacional y se reconoce que se han dado avances indudables en algunas áreas del desarrollo, permanecen situaciones tales como: El aumento de brechas entre países desarrollados y los llamados en vía de desarrollo, un desmejoramiento de la calidad de vida de mujeres y hombres, un deterioro acelerado de los sistemas ecológicos naturales y sociales, un incremento de la violencia y los conflictos sociales. Lo anterior evidencia la necesidad de replantear los enfoques de desarrollo vigentes, cuyos modelos han sido escasos para dar solución a los más graves problemas que aqueja la sociedad. La idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma para la Acción de Beijing (IV Conferencia Mundial de Beijing, 1995).

En respuesta a esta insuficiencia, emergen propuestas que plantean que un desarrollo centrado en fines distintos a los seres humanos mismos, como ejemplo centrarse en un crecimiento económico en sí mismo; es un desarrollo que seguramente crea problemas cada vez más agudos a un largo plazo, en vez de ofrecer soluciones a los problemas que tiene la mayoría las personas en una sociedad quienes buscan cubrir además de sus necesidades básicas, la búsqueda de un bien vivir.

Estas nuevas propuestas se proponen como metas en común de un desarrollo centrado en las personas que amplíe todas las opciones humanas, no solo en crecimiento y en ingreso sino se habla de “Un desarrollo como expansión de las capacidades”³⁵, así lo expone Sen:

Buena parte de la economía moderna tiende a concentrarse con demasiada intensidad en problemas excesivamente limitados, dejando fuera, de un lado, una enorme cantidad de los llamados factores políticos y sociológicos, y de otras cuestiones filosóficas. Pero esos aspectos con frecuencia son fundamentales para

³⁵ ECHEVERRIA, Javier, “Definiciones de desarrollo y experiencias de género: Apuntes desde la perspectiva de Sen”, Instituto Bartolomé de las Casas, Rímac, Editorial. Deusto 1996.p.146.

los problemas económicos como tales. Poner intereses en ellos es parte de nuestra propia herencia. Al fin y al cabo, la disciplina de la economía moderna fue fundada hasta cierto punto por Adam Smith, quien tenía una visión considerablemente amplia de la economía³⁶

Estos enfoques del desarrollo empiezan a implantarse y actualmente coexisten con enfoques de desarrollo aun en vigencia; es allí en donde el conflicto forma parte del proceso de planeación, partiendo de la premisa de que una sociedad plural hay diversidad de interés que frecuentemente están en conflicto. El enfoque de la planeación con equidad de género, considera que la planeación debe enfrentar el conflicto y no evadirlo, pues este puede enriquecer la planeación y hacerla más efectiva. Así mismo se deben crear las bases para que la negociación de intereses se realice en condiciones de igualdad entre los actores sociales involucrados, lo cual implica desarrollar procesos de generación de poder para los grupos sociales en desventaja; entre los que se cuenta el de las mujeres.

“De esta manera, se busca una planeación desde el punto de vista de un desarrollo centrado en mujeres y hombres, que buscan el propósito y la ampliación de las opciones y capacidades humanas, el logro de una equidad social es un elemento crítico trascendental como lo es la “Productividad, la sostenibilidad o la potenciación”³⁷; si existe un incremento de la productividad y esto no contempla una distribución equitativa de beneficios y recursos, ni una sostenibilidad ambiental o que no potencie la participación y representatividad de mujeres y hombres, se tendría una irresponsabilidad por tanto esta en corregir los desequilibrios en la ciencias que buscan por medio de sus investigaciones en las Universidades y centros investigativos los acercamientos a los problemas de corregir en el mundo.

Es hoy en día una realidad que el mundo está convergiendo hacia un entorno globalizado. En el siglo XXI la educación superior se está innovando rápida, esencial y vigorosamente, por el impacto del crecimiento económico razonado en el conocimiento y avances cuantiosos de las nuevas tecnologías de información y de comunicación. La llamada sociedad digital amplía las posibilidades de intercambio entre redes de personas e instituciones, en un matiz que se mueve en nueva cultura y un nuevo modo de trabajar agrandando las posibilidades de conocer y vincularse con el mundo contemporáneo, pero que a su vez tiende a excluir a las personas que no vayan a la vanguardia de la información y el conocimiento pertinente contribuyendo al deterioro de sus condiciones de vida y de competitividad.

³⁶ KLAMER, A, A Conversation with Amartya Sen, *Editorial. Amartya Sen*, cit., p. 140. (1989).

³⁷ *Ibid.*, p. 147.

La sociedad en sí misma es dinámica. Por tanto este dinamismo, requiere y demanda de las Instituciones Educativas se encuentren en un permanente proceso de transformación y laboriosidad ya que debido a que la educación es un ámbito fundamental para el desarrollo individual y colectivo de mujeres y hombres, en ella, está el impulsar el desarrollo integral de las personas en donde como requisito básico este la igualdad de oportunidades educativas.

Esto ha traído más exigencias de calidad y productividad, más competencia entre la universidad pública y la privada, los retos que desde la globalización enfrenta la educación superior son múltiples algunos ejemplos de ello es el de asumir políticas innovadoras para crecer, expandir el sistema y ampliar la cobertura, el poder optimizar el gobierno y la conducción del sistema educativo, hacerle frente a los cambios del esquema de financiamiento de la educación superior, y uno de los más importantes que es el de buscar los lineamientos de eficiencia y eficacia que lograrían avanzar en el desarrollo del sistema de aseguramiento de la calidad y certificación del Alma Mater. “La igualdad en la educación busca equilibrar las desigualdades sociales, en cuanto al acceso de alumnas y alumnos al sistema educativo y con respecto al trato que éste les proporciona equidad. A la igualdad le preocupa la opresión, la explotación y la exclusión de cualquier individuo o colectivo, porque quiere que todos/ as y no sólo algunos/as, alcancen la libertad, como capacidad individual de elegir y de actuar de una forma plural, porque sus opciones lo son y para ello necesitan que sus circunstancias no les limiten en el desarrollo de su plan de vida”. (Rodríguez, 2006:9).

Las instituciones universitarias, reafirman su compromiso de convertir la educación superior, en un factor dinamizador del desarrollo de la sociedad, mediante la generación de conocimiento socialmente útil, la formación humanística y científica de excelencia, y el perfeccionamiento de las capacidades que los actores/as sociales demandan para asumir sus propios proyectos de desarrollo, para esto no únicamente es imprescindible contar con recursos de inversión sino aprovechar razonablemente el talento humano considerado el mejor capital, además contar con la infraestructura física y tecnológica efectiva, y la reorientación de los recursos de funcionamiento para acoger muchas iniciativas que pueden ser atendidas y utilizadas en procesos de modernización de la institución educativa superior.

En las Universidades, está el desafío de impulsar la perspectiva de género, como eje transversal en la educación superior, transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio, es un proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres de la comunidad universitaria, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación como estatuto universitario, PEI, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Lo anterior

aparece como 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, y puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad, .se debe tener claro que la equidad no es un programa más del plan de desarrollo, es una política transversal del sistema de planeación.

Es necesario por tanto que se considere lo anterior, en todas las etapas del proceso desde la planificación a la evaluación, integrándolo tanto en el análisis y diagnóstico de partida, como en la programación operativa, en la gestión, y en el seguimiento de políticas, programas y proyectos. Una buena planificación con enfoque de género es el primer paso para la integración de la perspectiva de género en su conjunto, ya que sin ella no podrá aplicarse de manera efectiva en la gestión, ni en la evaluación. Para realizar el seguimiento y la evaluación, es necesario partir de un análisis previo de las relaciones de género entre hombres y mujeres y de la situación de discriminación de las mujeres en el contexto a tratar, además, una adecuada planificación que responda a la solución de los problemas detectados en el análisis, facilitará la elaboración de indicadores con enfoque de género que hagan posible medir y evaluar resultados en el medio y largo plazo.

La importancia que tienen estos lugares de estudio, donde se promueven proyectos y reformas a favor de la democracia y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, se suman a estos los discursos acerca de la calidad de la formación universitaria y de las instituciones de educación superior, apelan a la necesidad de generar procesos de evaluación del quehacer universitario en forma permanente, de modo que la Universidad, tiene entonces que prestar atención lo que la sociedad solicita y debe satisfacer estas necesidades, garantizando la formación de profesionales integrales e idóneos, así como del desarrollo de proyectos de investigación y de acción social pertinentes.

Las Universidades, actualmente regidas por la normatividad de los gobiernos en aras de proteger y garantizar una calidad en la educación impartida. Reconocen que las instituciones educativas deben regirse para su cumplimiento, por un plan de desarrollo general, diseñado para un período de tiempo variable, y a su vez por planes y proyectos fijados para cada unidad académica en aras de trazar un camino por donde dirigir y lograr la misión institucional.

Partiendo que en el plan de desarrollo institucional, se establecen las líneas estrategias para guiar el desarrollo de la universidad, en un periodo de tiempo, se precisan los alcances que se esperan obtener en este desarrollo, y se proponen las acciones para conseguirlo.

De este modo, la planeación, asumida como proceso colectivo, debe posibilitar una mayor alineación entre la orientación académica, la orientación administrativa

y la acción operativa, desarrollada por las diferentes dependencias académicas y por la investigación. Un proceso de planeación debe ir acompañado de un procedimiento idóneo y una precisa evaluación de gestión, con el fin de cumplir las responsabilidades de calidad académica y administrativa de la Universidad, además de contar con una evaluación efectiva con la participación equipo de trabajo comprometido en la ejecución y de esta manera lograr conseguir este elemento básico para el desarrollo institucional.

5.1 LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD EN LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

A continuación se presenta brevemente un análisis comparativo de los 12 planes de desarrollo universitarios, que muestran algunas tendencias que presentaron las Universidades estudiadas en la planeación manejada, en pro de mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria y sobre todo el enfoque de las instituciones en mejorar la calidad de la educación superior de la Institución Universitaria.

Como insumo principal se contó como base la revisión de 6 planes de desarrollo a nivel internacional de reconocidas universidades como fueron: La Universidad Autónoma De México (UNAM), Plan De Desarrollo 2008–2011; La Universidad De Alicante De España, Plan Eestratégico de La Universidad de Alicante 2007 2012; Universidad De Chile, Plan Estratégico 2006-2010; Universidad De Costa Rica, Plan De Desarrollo Institucional 2008-2012; Universidad De La República en Uruguay Montevideo , Plan Estratégico De Desarrollo De La Universidad De La República; y finalmente La Universidad De Rosario En Argentina, Plan Integral De Desarrollo Universidad Del Rosario 2004-2019; Así mismo se Seleccionó 6 Universidades a nivel Nacional como fueron: La Universidad Nacional de Colombia, Plan Global De Desarrollo 2007-2009; Universidad Industrial de Santander (UIS), Plan De Desarrollo Institucional 2008-2018; Universidad Del Valle, Plan De Desarrollo De La Universidad Del Valle 2005–2015; Universidad De Nariño, Plan De Desarrollo Institucional 2008-2020; Universidad De Antioquia Plan De Desarrollo 2006-2016; y finalmente la Universidad Del Norte, Plan De Desarrollo 2008-2012.

En esta investigación se tuvo como base la revisión aleatoria de los planes de desarrollo de las Universidades anteriormente nombradas; particularmente esta revisión, nace del interés expresado por las investigadoras, para conocer hasta qué punto los planes de desarrollo o también llamados por algunas Universidades internacionales, planes estratégicos de desarrollo, le dan importancia a la inclusión del enfoque de género para la integración de los aspectos de equidad entre mujeres y hombres de la comunidad universitaria.

De este modo, se observó la coherencia interna de cada uno de los planes de desarrollo, desde su filosofía consignadas en la misión y visión, principios,

estrategias y planes de acción y sus asignaciones presupuestales de la Institución Universitaria. Posteriormente a esto, se legitimó la certeza de la necesidad de la transversalización de género en los procesos que se llevan en las instituciones de educación superior, debido a que se evidenciaron fallas de planeación en muchos de los planes de desarrollo universitarios estudiados, cuando se habla de una perspectiva de género por tanto, por tanto se percibe la carencia de elementos conceptuales y teóricos para incorporar la equidad en los proceso de planeación.

No obstante vale hacer el reconocimiento de pocas pero de buenas prácticas a que se han acogido algunas de las universidades extranjeras gratamente, se sabe la incorporación de muchos planes de igualdad de distintos países que han incorporado la perspectiva de género en las políticas públicas, considerando el ámbito educativo, y dentro de él, la formación docente caso especial es la Universidad de Alicante que cuenta en su universidad con el plan de igualdad de oportunidades, un plan que directa o indirectamente, afecta a todos los colectivos de la comunidad universitaria y que contempla una participación lo más amplia y plural posible. A ello se suman y se hace el reconocimiento a los esfuerzos en los adelantados a nivel nacional; de la Universidad Nacional de Colombia, con su centro de estudio de género que permite, centrarse en la investigación y estudios sobre la mujer y ayudar con sus indagaciones y formaciones del talento humano a la sensibilización de las personas, y a suplir lo que demandan las mujeres.

Estas prácticas en aras de garantizar acciones y mecanismos que favorecen el adelanto tanto de las mujeres como la de los hombres en todas las etapas del proceso educativo.

El propósito final de este ejercicio fue el de iniciar la reflexión, recibir e inducir finalmente lineamientos y sugerencias acerca de cómo integrar la perspectiva de género en las políticas de la universidad e igualmente como propuestas futuras para los próximos planes de desarrollo de la Universidad de Nariño, tanto para los diagnósticos como para los planes de acción considerados momentos críticos de la planeación, así mismo para la discusión, ampliación y reformulación y adaptación a las expectativas y particularidades según el contexto universitario y de los sujetos de desarrollo.

5.2 ALGUNAS TENDENCIAS EN LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO QUE OBSTACULIZAN EL LOGRO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

En la revisión de los 12 planes de desarrollo de las instituciones universitarias estudiadas, se observaron algunas tendencias en lo que se refiere a los enfoques de desarrollo abordados, a las metodologías mismas de planeación, a la planeación de los planes de las unidades académicas y a la relación con grupos específicos.

Diversidad De Enfoques de desarrollo: Coexisten en los planes universitarios diferentes enfoques de desarrollo, en donde una formación con calidad del capital humano es el objetivo más importante de las instituciones educativas esto lo confirman en las propuestas teóricas, de misión y visión y principios institucionales de cada uno de los planes de desarrollo. Pero se conoce que en la práctica, y en las demandas de buena parte de la sociedad, el criterio para medir la calidad de la educación es la eficacia de la institución universitaria como subsistema social para producir y reproducir el conocimiento experto que el sistema económico y social que se necesita para su mantenimiento y expansionismo. Por tanto en la educación impartida debe estar direccionada mucho más en el proceso que tiene por fin primordial de confirmar la libertad del hombre y la mujer que a su vez es el instrumento imprescindible del propio progreso.

Es importante entonces, que en la práctica y en búsqueda de mundos equitativos se exalte la integridad de los/as profesionales que las Universidades entregan a la sociedad. En donde ellos/as hayan experimentado desde sus vivencias y adquisición de conocimientos de la ciencia en los campos universitarios, ejercicios de equidad y haya vivenciado como Sen lo describe en los cinco tipos de derechos y oportunidades que capacitan al individuo para alcanzar el ejercicio de las libertades que definen al inmutable desarrollo: libertad política, facilidades económicas, oportunidades sociales, garantías de transparencia y seguridad protectora, y de esta forma se transmita cuando el/la profesional se enfrenten a un mercado laboral y por tanto a una sociedad.

De lo anterior se define que la educación tiene una función importante en el desarrollo general para la sociedad, el objetivo fundamental y sustantivo debe ser la expansión de las capacidades humanas, mejorar el bienestar y la libertad, tanto en el plano individual como en el social de mujeres y hombres. Entonces se debe ser un ejemplo desde los mismos planes de desarrollo universitarios la transversalización del enfoque de género, buscando la equidad de ellas y de ellos quienes conforman la comunidad universitaria.

Construcción y consolidación de la autonomía: Al menos se lo percibe, en los documentos que imperan los lineamientos del rumbo de la universidad. Puesto se sostiene que hablar de un convencimiento de que la construcción y consolidación de la autonomía de los actores universitarios como punto de partida la promoción de la igualdad, independencia, libertad y respeto de los derechos individuales, sociales, económicos, políticos y culturales de cada persona llegarían a ser letra muerta en los documentos que direccionan a la Universidad, si no se trabaja por la construcción de la autonomía de mujeres y hombres y sea resaltada la urgencia de la eliminación de las barreras que impiden el desarrollo de las mujeres en general en el ámbito universitario.

Prevalencia De Los Ejes Llamados Prioritarios: La participación e inclusión de todos los/as actores/as, el fortalecimiento de una educación con calidad e integral de mujeres y hombres y el bienestar de la comunidad universitaria, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática. Esto prevalece en los documentos dentro de los principios y bases filosóficas de los planes universitarios pero no lograron ser integradas “transversalmente” en la mayoría de los planes de desarrollo, ni aplicadas sistemáticamente en los pasos y fases de planeación.

Se debe esforzar por que exista la inclusión de enfoque de género, porque exista inclusión en los ejes prioritarios de las instituciones universitarias, puesto que la Universidad esta permeada de la realidad social y de una cultura que otorga enormes privilegios a los hombres facilitando su acceso a bienes y medios de producción, ejemplo de ello en la investigación y la ciencia, al poder y a recursos que aumentan la cantidad y calidad de sus atributos, la planificación participativa de los procesos de planificación, no integran totalmente a las mujeres y por ello se recomienda procedimientos para hacerlo, para que las iniciativas de desarrollo que se proponga, logren impactar tanto sobre los hombres como sobre las mujeres, estas últimas casi siempre excluidas y poco beneficiadas de tales iniciativas.

Énfasis En La Calidad Académica: La calidad universitaria ha venido siendo tema de interés, tanto del ámbito académico como político. Por ello, los discursos acerca de la calidad de la formación Universitaria y de las Instituciones de educación superior, apelan a la necesidad de efectuar procesos de evaluación del quehacer universitario en forma constante, de modo que pueda responder a la sociedad una apropiada formación de profesionales y un eficiente uso de los recursos, sobre todo cuando de fondos y servicios públicos se trata. Por tanto, con el fin de definir parámetros de calidad comunes, se han establecido criterios de valoración que contemplan diferentes dimensiones y aspectos curriculares y organizacionales de las instituciones de educación superior.

Cada universidad, decide bajo qué parámetros de calidad quiere valorarse o, por lo menos, selecciona aquellos ya definidos por otros que se ajustan más a sus intereses, necesidades o demandas. Aunque, en la misión visión y principios institucionales de las Universidades, la calidad académica se conciben como un fin de desarrollo centrado de las mujeres y hombres, no se debe centrar que la educación es solo aumentar los conocimientos científicos, entonces el objetivo de la educación debe y puede interpretarse como el aumento del conjunto capacidad de las personas, a través de la adquisición de capacidades, la educación en capacidades evita caer en el adoctrinamiento, puesto que como asegura Sen en sus teorías, la utilización de los aprendizajes es un asunto que queda al arbitrio de la propia persona.

De esta manera, las universidades deben trabajar a la par en el fortalecimiento de los valores para que estos sean las pautas o referentes principales que orientan el comportamiento de la universidad y de sus actores/as sociales. La formación integral debe ser la consecuencia de la excelencia de los/las profesionales y unos/as ciudadanos/as alrededor de valores éticos y cívicos, de solidaridad, tolerancia y respeto hacia los/las demás y hacia el patrimonio social, económico, cultural y ambiental del país.

Desarticulación Entre Conceptualización Y Operatividad: En las filosofías, principios y propósitos en el plan estratégico se han incorporado las nuevas tendencias de desarrollo centradas en las personas y desde las personas hacia un mejoramiento de la calidad de vida universitaria, sin embargo, el énfasis en la gran mayoría de los planes esta sobre lo productivo y lo infraestructural. La razón de incorporación plena radica en que hablar de género y desarrollo es hablar de un enfoque alternativo, de mujeres y hombres como actores fundamentales de un proceso de mejoramiento desde el quehacer de la Universidad, para ser eco social económico, cultural, político y ambiental, en el que la participación responsable de los egresados/as sea eficiente como ciudadano/a, en el ejercicio de sus derechos y deberes, y en la toma de decisiones sobre políticas comunales y/o regionales.

Otra deficiencia encontrada es el de las evaluaciones participativas con enfoque de género, siendo este un aspecto central en todo proceso de planificación sin embargo, se le concede poca importancia. La evidencia es que se hacen pocas evaluaciones, a la hora de la verdad se destinan pocos recursos a, por ejemplo, los diagnósticos o a las evaluaciones finales sin embargo, es la única manera de detectar si efectivamente, se está avanzando en materia de igualdad o bien, detectar si el sistema patriarcal ha ideado algún otro sutil mecanismo para perpetuar la subordinación y la desigualdad de las mujeres.

Además es importante que los proyectos del plan de acción institucional deban ser congruentes con la disponibilidad de recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros, que deben ser programados anualmente mediante la fijación del presupuesto de inversión.

Ausencia De Perspectiva Poblacional: Cabe mencionar en la teoría y en la práctica sobre el desarrollo, hay un evidente sesgo masculino, y esta es una de las razones que limitan el acceso a oportunidades para las mujeres. Esto se debe, en gran medida, a que son hombres la mayoría de los planificadores, esto se constata en los/as integrantes que elaboran los planes de desarrollo universitarios en un promedio 90% aproximadamente son representados por hombres y solo un 10% aparece las mujeres, como planificadoras. Es por ello que existe ausencia de enfoque puesto que, no quieren o no pueden comprender, la importancia de incorporar la perspectiva de género para eliminar desigualdades y democratizar el

reparto del poder y las responsabilidades. En parte lo hacen también, consciente o inconscientemente para proteger sus propios intereses de género.

A pesar de que las Instituciones universitarias convocan a la población universitaria para participar en la planeación del rumbo universitario, la mayoría de los planes de desarrollo institucionales reconocen que existe ausencia de la presencia estudiantil en los procesos participativos, existiendo rezagos en esta fase de planeación para llevar a cabo la formulación de los lineamientos a seguir. Por tanto si existe una deficiencia de participación, no se reflejan de una manera efectiva la diversidad de los sujetos, intereses y demandas existentes de los diferentes actores/as de la comunidad universitaria. Aquí se debe trabajar mucho en el cambio de mentalidad hacia una participación y representación de las mujeres para que ellas se apropien y contribuyan a una mejor planificación del devenir de la Universidad.

Insuficiencia De Información: Algunas Universidades, incluyen información muy escasa en sus planes y unos pocos no presentaron ningún diagnóstico, lo que no permite conocer los puntos de partida de sus propuestas y seguramente no lograr acaparar la resolución de las necesidades de mujeres y hombres de las Universidades. En el proceso de planificación de programas, políticas, proyectos o actividades con perspectiva de género.

Escasa Desagregación De La Información: La segregación de la información por sexo es insipiente por no decir nula, siendo insuficiente la utilización de la información disponible para vislumbrar la problemática que tengan las mujeres y hombres en las universidades. En la sociedad, la desigualdad de género se traduce socialmente en brechas económicas, de estatus social y de oportunidades para la vida cotidiana, que deben ser visibilizados mediante generación de indicadores, bases de datos, desarrollo de instrumentos de políticas institucionales y mecanismos de gestión. Es importante desarrollar tales instrumentos a través de investigaciones que den cuenta de los hallazgos de las diferencias de género en el campus universitario.

Acciones Con Ausencia Critica De Las Personas: En los ejes manejados como los de Infraestructura, bienestar universitario, proyección social, docencia, racionalidad financiera etc. No se toman en cuenta las características de las personas concretas de la comunidad universitaria van a ser afectadas, no siempre positivamente, por esas acciones. Lo anterior esta argumentado en la escasa y débil participación de los/las actores/as principales en el momento de la primeras fases de planeación y principalmente la escasa participación de las mujeres que resaltan por su ausencia en representación del género femenino, muchas veces esto conlleva a que prevalezca la visión masculina y se pierda debate entre los/las actores/as. Por tanto se hace imprescindible que la mujer deba ser capacitada para participar en asuntos sociales y públicos. La mujer con preparación, es un

elemento determinante para realizar unas transformaciones eficaces en la sociedad.

Muchas veces por la baja participación de las mujeres en los procesos participativos del desarrollo, como resultado de ello, se da una tendencia a marginar a las mujeres, que muchas veces son percibidas por los responsables de la planificación del desarrollo que son en su gran mayoría los hombres como beneficiarias pasivas de los servicios, es por eso que las desigualdades de género constituye una importante amenaza a la democracia y al desarrollo integral de la sociedad, porque excluye, discrimina y limita la participación de las personas por su pertenencia a un determinado sexo. Esta discriminación facilita que se den inequidades género en las relaciones de poder.

Inversión Focalizada En La Infraestructura: Los porcentajes más altos del presupuesto presentan una marcada incidencia en lo infraestructural en todos los diferentes puntos estratégicos tratados y abordados en el plan de desarrollo de las Instituciones Universitarias.

Baja Inversión A Bienestar Universitario. La elevada asignación de recursos financieros a proyectos de infraestructura contrasta con una inversión social comparativamente muy inferior dirigida al bien estar de la comunidad universitaria. Aunque la inversión para el bienestar universitario se constituye como una prioridad en el enfoque de muchos de los planes universitarios, falta la especificación clara de cómo se maneja para garantizar la calidad de vida de todos y cada uno de los estamentos universitario. El dilema sigue estando presente, de dar prioridad muchas veces a mejorar la infraestructura universitaria antes o después que a las de bien estar universitario de mujeres y hombres, se debería estudiar hacia mejorar la verdadera prioridad para garantizar el bienestar y calidad de la comunidad universitaria.

Asistencialismo En Los Programas De Bienestar Universitario: Se debe lograr y puntualizar mucho más el fortalecimiento del sistema de bienestar universitario con base en políticas incluyentes y equitativas que respalden mejores coberturas, mayor eficiencia y amplia participación de la comunidad universitaria.

Énfasis En El Aumento De Cobertura: Las Universidades se centran en mejorar la prestación de servicios de educación y sus indicadores de cobertura para una población que se asume homogénea. Pese a esto se está en juego la calidad de la educación de la Institución.

Énfasis En Modernización Administrativa: Existe un panorama mundial globalizado acentuado en la modernización administrativa institucional. Aquí poco se plantea la necesidad de avanzar sobre la transformación de la cultura organizacional y de la gestión pública de manera integral.

Ciencia Y Tecnología Centradas En Productividad: Se reconoce la importancia que tienen las Universidades sobre este punto, ya que es allí donde se asume la función de la conocimiento y la investigación científica es la fuente nutricia de la regeneración tecnológica y de las innovaciones que hay que impulsar para modernizar las estructuras económicas, sociales e institucionales y así gestar, de manera dinámica, el proceso de desarrollo económico y social. Ciertamente sólo a través de la investigación científica se pueden generar los conocimientos que permiten alcanzar nuevas etapas o estadios de desarrollo, máxime ahora que estamos inmersos en la sociedad del conocimiento.

No obstante, el tema de ciencia y tecnología se asocia casi exclusivos de productividad del investigador y su aporte económico para la región y no en temas reconocidos como prioritarios desde el enfoque de los mismos planes como son: procesos sociales como los relacionados con la violencia y otros en el compromiso de la Universidad y su entorno ambiental y recursos naturales renovables y no renovables, desde la universidad para la región, temas que necesitan ser abordados para la resolución de algunos dilemas, que a veces llegan ser la raíz de otros problemas considerados como más supremos .

La actividad universitaria debe contar con un enfoque integral del género. La Universidad en su papel de proyección social tiene que dar ejemplo de buenas prácticas. La perspectiva del género y los estudios feministas entran en el campo de la investigación y la docencia como estudios que le aportan a la sociedad. Además, se debe garantizar en los grupos de investigación trato acorde dentro de los propios colectivos, entre profesores/as, s y alumnos/as, y valoración del pensamiento.

Ausencia De Diagnósticos Críticos: Observar y recoger evidencias sobre la desigualdad es el tema que se aborda en los planes de desarrollo universitarios, es al mismo tiempo, la primera y más importante recomendación metodológica para una planificación que integre la perspectiva de género.

Si se aplica al diagnóstico el paso con el que comienza todo proceso de planificación, seremos capaces de recoger información desagregada por sexo y por género, imprescindible en cualquier proceso de formulación que quiera conseguir un impacto significativo en las condiciones de vida de las mujeres y los hombres con los que se estudia y en las relaciones jerárquicas y desiguales que se establecen entre ellos en el campo universitario. No se trata sólo de recoger datos e información sobre la condición y la posición de las mujeres frente a los hombres en relación, lo que persigue es la sensibilización, es crear conciencia sobre la necesidad de abrir todos nuestros sentidos para entender que la realidad afecta de manera distinta y desigual a mujeres y a hombres. Es aceptar la evidencia de las jerarquías de género, la evidencia que muestra la desigualdad de trato, de condición y posición en que viven las mujeres universitarias. El reconocer las implicaciones que tiene la exclusión de las mujeres para la

sociedad, la democracia y la condición humana, el reconocer la responsabilidad que cada quién tiene en que esta situación se mantenga y la de cada quién por el bienestar colectivo. De esta manera se trata, por último, de activar la capacidad que todas y todos tenemos para cambiar el mundo

Si en los diagnósticos no hay preocupación por afirmar o descartar problemas de este tipo como la situación de violencia simbólica de género que se da en las Universidades, o el consentimiento expresado en los estereotipos de género en el ámbito universitario puede conducir se dé sesgo de género para lograr la verdadera equidad. Y la planificación del desarrollo ha mantenido una actitud pretendidamente neutra respecto al papel de las mujeres.

Las Mujeres Que Son Madres: El enfoque dirigido a cubrir demandas de las mujeres que pertenecen y conforman la Universidad, que demuestran que pueden y tienen el derecho de ser estudiantes o trabajadoras y además de cumplir con el papel de ser madres, requieren que la Universidad sea facilitadora y permita que la mujer que tiene sus hijos, pueda lograr y desempeñar libremente los roles asumidos para formarse como una persona integral y que el papel de madre no sea una limitante para alcanzar su pleno desarrollo, la concreción de la visión, lineamientos y objetivos, en búsqueda de permitir las oportunidades se materializa en el plan de acción institucional conformado por diferentes proyectos de inversión, sin embargo se percibe una baja inversión y poca atención en los programas y proyectos dirigidos a las mujeres.

5.3 IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES

Al establecer los puntos de partida teóricos que orientan la incorporación de la transversalización de género en la cultura organizacional, el quehacer, la estructura de los Planes de Desarrollo Universitarios. La transversalidad requiere un compromiso con la construcción de Institución Universitaria más democrática, con una cultura no discriminatoria, con prácticas y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y una mayor justicia en todos los campos de la gestión.

Se debe tener en cuenta que para el logro de la transversalización de género institucional implica que existan cambios en diferentes niveles. En lo estratégico, estableciendo políticas, prioridades e indicadores con enfoque de género; en lo operativo, con la redefinición de la estructura organizativa de la Universidad, los procesos y los programas en cada uno de los ejes o puntos estratégicos que trabajan las Universidades respecto a la calidad en la educación; en la gestión académica y administrativa, se debe sensibilizar a las diferentes instancias de la Universidad y al equipo de trabajo encargado de la planeación que por medio de la apertura al cambio a nivel personal y profesional llega a fortalecer la conciencia de género y así aplicar estrategias y metodologías en el plan de desarrollo de las Universidades en el quehacer universitario.

Se señala que la incorporación del enfoque de género en los planes de desarrollo universitarios es deficiente en integrar el enfoque de género, haciéndolo sólo parcialmente se cree que podría ser a falta de interés, a que se sigue pensando que tratar el género es cosa de mujeres a que, quienes planifican, protegen de este modo sus propios intereses de género o bien, a una falta de comprensión sobre las implicaciones que tiene, el éxito o fracaso de un proyecto, o mucho más probable al desconocimiento sobre el tema de género.

Puesto que se cree erróneamente que todas las personas, hombres y mujeres que se encuentra en el campo universitario, tienen las mismas necesidades y responden de la misma manera ante las cosas, por lo que normalmente, las políticas y programas desconocen el impacto diferencial que pueden tener las acciones, por tanto si las políticas no contemplan las diferencias entre los grupos, se podría estar causando discriminación, porque es discriminación cuando tratamos diferente lo que es igual y también cuando tratamos igual, lo que es diferente. Las mujeres y los hombres son diferentes, aunque tenemos iguales derechos.

Ahora bien si se piensa en las personas a quienes se dirigen las acciones, programas, actividades, planes proyectos como una gran masa de gente igual, con mucha seguridad se deja de contemplar las necesidades específicas que tienen algunos grupos y se seguirá reproduciendo la exclusión y la discriminación. Entonces no se estará dando respuesta a sus necesidades, generando desarrollo sólo para una parte de la población universitaria.

Los documentos del plan del desarrollo universitarios, contemplan en cada una de las partes del nombrado documento la utilización y el uso del lenguaje sexista, que pretende la no eliminación de la discriminación o exclusión de las mujeres o de grupos minoritarios, aquí se recomienda hacer el uso del lenguaje inclusivo en los documentos que rigen la Universidad y en todo el ámbito universitario.

Incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género, significa que en todas las políticas, en todos los procesos de toma de decisiones, en todos los niveles jerárquicos, en todas las áreas y todas las etapas de desarrollo del plan de desarrollo universitario participen hombres y mujeres de forma tal que la equidad de género sea una prioridad del quehacer institucional.

Por tanto, se debe realizar una estrategia integral para incentivar a la mujer en su inclusión y participación de principio a fin en los procesos de planeación, el promover la participación e incorporar las propuestas de mujeres y hombres en las distintas áreas como: La docencia, la investigación, proyección social, capacidad financiera, Infraestructura recursos financiero, bienestar universitario, Universidad y la Región, en lo ambiental, lo cultural y deporte, que son ejes o puntos estratégicos similares que manejan las Universidades, para garantizar que las acciones que se desarrollen respondan a sus necesidades de la excelencia de

la educación superior y contribuyan a disminuir las desigualdades. Al lograr incorporar los intereses, propuestas y experiencias tanto de mujeres como de hombres, en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos y acciones, consignados en el plan de desarrollo universitario, se podrá lograr que hombres y mujeres se beneficien equitativamente, de acuerdo con sus necesidades.

Es prioritario implementar políticas proyectos y programas específicos que contribuyan al empoderamiento de las mujeres con el objetivo de disminuir las brechas o desigualdades que existen entre hombres y mujeres, en el ámbito universitario en áreas como: Participación política, investigación, docencia, acceso a recursos económicos, etc. Hombres y mujeres en forma masiva en paridad puedan aportar a la construcción del plan de desarrollo y reciban equitativamente los beneficios de su desarrollo. Asegurando la igualdad de derechos de mujeres y hombres, reconociendo las relaciones de poder entre ambos, como un factor de desigualdad social que las coloca en una posición subordinada (y de desventaja).

Se debe fomentar muchos más espacios de participación de la comunidad universitaria para el análisis y rendición de cuentas sobre proyectos o acciones programas, actividades modificadoras de patrones socio-culturales que no favorecen la igualdad ni la equidad entre los géneros. Lo anterior es importante puesto que se estaría generando espacios de análisis y discusión para verificar avances de programas de buenas prácticas de género para el avance hacia la igualdad y la equidad y conocer sobre posibles impactos positivos ó negativos de actividades en la organización.

Considerando que la esfera educacional universitaria conforma los estereotipos culturales que predominan en otras áreas, la Universidad, como un espacio multi e interdisciplinario, pasa a convertirse en el reflector de la sociedad; al advertir que la categoría de género es esencial he inherente en el quehacer universitario, para suscitar la creación de condiciones institucionales que favorezcan el desarrollo de capacidades propias en un campo que articule Género, Universidad y Región

Es claro que la implementación de perspectiva de género, al introducirse en las universidades no sólo puede alterar y transformar la lógica interna del funcionamiento de las mismas como organizaciones culturales, sino que también, es evidente que igualmente se puede lograr la transformación de una ya concebida y dicha planificación regional. En este caso específico, se explica la cuestión que genera la perspectiva de género en el desarrollo, desde la universidad, lo anterior afirmación descansa en la idea de Amartya Sen quien plantea un desarrollo más bien relacionado con la expansión de capacidades de las personas a alcanzar un bienestar. Este enfoque tiene una perspectiva más integral del ser humano, por su parte, el economista colombiano, Mauricio

Cárdenas Santamaría, en su reconocido libro Economía Colombiana, explica que en la situación particular y específica, la educación proporciona a las personas una mejor calidad de vida erradicando la desigualdad, puesto que si poseemos las mismas oportunidades estaremos menos expuestos a caer en la trampa de pobreza; estos economistas apuntan en que el fin de una libertad como llega a ser la autonomía adquirida por medio de la educación lograría obtener un desarrollo integral para en bien vivir de las personas.

La inclusión de la visión de género en el Alma Mater, concretamente se define en la formación de profesionales que obren con equidad para una práctica no discriminatoria se reside en promover una educación que valore por igual los intereses y capacidades humanas, por ello la excelencia y calidad humana radica en la capacitación, formación y educación en ámbitos de equidad, donde se logre generar los análisis científicos y académicos por y para el bien común.

Lo anterior justifica la importancia de comprender que la educación radica tanto a través de lo que se dice como de lo que se omite, de lo que sobresale como de lo que se margina, lo que se jerarquiza, legitima, devalúa o sanciona en el día a día del quehacer Universitario, a su vez la educación juega un rol importante en el desarrollo humano, el cual se fortalece si existen las mismas reglas de juego para todos los jugadores, no obstante será más justo y equitativo si estos jugadores compiten con las mismas cartas de juego, es decir, es imprescindible una participación igualitaria de mujeres y hombres en cargos de decisión a nivel tanto de la docencia, como de la investigación y gestión de la Educación Superior.

Las acciones que se lleven a cabo desde la investigación y desde la cátedra son importantes pero se necesita compromiso en planificación de las diferentes investigaciones en considerar la equidad de género y reconocer las demandas de las mujeres, para subsanar y así trabajar en pro de la Región proyectos que mejoren la calidad de vida de nuestras mujeres y sus familias, valorando las capacidades de las mujeres profesionales y hombres profesionales al servicio directamente las sociedad.

Continuando la línea de pensamiento que concibe a la Universidad como actor estratégico en la planificación del desarrollo y que a diario se convierte en un medio y por qué no en un fin. La Universidad a través de los conocimientos e investigaciones que genera, se convierte en un vehículo modernizador de las estructuras productivas.

Lo importante es integrar al proceso de planificación de investigación y proyectos para el desarrollo regional, los conocimientos adquiridos en y desde la Universidad reforzados con una perspectiva de género y proyectarlos al exterior, en donde Género Universidad y Región, estén íntimamente relacionados en pro del bien vivir de otras mujeres y hombres de la región; quienes han adoptado sus propias capacidades innatas, tradiciones y empíricas en las diferentes localidades

del país y de esta manera se logre subsanar en una medida, la problemática que están expuestas muchas mujeres, no obstante esta forma se constituye un modo de planificación participativo, a la vez que afecta positivamente la auto percepción de todas las mujeres involucradas.

La educación conseguida en una Universidad que este a la vanguardia por promover y lograr equidad de género, que sepa identificar las necesidades diferenciadas de cada uno de sus miembros y principalmente de la mujeres, puede ayudar a expandir las capacidades de ellas, y por tanto dotarlas de mayores y mejores herramientas en una sociedad del conocimiento donde tener más años de educación formal posibilita mayores decisiones acerca del propio destino ahora bien se reconoce que la educación es considerada un vehículo de movilidad social y si es en la Universidad donde se logra aprender a superar las inequidades, se apuntaría al desmoronamiento de las posiciones simbólicas y sociales, signadas muchas veces, por la subordinación y discriminación de las mujeres, ya sea tanto a nivel individual como colectivo.

Así como la globalización conlleva al continuo cambio de las estrategias de desarrollo económico en la regiones, donde impera la competitividad; así también está en continua evolución el rol de las universidades, es así que los estudios de género en las Universidad adoptados por la totalidad de universidades extranjeras estudiadas, y es el caso de la Nacional de Colombia, pueden ser la punta de lanza para introducir transformaciones en el sistema universitario, y también puede servir para establecer un mayor dinamismo al trabajo universitario que se corresponda con las demandas sociales que le hace la sociedad a este tipo de instituciones, y que en el caso particular, tiene que ver con las demandas de equidad de género

Al estrechar los lazos de la Universidad y Región al tratar de ver la relación de Género, Universidad y Región desde una perspectiva multidimensional, se puede evaluar la importancia que esto, tiene en la vida de las mujeres y en el imaginario social y simbólico que se forma en el conjunto de la sociedad, la importancia radica en donde se fusione conocimiento interdisciplinario y manejo y transversalización de género en investigaciones sobre la problemática de mujeres creativas y laboriosas que han encontrado en la producción de bienes y servicios muchas veces carentes de elementos de un valor agregado o escasa organización se ven a diario en una libre competencia luchando por subsistir con bajos ingresos contra un mercado competitivo donde la productividad juega un papel importante en la vida socioeconómica de las personas.

Esto ayudaría a subsanar en gran medida la precariedad de las mujeres y la de sus familias ha llegado a tal punto que se habla de feminización de la pobreza e, incluso, de feminización de la supervivencia, sobre todo, cuando se alude a nuevas formas de supervivencia para las mujeres.

En este orden de ideas, se sostiene que el paso de las mujeres por las aulas universitarias, logra impactar tanto en su imagen simbólica individual como colectiva, las estudiantes y profesionales, puede conseguir dar un giro en la percepción de su rol por parte de sus parejas y sus hijos, que ya no la ven interactuando solo en la esfera de lo privado la cual y hasta el momento no existe ningún reconocimiento económico, ni aporta al crecimiento de la Nación. Ahora bien esta mujer será vista desempeñándose en las actividades productivas propias del trabajo profesional, proporcionándole inmediatamente a la participación de toma de decisiones en el ámbito privado, pues el manejar sus propios ingresos les posibilita interferir en las decisiones que se toman respecto de la distribución de los recursos materiales al interior del hogar; haciendo uso de sus capacidades, conllevará a una mejor calidad de vida para ella y su familia e indiscutiblemente aportara positivamente al crecimiento y desarrollo de la Región.

Una mujer educada, muestra un nuevo modelo de socialización al interior de las familias, puesto que hijos y especialmente las hijas revelan hoy en día, que depende del nivel educativo que posee la madre, y no así tanto el del padre, del efectivo ingreso y permanencia en la escuela de los hijos especialmente de las niñas.

Se concluye que desde una perspectiva de género es fundamental incidir tanto en lo público como en lo privado, pues ambos componentes los encontramos en la vida cotidiana de las personas.

6. EL GRADO DE VIOLENCIA FÍSICA Y SIMBÓLICA HACIA LAS MUJERES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES, ACADÉMICAS Y PARTICIPATIVAS DENTRO DE LA UDENAR

El logro de este objetivo expone la parte de los resultados en cuanto a lo que se refiere a la violencia en el ámbito universitario de la UDENAR. Este análisis será de gran utilidad para llegar a aportar a la primera investigación que aborda esta problemática y encaja como gran aporte a la implementación del enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño.

A partir de la revisión de la documentación frente al tema de violencia, se reconoce que la violencia de género es una problemática social que supera estereotipos existentes respecto a quienes la sufren, por qué y dónde se produce. La violencia se presenta en mujeres de diferentes edades, culturas o niveles académicos, clases sociales y otras situaciones. En esta investigación se muestra esta realidad, así como de la idea que en el contexto de la Universidad de Nariño, la violencia de género se manifiesta en diferentes formas, de la misma manera que lo hace en otros ámbitos sociales.

En este objetivo por un lado se analiza, la comprensión que tiene la población universitaria sobre la violencia de género en relación a diferentes situaciones y, por otro lado, se analiza actitudes y creencias de la población encuestada ante las diferentes situaciones de violencia, que solo llega ser identificada por parte de las víctimas que sufren elevados niveles de violencia durante la agresión. La violencia expresada desde la aceptación de estereotipos, una educación sexista revelan y hacen énfasis tanto en los componentes que suponen mecanismos de desigualdad, no obstante una coeducación o educación no sexista y una transversalización de género en todo el contexto universitario se suponen como componentes transformadores que favorecen la superación de las desigualdades en el ámbito universitario y por ende en la sociedad.

Por lo tanto, las universidades han favorecido a la reproducción de roles estereotipados y al mantenimiento de dicha estructura social. Como lo sustenta Dennis García de la Universidad Central del Ecuador, al describir el proyecto *Educación Alternativa con visión de género*, [...] la educación superior reproduce concepciones androcéntricas, [...] los contenidos y prácticas educativas mantienen en muchos aspectos un carácter sexista en docentes y estudiantes; que un limitado grupo de mujeres profesionales acceden a la universidad como docentes, que la universidad no orienta a las estudiantes a optar por carreras no tradicionales, consagrando desvalorización de las carreras “femeninas”. (Universidad Central del Ecuador, 2000, p.13)

Se plantea entonces la necesidad de una transformación de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres que favorecen la violencia de género en

diferentes ámbitos de la Universidad, en base a una educación crítica de excelencia y calidad, se propone la transversalización de enfoque de género en todo el contexto universitario empezando por la creación de prácticas inclusivas, sensible a la diferenciación de género, para generar cambios en el quehacer en las formas educativas de la comunidad universitaria, para facilitar la transformación de la organización social patriarcal.

Asimismo, se identificó medidas para la prevención y superación de la violencia de género que fueron sugeridas por el estudiantado, el profesorado y el personal de administración de la institución universitaria, estos aportes son igualmente perfeccionados con prácticas superadoras en el ámbito del género, que se han adoptado y se están llevando a cabo en algunas de las Universidades de más prestigio internacional, aportando a la resolución frente a los casos de violencia, gracias a la socialización preventiva de la violencia de género, de los modelos de sensibilización y de los debates científicos que ha impulsado frente a las desigualdades sociales en y desde la universidad.

En la investigación, este enfoque se ha llevado a cabo combinando técnicas cuantitativas y cualitativas el cual se aplicó mediante el formato de encuesta, que se dirigió a la muestra representativa basada en una parte de la población objeto de estudio de la comunidad universitaria UDENAR, para lograr la máxima precisión en la recolección de la información.

La encuesta desarrollada en la investigación, se diseñó, probó e implementó un cuestionario a un total de 308 personas entre mujeres y hombres de todos los estamentos del Alma Mater; de esta forma se conoció el punto de vista de las y los estudiantes, de profesores/as y del personal que laboran en planta administrativa de la UDENAR, así también se recurrió a la realización de una entrevista dirigida a los cuatro principales miembros del concejo académico, conformado por el señor Rector Silvio Sánchez Fajardo, el Vicerrector Académico Gerardo León Guerrero Vinuesa, el Vicerrector Administrativo, José Benavides Passos y el Vicerrector José Edmundo Apráez Guerrero, de la Vicerrectoría de Investigaciones Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, para conocer de esta forma que se piensa desde las altas autoridades de la administración, acerca de la necesidad y urgencia de Establecer el Enfoque de Género para la equidad en la Universidad de Nariño, Pensando en el Desarrollo de la Región para el periodo 2006-2010.

Para analizar la realidad entorno a la violencia de género en la Universidad de Nariño, en gran medida se partió de la utilización de herramientas de la investigación, anteriormente descritas y de manera laxa de información secundaria, debido a que en la Universidad de Nariño, existe manejo deficiente frente a la información consignada en la Unidad de Salud Estudiantil (USE) y en Centro de Proyección Social del Departamento de Psicología de la UDENAR

(SINAPSIS) que son organismos que manejan en sus oficinas de orientación psicológica, los casos encontrados frente a la problemática de violencia.

La baja información acerca de casos de violencia presentados dentro de la UDENAR y desagregación de la misma, se sustenta por parte de las investigadoras, por el escaso manejo de datos estadísticos de manera desagregada, además de la carencia frente a la adopción y aplicación de métodos de confidencialidad; esto permitiría sin ánimo de violar el derecho de privacidad de los pacientes, lograr el objetivo de proporcionar informaciones útiles para impulsar medidas de prevención y atención ante situaciones de violencia de género en la universidad, puesto que hay que asumir la violencia de género como una responsabilidad colectiva y en consecuencia, es necesario que en la UDENAR se impulsen investigaciones e informes y elaboren propuestas para dar soluciones y prevenir la violencia contra las mujeres desde el ámbito universitario. Asimismo la importancia de equilibrar y llegar a una igualdad de oportunidades para todos y todas como requisito de excelencia de calidad de la Universidad de Nariño, en donde se contribuya a la libertad plena y desarrollo de las capacidades como hombres y mujeres para contribuir al desarrollo de la sociedad.

A continuación y partiendo de la idea que la violencia no encarna solo las agresiones físicas sino que dentro de ella se desarrollan una serie de actitudes que generan maltrato o prolongan las condiciones de inferioridad en las que puede estar viviendo la mujer, se hace necesario conocer mediante el análisis e interpretación de resultados del grado de violencia física y simbólica hacia las mujeres en las actividades laborales, académicas y participativas dentro de la UDENAR.

6.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL GRADO DE VIOLENCIA FÍSICA Y SIMBÓLICA HACIA LAS MUJERES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES, ACADÉMICAS Y PARTICIPATIVAS DENTRO DE LA UDENAR

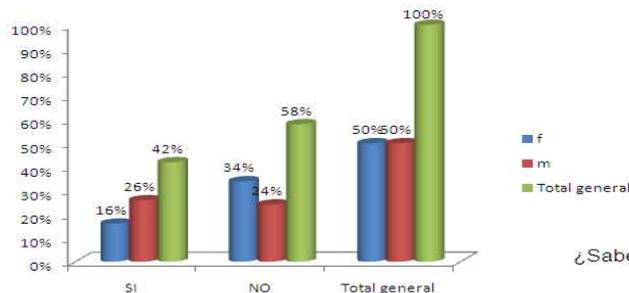
El tener conocimiento y un manejo de los conceptos básicos referentes al género permite conocer la importancia que se le presta al tema del género y el grado de empoderamiento que las mujeres manejan. Dado que el discurso que se emplee sobre el tema de género no solo contribuye a que las relaciones entre mujeres y hombres se modifiquen, sino que actúa como un garante de la calidad en la formación universitaria y al logro de entregarle a la sociedad lo que reclama, que es una formación integral de profesionales.

Se hizo necesario efectuar la pregunta ¿Sabe que es enfoque de género? a los diferentes estamentos de la Universidad de Nariño, resultando que de los/las estudiantes el 42% dijo que SI sabía, de este porcentaje el 16% fueron mujeres y 26% hombres, mostrando que son los hombres quienes tienen mayor

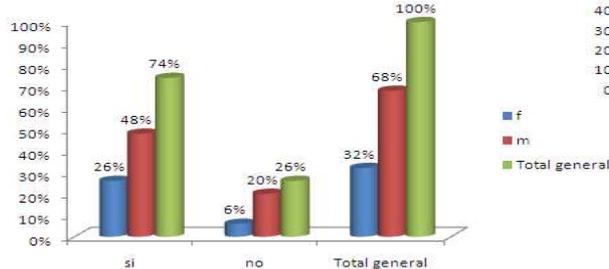
conocimiento acerca del tema, situación sorprendente ya que se pensaría que deberían ser ellas, quienes conozcan este tipo de conceptos, porque es de su vital interés; a la opción NO, respondieron 58% del estudiantado, 34% mujeres y 24% hombres, por lo que se puede decir que más de la mitad de la población estudiantil carece de conocimientos frente al tema de equidad de género.

Gráfico 36. ¿Sabe que es Enfoque de género?

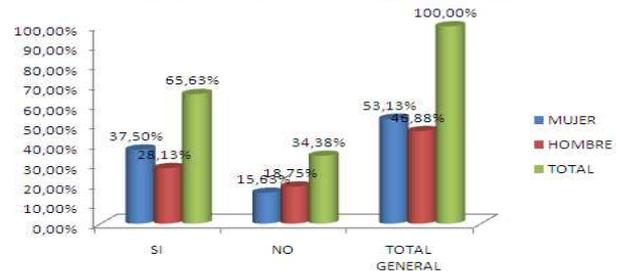
¿Sabe que es enfoque de género? Estudiantes



¿Sabe que es enfoque de género? Docentes



¿Sabe que es enfoque de género? Personal Administrativo



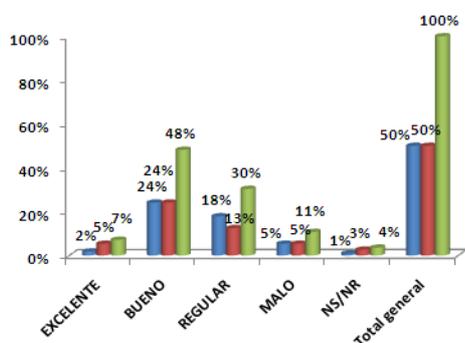
FUENTE: Esta Investigación

Asimismo del estamento docente 74% expresó saber que es enfoque de género, de dicho porcentaje, el 26% fueron mujeres y 48% fueron hombres, mientras que el 26%, señaló la opción NO, en donde se vio que 6% fueron mujeres y 20% fueron hombres, reflejando que dentro de este grupo un porcentaje mayor saben acerca del tema.

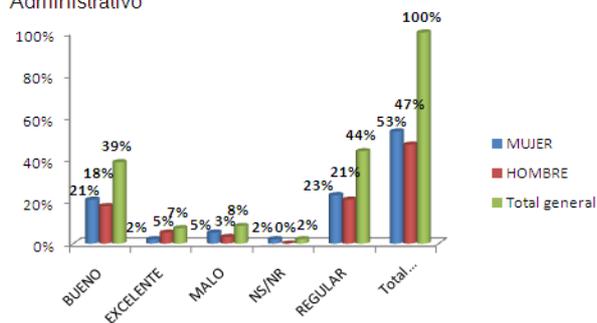
También al personal administrativo se le hizo la misma pregunta, resultando que el 65.63% de la población SI sabe que es enfoque de género, representado en el 37.5% de los cuales fueron mujeres y en un 26.13% hombres, frente a un 34.38% de la misma población que argumenta NO saber, de dicho porcentaje el 15.63% fueron mujeres y 18.75% hombres, demostrando que dentro de este grupo son las mujeres las que más saben o tienen mayor conocimiento acerca del enfoque de género.

Gráfico 37. El trato hacia la mujer

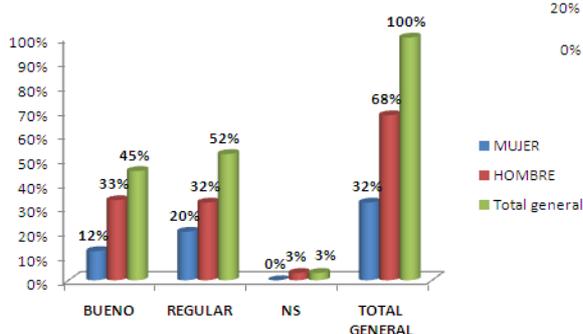
¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es? Estudiantes



¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es? Personal Administrativo



¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es? Docentes



FUENTE: Esta Investigación

En la búsqueda de conocer la percepción que tienen las mujeres y los hombres, frente al trato que se les da a las mujeres dentro de la institución, se hizo la pregunta ¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es? A lo cual el estamento estudiantil respondió así, que era Bueno 48%, del que 24% fueron mujeres y 24% fueron hombres, siendo esta la opción con mayor preferencia tanto por ellas como por ellos, la percepción que le sigue es regular con un 30%, de este el 18% fueron mujeres y 13% hombres, se aprecia según la gráfica que tanto la opción Excelente como la opción Malo, tienen porcentajes bajos para ambos sexos con un 7% y 11% respectivamente.

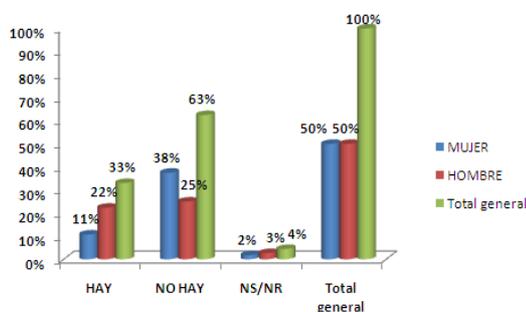
La opinión se invierte levemente para el estamento docente debido a que la opción que se escogió con mayor frecuencia es Regular con un 52% un 20% para las mujeres y 32% para los hombres, seguido de la opción Bueno con 45% de preferencia, ellas representan el 12% y ellos el 33%, mientras que las otras categorías no tienen participación dentro de esta población, curiosamente se

observa que son ellos quienes creen en mayor proporción que a las mujeres se les da un trato Regular en la UDENAR.

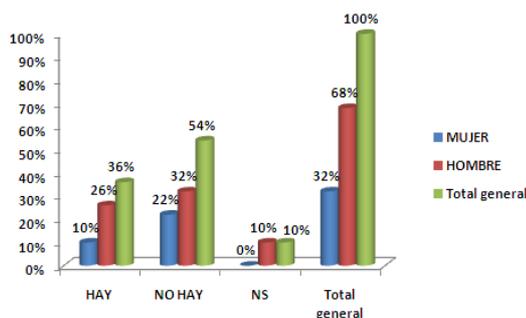
Además para la población de Personal Administrativo dentro de la UDENAR el trato hacia las mujeres es mayoritariamente Regular con un 44% de preferencia, compuesto por un 23% de mujeres y un 21% de hombres, se infiere que son ellas las que perciben menor calidad en el trato para este grupo, la opción Bueno, tiene un porcentaje representativo con un 39% de favoritismo es así como 21% de ellas y 18% de ellos escogieron dicha opción.

Gráfico 38. Espacios físicos

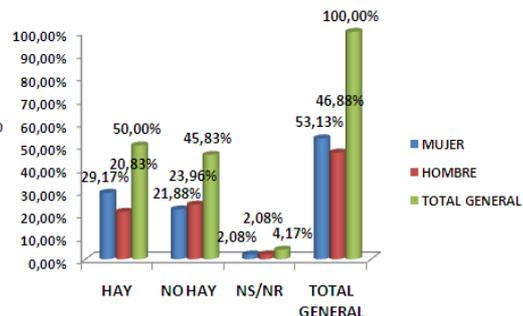
Espacios físicos para el uso, la recreación y el esparcimiento Estudiantes



Espacios físicos para el uso, la recreación y el esparcimiento Docentes



Personal Administrativo



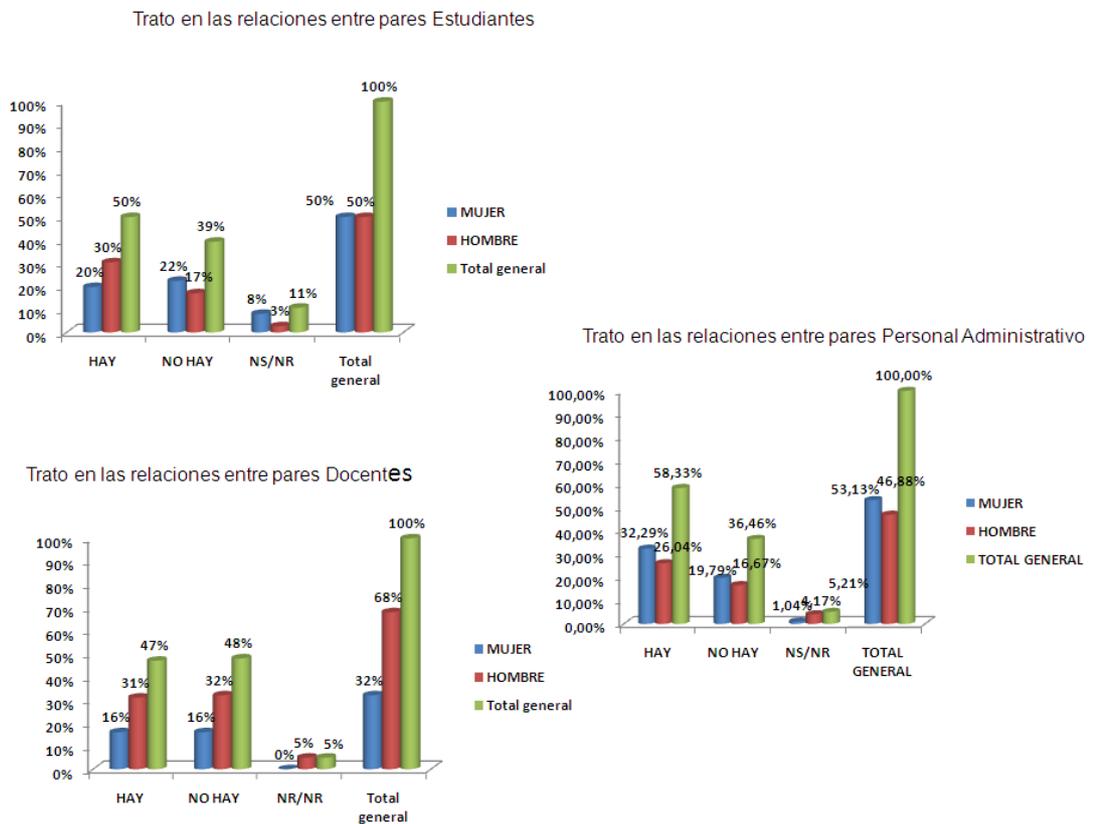
FUENTE: Esta Investigación

Con el fin de determinar el grado de violencia simbólica se procura conocer la percepción sobre Si hay o No hay equidad en una serie de aspectos de los cuales se rescatará a continuación los referentes a ventajas y desventajas que perciben los diferentes estamentos, por lo cual el estamento estudiantil alude que en los espacios físicos para el uso, la recreación y el esparcimiento mayoritariamente (63%) No hay equidad, cuestión que es ampliamente percibida por las mujeres 38% mientras que 25% de los hombres cree lo mismo.

Los/las docentes mantienen la anterior opinión, ya que 54% del profesorado dice que No hay equidad frente a los espacios físicos, de los que respondieron fueron 22% son mujeres y 32% son hombres, mientras que un 36% de quienes creen que Si hay equidad 10% son mujeres y 26% son hombres.

La población del personal administrativo tiene una opinión dividida frente a este concepto, dado que el 50% cree que Si hay equidad con 29.17% de mujeres y 20.83% de hombres, asimismo el 45.83% cree que No hay equidad del nombrado porcentaje el 21.88% son mujeres y 23.96% son hombres. Reflejando en general que la mayoría de la población estudiada considera que No hay equidad en lo referente a espacios físicos para el uso, la recreación y el esparcimiento que puedan ser utilizados por las mujeres de igual forma que por los hombres.

Gráfico 39. Trato en las relaciones entre pares



FUENTE: Esta Investigación

Las relaciones entre pares es otro aspecto que se trató en el análisis sobre violencia simbólica, resultando que para el 50% de los/las estudiantes Si hay equidad en las relaciones que establecen con sus congéneres, de este

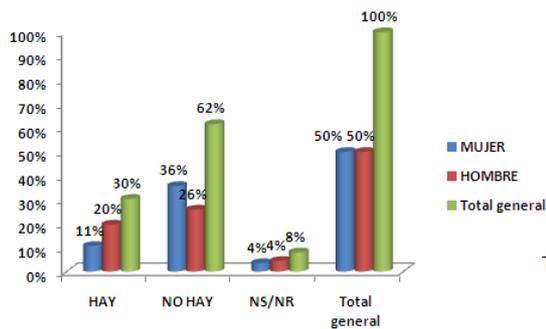
porcentaje el 20% fueron mujeres y 30% fueron hombres, frente a un 39% que considera que No hay equidad dentro de este tipo de relaciones.

Para el personal Docente se divide la opinión ya que 47% dice que Si hay equidad 16% de ellas y 31% de ellos, comparado con un 48% representados en 16% para ellos y 32% para ellos que consideran que No hay equidad en las relaciones entre pares, acompañado de un 5% de hombres que no saben o no responden.

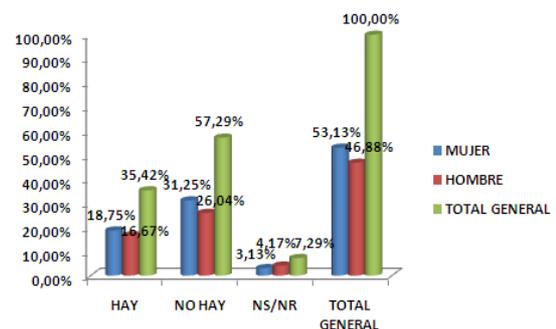
Mientras que en el personal administrativo, 58.33% expresan que Si hay equidad en las relaciones entre pares, el 32.29% fueron mujeres y 26.04% hombres, frente a un 36.46% quienes dicen que No hay equidad en esta categoría, del porcentaje el 19.79% son mujeres y 26.04% son hombres. En general tanto hombres como mujeres concuerdan en opinar que existe equidad en el trato en las relaciones entre pares, es decir entre los/las estudiantes, entre los/las docentes y entre el personal de la planta administrativa UDENAR.

Gráfico 40. Trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos

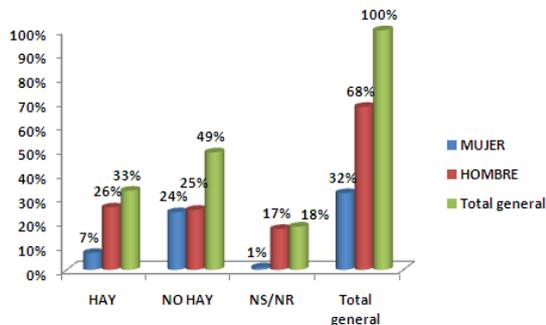
Trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos Estudiantes



Trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos Personal Administrativo



Trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos Docentes



FUENTE: Esta Investigación

La investigación da a conocer la percepción que tienen las mujeres y los hombres, frente al trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos dentro de la institución, el estamento estudiantil respondió así, Si hay equidad un 30% donde el 11% fueron mujeres y 20% hombres, frente a un porcentaje representativo del 62% que considera que No hay equidad en esta categoría, las mujeres representan el 36% y los hombres el 26%.

La tendencia a opinar de este modo se mantiene para la población de los/las docentes, resultando que el 49% considera que No hay equidad en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos, 24% fueron mujeres y 25% de hombres, mientras que el 33% alude que Si hay equidad en el trato dentro este tipo de relaciones en la UDENAR, divididos en un 7% de mujeres y 26% hombres resultando que ellos son los que mayoritariamente creen que Si hay equidad en el trato en las relaciones con diferente niveles jerárquicos.

En la población personal administrativo se encuentra que 57.29% considera que No hay equidad en la categoría analizada del 31.25% para mujeres y 26.04% para hombres, las personas que dicen si Hay equidad son el 35.42% correspondiendo a 18.75% de mujeres y 16.67% de hombres. En esta categoría la población en general opina en su mayoría que No hay equidad en el trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos.

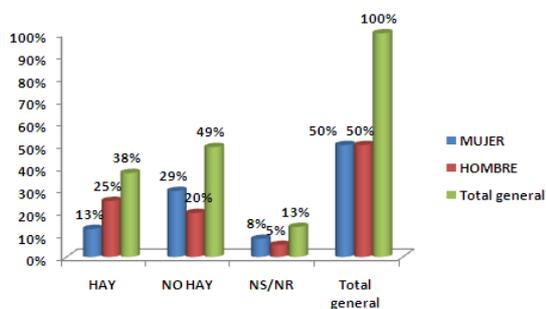
La inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos es un tema donde las mujeres tienen seria desventaja frente a los varones, es por ello que se buscó conocer la percepción que tiene la población estudiada frente a este tema es así como los/las estudiantes dijeron en su mayoría que No hay equidad, en este aspecto, con un 49% compuesto por un 29% de mujeres y un 20% de hombres, en comparación con un 38% que dice si Hay equidad en la ocupación de dichos cargos, del anterior 13% de mujeres y 25% hombres, como se observa son las estudiantes mujeres las más conscientes frente a esta situación ya que son ellas las que perciben la inequidad en mayor proporción.

La percepción de los/las docentes para la misma categoría fue de un 60% para No hay equidad, compuesta por 20% mujeres y 40% hombres mientras quienes consideran que Hay equidad en este aspecto son el 35% de la población compuesta por 12% de mujeres y 23% de hombres.

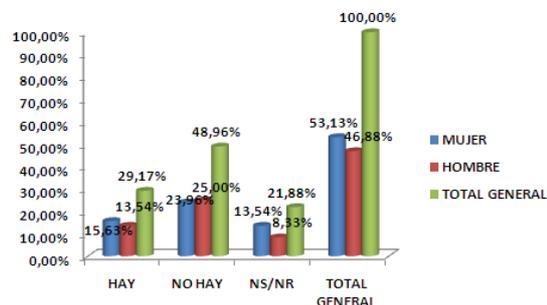
De la misma forma el personal administrativo opinó diciendo que No hay equidad en un 48.96% que se refieren a 23.96% de mujeres y 25% de hombres, mientras que el porcentaje que cree Hay equidad en este aspecto es de 29.17% de los cuales 15.63% fueron mujeres y 13.54% hombres. En general los representantes de ambo sexos creen que No hay equidad en lo referente a la ocupación femenina en cargos políticos de liderazgo.

Gráfico 41. Ocupación cargos políticos

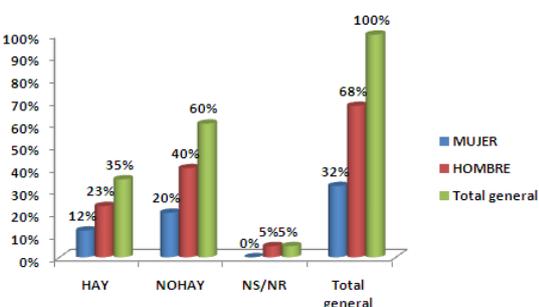
Inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos de liderazgo para hombres y mujeres UDENAR Estudiantes



Inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos de liderazgo para hombres y mujeres UDENAR Personal Administrativo



Inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos de liderazgo para hombres y mujeres UDENAR Docentes



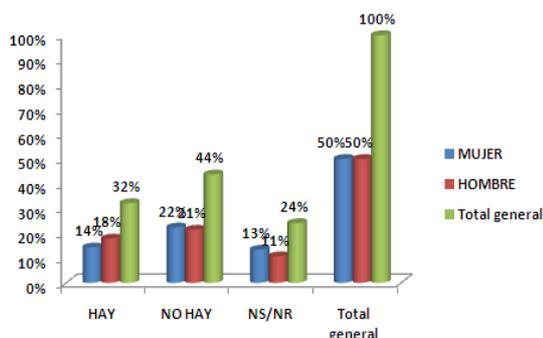
FUENTE: Esta Investigación

Como se explicó en otro apartado de esta investigación, la ocupación en cargos directivos o de máximo nivel decisorio está respaldada por la “ley 581 del 2000 la cual reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público” (Constitución Política de Colombia 1991), en un porcentaje mínimo del 30%, es por ello que se considera pertinente conocer la percepción que tienen los/las encuestados/as frente a este tema dentro de la UDENAR, resultando que un 44% de los/las estudiantes creen que No hay equidad al respecto siendo 22% mujeres y 22% hombres los que tienen esta percepción, a diferencia de 14% de las mujeres y 18% de los hombres quienes cree que si Hay equidad, en el acceso a cargos directivos dentro de la institución.

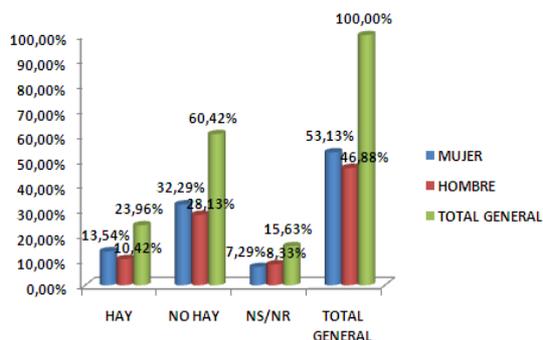
Para los/las docentes el porcentaje de negación sobre equidad es mayor con 64% de personas que dijeron que No hay equidad, en la participación en cargos de nivel decisorio dentro de la Universidad, de los cuales 20% son mujeres y 44% son hombres. En este grupo son los hombres quienes en su mayoría expresan la falta de equidad en este aspecto, con una marcada diferencia frente a las mujeres.

Gráfico 42. Ocupación cargos directivos

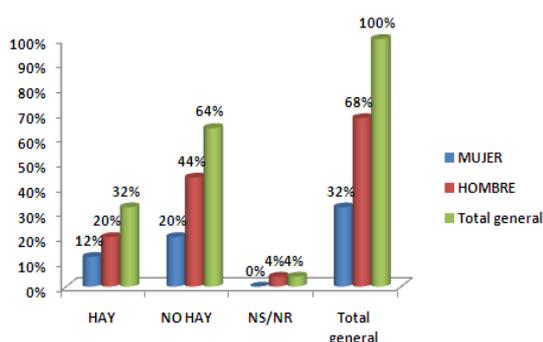
Inclusión y representación en la ocupación de cargos directivos o de máximo nivel decisorio para hombres y mujeres UDENAR Estudiantes



Inclusión y representación en la ocupación de cargos directivos o de máximo nivel decisorio para hombres y mujeres UDENAR Personal Administrativo



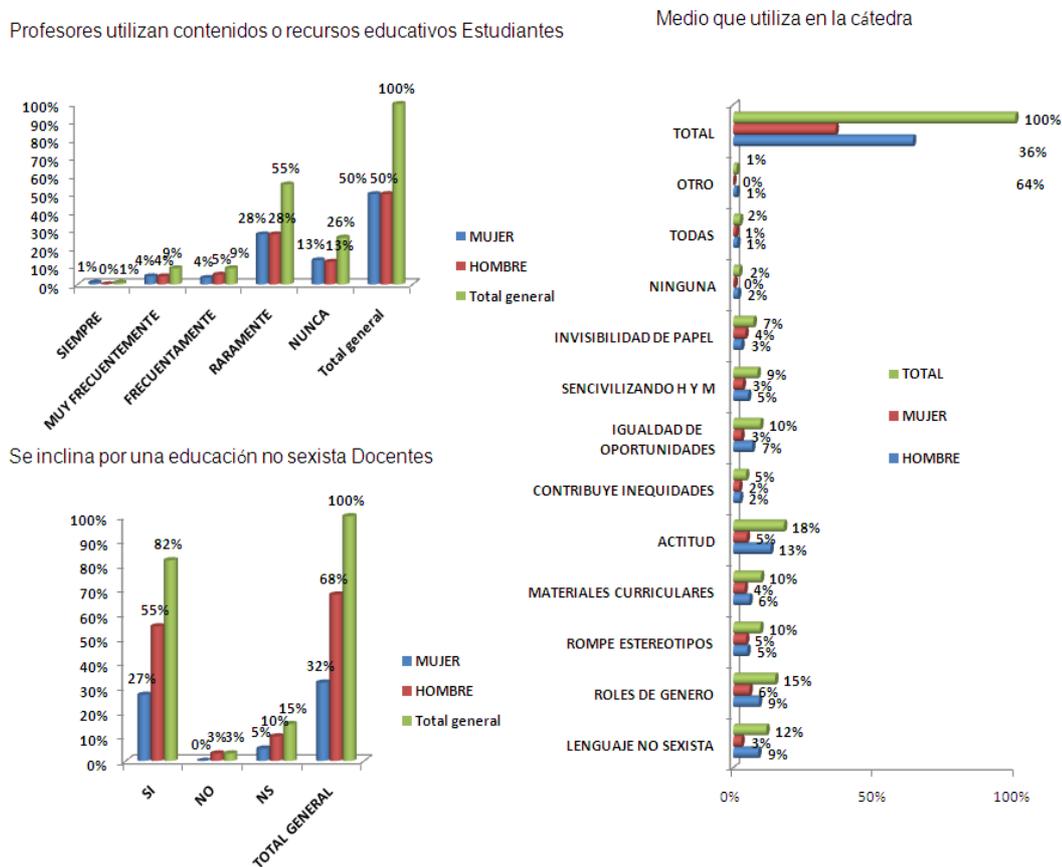
Inclusión y representación en la ocupación de cargos directivos o de máximo nivel decisorio para hombres y mujeres UDENAR Docentes



FUENTE: Esta Investigación

Dentro del personal administrativo también existe descontento frente al tema analizado, dado que un representativo 60.42% entre mujeres y hombres expresó, que No hay equidad, en los cargos de máximo nivel decisorio, se explica esta respuesta dado que son ellos/as quienes por su entorno laboral viven más de cerca tal situación, de dicho porcentaje el 32.29% fueron mujeres y 28.13% hombres.

Gráfico 43. Utilización de contenidos o recursos



FUENTE: Esta Investigación

En la búsqueda por conocer más sobre el estado en el que se encuentra la población estudiada se realizó a los/las estudiantes la pregunta, ¿Con que frecuencia sus profesores recurren a utilizar en la cátedra, contenidos y recursos educativos, que permitan exaltar los aportes de mujeres protagonistas que contribuyeron a las teorías o tesis de su campo de estudio y que ayuden a la adopción de posturas críticas por parte del alumnado, resultando que 55% de los/las estudiantes raramente recibieron este tipo de formación, 28% mujeres y 27% hombres y que el 26% (13% mujeres y 13% hombres) nunca observó que sus profesores/as utilizaran tales recursos dentro de su cátedra.

El anterior análisis, se contradice por completo cuando se les pregunta a los/as docentes ¿Se inclina por una educación no sexista en la UDENAR? y ellos/as responde, que SI un 82% compuesto por 55% hombres y 27% mujeres, mientras que solo un 3% responde que NO.

Para continuar con el análisis de las posturas contradictorias entre los/las estudiantes y profesores/as se les preguntó a los/as docentes ¿Cómo desde su práctica docente procura evitar sesgo de género, en la UDENAR? brindando nueve opciones de respuesta, resultando que las más escogidas por los docentes fueron, 18% procuran por una adecuada actitud de igualdad y equidad frente al trato hacia las/los alumnas, con un 5% de las mujeres y un 13% de los hombres, la opción que le sigue es, no teniendo en cuenta en el aula los roles de género, con un 15% de los cuales 6% son mujeres y 9% son hombres, asimismo una de las opciones con menor escogencia fue contribuye a mejorar las inequidades desde la situación del profesorado para que sirva de referente al resto de la comunidad Universitaria con un 5%, compuesto por porcentajes iguales entre hombres y mujeres. Mientras que solo el 10% dividido en 4% de mujeres y 6% de hombres, reconoce recurrir a materiales curriculares que permitan contar con más de un punto de vista que no sea únicamente el androcéntrico. Es así como los/las estudiantes dicen recibir raramente formación con enfoque de género, mientras que los/las profesores aluden realizar esta clase de prácticas en gran medida.

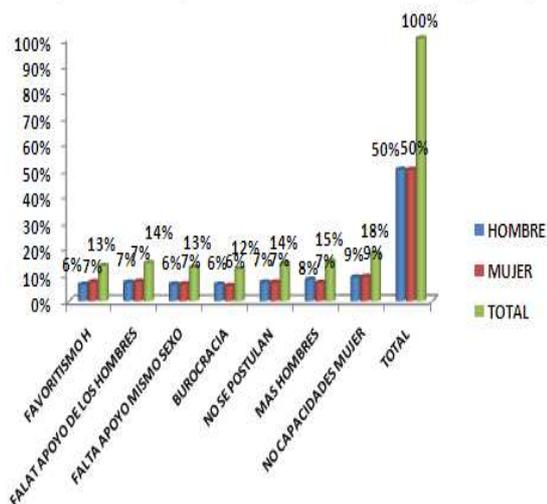
Para conocer el grado de interés o desinterés por la participación en grupos que intervienen en la toma de decisiones en los procesos transformadores dentro de la Universidad se preguntó: Cuál es su interés a representar o pertenecer a grupos que intervienen en las decisiones transformadoras de la UDENAR? resultando que en el caso de los/las estudiantes el 44% dijeron estar interesados/as, con un 20% de mujeres y un 24% de hombres, desafortunadamente el desinterés también tiene un porcentaje representativo con un 35% de los cuales en su mayoría las mujeres con un 21% demuestran que se encuentran desinteresadas y 14% de ellos expresan lo mismo.

En el estamento docente, el porcentaje de interés se incrementa, con 48% de los cuales 16% son mujeres y 32% son hombres, pero también aquí el desinterés tiene una proporción alta, con 29% de los cuales el 21% son hombres y el 8% son mujeres.

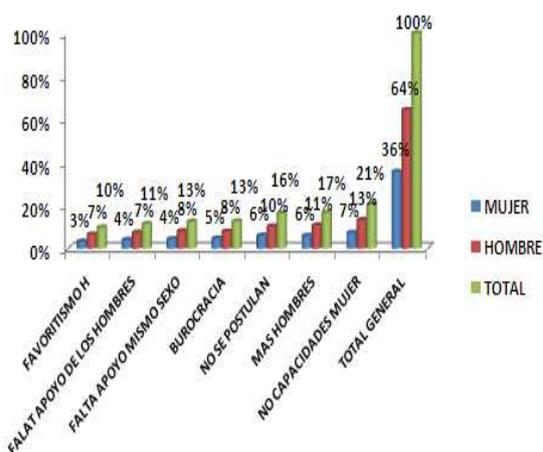
Para el personal administrativo, el comportamiento cambia y resulta que la opción más escogida fue muy interesado/da con 45% del cual 20% son mujeres y 25% son hombres, seguido de la opción interesado con 39% compuesto por 23% mujeres y 16% hombres. Cifras alentadoras para este estamento.

Gráfico 44. ¿Por qué no acceden a cargos de poder?

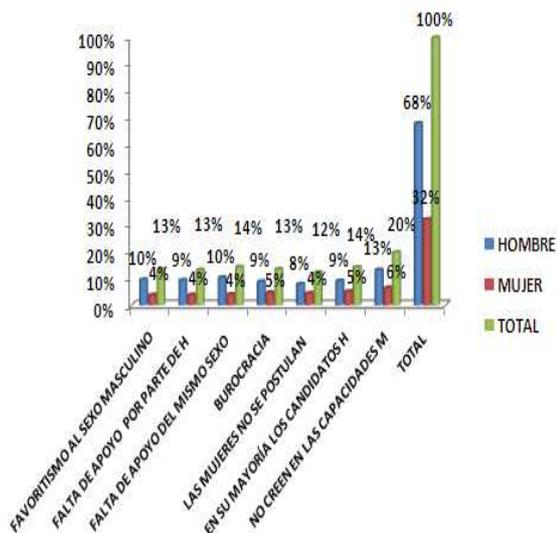
La mayoría de las mujeres UDENAR no acceden a cargos de poder Estudiantes



La mayoría de las mujeres UDENAR no acceden a cargos de poder Personal Administrativo



La mayoría de las mujeres UDENAR no acceden a cargos de poder Docentes



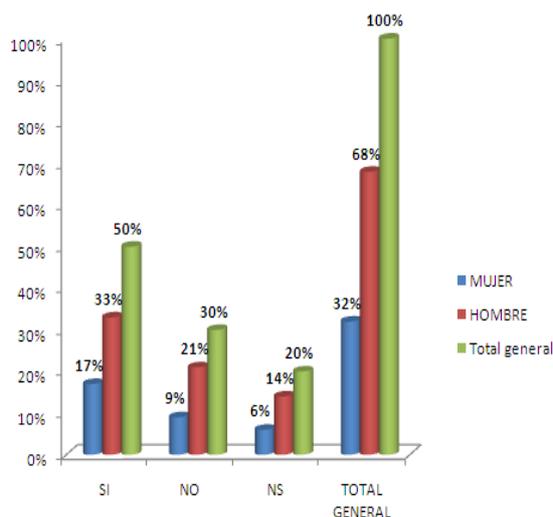
FUENTE: Esta Investigación

La lucha de las mujeres se hace más ardua al momento de entender que el acceder al poder para las mujeres es mucho más difícil que para los varones y valorando los aportes desde un plano de decisión que tengan las mujeres consientes de las desigualdades dadas, se lograrán los cambios requeridos tanto para mujeres como para hombres, no solo en la Universidad, sino en la sociedad en general, de esta manera se hizo preciso preguntar: ¿situaciones por las cuales la mujer UDENAR en su mayoría no accede a los cargos de poder en la

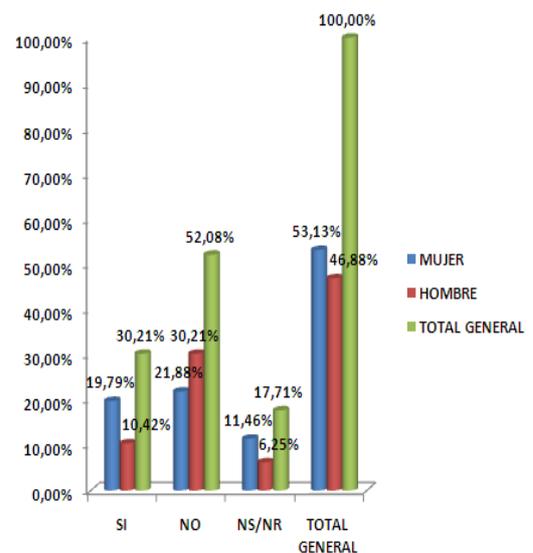
Universidad mediante el voto electoral? Se encontró que el 18% del alumnado opina que es porque no creen en las capacidades de la mujer con un 9% de las mujeres y un 9% de los hombres, mientras que 20% de los docentes creen que la principal razón es la misma que escogieron los/las estudiantes con un 13.6% de las mujeres y un 6% de los hombres. Asimismo el personal administrativo escogió la opción no cree en las capacidades de la mujer como su opinión frente a la planteada situación, con un 21% del cual 7% son mujeres y 13.5% son hombres. Demostrando que la principal razón por la que las mujeres no alcanzan llegar a cargos de poder, es porque a la comunidad universitaria, le falta reconocer la potencialidad de las capacidades que las mujeres tienen, muestra de un ámbito insensibilizado y con tinte machista dentro del sistema democrático en la UDENAR, que les genere un apoyo por parte de los electores de ambos sexos.

Gráfico 45. Diferente situación laboral

¿Es diferente la situación laboral de mujeres y hombres en la UDENAR? Docentes



¿Es diferente la situación laboral de mujeres y hombres en la UDENAR? Personal Administrativo



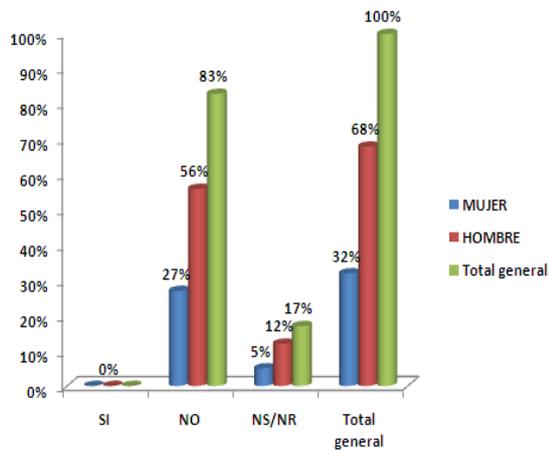
FUENTE: Esta Investigación

Para conocer las condiciones laborales de mujeres y hombres en la UDENAR se les pregunto a los/las docentes y al personal administrativo: ¿Es diferente la situación laboral de mujeres y hombres en la UDENAR? Resultando que el 50% de los/las docentes respondió afirmativamente, de este porcentaje el 33% fueron hombres y el 17% mujeres, reflejando que los hombres son quienes más notan diferencia en su situación laboral.

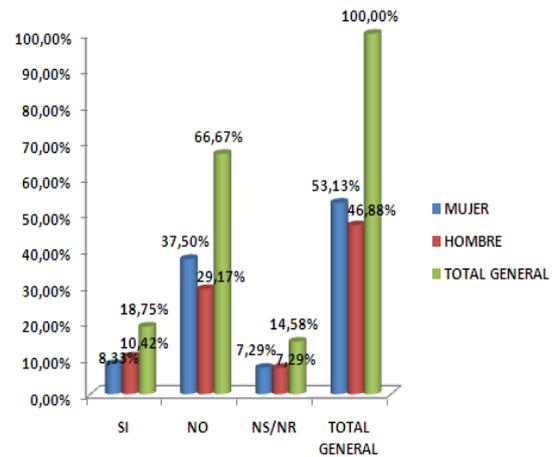
Para el personal administrativo el 52% prefieren la opción NO, con 21.88% de las mujeres y 30.21% de los hombres por lo que se infiere que este grupo poblacional no perciben predilecciones o concesiones laborales entre compañeros/as.

Gráfico 46. Capacitación

¿Por parte de la UDENAR ha recibido capacitación para implementación de metodologías alternativas y practicas pedagógicas con enfoque de género? Docentes



¿Por parte de la UDENAR, ha recibido o conoce de capacitación hacia los administrativos que fomente la equidad entre hombres y mujeres? Personal Administrativo

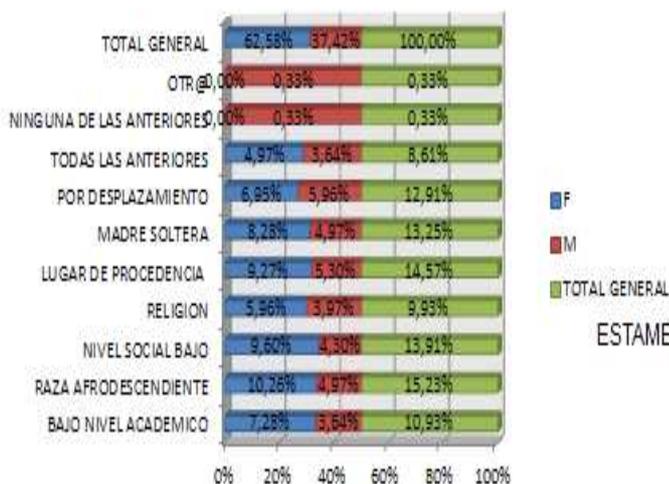


FUENTE: Esta Investigación

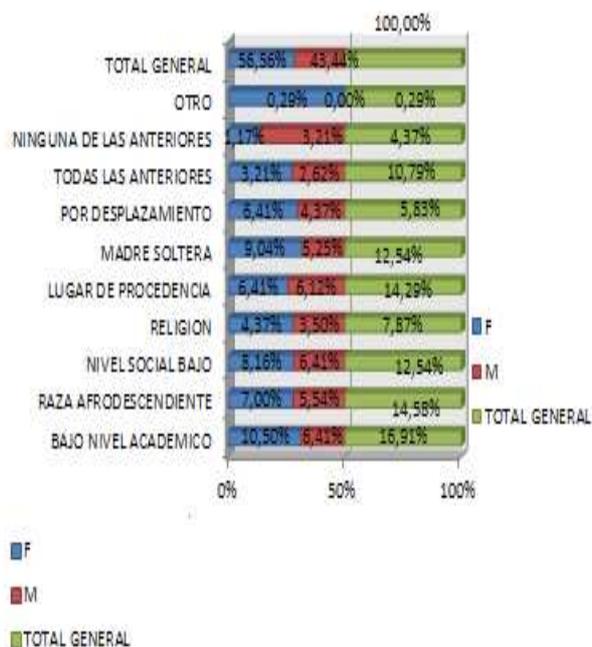
Surge la necesidad de conocer la capacitación que se está ofreciendo al personal que labora en la Universidad, ya que de su capacitación depende el adecuado manejo de las temáticas y conceptos relacionados con el género y que por tanto el alumnado, reciba dichos conocimientos por parte de los educadores/as, para ello se preguntó: ¿Por parte de la UDENAR ha recibido capacitación para implementación de metodologías alternativas y practicas pedagógicas con enfoque de género?, resultando que el 83% de los/as docentes NO ha recibido ninguna clase capacitación frente a esta temática de dicho porcentaje, el 27% fue para mujeres y el 56% para hombres, mientras que en la población del personal administrativo 66.67% respondió que NO ha recibido capacitación que fomente la equidad entre hombres y mujeres, el grado de desconocimiento que maneja la comunidad en general, se explica después de conocer la respuesta a esta pregunta debido a que la carencia de conocimientos o de información se traduce en ignorancia frente a las asuntos sobre equidad y enfoque de género.

Gráfico 47. Vulnerabilidad a sufrir violencia de género

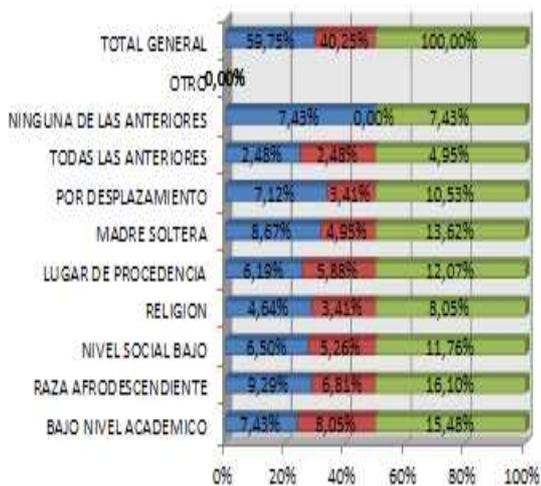
ESTAMENTO ESTUDIANTIL UDENAR



ESTAMENTO ADMINISTRATIVO UDENAR



ESTAMENTO DE DOCENTES UDENAR



FUENTE: Esta Investigación

Para continuar con la medición de la violencia dentro de la institución se cuestionó a los diferentes estamentos sobre: ¿En la UDENAR son más vulnerables a sufrir violencia de género, las mujeres de? Brindándoles siete opciones.

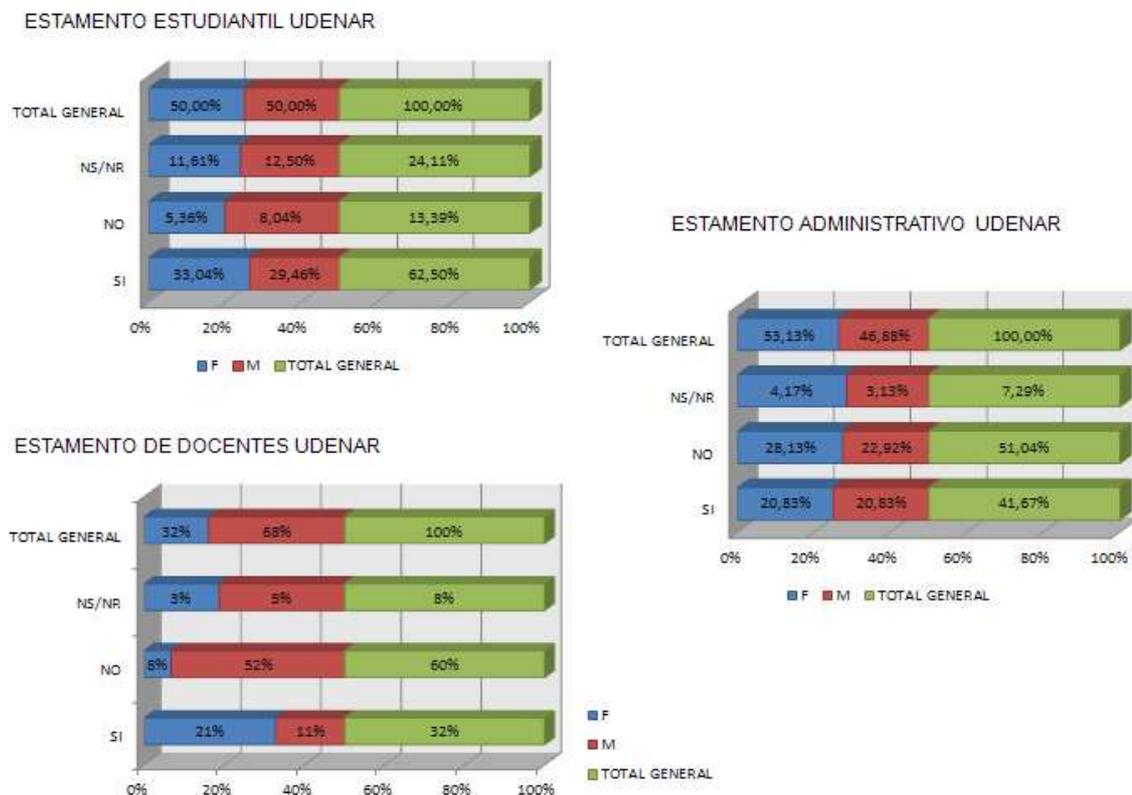
A la pregunta lanzada en el formato de encuesta para sustentar que la violencia de género se da en el ámbito universitario en un mayor o menor grado, los tres estamentos respondieron a la pregunta.

Dependiendo de quienes sufren más el grado de violencia, se encuentra que para el primer estamento que es el estudiantil, existe una mirada o una percepción muy diferente de mujeres y hombres, las mujeres del estudiantado, sostienen con un porcentaje representativo del 10,26%, sienten que son las mujeres de raza afrodescendiente y/o indígena que están siendo más vulneradas con actos de discriminación y por tanto de violencia, de esta manera las estudiantes sustentan con un 4,64% que pertenecer a alguna religión no es motivo para estar expuestas a sufrir algún tipo de violencia en la UDENAR. Mientras tanto, para los estudiantes, el porcentaje está representado en un 5,96% sosteniendo que son las mujeres desplazadas que coexisten en la UDENAR las que son más propensas a experimentar algún acto de violencia, igualmente los estudiantes asumen que con un porcentaje mínimo de 3,45% que la religión sea motivo para las que las mujeres sean vulneradas frente a actos violentos.

Ahora bien en cuanto a la percepción de los y las docentes de la UDENAR se encontró que, para las docentes al igual que las estudiantes de la Universidad, con un porcentaje de 9,29% se piensa que son las mujeres de raza afrodescendiente y/o indígena que están siendo más vulneradas con actos de discriminación en el ámbito universitario. Y en un menor porcentaje del 4,64% se piensa que la religión es un motivo para ser discriminado/a en la UDENAR, En cuanto a las respuestas dadas por los docentes, ellos miran que en el contexto universitario una variable para que la mujer sea mucho más vulnerable a sufrir eventos violentos, con un porcentaje del 8,05% se le atribuye al bajo nivel académico con que cuentan las mujeres y la variable que representó un grado menor de violencia para ellos, contrario a los estudiantes hombres, con un porcentaje del 3,41% se atribuyó en un menor grado a ser propicio para actos de discriminación o violencia el hecho de ser desplazada.

Finalmente, analizando las respuestas del personal administrativo de la UDENAR, se tiene que para las mujeres que conforman el personal administrativo, con un porcentaje del 10,50% le atribuyeron, al bajo nivel académico que las mujeres puedan llegar a ser violentada alguna vez y en un menor grado con un porcentaje menor del 4,37% afirman que es la religión un condicionante para ser vulneradas. El 16,91% de los hombres que trabajan en la planta administrativa piensan de igual forma que las mujeres pertenecientes a este estamento, el bajo nivel académico es condicionante para ser violentada, además con un porcentaje del 4,37% creen que ser mujer víctima de desplazamiento en la UDENAR, represente en menor medida la vulnerabilidad para recibir actos de discriminación y violencia, por parte de algunos hombres y de las mismas mujeres que interactúan en el ámbito universitario.

Gráfico 48. Experiencia Violenta en la UDENAR



FUENTE: Esta Investigación

Aquí se presenta a la UDENAR como un campo donde interactúan mujeres y hombres en el día a día y en donde se dan a reconocer roles de género de igual forma como lo hace en otros ámbitos sociales y también llegan a ser escenarios propicios para la aceptación de violencia de género, a continuación a la pregunta ¿Ha tenido una experiencia violenta en la UDENAR por parte del sexo opuesto?

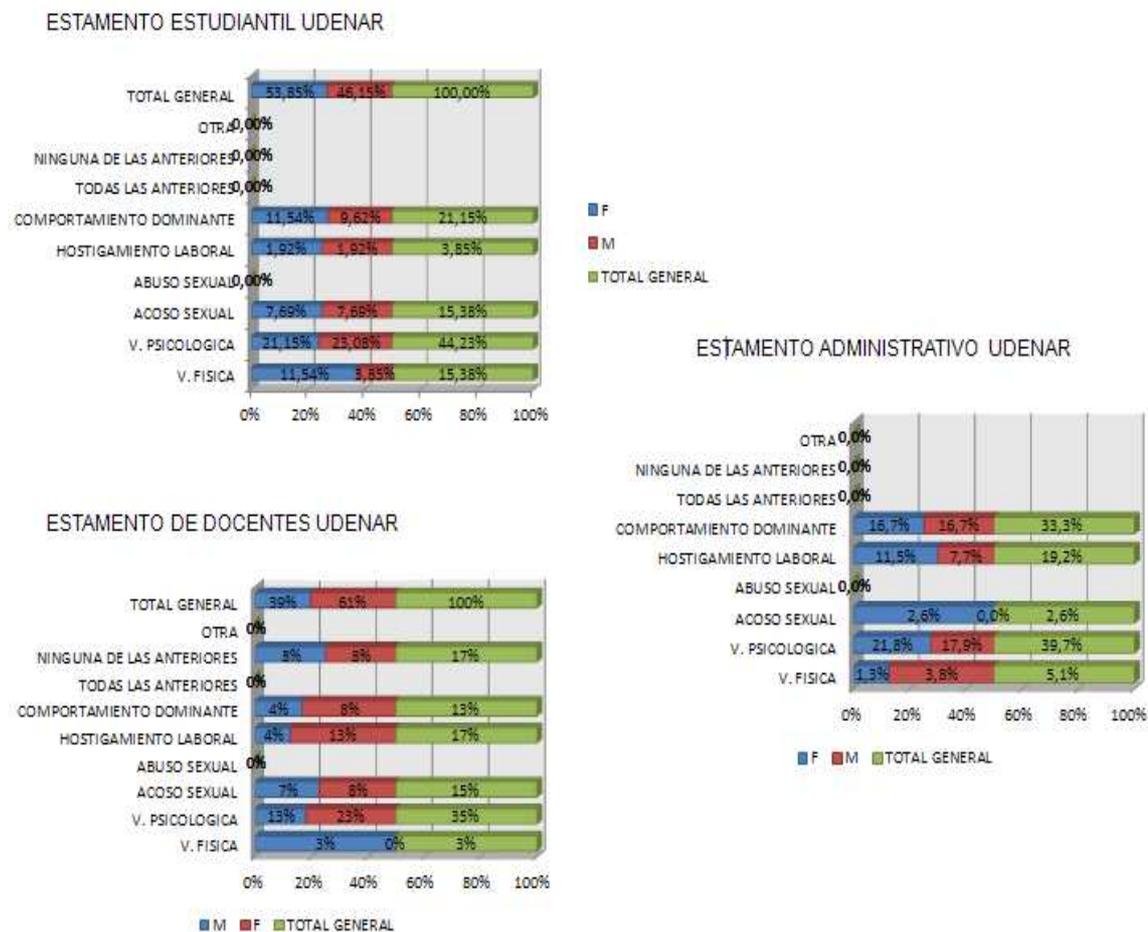
Las mujeres del estudiantado UDENAR que aseguraron a ver sido víctimas de violencia en la Universidad de Nariño, representan un porcentaje del 33,04% frente al 29,46% de los estudiantes hombres que igualmente respondieron que Si a la pregunta formulada. Las estudiantes que respondieron No haber experimentado ningún acto de violencia tuvieron un porcentaje 5,36%, así mismo los estudiantes afirmaron con un 8,04% no haberlo experimentado, otra parte de las mujeres estudiantes que representaron un porcentaje del 11,61% probaron no saber o no respondieron a la pregunta, así lo hicieron los estudiantes que argumentaron lo mismo y se representaron un 12,50%.

Sustentando que existen en la UDENAR mayoría de hombres en la cátedra docente frente a la obtenida por las mujeres, se hace precisión en que se encuestaron 68 docentes y se hizo el gran esfuerzo de encuestar a 32 mujeres docentes para equilibrar el sentido de opinión.

Frente a la respuesta que dieron los docentes y las docentes a la pregunta ¿Ha tenido una experiencia violenta en la UDENAR por parte del sexo opuesto? El 21% de las docentes afirman haber vivido una experiencia violenta por parte de los hombres, mientras 11% de los docentes hombres reconocen la misma situación, tan solo el 8% de las docentes niegan haber experimentado actos de violencia por parte de los hombres de la comunidad universitaria, frente a un 52% de los docentes que respondieron que no habían vivido una situación de estas características por parte de la mujeres, finalmente quienes aseguraron no saber o no respondieron a la pregunta, se encontraron en un 3% de las mujeres docentes y en 5% de los docentes hombres.

Finalmente, analizando las respuestas del personal administrativo de la UDENAR, se tiene que para las mujeres y hombres que conforman el personal administrativo, con un porcentaje similar para ambos sexos del 20,83% aseguraron a ver sido violentadas/os alguna vez, dentro de la Universidad, así mismo con un 28,13% de las mujeres dijeron no haberlo sido, frente a un 22,92% de los hombres que responden de igual forma que las mujeres, finalmente el 4,17% de las mujeres respondieron que no sabían o no respondieron a la pregunta planteada frente a un 3,13% de hombres que no saben o no responden al interrogante

Gráfico 49. Tipos de violencia



FUENTE: Esta Investigación

La pregunta dirigida a la comunidad universitaria a los que aseguraron a ver sido víctimas de violencia, se realizó de tal manera que el encuestado/a identifique el/los tipo(s) de violencia a que se han enfrentado dentro de la Universidad de Nariño, puesto que investigaciones anteriores en otras universidades, señalan que muchas de las mujeres y hombres que han sufrido situaciones de violencia no las identifican como tales, hasta que se las nombran.

A la pregunta ¿Si fue víctima de violencia en la UDENAR de qué tipo de violencia se trató? De las mujeres que pertenecen al estudiantado en un porcentaje representativo del 21,15% respondieron haber sido víctimas de violencia psicológica frente al 23,08% de los estudiantes hombres que afirmaron también haber sido violentados psicológicamente, seguido a esta violencia las estudiantes piensan que en un 11,54% igualmente han sentido un comportamiento dominante hacia ellas y con igual porcentaje han sido víctimas de violencia física en el campo universitario, asimismo los estudiantes sostuvieron haber percibido

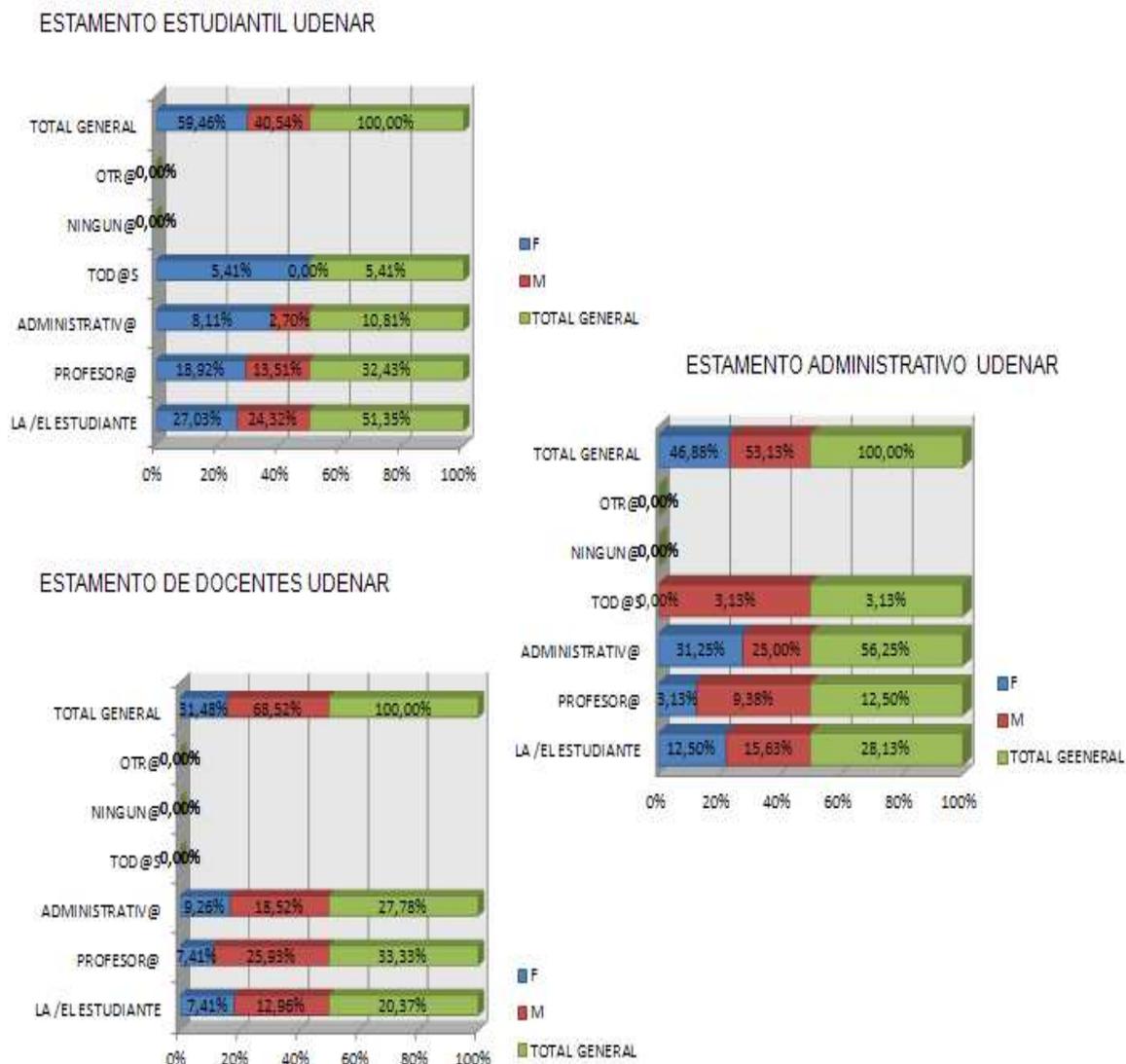
comportamientos dominantes en un 9,62% y un 3,85% han sido violentados físicamente alguna vez en la UDENAR. En un porcentaje del 7,69% de los/las estudiantes han nombrado conjuntamente que han sido víctimas de acoso sexual y con un porcentaje del 1,92% del estudiantado mujeres y hombres afirma haber sido acosados laboralmente.

En lo que respecta a la planta docente de la UDENAR, las docentes sostienen con un porcentaje de un 23% un poco más del 70% de las profesoras encuestadas, haber sido violentadas psicológicamente en cuanto a los hombres docentes afirmaron con un porcentaje menor de 13% haber sufrido violencia de este tipo, las mujeres docentes además dijeron con un porcentaje del 8% haberse enfrentado a comportamientos dominantes, así mismo la respuesta de los docentes hombres se sustentó con un porcentaje relativamente menor del 4% que afirmo haber percibido comportamientos dominantes en la UDENAR, tan solo un 3% de las docentes hombres sostuvieron haber vivido una experiencia de violencia física por su parte las docentes no dan muestra de haber sido víctimas de violencia física en la Universidad.

Por último las vivencias de violencia en la Universidad de Nariño, las muestran a continuación la planta administrativa, las mujeres trabajadoras de la administración sostienen con un porcentaje del 21,8% haber sufrido de violencia psicológica al igual que los hombres que laboran en la planta administrativa lo afirmaron con un 17,9% haber sido afectados psicológicamente, además con un porcentaje tanto de mujeres como de hombres del 16,7% quienes sustentaron haber sido víctimas de comportamientos dominantes dentro de la UDENAR. Se resalta que un 11,5% de las trabadoras argumentan haber sido víctimas de acoso laboral frente a un porcentaje de los hombres de un 7,7% que dicen lo mismo.

Finalmente las mujeres que sienten fueron acosadas sexualmente en su sitio de trabajo, se encuentran en un 2,26% frente al 0% de los hombres, donde ningún hombre sintió acoso sexual en su ámbito laboral dentro de la Universidad.

Gráfico 50. Por parte de quien recibió la agresión



FUENTE: Esta Investigación

Frente a los casos de violencia dados en la Universidad de Nariño al hacer la pregunta ¿Diga por parte de quien recibió la agresión en la UDENAR? Esta pregunta de múltiple respuesta dio como resultado:

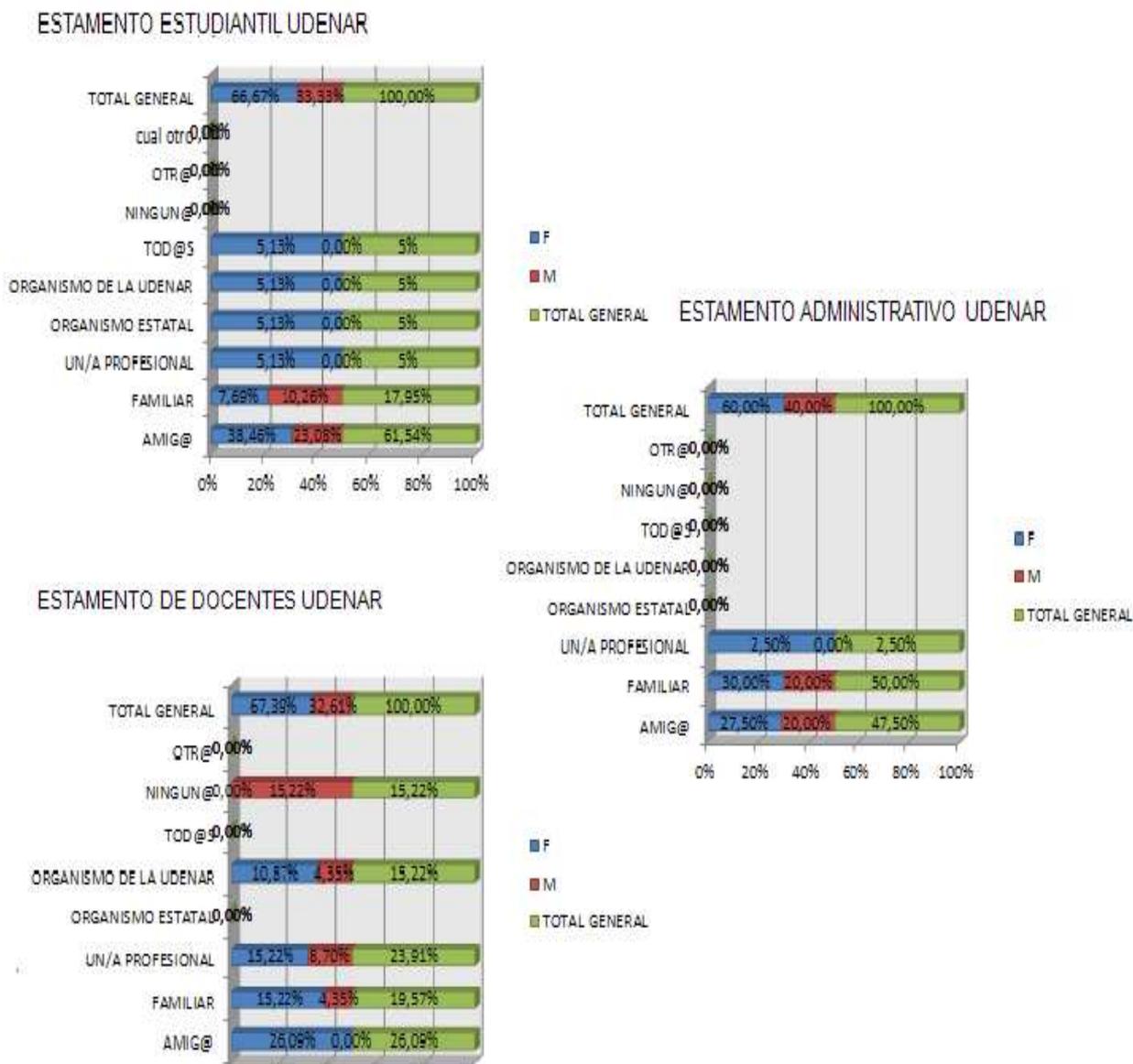
Para el primer estamento estudiantil, se argumentó que el 27,03% de las mujeres estudiantes dijeron haber recibido algún tipo de violencia por los mismos compañeros o estudiantes, comparados frente al 24,32% de los hombres quienes piensan lo mismo por parte de sus compañeras de estudio. Seguido a esto, afirmaron las estudiantes que de los profesores/as también habían recibido actos

de violencia representado con el porcentaje de 18,92%, mientras tanto el 13,51% de los estudiantes replicó que sintió igualmente que la violencia viniera por parte del profesorado. Con un porcentaje de tan solo 8,11% que representan a las estudiantes admiten haber recibido por parte de los/las administrativas algún tipo de violencia frente al 2,70% que sostienen de igual manera los estudiantes.

Las docentes mantienen con un 9,27% haber recibido por parte de los administrativ@s algún tipo de violencia, mientras que los profesores con un porcentaje del 25,92% sienten haber recibido por parte los mismos compañeros algún tipo de violencia sobre ellos, finalmente algunas mujeres docentes y hombres docentes aseguran no haber recibido tratos de violencia por parte de los/as estudiantes, es del 7,41% y el 12,96% respectivamente.

De los/las administrativos/vas los/las que contestaron haber sido violentados/as lo sustentan así: Las mujeres pertenecientes a los servicios de administración con un porcentaje del 31,25% creen que la violencia es dada desde los mismos compañeros de trabajo de la administración frente a un porcentaje del 25% de hombres que confirman lo mismo pero en viceversa. En un segundo lugar tanto para mujeres y hombres que prestan sus servicios en la UDENAR, sostienen que es de parte de los estudiantes que se presentan actos violentos hacia ellos/as, repartidos y representados en un 12,50% para las mujeres y un 15,63% que fue confirmado por el personal masculino.

Gráfico 51. Con quien hablo de su problema



FUENTE: Esta Investigación

Con respecto a la pregunta formulada ¿Si ha sido víctima de violencia física, psicológica o moral dentro de la UDENAR por parte de sexo opuesto, con quien hablo de su problema?

De los que respondieron alguna vez haber sido violentados, con algún tipo de violencia y por algún estamento de la Universidad y sintió por elección propia la necesidad de hablar de su problema para recibir algún consejo o asesoría.

En lo que le concierne al estamento estudiantil con un 38,46% de las estudiantes acudieron a un amigo/a para contarle lo que le pasaba, frente a un 23,08% de los estudiantes que vieron igualmente en su amigo/a, una persona confiable para tratar su problema. Como una segunda opción se vio que los y las estudiantes acudieron a un familiar para relatarle la dificultad con porcentajes de 4,35 y el 15,22% respectivamente.

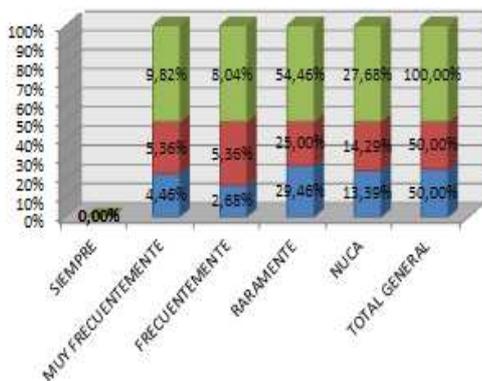
Y por último con un porcentaje de 5,13% que representan las mujeres estudiantes que eligieron hablar con un o una profesional de la salud, que de igual manera representa el 5,13% con un estamento de Estado y también con el mismo porcentaje del 5,13% que fue representado para el estamento de la UDENAR.

Las mujeres docentes dijeron con un porcentaje del 26,09% que por su parte acuden a un amigo/a frente al 0,00% que contestaron los docentes. Seguido a ello y con un porcentaje del 15,22% que representa a un/una familiar frente al 4,32% de los docentes que acudieron a un familiar e igualmente y con el mismo porcentaje de 15,22% se reconoce haber asistido a un/una profesional de la salud para tratar el caso de violencia frente a un 8,70% de los docentes quienes dicen acudir a esta misma clase de ayuda. Cabe resaltar que igualmente para las mujeres y hombres con un porcentaje del 15,22% sostuvieron no haber tratado su problema con nadie y prefirieron callarlo.

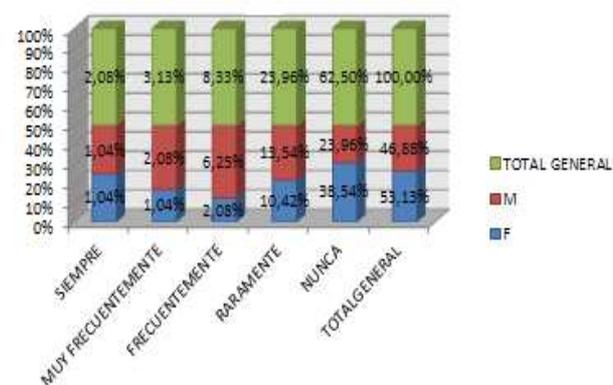
Las mujeres de los servicios de la administración de la UDENAR, afirman con un porcentaje representativo del 30% que trataron el tema con un familiar frente a un 20% de los trabajadores de la planta administrativa que sostienen haber acudido a un miembro de la familia para abordar su experiencia de violencia y finalmente se observa que las mujeres en un porcentaje de 2,50% frente a un 0,00% que representa al género masculino, acudió a un/una profesional de la salud para afrontar la experiencia de violencia vivida en el ámbito Universitario.

Gráfico 52. Frecuencia de las medidas

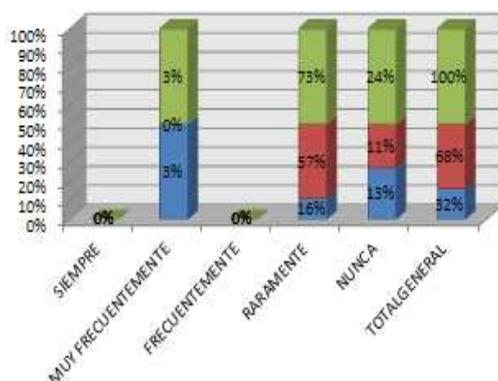
ESTAMENTO ESTUDIANTIL UDENAR



ESTAMENTO ADMINISTRATIVO UDENAR



ESTAMENTO DE DOCENTES UDENAR



FUENTE: Esta Investigación

A la pregunta ¿Con que frecuencia en la UDENAR, se realizan medidas que prevenga toda clase de violencia contra la Mujer? Los estamentos de la Universidad de Nariño, contestaron así:

Las mujeres que conforman el estudiantado de la Universidad, respondió con un porcentaje representativo del 29,46% que Raramente frente a un 25% que representa la misma respuesta dada por los estudiantes, seguido con un 13,39% punto de vista dado por las mujeres que estudian en la Universidad frente a un 14,29% que es lo que opinan los estudiantes a la idea de que Nunca en la Universidad de Nariño, se prevenga directamente con medidas actos violentos contra las mujeres. Es preciso resaltar que la elección de Siempre se encuentra en un 0,00% tanto para los estudiantes y las estudiantes de la UDENAR.

Frente a esta pregunta las/los docentes UDENAR al igual que el estudiantado la elección Raramente, llega a ser el porcentaje más representativo en este estamento, representado el porcentaje del 17% para las profesoras y el 57% para los profesores, seguido de la opción Nunca que se divide en un 13% para las profesoras y un 11% para los profesores. Es preciso resaltar que la elección de siempre se encuentra en un 0,00% tanto para los docentes y las docentes de la UDENAR como se miró igualmente en el estudiantado.

Los administrativos a su vez opinaron frente a la frecuencia en que se manejan las medidas preventivas de violencia en la UDENAR y se miró que para la mujeres que pertenecen a la planta administrativa con un porcentaje representativo del 38,54%, sostuvieron que Nunca se realizan esta clase de intervenciones frente a un 23,96% de los trabajadores masculinos de la UDENAR que respondieron que Nunca se adoptaban medidas, seguida de la opción raramente que para las mujeres representa el 10,42 % y para los hombres el 13,54, finalmente la opción Siempre llega representar un porcentaje del 1,04% tanto para mujeres y hombres que opinaron frente a la frecuencia en la UDENAR, en la que se realicen medidas que prevenga toda clase de violencia contra la Mujer.

6.1.1 Reflexiones Finales Para La Discusión. A continuación las investigadoras, nos permitimos describir según la interpretación y análisis de la encuesta realizada a la comunidad universitaria de la UDENAR. Es factible aclarar que se partió del supuesto que las relaciones de género en la Universidad de Nariño, reproduce los roles tradicionales y los estereotipos de género debido, por una parte, a la rigidez de las estructuras institucionales y, por otra, a las actitudes y comportamientos de los individuos que integran la organización.

De esta forma se muestra según las vivencias de los/as actores/as universitarios/as, un patrón de continuidad de la naturaleza predominantemente masculina de las estructuras académicas, directivas y de gobierno de la institución, mediante los roles de género y estereotipos que aún se mantienen a pesar de los grandes cambios y avances que se han dado en los últimos años para las mujeres que han ingresado a las universidades en equilibrio porcentual con los varones, debido, en parte, a los cambios de la sociedad y la preocupación de los gobiernos por hacer asequible el ingreso a la educación superior, en búsqueda de un desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres e igualmente como un mecanismo para romper el círculo de la pobreza relativa de las mujeres y la marginalidad.

Sin embargo, las cifras muchas veces no llegan a revelar lo que realmente ocurre en el sistema universitario. Efectivamente la matrícula femenina aumenta en la UDENAR, esto se mostró en el diagnóstico situacional antes descrito, pero si el abordar la problemática de la equidad de género de la educación a partir del

análisis de la matrícula de pregrado y posgrado presenta de por sí importantes sesgos de género, al centrarse en lo que ocurre en la propia Institución Universitaria plantea dilemas aún más complicados. Estas disyuntivas no tienen relación solamente con el acceso al mundo de la academia, sino con variables como la gestión de los saberes, el desarrollo de los liderazgos, las relaciones entre el poder y el conocimiento, espacios de donde se dé cabida al tema del enfoque de género, entre otras.

El trabajo de la reflexión final, se sustenta en el sentido de realizar la crítica de una de las formas más sutiles y naturalizadas de la violencia simbólica, como es el sexismo en la educación. A partir del análisis de las posturas frente a la temática de la comunidad de la Universidad de Nariño y además de los evidentes mecanismos de producción y reproducción de los estereotipos de género en la educación, y de la crítica de esta forma particular de discriminación, se tiene la expectativa entre las investigadoras del poder contribuir en la apertura de otras formas de relaciones entre los sexos, que se enmarcarían en lo que se ha llamado el establecimiento del enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño, Pensando en el Desarrollo de la Región para el periodo 2006-2010.

Una aproximación de género en la Universidad de Nariño, da cuenta que existen condiciones de inequidad entre los sexos que se vinculan con los esquemas de género en el contexto de la Institución y que representan la manera como se vive al interior del mundo académico.

Existe una aparente igualdad que oculta formas de discriminación que impiden el desarrollo de una trayectoria académica de las mujeres en condiciones de equidad respecto a los hombres. En consecuencia, sus aspiraciones se ven frustradas por una cultura que las recluye a los roles tradicionales que se juegan en otras esferas de la vida social.

La comunidad universitaria UDENAR, en general reconoce tener un conocimiento del concepto de enfoque de género, no obstante se miró que un poco menos del 50% de la población estudiantil carece de conocimientos frente al tema, en este sentido se evidencia que una gran parte de la comunidad estudiantil quizás el estamento más importante del campo universitario, carece de argumentos que le permitan visibilizar situaciones de procesos de aprendizaje acerca de género y así mismo, los elementos que le permitan identificar procesos de igualdad dentro de la Universidad que le garanticen una formación integral de calidad.

Por tanto se estima que hace falta la adopción de recurrir a procesos dialógicos y prácticos por parte del profesorado y de las personas que trabajan en la administración de la Universidad, quienes por su parte aseguraron con un porcentaje mayor saber acerca del tema, sin embargo se da muestra que en aula y en la actividad universitaria no se cuenta con un enfoque integral del género.

La Universidad de Nariño, en su papel de proyección social tiene que dar ejemplo frente a la perspectiva del género además, debe garantizar un trato acorde dentro de los propios colectivos, entre profesores/as, administrativos/as y alumnos/as y entre todos y todas.

Se reconoce que existen diferentes formas de discriminación sexista en el ámbito Universitario, a pesar de ello, una parte de la institución se niega a reconocerlo. Los estereotipos están tan interiorizados que ni siquiera los datos empíricos son capaces de sensibilizarlos y se siguen manteniendo argumentos que la Universidad es neutral, que es un lugar donde todas las personas son tratadas de la misma manera y donde el sexismo que reina en la sociedad no tiene cabida. Es cierto que no todo está a la vista, que no todas las formas de sexismo son obvias; de hecho uno de los problemas para detectar sexismo en la escuela es que hay que saber observar, hay que formarse en la coeducación, para entrenar una mirada con perspectiva de género y descubrir todas las formas de discriminación que conllevan a la desigualdad, hasta las más sutiles, que no por sutiles dejan de ser peligrosas para una educación en igualdad.

El concepto de género es una construcción sociocultural establecida por comportamientos, actitudes, valores, símbolos y expectativas elaborados a partir de diferencias e intercambios biosociales que se sugiere a las características que la sociedad atribuye a hombres y/o mujeres, construyendo así lo que se conoce como género masculino y femenino.

Se resalta en esta investigación que género no es sinónimo de mujer, va mucho más allá puesto que se refiere a la manera en que se construye y manifiesta tanto la condición social de las mujeres como la de los hombres, así como las relaciones entre ambos en cada contexto. La necesidad de considerar el enfoque de género en la Institución Universitaria UDENAR, tiene la finalidad de corregir los desequilibrios existentes en el intercambio social, económico y político que se da entre las personas en el campus universitario, en razón de su pertenencia a uno u otro sexo.

El trato que reciben las mujeres UDENAR es percibido en gran medida como regular y en menor proporción como bueno, esto sospecha que existen falencias en las relaciones interpersonales entre las mujeres y hombres de la comunidad universitaria, en donde se hace representativa la opinión que las mujeres docentes exponen en gran parte en las cifras, por su inconformidad frente al trato que reciben por parte de los demás actores del campo universitario, así mismo infieren gran parte del personal administrativo y de una menor proporción, la opinión del estudiantado.

Esto permite constatar que la Universidad de Nariño, no juega un papel "neutro", ya que la institución está conformada por hombres y mujeres en cada uno de sus

estamentos, que encarna en su vida personal las desigualdades y reproduce de manera inconsciente la desigualdad en la diferencia.

Frente a la infraestructura de la UDENAR se constata en la inconformidad total, sobre todo de las mujeres y se descubre la ausencia de ellas es decir, la "invisibilidad" desde el punto de vista de los enfoques e intereses, frente a que no se está diseñando una infraestructura física, para lograr impactos de género, es preciso aclarar que las experiencias cotidianas de las mujeres son distintas a las de los hombres. Tanto hombres y mujeres de la UDENAR perciben, que No hay equidad en lo referente a espacios físicos para el uso, la recreación y el esparcimiento, de esta manera se concluye que hace falta de una planificación, en el diseño y la gestión de instalaciones deportivas y esparcimiento que respondan a las necesidades y que puedan ser utilizados por las mujeres de igual forma que por los hombres acceden en su permanencia en la Universidad.

En este orden de ideas, se reconoce la importancia que tiene los espacios para el deporte ya que puede fomentar objetivos de equidad de género más vastos, debido a que se presume que practicar un deporte, brinda a mujeres el acceso a espacios abiertos donde pueden reunirse, desarrollar juntas nuevas destrezas, obtener apoyo de otros/as y disfrutar de la libertad de expresión y de movimiento. Estas actividades son la ocasión para promover educación, comunicación, habilidades de negociación, competencias y responsabilidades, todas ellas fundamentales para el empoderamiento de las mujeres.

En general tanto hombres como mujeres concuerdan en opinar que existe equidad en el trato en las relaciones entre pares, es decir entre los/las estudiantes, entre los/las docentes y entre el personal de la planta administrativa UDENAR. Es pertinente que dentro de las actividades de la Universidad se reafirme y se evalúen las relaciones entre pares en donde se planteen situaciones reales que motiven actitudes positivas al trabajo en equipo y con ello se fortalezca el desarrollo a la par de ambos géneros donde prevalezca el respeto. Asimismo, se deben crear habilidades para manifestar diversas opiniones y se practique la toma de decisiones en consenso y cobertura.

Frente a las relaciones donde se presume jerarquías, en la Universidad de Nariño, se ofrece un contexto similar desde la subjetividad de las distintas problemáticas que implican las jerarquías políticas que limitan la participación de las mujeres y hombres que no se encuentran en los cargos de poder, en las Universidades.

Aquí se afirma que el acceso, la participación y reconocimiento del trabajo de los hombres y sobre todo de las mujeres puesto que ellas, reflejan distintas realidades, se subraya en la necesidad de avanzar hacia una política de equidad en condiciones de transversalidad. En esta categoría la población UDENAR en

general opina en su mayoría que No hay equidad en el trato en las relaciones donde existen diferentes niveles jerárquicos.

Cuando se habla de participación política, situación laboral, acceso a cargos políticos y las razones del por qué las mujeres en la UDENAR no acceden a ellos, y la situación laboral en general los representantes de ambos sexos de los tres estamentos de la UDENAR, creen que No hay equidad en lo referente a la ocupación femenina en cargos políticos de liderazgo y por ende la situación laboral no es muy favorable esto se sustenta en lo que perciben una gran parte de las /los docentes y de forma menor las /los administrativas/os.

En una primera aproximación al análisis de los roles de género y su relación con el ejercicio del poder y el dominio del conocimiento en la estructura universitaria, lleva a visualizar que ambos espacios han resultado históricamente esquivos para las mujeres, (Esto es debido al fenómeno conocido como 'techo de cristal', que provoca que, aunque las mujeres tengan más éxito en los primeros pasos de la vida académica, luego su ascenso se vea frenado, en muchas ocasiones, por la tradición cultural y el machismo), de este modo los hombres han construido un ambiente natural y propicio en el cual se desenrollan con relativo éxito, pero que para la mujeres involucra una convivencia en ambientes abiertamente inequitativos que tienen una consecuencia directa en las formas en que las personas se relacionan en lo público como lo privado.

En la Universidad de Nariño aunque las mujeres, muestran generalmente un mejor desempeño tanto académico como laboral y registran las tasas de deserción más bajas y niveles de titulación más alta, persisten aún las prácticas discriminatorias a ocupar cargos de poder y suponen un desperdicio de capacidades por la falta de valoración de las mismas por parte de los hombres y muchas veces por las mismas mujeres.

En el análisis sobre la participación de las mujeres y el poder se podría señalar la relativa indefensión de las minorías y el dominio que ejercen los hombres sobre el conocimiento y la práctica, a lo cual se suma la invisibilidad de las mujeres en los grupos con mayoría masculina, donde si bien existe presencia, el liderazgo efectivo se anula. Tenemos aquí tensiones entre los poderes simbólicos y políticos al interior de los centros de desarrollo del saber.

Así lo describía John Stuart Mill: "No se concibe el progreso de la raza humana negando la posibilidad de que la mitad de sus miembros hiciesen uso de sus talentos", mucho menos negándoles las oportunidades de desarrollo y crecimiento en los ámbitos en que han decidido trabajar.³⁸

³⁸<http://www.observatoriominerva.gob.mx/documentos/Libro%20Genero%20y%20Trabajo%20en%20Universidades.pdf>

No obstante la parca representación de las mujeres en los niveles de decisión no siempre se debe relacionar con la participación cuantitativa en los grupos, sino que su marginación es consecuencia de una noción hegemónica a partir de la cual las mujeres y sus modalidades participativas, que difieren de los estándares imperiosos, son desvalorizadas, de esta manera la intervención o aporte de las mujeres estudiantes, académicas y de la planta administrativa corre por vías distintas a aquellas legitimadas por la estructura vigente en la Institución Universitaria.

Una consecuencia de la socialización de género es que los puestos y espacios de decisión política o de dirección de la UDENAR, en su gran mayoría como se evidencio en el diagnóstico y la opinión de los encuestados es que están casi siempre ocupados por hombres.

En la descripción de los obstáculos y las circunstancias que limitan a las mujeres UDENAR para ocupar cargos de primer nivel en la toma de decisiones es la desconfianza de las capacidades para decidir y el temor a la autoridad de las mujeres donde automáticamente privilegian las labores de mando para dirigir de los hombres, demostrando que la principal razón por la que las mujeres no alcanzan a llegar a cargos de poder, es porque a la comunidad universitaria, le falta reconocer, sensibilizar y exaltar la potencialidad de las capacidades que las mujeres tienen, muestra de un ámbito insensibilizado y con tinte machista dentro del sistema democrático en la UDENAR, que les genere un apoyo por parte de los electores de ambos sexos.

Además se deduce en esta investigación como una realidad que las mujeres deben pagar los costos y son ellas quienes deciden ir por esos retos, entre los que se cuenta dejar de lado su vida personal y sobre todo familiar en el camino para lograr su meta o, en el extremo contrario, muchas veces se evidencia en la Universidad la opción por dejar la carrera académica por circunstancias de vida como la maternidad, el cuidado y la educación de los hijos, o por tener que cuidar alguna persona enferma a su cargo. De lo anterior se permite constatar que persiste en las universidades una diferenciación de género en la organización de los espacios, las actividades y los tiempos de trabajo.

Por lo expuesto anteriormente, la educación y la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Universidad de Nariño, se vinculan íntimamente, ya que al efectuarse el aprendizaje se adquiere, construye y desarrolla no sólo conocimientos, sino actitudes, valores, experiencias, reflexiones sobre qué es, qué piensa y qué hace el ser humano.

“La pedagogía es en parte una tecnología de poder, lenguaje y práctica que produce y legitima formas de regulación moral y política que construyen y brindan

a los seres humanos puntos de vista particulares sobre sí mismos y sobre el mundo."³⁹

La indagación además buscó saber cómo era la capacitación a favor del proceso de construcción de la masculinidad y la feminidad del profesional UDENAR, en formación de la educación y como parte de la gran responsabilidad que tienen las/los docentes y así mismo de los administrativos frente al aprendizaje en materia y modelos de género. Respondiendo en porcentajes representativos del 83% y el 66.67% respectivamente no haber recibido capacitación frente a la concientización y sensibilización frente al tema.

Cuando se debaten cuestiones relacionadas con las desigualdades de género, nadie duda en afirmar que la educación es la estrategia prioritaria para transformar profunda y sostenidamente los modelos, valores y vínculos que continúan reproduciendo relaciones inequitativas.

El cambio de mentalidad que repercute en el imaginario social, es fundamental para que las nuevas generaciones de profesionales UDENAR, incidan en su comunidad y en las instituciones sociales por la igualdad de capacidades y oportunidades sin importar raza, sexo, machismo, etc.

Lo que percibieron los/las estudiantes es que por parte de los/las docentes no reciben a ciencia cierta experiencias formativas donde se erradique estereotipos de género para la aparición de sesgos de género en el aula, tremenda contradicción si revisamos la aseveración de los/las docentes que reafirman que si practicaban la igualdad de género, evidenciando que lo que está a nivel de habla no está a nivel de formación mental.

Si se sabe que se trata de un cambio de paradigma. Se entenderá que la clave esencial en la UDENAR es que se debe centrar mediante en la capacitación y en la formación del profesorado de sus trabajadores/as consientes, informados/as y motivados/as a emprender experiencias formativas no sexistas, coeducativas, o de igualdad de oportunidades. La UDENAR desde las aulas debe impulsar la equidad de oportunidades entre los diversos géneros. Los/as alumnos/as no deben estar acostumbrados/as a que se les nombre y se les trate por igual.

Por lo anterior, surge la necesidad de crear espacios educativos que faciliten a los/las docentes a sensibilizarse y apropiarse de las herramientas teóricas y metodológicas que les permitan trabajar en la desconstrucción de los estereotipos socialmente establecidos y como incide en perjuicio de la educación integral siendo las mujeres las más perjudicadas.

³⁹ GIROUX, Henry. "Modernismo posmodernismo y feminismo", en *Géneros Prófugos*. Belausteguigoitia y Mingo (comp.).Ed. Paidós México, 1999.

Si se reconoce que la violencia no sólo está asociada con malos tratos físicos, como golpes o violaciones, sino también con malos tratos psicológicos y privaciones económicas. Una baja autoestima, el miedo y la inestabilidad emocional limitan las posibilidades de las mujeres de participar en todas las esferas de la vida social, de encontrar trabajo, de permanecer en trabajos estables y de generar ingresos en condiciones óptimas.

El trabajo de campo cuantitativo pone de relieve la existencia de diversas formas de violencia de género en el ámbito universitario. Frente al imaginario social que a menudo relaciona la violencia de género contra las mujeres, en la UDENAR se percibe que son las mujeres afrodescendientes e indígenas que por su etnia, según la respuestas de la comunidad universitaria son catalogadas como más vulnerables a sufrir discriminación e igualmente las mujeres por un nivel bajo académico. Las mujeres que llegan a ser violentadas sufren una seria limitación para el desarrollo de las capacidades, por tanto en la Universidad de Nariño se tiene que reorientar y mejorar la perspectiva del desarrollo a través de la superación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en sus distintas realidades, como pueden ser la etnia, la edad, la pertenencia a un grupo social determinado u otras, y que impiden tanto un desarrollo equitativo como la plena participación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad.

Los resultados nos indican que una de las principales dificultades para la erradicación de la violencia de género es que no se reconocen como tal algunas de las situaciones que son definidas como violencia de género. Al mismo tiempo, los hechos concretos no salen a la luz porque cuando nunca se ha hablado del tema las personas son reticentes a responder sobre su situación en una encuesta.

Efectivamente, en los estudios piloto realizados previamente a esta investigación, se ha comprobado que personas que negaban haber sufrido violencia de género en el cuestionario, después reconocían como tal alguna experiencia vivida, al clarificarse que no solo se puede violentar con actos físicos sino también simbólicamente.

Como consecuencia de esto, muchas personas aseguran que han vivido situaciones de violencia de género en la Universidad de Nariño, cuando se les preguntó directamente. Se exalta que los actos de violencia psicológica y comportamientos dominantes son principalmente los más concurridos, del mismo modo en menor proporción se mira que el hostigamiento laboral, acoso sexual se establecen en el campo universitario y en un bajo porcentaje actos de violencia física.

Las anteriores son formas de violencia en mayor proporción contra las mujeres y que pueden manifestarse con normalidad en los currículos académicos, y en otros ámbitos de la Universidad en las discusiones y debates en las aulas universitarias y espacios de participación, comisiones, comités, etc, siendo un

mecanismo de subordinación y opresión hacia las mujeres y también para los hombres que viven en el día a día universitario.

Las agresiones son en parte provocadas y en una mayor proporción por los pares y en un menor grado viene provocada por parte de los otros estamentos según se concluyó en las respuestas dadas por los participantes

Otra consecuencia de la falta de reconocimiento es la falta de denuncia de la violencia de género así como sus consecuencias, lo anterior se infiere en que la gran mayoría de las víctimas trata la problemática de violencia con un amigo o un familiar, se entrevistó que la comunidad universitaria adopta una percepción de que denunciar no sirve de nada, puesto que no hay una implicación de la universidad como institución que tome serias cartas en el asunto. Aquí la importancia de que las universidades se doten de servicios para la atención y prevención de la violencia de género. Se hace necesario que en la UDENAR existiera un servicio específico, donde puedan acudir las personas del ámbito universitario que sufren alguna situación de violencia de género.

Además se piensa que a menudo no se quiere reconocer el problema y se silencia porque en ocasiones, es la persona denunciante y las que le apoyan la que acaba padeciendo represalias, también se subraya el coste de romper el silencio con respecto a la violencia de género una situación de violencia de género.

Por otra parte, el cuestionario aborda la opinión del estudiantado, profesorado y personal de servicios de la administración sobre el tratamiento de la violencia de género en el seno de la Universidad. El mayor porcentaje de las personas encuestadas reconoce que en la UDENAR no se adoptan con frecuencia medidas de prevención contra la violencia por tanto se ultima que la comunidad universitaria no sabe si en el campo universitario existe servicio específico para atender a las víctimas de violencia de género.

En la UDENAR debe existir consenso en que la prioridad de las acciones preventivo/asistenciales contra dicha violencia debe estar dirigida hacia la protección, la dignificación, el empoderamiento y el logro de autonomía de las mujeres para que puedan vivir en paz, justicia e igualdad. El objetivo de la estrategia supuesta que a partir de la creación de dicha tipología de mujer, se centra en lograr que las mujeres alcancen nuevas formas de percibir el fenómeno de estereotipos de género y todo tipo de violencias físicas y/o simbólicas, con vistas al enfrentamiento del mismo, no de manera distanciada ni ajena a ellas, sino desde sus propias experiencias. Esto se traduciría en utilizar la tipología elaborada para que las mujeres reconozcan a través de los tipos de mujer que ellas representan, las formas en que participan, muchas veces de manera inconsciente, en la reproducción y afianzamiento de este sistema estructural de dominio patriarcal.

Por último se concluye que es importante que en el campo universitario se generen actividades educativas, preventivas y de sensibilización dirigida a mujeres y de manera especial a los hombres que les permitan involucrarse en la transformación de la violencia y en el desarrollo de comportamientos más justos con la mujer UDENAR.

6.2 RESULTADOS ENTREVISTAS

se realizaron cuatro entrevistas dirigidas a los principales miembros del concejo académico en el semestre B de 2010, conformado por el señor Rector Silvio Sánchez Fajardo el Vicerrector Académico Gerardo León Guerrero Vinuesa, el Vicerrector Administrativo, José Benavides Passos y el Vicerrector José Edmundo Apráez Guerrero, de la Vicerrectoría de Investigaciones, Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, para conocer de esta forma que se piensa desde las altas autoridades de la administración, acerca de la necesidad y urgencia de Establecer el Enfoque de Género para la equidad en la Universidad de Nariño.

Mediante las entrevistas se puede evidenciar la preocupación frente a la falta de atención sobre la problemática de la violencia de género y la adopción de estereotipos de género en la Universidad; tal como lo menciona el Dr. Silvio Sánchez:

“A pesar de mi tiempo yo pude leer las preguntas, y entre miles de cosas iba pensando que las preguntas lo que me sugerían es una gran cantidad de falencias que tiene la Universidad en este sentido y que creo que la Reforma profunda debe abordarlas”...

Aunque la incorporación de la perspectiva de género en programas planes y proyectos dentro de las relaciones y el manejo de la institución no se ha planteado como una propuesta formal se reconoce que es una vía fundamental para la consolidación de una mejora en la calidad de vida de las personas que habitan la institución Universitaria. De tal modo que el entrevistado continúa diciendo:

“Tenemos que corregir muchísimas micro instituciones de la Universidad, las facultades, los departamentos, la administración central, bienestar. Simplemente una política mucho más fuerte no tan tímida sobre la propuesta de género para hacer que estas diferencias y estos problemas no se agudicen”.

Reconociendo que la planeación es un instrumento fundamental para que dentro de la institución se adopten procesos que contengan perspectiva de género se preguntó, ¿En el Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño “PENSAR LA UNIVERSIDAD Y LA REGION” 2008-2020 se promovió y desarrolló una planeación con perspectiva de género y presupuestos sensibles al género? A lo cual el entrevistado argumento:

“Hubo muchas voces de profesoras que plantearon la posibilidad de al menos enunciar la categoría, pero voy a decir algo más ... Todavía los imaginarios de la sociedad nuestra y me da mucha pena decirlo y de los jóvenes nuestros todavía hay machismo ... En los líderes por ejemplo en la junta directiva de la asamblea Universitaria hay una sola mujer que pertenece a la extensión de la Unión y no viene nunca, y alguna vez se decía que era porque ella se sentía mal entre hombres, pero yo no quiero una reforma profunda planteada con esos tintes odiosos de la virilidad yo quisiera un plan de desarrollo donde la mujer sea protagonista y entre otras cosas yo siempre creí que el fundamento ético de una sociedad lo pone la mujer cuando funda en el alma de sus hijos el sentido de la rectitud...”

Con lo anterior se evidencia que los procesos transformadores que se desarrollan en la Universidad carecen por completo de los conceptos básicos referentes al género y al tener en cuenta la idea que en la educación superior se reproducen concepciones androcéntricas debido a que las prácticas y herramientas que utilizan los educadores y que dichos instrumentos conservan expresiones y contenidos sexistas, surge la inquietud por conocer si por parte de la rectoría existe preocupación por capacitar a los docentes y personal de la planta administrativa en la implementación de metodologías alternativas y prácticas pedagógicas con enfoque de género, y la respuesta por parte del Señor Rector fue:

“Realmente no hemos avanzado allá, sin embargo existe una corriente de las profesoras y profesores, como Luz Estella, Gabriela Hernández y otras profesoras de altísimos niveles investigativos... pero realmente como una política institucional sobre esto no hay...”

Por otro lado al conocer la percepción sobre participación política femenina en la UDENAR, se indaga que:

“Dentro de los movimientos estudiantiles veo unas cuatro o cinco mujeres líderes fuertes pero todavía se nota exclusión total en la parte política...” y el entrevistado añade:

“Tenemos una larga tradición de exclusión de la mujer y entonces encuentro que no hay mujeres formadas para el liderazgo, bueno en la vida académica, para las decanaturas, las direcciones de departamento, si... Pero como funcionarias la misma formación es difícil”

Demostrando que la dificultad que tienen las mujeres en la vida política dentro de la Universidad es evidente y que esta es reconocida por parte de la autoridad, lleva a reflexionar sobre la importancia de implementar un diferente enfoque que genere nuevas alternativas frente a este tipo de situaciones, se procede a

preguntar ¿qué medidas han utilizado para la sensibilización de género en la comunidad universitaria? A lo cual el Señor Sánchez responde:

“Yo creo que esta Rectoría se ha caracterizado por la construcción de símbolos, por ejemplo en la dirección de centro de comunicaciones yo tengo una mujer y joven muy creativa y yo sin que tenga la intención plena de incidir si he puesto a mujeres en ese sentido para que haya esa construcción simbólica de lo femenino creado”

Las distintas expresiones por parte del entrevistado dan a conocer que no existe un plan concreto para brindar solución a las problemáticas de equidad de género, sin embargo menciona:

“Lo que ha hecho bienestar un poco tratando de construir sistemas de equidad con las becas de alimentación todo esto ha incidido en atacar un poco ese imaginario de esas Instituciones odiosas que todavía tienen y mantienen ese tipo de concepción exclusioncita de lo femenino, no de la mujeres, sino de lo femenino que es más grave para mi modo de ver...”

En el interés por conocer la factibilidad en la destinación de presupuestos sensibles al género y con el ánimo de pasar de la discusión a la acción en las alternativas de solución se traslada a conocer cuánto de los recursos económicos se destinan a la tarea de fomentar equidad en la UDENAR, se expresa que:

“... Bienestar Universitario tiene un presupuesto de doscientos y pico de millones de pesos, pero nosotros no tenemos una destinación así económica precisa para asistir, voy a decir como filósofo para habitar en el problema de género para habitar en el problema que sería maravilloso si uno habita con el problema es que lo puede resolver...”

Los aportes anteriores se constituyen en un apoyo esencial para comprender las dimensiones de la problemática enfrentada por las mujeres dentro de la institución, además que permiten conocer la sensibilidad que se tiene desde la dirección superior de la Universidad de Nariño, sembrando esperanza en las alternativas para resolver esta serie de conflictos y con el ánimo de evidenciar las necesidades para generar nuevos modelos de gobierno.

En aras de indagar si la Universidad de Nariño como la única universidad pública en el Departamento se transforma en las metodologías educativas que exige un contexto globalizado, se le preguntó al Vicerrector Académico Gerardo León Guerrero Vinuesa ¿Cómo la UDENAR, garantiza desde la Vicerrectoría, el derecho a la educación en condiciones de oportunidad y equidad de género en la Universidad? Quien por consiguiente argumentó

“Siempre en la Universidad se ha preocupado, esa política de permitir el acceso libre de mujeres y hombres y ello desde el punto de vista filosófico es una equidad en la democratización y la universalización del conocimiento”

Se exalta el trabajo de la Universidad de Nariño, por asegurar el acceso de ambos géneros al campo de conocimiento, meta que cumple gracias al compromiso adquirido con la Región. A pesar de que las mujeres han logrado una presencia cuantitativa importante dentro de esta y que los mecanismos de discriminación más importantes ya no se sitúan en el acceso a la educación superior, no obstante la evidencia indica que esta igualdad formal no es suficiente si simultáneamente no se producen transformaciones sustantivas, por tanto la academia debe estar enriquecida con nuevas perspectivas sobre la metodología, la filosofía y la epistemología de la educación. La transversalización de género, involucra alterar de manera irreversible lo que sabemos, lo que creemos saber, la manera cómo pensamos y de forma muy especial, cómo lo transmitimos en el acto continuo de enseñanza aprendizaje.

Continuando la entrevista con el vicerrector académico se precisó la gran importancia que tiene la investigación de la Universidad de Nariño, referente al impacto de sus estudios para el desarrollo de la sociedad y por tanto el impacto de género para mujeres y hombres desde sus diferencias por esta razón se le preguntó al vicerrector académico ¿Conoce de estudios o de investigaciones hechos en la UDENAR, que ayuden a comprender las dimensiones de la desigualdad de género y las consecuencias sociales de la persistencia de los estereotipos relacionados con los roles de género para la promoción de la igualdad desde el Alma Mater? Al interrogante el Doctor Gerardo León Guerrero Vinuesa contestó:

“No tenemos una investigación muy visibilizada de esta, muy concreta sobre género vemos que en Colombia y en el mundo entero estas políticas van tomando fuerzas en las Universidades e Instituciones Educativas, siendo sinceros a la Universidad de Nariño le falta mucho acercarse, interesarse y motivar a los estudiantes en el estudio e investigaciones de estas temáticas, hay algunos grupos de investigación pero no es suficiente, esto debe tener más cuerpo, mejor organización y una mayor dinámica en cuanto a la investigación se refiere...”

Las investigadoras frente a este precepto se suman a la importancia del compromiso que tienen los investigadores en palabras de la filósofa y feminista Sandra Harding: “Pasar, por lo tanto, desde una postura reformista, que abría la posibilidad de mejorar la ciencia, al esfuerzo para una transformación de los fundamentos conceptuales y de las premisas epistemológicas de la misma. Modo de hacer que se sitúa en una concepción del saber que se entiende como una actividad plenamente social en la que han de reflejarse, consciente e inevitablemente, los compromisos de quienes investigan; que selecciona los problemas, los conceptos, las teorías, las metodologías, las interpretaciones y

los usos para el desarrollo de las estructuras intelectuales y sociales de la ciencia, teniendo presentes objetivos morales y políticos y no sólo cognitivos. En esta línea, el punto de vista feminista reconoce que se encamina "hacia una posición social interesada", en lo que ésta significa de compromiso más que de sesgo".⁴⁰ Es entonces un papel que se le encomienda a la Universidad que adopte a la investigación como una actividad consiente y plenamente social.

Reconociendo que la Universidad de Nariño esta permeada de un contexto social y que el campus universitario no está exento para que se dé presencia de violencia de género, se quiso saber el compromiso del Alma Matter, frente al no consentir ningún acto de violencia como fortalecimiento de una cultura que rechaza estas manifestaciones, el Doctor Gerardo León Guerrero Vinueza expuso, frente a la pregunta: ¿Cree que en la UDENAR, se está impulsando y fortaleciendo una cultura de la no violencia que promueva la equidad entre mujeres y hombres de diferentes sectores, opciones sexuales y grupos étnicos?

"No hay un movimiento que fortalezca esa cultura de la no violencia, si existe es más bien motivación personal o alguna unidad por ejemplo la Unidad de Salud Estudiantil o Bienestar Universitario, pero no hay medios muy claros que nos permitan a ser ese tipo de sensibilización, aquí en la Universidad no tenemos establecido una unidad propia de género desde donde emane este tipo de políticas, y de trabajos en función del fortalecimiento de la no violencia...

Se exhorta y se hace un llamado al compromiso del trabajo con las alumnas y alumnos, profesoras y profesores y demás actores/as de la Universidad de Nariño, en procurar ocuparse de las causas de la violencia y se les permita gracias a la capacitación y formación recibida, identificar situaciones de maltrato desde las primeros síntomas y para que puedan a su vez, discriminar lo que son relaciones de respeto y autonomía en el desarrollo de los lazos afectivos respecto a situaciones de abuso del poder, violencia y agresión.

Igualmente se expone a continuación la necesidad y la contribución a la presente entrevista, hecha desde la vicerrectoría administrativa y encabezada por el Vicerrector Administrativo, José Benavides Passos a quien se le preguntó: ¿Cómo la UDENAR, reinventa el proceso educativo para incidir en el cambio de imaginarios culturales que contribuyan a una mayor visibilización y valoración de los derechos humanos de las mujeres y a cambios en la valoración y reconocimiento de roles, buscando garantizar una educación no sexista, igualitaria, equitativa y democrática y una formación para el trabajo sin sesgos de género? Quien argumentó:

"La Universidad es una Institución plural, plural para mi quiere decir que no importa la condición política que tenga uno, no importa el tipo de religión que

⁴⁰HARDING, Sandra. (1996). *Ciencia y feminismo*. Madrid, Ed Morata, p. 129

aplique, no importa su sexo, no importa sus condiciones socioeconómicas, la Universidad es un mundo muy independiente de la sociedad...”

En el transcurso de esta investigación, se constató por parte de las investigadoras que la Universidad, tiene un papel fundamental en la reproducción cultural y que a la vez puede ser un espacio de transformación, en la medida en que todas y todos los que conforman la comunidad universitaria, logren conformar espacios donde exista la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como también la libertad para desarrollar sus capacidades, para lo anterior, se hace referencia a la importancia que tiene visibilizar la diversidad de la población, tanto por razones sociales, étnicas, culturales, o de orientación sexual. Estos aspectos se deben tener en cuenta en el diseño de educación para la igualdad de género porque las mujeres ni somos homogéneas ni partimos de las mismas experiencias ni tenemos las mismas necesidades, a lo mismo que los hombres.

El Vicerrector Administrativo, José Benavides Passos frente al mismo interrogante, continuó diciendo:

“Aquí en la Universidad, es plenamente demostrable que para nosotros en todo el sector de trabajadores de contrato y planta nos ha funcionado mucho más contar con más mujeres que hombres, las mujeres tienen mayor compromiso, el bloque administrativo en especial es un bloque muy pero muy feminista, por cada hombre existe siete mujeres... La verdad ha habido mucho más compromiso por parte de ellas”.

Es importante resaltar la contratación que se ha hecho en la presente rectoría y que se cuente cada vez con muchas más mujeres en la planta administrativa y otros ámbitos de la UDENAR, no obstante existe segregación laboral en espacios considerados como "femeninos y masculinos" que aparece en el contexto universitario, cabe señalar el proceso de feminización en la Universidad de Nariño de los cargos las mujeres se han incorporado de manera representativa en los cargos de secretaria y feminizados pero en condiciones diferentes, si se habla de cargos directivos mostrando condiciones inferiores a la de sus compañeros, los hombres ocupan los puestos de mayor responsabilidad, este hecho tiene gran importancia en los modelos de rol para el alumnado UDENAR, que de una manera más o menos consiente percibe una jerarquización sexista dentro de la Universidad, en la que los hombres ocupan puestos de autoridad y la mujeres puestos de subordinación.

Reconociendo que la formulación del Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño “PENSAR LA UNIVERSIDAD Y LA REGION” 2008-2020 fue consecuencia de un ejercicio democrático y donde la Universidad se discutió a sí misma y da muestra del papel fundamental de adoptar el conocimiento de todos/as los/las que conforman la comunidad universitaria y quienes están llamados/as a contribuir al desarrollo alternativo de la Región, se le preguntó al doctor José Benavides Passos: ¿En el Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño “PENSAR LA

UNIVERSIDAD Y LA REGION” 2008-2020, se promovió y desarrolló una planeación con perspectiva de género y presupuestos sensibles al género?

“Yo creo que cuando se elaboró el plan de desarrollo no se pregunta si vamos a trabajar con hombres o mujeres de hecho sabemos que vamos a trabajar con personas indistintamente de su género porque no tenemos prevención hacia eso, entonces en el plan desarrollo tendrá la misma oportunidad un hombre que una mujer y hoy yo puedo decir con un grado de certeza que en nuestra Universidad más oportunidad tienen las mujeres...”

Como se lo aseguró, en el capítulo anterior, de la importancia de la planeación dentro de los planes de desarrollo de las Universidades, se cree erróneamente que todas las personas, hombres y mujeres que se encuentran en el campo universitario, tienen las mismas necesidades y responden de la misma manera ante las cosas por lo que normalmente, por tanto las políticas y programas desconocen el impacto diferencial que pueden tener las acciones, de tal manera que si las políticas no contemplan las diferencias entre los grupos, se podría estar causando discriminación, porque es discriminación cuando se trata diferente lo que es igual y también cuando trata igual, lo que es diferente. Las mujeres y los hombres son diferentes, aunque se tenga iguales derechos.

Para impulsar la equidad de género se resalta la importancia de sensibilización de las organizaciones con capacitaciones y formaciones frente al tema de mujeres y hombres, puesto que constituye un campo de singular importancia para el reconocimiento de equidad y a su vez conforme permite reconocer violencias simbólicas, como un síntoma de la desigualdad entre mujeres y hombres, esto sugiere una estrategia para la intervención desde la administración central de la universidad. La pregunta lanzada para conocer la postura de la vicerrectoría de la administración fue ¿Existe preocupación por parte de la Vicerrectoría, para capacitar a sus docentes y planta administrativa en la implementación de metodologías alternativas y prácticas pedagógicas con enfoque de género?

A la pregunta formulada el Doctor José Benavides Passos contestó:

“En caso de que exista una preocupación es porque existe un problema y yo no veo un problema en esos componentes... No se necesita hacer de cosas que no existen en la Universidad, no existe esa discriminación...”

En este estudio se logró conocer que las relaciones de género han sido estudiadas y analizadas y se ha producido suficiente teoría que nos muestra cómo la institución Universitaria, en sus prácticas y contenidos, colabora en la producción de un modelo humano que asume unas relaciones de dominio del sexo masculino sobre el femenino.

Hay unas estrechas relaciones entre conocimiento, identidad de género y poder; sin embargo, sigue siendo un tema menos presente en el análisis crítico curricular

de la Universidad, porque no se concibe la compleja dinámica que existe y que lo relaciona con las diferentes desigualdades, también se señala que podrá estimarse poco importante la perspectiva de género, incluso hasta innecesario, dado que en la Universidad coexisten mujeres y hombres entre el profesorado y el alumnado y el personal administrativo. Sin embargo, múltiples aspectos y marcadas diferencias se logra percibir en matrícula, nómina, puestos laborales, percepciones salariales, entre muchos otros afectan negativamente a las mujeres.

Finalmente se consultó lo que había por corregir en la Universidad de Nariño, esta fue una de la últimas preguntas del formato de entrevista que se formuló al consejo académico y se destaca igualmente los aportes de la Vicerrectoría de Posgrados de Investigaciones y Relaciones Internacionales encabezada por José Edmundo Apráez Guerrero quien aporato a la entrevista frente a la pregunta Desde su punto de vista, ¿Qué cosas se deben corregir o mejorar en la UDENAR para que el ejercicio de equidad sea más eficaz? Vicerrector, VIPRI

“Realmente a nivel de la Universidad lo que se deberá hacer es quitar un poquito el temor a la participación, en realidad digamos quizá, que no por que las hayamos marginado, sino porque ellas mismas se han marginado. Quizá en la participación en lo que tiene que ver con elecciones por ejemplo “posiblemente en el proceso”, que a las mujeres no les guste mucho, pero es más que todo por gusto de ellas, quizás una serie de situaciones que se presentan en esa contienda electoral, es lo que no gusta y raya con su sensibilidad femenina y por eso ellas se marginan un tanto, tengo entendido que hay mujeres en la Universidad con altos cargos y alta experiencia y que ellas pudieran aspirar, en ese sentido habría que revisar el tipo electoral que se ha implementado en la Universidad para que haya mayor apertura y mayor participación de la mujer...”

Se señalan las diferencias en las interacciones sociales, costumbres y tradiciones para la participación en la toma decisiones, lo que demuestra que se hace necesaria una política institucional fundamentada en el cumplimiento de los derechos, en la dignidad y competitividad de las mujeres para el logro de una sociedad más justa que potencie el cambio para la integralidad del género en las cultura universitaria de la UDENAR

Se destaca finalmente que la educación de la mujer es un factor estratégico para el logro de su participación plena en la sociedad, ya que fortalece su autoestima, fomenta su afán de logro y de superación personal, y hace posible el aumento de su productividad e ingresos. La educación y capacitación de la mujer repercute no solo en su propio provecho sino también de los/las demás.

7. PLAN DE NECESIDADES Y PRESUPUESTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

7.1 PLAN DE ACCIÓN UN CAMINO HACIA LA EQUIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Al Realizar el Plan de necesidades y presupuesto de la implementación del Enfoque de Género en la Universidad de Nariño, ***“Plan De Acción Un Camino Hacia La Equidad En La Universidad De Nariño”***, se ha conseguido después de la interacción de las investigadoras y la comunidad Universitaria, conocer la problemática a la que se enfrentan las personas que hacen parte de la comunidad UDENAR y fueron ellos/ellas quienes mediante los instrumentos aplicados expresaron su opinión frente a la situación en la que se encuentra la mujer de la Universidad de Nariño.

La Población a la que se pretende beneficiar comprende a las mujeres de la población universitaria de la Universidad de Nariño, ubicada en la ciudad de Pasto, en las sedes situadas en la avenida panamericana VIPRI, Toro bajo y Universidad de Nariño centro, dados estos parámetros se encuentra que 4841 mujeres están matriculadas y vinculadas a la universidad según datos de la Oficina de Registro Académico OCARA y la Oficina de Recursos humanos para el semestre B del 2010, las cuales se dedican a distintas actividades tanto académicas como laborales y de docencia.

También es necesario aclarar que los beneficiarios indirectos son los 6541 hombres de la comunidad Universitaria que pertenezcan a los diferentes estamentos, estudiantil, docente y administrativo, asimismo los/as habitantes de la Región que se beneficiaran con los proyectos desarrollados desde la Universidad para la comunidad externa, los/as dirigentes de otras instituciones públicas así como los/las directivos de otras universidades y los/las gobernantes quienes pueden tomar como ejemplo las acciones y medidas tomadas por la Universidad de Nariño, para reproducirlas dentro de su ámbito.

Asimismo la metodología utilizada para la consecución de este plan, es el enfoque del Marco Lógico debido a que dentro de este se maneja un método de planificación participativa que involucra a los/as beneficiarios/as del proyecto y también a los/las representantes de la comunidad Universitaria.

PROBLEMA 1: INVISIBILIZACION E INSENSIBILIZACION FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER UDENAR EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR A LA COMUNIDAD EN GENERAL Y ESPECIFICAMENTE A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, EVIDENCIANDO LAS SITUACIONES DE INEQUIDAD A LAS QUE NO ES AJENA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO CON EL FIN DE LLEVAR Y CAUSAR LA REFLEXION ACERCA DE LA NECESIDAD DE CORREGIRLAS
ESTRATEGIA 1: Reelaborar un informe basado en el diagnóstico situacional de la mujer UDENAR en el contexto universitario, realizado en este estudio
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar la información a las otras dependencias de la UDENAR con las respectivas desagregaciones de la situación de mujeres y hombres de la comunidad universitaria • Realizar una comparación entre la situación de mujeres y hombres de la comunidad universitaria para ampliar el diagnóstico situacional de la mujer UDENAR, realizado en la tesis El Enfoque De Genero Para La Equidad En La Universidad De Nariño Para El Periodo 2006-2010, Pensando En El Desarrollo De La Región • Publicar el informe “Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño”
Metas:Semestre B del 2011
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de informes recibidos de las otras dependencias UDENAR • Complemento del diagnóstico situacional de la mujer y hombres UDENAR • Resultado final del “ Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” •
Responsables: Rectoría, Administración Central, El equipo o la comisión conformada por la rectoría, Oficina de Planeación , Centro Editorial Universitaria - Publicaciones, Unidad de comunicaciones UDENAR
Recursos:\$6.000.000
ESTRATEGIA 2: Difusión entre la comunidad universitaria UDENAR, del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UDENAR
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria a la Comunidad Universitaria a la Exposición del informe en el auditorio Luis Santander, asegurando un llamamiento especial de mujeres UDENAR, al evento • Exposición del informe del “Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” en el auditorio Luis Santander a la comunidad Estudiantil Universitaria • Reproducción de la Exposición del informe“ Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” en el auditorio Luis Santander a la comunidad Universitaria por los medios de comunicación de la UDENAR • Jornada de asistencia obligatoria para la planta Docente y Personal Administrativo de la UDENAR de la transmisión de la exposición del informe “Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” presentado en la previa exposición del informe en el auditorio Luis Santander a la comunidad Universitaria antes realizada medios audiovisual
Metas: Semestre B del 2011
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de estudiantes asistentes a la Exposición del informe del “ Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” en el auditorio Luis Santander

<ul style="list-style-type: none"> • Número de visitas al link de la página de la Universidad de Nariño de la transmisión, exposición del informe“ Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño • Nivel de audiencia de los televidentes y radioyentes del canal y emisora Universitaria • Número de usuarios/as que adquirieron el periódico estudiantil después de la publicación del informe“ Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” • Número de Docente y Personal Administrativo asistentes a la Exposición del informe del “Diagnostico situacional de mujeres y hombres de la Universidad de Nariño” en el auditorio Luis Santander
Responsables: Rectoría, Administración Central, El equipo o la comisión conformada por la rectoría y Oficina de Planeación , Centro Editorial Universitaria - Publicaciones, Unidad de comunicaciones UDENAR
Recursos: \$32.550.000
ESTRATEGIA 3: Ampliar el informe del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres realizado en el este estudio, incorporando datos que desde la actualización de la hoja de vida del personal administrativo y docente que labora en la UDENAR, se logrará datos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de los trabajadores de la UDENAR
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Reestructurar el formato de acceso laboral para el personal docente y administrativo de la UDENAR sobre datos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de los/las trabajadores/as de la UDENAR • Participar al trabajador/a, del link de la página web de la Universidad de Nariño en donde se actualice de manera permanente y obligatoria la información pertinente sobre el trabajador/a UDENAR
Metas: Semestre B del 2011 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de hojas de vida de los/las trabajadores/as de la UDENAR actualizadas
Responsables: Rectoría, Administración Central, Secretaria General, Oficina de Planeación, Oficina de Recursos Humanos, Centro de Informática
Recursos: \$5.000.000
ESTRATEGIA 4: Elaborar y publicar todos los datos estadísticos correspondientes al alumnado, profesorado y personal administrativo UDENAR, desagregadas por sexo y mantener una información que guarde los mínimos datos de caracterización de la población. Además de procurar la actualización de forma que sea accesible para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier otro medio que garantice eficacia y eficiencia
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la actualización de las bases de datos a partir del semestre B 2011, de los datos estadísticos correspondientes al alumnado, profesorado y personal administrativo UDENAR, desagregados por sexo y mantener una información que guarde los mínimos datos de caracterización de la población • Publicar todos los datos estadísticos correspondientes al alumnado, profesorado y personal administrativo UDENAR, desagregadas por sexo y mantener una información que guarde los mínimos datos de caracterización de la población • Solicitar el código estudiantil/funcionario/a UDENAR y contraseña para acceder para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier que garantice eficacia y eficiencia
Metas: Semestre B del 2011 y permanente cada semestre

Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de bases de datos actualizadas por cada dependencia de la UDENAR • Número de poblaciones hechas por la dependencias varias de la UDENAR • Número de descargas de información de las bases de datos de la UDENAR
Responsables: Rectoría, Administración Central, Secretaria General, Oficina de Planeación, Oficina de Recursos Humanos, OCARA, Centro de Informática UDENAR, Decanaturas/ Facultades, Departamentos/programas y dependencias varias de la UDENAR
Recursos: \$53.000.000
OBJETIVO 2: LOGRAR QUE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, PROMULGE UNA IMAGEN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GENERO Y LA NO DISCRIMINACION
ESTRATEGIA 1:Elaborar la política de género en la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Convocar la participación de la comunidad universitaria, para la elaboración de la política de género de la Universidad de Nariño, garantizando la participación paritaria de mujeres y hombres • Incentivar la participación a la creación de la política de género de la Universidad de Nariño, al sexo subrepresentado, mediante incentivos académicos • Crear una comisión o equipo de trabajo que elabore y determine los ejes a desarrollarse en la política de género de la UDENAR • Presentar la política de género a la comunidad universitaria • Ejecutar la política de género en la UDENAR
Metas: Semestre A del 2012 hasta B del 2012
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de los/las participantes de la comunidad universitaria, quienes acudieron a la elaboración de la política de género de la Universidad de Nariño • Nivel de participación de la creación de la política de género de la Universidad de Nariño, del sexo subrepresentado • Comisión o equipo de trabajo que elaboró y determinó los ejes a desarrollarse en la política de género de la UDENAR • La política de género UDENAR • Porcentaje del avance de ejecución de la política de género en la UDENAR
Responsables :Rectoría, Consejo Superior , Administración Central UDENAR y toda la comunidad Universitaria
Recursos: \$ 200.000.000
ESTRATEGIA 2: Elaborar un informe que revele el impacto de género posterior a la aplicación de la Política de Género en la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un sondeo de opinión, mediante encuesta a la comunidad universitaria que demuestre la satisfacción e insatisfacción de las acciones desarrolladas en la política de género en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre A del 2013 y permanentemente cada fin de semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la encuesta a la comunidad Universitaria que demuestre la satisfacción e insatisfacción de las acciones desarrolladas en la política de género en la Universidad de Nariño

Responsables : Rectoría, Administración Central, Bienestar Universitario, Oficina de Planeación, Centro de Informática UDENAR
Recursos: \$36.000.000
ESTRATEGIA3: Adecuar a un lenguaje no sexista la redacción de los escritos que normalizan a toda Institución Universitaria, como la Administración Central, Dependencias, Facultades, Departamentos y Estructuras en general de la UDENAR
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Transformar la redacción sin adoptar términos excluyentes de la mujer en normatividad de la Universidad de Nariño • Procurar que en los medios de comunicación de la UDENAR, lleguen a la comunidad que sin la utilización de imagen y lenguaje no sexistas
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos transformados y adecuados a un lenguaje no sexista • Nivel de la utilización de imagen y lenguaje no sexistas en los medios de comunicación de la UDENAR
Responsables: El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas, Dependencias varias
Recursos: \$ 36.000.000
ESTRATEGIA 4: Elaborar una guía de lenguaje no sexista en la Universidad de Nariño y darle difusión en la comunidad Universitaria
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Conformar una comisión que se encargue de contratar el personal capacitado para la elaboración de la guía • Construir con el equipo de trabajo la guía para la utilización del vocabulario no sexista empleado en ámbito universitario • Entregar la guía, a la entrada de la Universidad de Nariño y en los lugares donde exista mayor concurrencia de personas de la comunidad universitaria
Metas: Semestre A del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Comisión encargada de contratación del personal requerido • La guía de lenguaje no sexista en la Universidad de Nariño • Número de guías repartidas a la comunidad universitaria UDENAR
Responsables: Rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas, Dependencias varias y la Unidad de comunicaciones , Centro Editorial Universitaria – Publicaciones UDENAR
Recursos:\$ 16.000.000
ESTRATEGIA 5: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la UDENAR
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a toda la comunidad universitaria mediante talleres, conferencias, programas el manejo de buenas prácticas del lenguaje no sexista • Desarrollar programas, actividades y talleres culturales que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género en las sedes de la Universidad de Nariño • Promulgar desde las aulas y otras dependencias de la UDENAR, la adopción de

<p>lenguaje no sexista con la ayuda de los/las trabajadores/as de la planta docente y administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoptar en la calificación docente que se realiza en cada semestre una categoría que califique la adopción y uso del lenguaje no sexista, en el aula de clases • Adoptar en la medición de calidad de las dependencias de la UDENAR una categoría que permita calificar el nivel de utilización del lenguaje no sexista en la realización de todas sus actividades laborales
Metas: Semestre B del 2012 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de talleres, conferencias, programas realizadas en todos los ámbitos de la Universidad, del manejo de buenas prácticas del lenguaje no sexista • Número de talleres, conferencias, programas realizados en las sedes de la Universidad de Nariño • Nivel de calificación docente del manejo de lenguaje no sexista en el aula de clase • Nivel de calificación del personal administrativo UDENAR, del manejo de lenguaje no sexista en sus actividades laborales
Responsables: Rectoría, Secretaria General, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Dirección de las sedes de la Universidad de Nariño, Departamentos/programas, Dependencias varias, Unidad de comunicaciones UDENAR
Recursos:\$ 30.000.000
ESTRATEGIA 6: Establecer en las áreas de Formación Humanística y Electivas de los programas cursos relativos a las temáticas de género, que contribuyan a la sensibilización y perspectiva de género y a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en la UDENAR
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el programa para cada uno de los cursos que se van a dictar, • Inserción de los nuevos cursos a la oferta de cursos y electivas ya existente en la UDENAR • Abrir una convocatoria para mujeres y hombres por separado, para los/las Docentes encargados de dictar la cátedra • Realizar concurso para mujeres y hombres para elegir los/las docentes para que accedan a dictar la cátedra en la UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Programa para cada uno de los cursos ofertados • Número de cursos insertados en la oferta de formación humanística y a las electivas de los programas • Número de los/las docentes contratados/as para dictar la cátedra
Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, Oficina de Formación Humanística
Recursos:\$ 102.400.000
ESTRATEGIA 7: Procurar que en la composición de las mesas presidenciales de los actos protocolarios, y la representación de la Universidad de Nariño, sea paritaria
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Promulgar que actos protocolarios realizados en la Universidad de Nariño, se procure la conformación de las mesas de forma paritaria de mujeres y hombres UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores:

<ul style="list-style-type: none"> Número de actos protocolarios realizados, que muestren una representación paritaria, en la UDENAR
Responsables: Rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamento/Programas, Dependencias Varias UDENAR
Recursos: \$0
ESTRATEGIA 8: Organizar campañas en la UDENAR de sensibilización, en torno a la Celebración de los días 8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de Noviembre (Día Internacional por la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres)
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Primer encuentro de mujeres UDENAR en el Auditorio Luis Santander Realizar concierto en el Adriana Benítez con agrupaciones de diversos géneros musicales Conferencia con invitados externos que expongan la temática de género desde sus experiencias Presentación de obras de teatro frente a la sensibilización de la no violencia contra la Mujer Concurso de cuentearía Serenata para la mujer UDENAR Entrega de obsequios para las mujeres UDENAR
Metas: Día 8 de marzo y 25 de Noviembre del año 2012 y permanentemente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Número de participantes del primer encuentro de mujeres UDENAR Número de participantes de participantes al concierto musical UDENAR Número de participantes de la Conferencia Porcentaje asistentes a las obras teatrales Porcentaje asistentes a los actos de cuentearía Número de asistentes a la serenata a la mujer Número de obsequios entregados a la mujer UDENAR
Responsables: Rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas, Bienestar Universitario (CESUN/USE), Dependencias Varias UDENAR y otras Instituciones
Recursos: \$11.000.000
ESTRATEGIA 9: Lograr el objetivo de promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar y la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Efectuar campañas específicas dirigidas a toda la Comunidad Universitaria UDENAR, para promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar y la Universidad de Nariño Efectuar jornadas de Salud sexual y reproductiva dirigida a mujeres y hombres UDENAR Efectuar jornadas culturales que concienticen sobre la eliminación de roles de género en las actividades realizadas en el hogar y en la Universidad Concientización de la valoración de la economía de cuidado realizado por las mujeres en el hogar mediante los medios de difusión de la UDENAR Ciclos de cine que exalten el papel de la mujer en la historia
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Número de campañas dirigidas a la comunidad universitaria Número de grupos beneficiados por las compañías

<ul style="list-style-type: none"> • Número de usuarios de los distintos programas de salud sexual y reproductiva • Número de asistentes a las jornadas culturales frente a la eliminación de roles de género • Nivel de audiencia de los/las televidentes y los/las radioyentes del canal y emisora Universitaria y visitas en web
Responsables: Rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas, Bienestar Universitario(CESUN/USE), Centro de Informática, Centro Editorial Universitaria - Publicaciones, Unidad de comunicaciones UDENAR, Dependencias Varias UDENAR
Recursos: \$ 4.000.000
ESTRATEGIA 10: Celebrar un acto de reconocimiento y dar un incentivo a la(s) persona(s), Decanatura/Facultad, Departamento/programa, Dependencias de la UDENAR; que se haya destacado por sus actuaciones en pro de la igualdad de género entre mujeres y hombres en la UDENAR
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar los candidatos/as al reconocimiento al premio • Realizar un acto protocolario de la entrega de premio en la Universidad de Nariño • Difusión de los/las ganadores/as a toda la comunidad universitaria UDENAR por los medios de difusión
Metas: Semestre A del 2013 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de candidatos/as seleccionados • Acto protocolario de entrega de reconocimiento • Nivel de audiencia de los/las televidentes y los/las radioyentes del canal y emisora Universitaria y visitas en web
Responsables: Rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas, Dependencias Varias UDENAR
Recursos: \$ 33.000.000
ESTRATEGIA 11: Incluir en todos los espacios expositivos de la UDENAR, muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Procurar realizar exposiciones de muestras artísticas en la FACARTES, que promuevan la sensibilización y logro de la equidad de género • Colocar pendones, vallas, carteles, afiches entre otros que exalten a la mujer • Promulgar la participación en este tipo de eventos expositores por parte de ambos sexos en la UDENAR • Proponer temáticas de exposición referentes a las problemáticas de la mujer en la sociedad y su papel en la historia
Metas: Semestre B del 2011 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de exposiciones de muestras artísticas en la FACARTES, que promuevan la sensibilización y logro de la equidad de género • Número de pendones, vallas, carteles, afiches entre otros que exalten a la mujer • Número de asistentes a los eventos expositores • Número de temáticas abordadas de exposición referentes a las problemáticas de la mujer en la sociedad y su papel en la historia
Responsables: Rectoría, Administración Central, Bienestar Universitario, FACARTES, Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas, Centro Editorial Universitaria - Publicaciones, Unidad de comunicaciones UDENAR, Dependencias Varias UDENAR

Recursos: \$5.000.000
ESTRATEGIA 12: Adecuar los espacios físicos de la UDENAR para el fortalecimiento de la cultura del deporte de las mujeres
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas para la adopción de la cultura del deporte en las mujeres UDENAR • Adecuar una zona de fácil acceso, propicia para el encuentro y desarrollo de la mujer en el ámbito deportivo en la UDENAR (Salón de baile, gimnasio, centro de relajación y meditación, cursos psicoprofilacticos para las madres UDENAR) • Incentivar y lograr la participación de las mujeres en los campeonatos deportivos y recreativos dentro y fuera de la Institución • Reglamentación del uso de escenarios, e implementos para la práctica deportiva de las mujeres UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente cada semestre
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas que promovieron la adopción de la cultura del deporte en las mujeres UDENAR • Zona para el encuentro y desarrollo de la mujer en el ámbito deportivo en la UDENAR (Salón de baile, gimnasio, centro de relajación y meditación, cursos psicoprofilacticos para las madres UDENAR) • Número de mujeres que participaron en los campeonatos deportivos y recreativos dentro y fuera de la Institución • Reglamento para el uso de escenarios, e implementos para la práctica deportiva de las mujeres UDENAR
Responsables: Rectoría, FACARTES, Facultad de Ingeniería Civil, Oficina de Planeación, Bienestar Universitario, Fondo de construcción
Recursos: \$ 250.000.000
ESTRATEGIA 13: Fortalecimiento de acciones de la Unidad de Salud Estudiantil USE de la Universidad de Nariño, frente a la salud sexual y reproductiva de mujeres y hombres y la prevención y tratamiento de las enfermedades de la mujer
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calidad, de los actuales programas de Salud Sexual y Reproductiva ofrecidos por la USE, en la UDENAR • Mantener y superar la calidad de las mejoras de los programas de Salud Sexual y Reproductiva ofrecidos por la USE, en la UDENAR • Incentivar la demanda al acceso de los servicios de Salud ofrecidos por la USE en la UDENAR • Establecer un perfil epidemiológico de las enfermedades de la mujer UDENAR • Establecer convenios con EPS, IPS, ARS para la mejora de la prestación de servicios en los centros médicos de la ciudad para la prevención y tratamiento de las enfermedades de la mujer UDENAR
Metas: Semestre B del 2011 y permanente cada semestre
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de avance de mejoras, de los actuales programas de Salud Sexual y Reproductiva ofrecidos por la USE, en la UDENAR • Número de usuarios/as, al acceso de los servicios de Salud ofrecidos por la USE en la UDENAR • Perfil epidemiológico de las enfermedades de la mujer UDENAR • Número de convenios con EPS,IPS,ARS para la mejora de la prestación de servicios en los centros médicos de la ciudad de Pasto, para la prevención y tratamiento de las

enfermedades de la mujer UDENAR
Responsables: Rectoría, Unidad de Servicios en Salud, Bienestar Universitario, Facultad de Ciencias, de la Salud, Fondo de Salud
Recursos:\$10.000.000
OBJETIVO 3: DESARROLLAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE APORTEN A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD, DESDE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, ASÍ COMO COLABORAR EN LAS INICIATIVAS QUE, CON ESTE OBJETIVO, SE ORGANICEN POR OTRAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES PUBLICAS Y/O PRIVADAS
ESTRATEGIA 1: Establecer proyectos de cooperación para el desarrollo de la Región con perspectiva de género con entidades e Instituciones para contribuir a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la creación de grupos de investigación que aborden desde sus estudios la contribución a la consecución de la igualdad de género en la sociedad. • Asesorarse y a la vez asociarse con otras instituciones que contribuyan a la creación de proyectos para lograr a reducir las desigualdades entre mujer y hombres • Ofrecer asesoría y acompañamiento a las mujeres del área urbana y rural frente proyectos de productividad desde la UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente cada semestre
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de grupos de investigación que abordaron desde sus estudios la contribución a la consecución de la igualdad de género en la sociedad. • Porcentaje de asociaciones con otras instituciones que contribuyan a la creación de proyectos para lograr a reducir las desigualdades entre mujer y hombres • Número de asesorías y acompañamientos realizados a las mujeres del área urbana y rural frente proyectos de productividad desde la UDENAR
Responsables: Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Postgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, CEDRE Centros de investigación existentes en la UDENAR y otras instituciones
Recursos:\$30.000.000
ESTRATEGIA 2: Establecer proyectos con cooperación Internacional para el desarrollo de la Universidad de Nariño y por ende de la Región, acerca de perspectiva de género que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concertar con la cooperación internacional para el desarrollo, los proyectos que tengan impacto de género desde la Universidad de Nariño para la región • Incentivar la creación de grupos de investigación dentro de la UDENAR, que aborden desde sus estudios la contribución a la consecución de la igualdad de género en la sociedad
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de acuerdos y alianzas realizadas con la cooperación internacional • Número de grupos de investigación dentro de la UDENAR, que aborden desde sus estudios la contribución a la consecución de la igualdad de género en la sociedad
Responsables: Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Posgrados y Relaciones

Internacionales VIPRI, Centros de investigación existentes en la UDENAR
Recursos:\$8.000.000
OBJETIVO 4: LOGRAR EL EQUILIBRIO EN LA PROPORCION DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO DE LAS DISTINTAS CARRERAS OFRECIDAS EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTRATEGIA1: Sensibilización al alumnado del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, orientada a combatir estereotipos de género en la elección de carreras Universitarias
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Realizar campañas específicas de sensibilización al alumnado de secundaria, del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, orientada a combatir estereotipos de género en la elección de carreras Universitarias
Metas: Semestre A del 2013 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Número de campañas de sensibilización al alumnado de secundaria, del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, orientada a combatir estereotipos de género en la elección de carreras universitarias
Responsables: Rectoría, Director/a Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño
Recursos: \$3.000.000
ESTRATEGIA 2: Garantizar que el material de exposición y promoción de las carreras que ofrece la UDENAR, a la comunidad estudiantil no transmita una imagen y un lenguaje sexista
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Reformular la presentación y el lenguaje sexista utilizado en los folletos de promoción de carreras ofrecidas por la Universidad de Nariño Reformular la publicidad presentada en los medios de difusión para que no presenten lenguajes sexistas y sesgos de género en la promoción de carreras ofrecidas por la Universidad de Nariño
Metas: Semestre B del 2011 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Folletos de promoción de carreras de todos los programas reformulados en sus contenidos Publicidad reformulada sin sesgos de género presentada en los medios de difusión
Responsables: Rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas, Director/a del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño Centro Editorial Universitaria - Publicaciones, Unidad de comunicaciones UDENAR , Centro de Informática
Recursos:\$4.000.000
ESTRATEGIA 3: Capacitar a los docentes de secundaria del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, para que se transmita y se ofrezca una formación sobre perspectiva de género, para combatir estereotipos en la educación y finalmente en la elección de carreras del alumnado
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Consultar a los entes gubernamentales, como Gobernación, Alcaldía entre otros sobre los/as profesionales en temáticas de género Contactarse con los/as profesionales en asuntos de género tanto a nivel nacional como internacional Realizar talleres que brinden nuevos conocimientos y herramientas pedagógicas sobre el enfoque de género con asistencia obligatoria para todo el personal docente del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño

<ul style="list-style-type: none"> • Realizar seminarios gratuitos para el personal docente del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, concernientes a la igualdad de género en la UDENAR • Realizar jornadas de formación frente a materia de igualdad de género en el Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, con asistencia obligatoria para todo el personal docente de la Institución Educativa
Metas: Semestre A de 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas a los entes gubernamentales, como Gobernación, Alcaldía entre otros sobre los/as profesionales en temáticas de género • Número de contactos con los/as profesionales en asuntos de género tanto a nivel nacional como internacional • Número de talleres realizados que brinden nuevos conocimientos y herramientas pedagógicas sobre el enfoque de género con asistencia obligatoria para todo el personal docente del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño • Número de seminarios gratuitos realizados para el personal docente del Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, concernientes a la igualdad de género en la UDENAR • Número de jornadas realizadas de formación frente a materia de igualdad de género en el Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño, con asistencia obligatoria para todo el personal
Responsables: Rectoría, Director/a Liceo Integrado de Bachillerato Universidad de Nariño
Recursos:\$10.000.000

PROBLEMA 2: EXISTENCIA DE ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
OBJETIVO 1: PROMOVER, DIFUNDIR Y ACREDITAR EL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTRATEGIA 1: Crear un apartado de estudios de género en las bibliotecas de la Universidad de Nariño
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprar bibliografía pertinente al tema de género • Comprar bibliografía con autoría de mujeres en las distintas áreas del conocimiento • Organizar la bibliografía existente y la nueva en un área específica de la biblioteca • Realizar publicación llamativa que informe sobre la temática y además que capture el interés de los usuarios, mediante afiches, pendones, carteleras, volantes y otros medios
Metas: Semestre B de 2011 y permanente
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de libros adquiridos con autoría femenina en cada una de las áreas del conocimiento • Número de libros adquiridos referentes a temáticas de género • Porcentaje de usuarios/as de la biblioteca especializada
Responsables: Rectoría, Vicerrectoría Académica, Biblioteca
Recursos:\$5.000.000
ESTRATEGIA 2: Capacitar a docentes de la Universidad de Nariño en una formación específica en materia de igualdad de género.
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultar a los entes gubernamentales, como Gobernación, Alcaldía entre otros sobre los/as profesionales en temáticas de género. • Contactarse con los/as profesionales en asuntos de género tanto a nivel nacional como internacional. • Realizar talleres que brinden nuevos conocimientos y herramientas pedagógicas sobre el enfoque de género con asistencia obligatoria para todo el personal docente de la UDENAR. • Realizar seminarios gratuitos para el personal docente de la UDENAR concernientes a la igualdad de género en la UDENAR. • Realizar jornadas de formación frente a materia de igualdad de género en la Universidad, con asistencia obligatoria para todo el personal docente de la UDENAR
Metas: Semestre A de 2012 y permanente.
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de talleres impartido sobre enfoque de género en la Universidad de Nariño • Número de los/las asistentes a los talleres de enfoque de género en la UDENAR • Número de seminarios dictados sobre igualdad de género en la Universidad de Nariño • Número de los/las asistentes a los seminarios impartidos sobre igualdad de género en la UDENAR • Número de jornadas realizadas frente a la formación en igualdad de género en la UDENAR • Número de los/las asistentes a las jornadas realizadas frente a la formación en igualdad de género en la UDENAR

Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, Decanatura/Facultades y Departamentos/ Programas
Recursos:\$40.000.000
ESTRATEGIA 3: Incluir en las ofertas de formación de la VIPRI, Universidad de Nariño (Diplomado, Especialización, Maestría, Doctorado, Estudio sobre perspectiva e igualdad de género)
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscar asesoría para elaborar un cronograma de estudios optimo en materia de género para los diferentes postgrados que se desarrollen en la Universidad de Nariño • Realizar concursos de acceso para los/as docentes que dictarán los diferentes postgrados en materia de género • Abrir convocatoria para acceder a los distintos postgrados en materia de equidad de genero • Promocionar la nueva oferta en postgrados de la VIPRI en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre A de 2012 y permanente cada semestre
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicación del cronograma de estudios optimo en materia de género para los diferentes postgrados que se desarrollen en la Universidad de Nariño • Resultados del concursos de acceso para los/as docentes que dictarán los diferentes postgrados en materia de género • Resultados de la convocatoria para acceder a los distintos postgrados en materia de equidad de genero • Número de diplomados, especializaciones, maestrías doctorados ofrecidos por la VIPRI
Responsables: Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de postgrados y relaciones Internacionales VIPRI.
Recursos:\$5.000.000
ESTRATEGIA 4: Ofrecer una asignatura en materia de igualdad de género dentro de los estudios Universitarios de la Universidad de Nariño en todos los programas
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar concursos de acceso que garantice la paridad de sexos en la cátedra para los/las docentes que dictarán la asignatura en materia de género • Incorporar a los diferentes planes de estudio de todos los programas impartidos en la Universidad de Nariño la asignatura de igualdad de género
Metas: Semestre A de 2013 y permanente.
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de los concursos de acceso para los/las docentes que dictarán la asignatura en materia de género • Publicación de la asignatura de igualdad de género en los diferentes planes de estudio de todos los programas impartidos en la Universidad de Nariño
Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, Decanatura/Facultades y Departamentos/Programas
Recursos:\$102.400.000
OBJETIVO 2: INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS CONTENIDOS DE LAS MATERIAS QUE SE IMPARTEN EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTRATEGIA 1: Fomentar la elaboración de materiales didácticos docentes que incorporen la perspectiva de género

<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la utilización de material sin sesgos de género en la cátedra dictada por los/las docentes de la UDENAR • Adoptar en la calificación docente que se realiza en cada semestre una categoría que califique la adopción y uso de material que incorporen la perspectiva de género, en el aula de clase • Hacer un llamamiento público utilizando los diferentes medios de comunicación de la Universidad de Nariño, a la comunidad universitaria, para que escriba documentación bien sea en artículos, investigaciones, libros u otro material de consulta, que sirvan como fuente de consulta para los/as docentes • Crear grupos de experiencias docentes para que platiquen y compartan las diferentes herramientas utilizadas al momento de aplicar el enfoque de género en el aula • Brindar incentivos económicos y/o académicos para los mejores materiales didácticos docentes desarrollados por los/as profesores/as UDENAR • Publicar libros donde se evidencie la eliminación de sesgos de género escritos por los/as docentes
<p>Metas: Semestre A de 2012 y permanente.</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de calificación docente del manejo de incorporación de la perspectiva de género, en el aula de clase • Número de artículos, investigaciones, libros y demás que se hayan escrito y publicado en las revistas, periódicos, y libros impresos por la editorial universitaria UNED, en la Universidad de Nariño • Número de grupos de experiencias docentes conformados • Número de premiaciones bridadas para los mejores materiales didácticos docentes desarrollados por los/as profesores/as UDENAR • Número de libros escritos por los/as docentes UDENAR frente al tema de género
<p>Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, Decanatura/Facultades y Departamentos/ Programas y otras Instituciones</p>
<p>Recursos:\$9.000.000</p>
<p>ESTRATEGIA 2: Utilizar un lenguaje no sexista en los materiales docentes y asegurar la visibilización de las aportaciones de las mujeres en todas las ramas del conocimiento</p>
<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procurar adquirir material académico que evite la terminología sexista o excluyente hacia las mujeres para repartirlo entre los/as docentes de la UDENAR • Complementar la bibliografía existente en las diferentes bibliotecas de la Universidad de Nariño, con los textos de autoría femenina en las distintas áreas del conocimiento • Consultar por parte de los/las docentes metodologías que puedan aplicarse para evitar lenguajes no sexistas y los sesgos de género en el aula • Asegurarse que los/as docentes y todos los programas de la UDENAR, incluyan en su plan de estudios una cuota de aportaciones femeninas y recomienden al alumnado bibliografía con autoría femenina dentro de la rama del saber que ellos o ellas estén impartiendo • Ubicar dentro de las carteleras informativas que posee cada programa de la Universidad de Nariño, artículos referentes a los aportes científicos que se hayan hecho por parte de mujeres en las distintas áreas del conocimiento y actualizar dicha información permanentemente. • Instalar en lugares visibles y de alta afluencia publica en la UDENAR artículos que hagan mención a los aportes realizados por mujeres en la ciencia o en cualquier tema de interés académico

Metas: Semestre B de 2011 y permanente.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Nivel de metodologías adoptadas por los/las docentes para evitar los sesgos de género en el aula Porcentaje de material académico adquirido y compartido con los docentes de la UDENAR Número de libros de autoría femenina en las distintas áreas del conocimiento adquiridos y puestos a disposición del público en las diferentes Bibliotecas de la Universidad de Nariño. Nivel de la preparación de los docentes/as, frente a la bibliografía de mujeres que le hayan aportado a la ciencia por ellos/as manejada en la UDENAR Número de carteleros reformados en la Universidad de Nariño Número de artículos instalados en la UDENAR
Responsables: Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas y planta docente UDENAR
Recursos:\$5.000.000
ESTRATEGIA 3: Promover la elaboración de un sistema de evaluación para los/las docentes que permita conocer el manejo de perspectiva de género
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Incorporar el sistema de evaluación de la planta docente, la categoría del manejo de enfoque de género en la UDENAR
Metas: Semestre B de 2012 y cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> El sistema de evaluación de la planta docente, la categoría del manejo de enfoque de género en la UDENAR
Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, Decanatura/Facultades y Departamentos/ Programas Bienestar Universitario y otras Instituciones
Recursos:\$2.000.000
PROBLEMA 3: FALTA DE INCLUSION DE LA MUJER EN LA INVESTIGACION
OBJETIVO 1: PROMOVER LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL ARTE DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.
ESTRATEGIA 1: Elaborar y publicar todas las estadísticas relativas a participación de investigación en la UDENAR, desagregadas por sexo
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> Sistematizar la información mediante una base de datos, las investigaciones realizadas por la UDENAR, que arroje datos desagregados y precisos de la investigación Publicar a través de la página web de la Universidad de Nariño las bases de datos Solicitar el código estudiantil/funcionario/a UDENAR y contraseña para acceder para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier que garantice eficacia y eficiencia
Metas: Semestre A del 2012 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Número de bases de datos sistematizadas acerca de la investigación en la UDENAR Número de actualizaciones de las bases de datos acerca de investigación en la UDENAR Número de descargas de información de las bases de datos de la UDENAR
Responsables: Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, Integrantes del Sistema de Investigaciones, Centros de investigación

existentes en la UDENAR, Centro de Informática
Recursos: \$5.000.000
ESTRATEGIA 2: Establecer un programa de ayudas a Decanaturas/ Facultades, Departamentos/Programas, y Centros de investigación, para incentivar proyectos que promuevan la igualdad de género en la Universidad de Nariño.
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorizar los proyectos que promuevan la igualdad de género en la Universidad de Nariño, para las ayudas teniendo en cuenta las potencialidades de los grupos de investigación • Elegir los proyectos que promuevan la igualdad de género en la Universidad de Nariño, a beneficiarse mediante el sistema de apoyo • Asignación de la ayuda académica y económica a los grupos seleccionados por los proyectos que promuevan la igualdad de género en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre A del 2012 y permanente cada semestre
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos que promueven la igualdad de género en la Universidad de Nariño • Número de proyectos elegidos que promueven la igualdad de género en la Universidad de Nariño <p>Porcentaje de las asignaciones de ayuda académica y económica a los grupos seleccionados por los proyectos que promueven la igualdad de género en la Universidad de Nariño</p>
Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, Integrantes del Sistema de Investigaciones, Centros de investigación existentes en la UDENAR, Centro de Informática
Recursos:\$72.000.000
ESTRATEGIA 3: Sensibilizar y estimular a las mujeres a pertenecer y permanecer en los grupos de investigación de la Universidad de Nariño
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar campañas de sensibilización para estimular a las mujeres a pertenecer y permanecer en los grupos de investigación de la Universidad de Nariño • Priorizar las mujeres investigadoras al momento de acceder a beneficios ofrecidos por Bienestar Universitario • Ofrecer dentro de los grupos de investigación al sexo menos representado, descuentos en el monto de la matrícula en la Universidad de Nariño • Exaltar y valorar la participación de las mujeres investigadoras de la UDENAR
Metas: Semestre A de 2012 y permanente cada semestre
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas de sensibilización para estimular a las mujeres a pertenecer y permanecer en los grupos de investigación de la Universidad de Nariño • Número de mujeres investigadoras al momento de acceso a beneficios ofrecidos por Bienestar Universitario • Número de los beneficiarios/as menos representado, a los descuentos en el monto de la matrícula en la Universidad de Nariño
Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, VIPRI, CEDRE, Decanatura/Facultades y Departamentos/ Programas Bienestar Universitario y otras Instituciones, Unidad de Comunicaciones UDENAR, Banco de Proyectos de la Universidad de Nariño
Recursos:\$4.000.000

ESTRATEGIA 4: En la solicitud de ayudas y beneficios para la investigación en igualdad de méritos, tener prioridad a favor del sexo menos representativo
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Priorizar al momento de seleccionar los grupos beneficiarios/as para acceder a las ayudas y beneficios para la investigación en igualdad de méritos, tener prioridad a favor del sexo menos representativo
Metas: Semestre A de 2012 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de los grupos beneficiarios/as que accedieron a las ayudas y beneficios para la investigación en igualdad de méritos, tener prioridad a favor del sexo menos representativo
Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, VIPRI, CEDRE, Decanatura/Facultades y Departamentos/ Programas, Bienestar Universitario y otras Instituciones, Banco de Proyectos de la Universidad de Nariño
Recursos: \$1.000.000
OBJETIVO 2: PROMOVER LA DIRECCION DE LA INVESTIGACIÓN EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS DEL CONOCIMIENTO Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS.
ESTRATEGIA 1: Implementar acciones dirigidas a incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las investigaciones desarrolladas en la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Hacer campañas que convoquen a las docentes para formar parte de los grupos de investigación de la Universidad de Nariño • Hacer un llamado específico a las mujeres para que se vinculen como directoras de los grupos e investigadoras en la UDENAR • Priorizar los grupos dirigidos por mujeres en el momento de conceder recursos para la investigación en la Universidad de Nariño • Ofrecer una plataforma de investigaciones en materia de género para vincular a las docentes como directoras de los nuevos grupos
Metas: Semestre A de 2012 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas que se hayan realizado para convocar a las docentes hacer parte de los grupos de investigación de la Universidad de Nariño • Número de mujeres directoras en los grupos de investigación registrados en la Universidad de Nariño • Porcentaje de recursos concedidos a los grupos de investigación que están dirigidos por mujeres en la Universidad de Nariño • Plataforma de investigaciones en materia de género
Responsables: Rectoría, Administración Central, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigaciones, Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, CEDRE, Decanaturas/Facultades y Departamentos/Programas, Banco de Proyectos de la Universidad de Nariño.
Recursos:\$5.000.000
PROBLEMA 4: DIFERENCIAS EN EL ACCESO Y PROMOCION PROFESIONAL DE LA PLANTA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA UDENAR
OBJETIVO 1: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA PLANTA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTRATEGIA 1: Incluir en todas las convocatorias de procesos para el acceso al empleo del personal docente y de la planta administrativa UDENAR, un llamado directo a las personas

subrepresentadas de alguno de los dos sexos
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear normativas en la UDENAR que velen por la paridad en los diferentes cargos para favorecer al sexo infrarepresentado • Realizar convocatorias directas por todos los medios de difusión a las personas subrepresentadas de alguno de los dos sexos para permitirle el acceso al empleo del personal docente y de la planta administrativa de manera paritaria en la UDENAR • Procurar que las comisiones cumplan con la normativa de contratación para trabajadores/as subrepresentadas de alguno de los dos sexos para que accedan a los diferentes cargos y exista una paridad en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre B de 2011 y cada semestre
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de normativas creadas en la UDENAR que velan por la paridad en los diferentes cargos para favorecer al sexo infrarepresentado • Número de convocados/as que se presentan para acceder al empleo ofrecido en la UDENAR • Número de contratados/as del sexo subrepresentado que ocupan los diferentes cargos para favorecer al sexo infrarepresentado en la UDENAR
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas, Comisiones de Evaluación de la Universidad de Nariño, Unidad de comunicación UDENAR, Dependencias varias, Otras Instituciones
Recursos:\$7.000.000
ESTRATEGA 2: Incluir en todas las convocatorias abiertas de los procesos que requieren de selección para el acceso al empleo en la UDENAR un porcentaje equilibrado de mujeres y hombres
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear normativas en la UDENAR que velen por la paridad en los diferentes cargos para favorecer a ambos sexos • Realizar convocatorias directas por todos los medios de difusión a las personas de ambos sexos para permitirle el acceso al empleo del personal docente y de la planta administrativa de manera paritaria en la UDENAR • Procurar que las comisiones cumplan con la normativa de contratación para trabajadores/as en igualdad de mérito, para que accedan a los diferentes cargos y exista una paridad en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre B de 2011 y semestral
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de normativas creadas en la UDENAR que velan por la paridad en los diferentes cargos para favorecer a ambos sexos • Número de convocados/as que se presentan para acceder al empleo ofrecido en la UDENAR • Número de contratados/as de los dos sexos, que ocupan los diferentes cargos para favorecer a los dos sexos en la UDENAR
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas, Comisiones de Evaluación de la Universidad de Nariño, Unidad de comunicación UDENAR, Dependencias varias, Otras

Instituciones
Recursos:\$7.000.000
ESTRATEGIA 3: Incluir en la normatividad de la Universidad de Nariño reglamentos que aseguren la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que evalúan el acceso de personal docente y administrativo y velar por su cumplimiento
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Designar a quien le corresponda la comisión y su conformación del 50% mujeres y el 50% hombres para la selección quienes aseguren la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que evalúan el acceso de personal docente y administrativo y velar por su cumplimiento
Metas: Semestre B de 2011 y permanente.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres y de hombres que conforman las diferentes comisiones de ambos sexos, quienes aseguren a su vez la representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones que evalúan el acceso de personal docente y administrativo y velaran por su cumplimiento que para acceder al empleo ofrecido en la UDENAR
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas, Comisiones de Evaluación de la Universidad de Nariño, Unidad de comunicación UDENAR, Dependencias varias, Otras Instituciones
Recursos: \$7.000.000
OBJETIVO 2: CONSEGUIR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA UDENAR EN TODOS LOS NIVELES PROFESIONALES Y EN EL CASO DE LA PLANTA DOCENTE UDENAR EN LAS DISTINTAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO
ESTRATEGIA 1: Adaptar en los estatutos de los trabajadores de la UDENAR normativas que contemplen la posibilidad de participar en cursos de formación y capacitación y procesos de promoción y que provengan de la Universidad de Nariño al sexo subrepresentado en estos beneficios
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Crear normativas que contemplen la posibilidad de participar en cursos de formación y capacitación y procesos de promoción y que provengan de la Universidad de Nariño al sexo subrepresentado • Procurar por medio de un llamamiento directo a participar en cursos de formación y capacitación y procesos de promoción y que provengan de la Universidad de Nariño al sexo subrepresentado
Metas: Condicionado a la Reforma Profunda y aprobación del Estatuto de trabajadores de la Universidad de Nariño
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de normativas que contemplen la posibilidad de participar en cursos de formación y capacitación y procesos de promoción y que provengan de la Universidad de Nariño al sexo subrepresentado • Número de capacitados/as directos/as que participaron en cursos de formación y capacitación y procesos de promoción y que fueron provenientes de la Universidad de Nariño
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas, Unidad de comunicación UDENAR, Dependencias varias
Recursos:\$4.000.000

ESTRATEGIA 2: Dar preferencia para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen a su trabajo y que sean procedentes de permisos de maternidad y paternidad.
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar por medio de cursos gratuitos a la participación en actividades de formación a las personas que se reincorporen a su trabajo y que sean procedentes de permisos de maternidad y paternidad
Metas: Semestre A del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos gratuitos para la participación en actividades de formación a las personas que se reincorporen a su trabajo y que sean procedentes de permisos de maternidad y paternidad
Responsables: Rectoría, Administración Central, Oficina de Recursos Humanos
Recursos:\$5.000.000
PROBLEMA 5: DEBILIDAD EN LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER UDENAR
OBJETIVO 1: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN TODOS LOS NIVELES DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTRATEGIA 1: Detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres frente a la participación, representación y dirección en todos los ámbitos de la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres frente a la participación, representación y dirección en todos los ámbitos de la Universidad de Nariño. • Tomar las medidas necesarias para resolver las dificultades que se hayan encontrado a partir del estudio sobre los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres frente a la participación, representación y dirección en todos los ámbitos de la Universidad de Nariño • Incentivar la formación de grupos femeninos en los diferentes estamentos, estudiantil, docente y del personal administrativo, dentro de la Universidad de Nariño para establecer relaciones de enriquecimiento y discusión entre las mujeres UDENAR • Seminarios de formación de líderes para las mujeres en los diferentes estamentos, estudiantil, docente y del personal administrativo, dentro de la Universidad de Nariño
Metas: Semestre B del 2012 y permanente cada semestre
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Estudio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres frente a la participación, representación y dirección en todos los ámbitos de la Universidad de Nariño. • Nivel de decisiones tomadas a favor de resolver las dificultades que se hayan encontrado a partir del estudio sobre los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres frente a la participación, representación y dirección en todos los ámbitos de la Universidad de Nariño • Número de grupos femeninos conformados en los diferentes estamentos dentro de la Universidad de Nariño para establecer relaciones de enriquecimiento y discusión entre las mujeres UDENAR • Número de seminarios de formación de líderes para las mujeres en los diferentes estamentos, estudiantil, docente y del personal administrativo, dentro de la Universidad de Nariño
Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Investigaciones, Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, Oficina de planeación y Desarrollo UDENAR, Decanaturas/Facultades y Departamentos/Programas
Recursos:\$20.000.000
ESTRATEGIA 2: Implementar acciones dirigidas a incentivar la participación de las mujeres en la dirección y gobierno de la Universidad de Nariño

<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar e incentivar a las mujeres que lideran iniciativas políticas en la UDENAR frente a procesos de decisión democráticos dentro de la Universidad de Nariño • Buscar apoyo por parte de los hombres y las mujeres UDENAR frente a las candidaturas femeninas en la Universidad de Nariño • Realizar campañas de concientización en la comunidad universitaria frente a las capacidades femeninas dentro de los sistemas de gobierno en la Universidad de Nariño • Procurar presentar en los listados de candidatos que conformarán las contiendas electorales grupos o formulas con paridad de participantes de ambos sexos en la Universidad de Nariño • Realizar campañas para incentivar a sufragar a mujeres y hombres, principalmente a ellas en procesos de decisión democráticos dentro de la Universidad de Nariño
<p>Metas: Semestre A del 2013 y permanente cada semestre</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres que hacen parte del sistema de gobierno de la UDENAR • Porcentaje de apoyo por parte de los hombres y las mujeres UDENAR frente a las candidaturas femeninas en los procesos electorales más recientes realizados en la Universidad de Nariño • Número de campañas de concientización en la comunidad universitaria frente a las capacidades femeninas dentro de los sistemas de gobierno de la UDENAR • Listados de candidatos que conformaron las contiendas electorales más recientes en la Universidad de Nariño • Nivel de votación desagregado por sexo en los procesos democráticos más recientes realizados en la UDENAR
<p>Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Investigaciones, Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, Oficina de planeación y Desarrollo UDENAR, Decanaturas/Facultades y Departamentos/Programas</p>
<p>Recursos: \$8.000.000</p>
<p>OBJETIVO 2: CONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y DE REPRESENTACIÓN DE LA UDENAR</p>
<p>ESTRATEGIA 1: Desarrollar en los estatutos de la Universidad de Nariño, las condiciones para la composición paritaria de los órganos de decisión y representación y promover su cumplimiento</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocar a la comunidad Universitaria a reformar los estatutos vigentes para impartir una ley que obligue a las directivas a garantizar igual número de mujeres y hombres dentro de los órganos de decisión y representación de la UDENAR • Promover y Vigilar que los estatutos de igualdad sean cumplidos a cabalidad en la Universidad de Nariño
<p>Metas: Condicionado a la Reforma Profunda y aprobación del Estatuto de la Universidad de Nariño</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de la Universidad de Nariño
<p>Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectoría académica, Vicerrectoría de Investigaciones, Posgrados y Relaciones Internacionales VIPRI, Vicerrectoría administrativa, Oficina de planeación y Desarrollo UDENAR, Decanaturas/Facultades y Departamentos/Programas, estamento estudiantil</p>
<p>Recursos: \$5.000.000</p>
<p>ESTRATEGIA 2: Incentivar al voto electoral de la Universidad de Nariño de manera que se garantice el equilibrio entre las personas de diferente sexo en los procesos democráticos</p>
<p>Actividades:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas que incentiven al sufragio en la Universidad de Nariño • Hacer un llamamiento específico a las mujeres para que participen en los procesos democráticos dentro de la UDENAR • realizar campañas que busquen sensibilizar y promover la responsabilidad social frente a la importancia del voto femenino en la UDENAR y sistemas democráticos en general • brindar descuentos en el monto de la matrícula en aquellas personas que certifique su participación en las contiendas electorales más recientes de la UDENAR
Metas: Semestre A 2012 y en todas las jornadas electorales
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas realizadas que incentivaron al sufragio en la Universidad de Nariño • Número de mujeres que participaron en los procesos democráticos más recientes dentro de la UDENAR • Numero de campañas realizadas que impulsaron la sensibilización y responsabilidad social frente a la importancia del voto femenino en la UDENAR y sistemas democráticos en general • Porcentaje realizado de descuentos en el monto de la matrícula en aquellas personas que certificaron su participación en las contiendas electorales más recientes de la UDENAR
Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectoría académica, Bienestar Universitario
Recursos:\$4.000.000
ESTRATEGIA 3: Procurar el equilibrio entre sexos para cargos directivos de libre nombramiento en la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Proponer un porcentaje equilibrado de candidatos entre mujeres y hombres que se pretendan vincular en cargos de libre nombramiento en la UDENAR • Ubicar un número igual de mujeres y hombres en los cargos de libre nombramiento en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre B del 2011 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número y sexo de los candidatos a cargos de libre nombramiento en la UDENAR • Número y sexo del personal vinculado en cargos de libre nombramiento en la UDENAR
Responsables: Rectoría
Recursos:\$0
ESTRATEGIA 4: Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombre en la composición de comisiones, comités, sindicatos, jurados de premiación, organizaciones y en general en todos los órganos que se puedan constituir dentro de la Universidad de Nariño
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Designar a una comisión reguladora para que se encargue de vigilar que dentro de las comisiones, comités, sindicatos, jurados de premiación, organizaciones y en general en todos los órganos que se puedan constituir dentro de la Universidad de Nariño exista una proporción paritaria de representantes de cada sexo, exceptuando aquellos casos donde no se hallen mujeres para hacer parte de los órganos nombrados anteriormente en la Universidad de Nariño • Encargar a la Unidad de medios para que diseñe un símbolo que refleje la importancia de mujeres y hombres en la UDENAR y que exprese el equilibrio que debe haber entre ambos sexos para que sea utilizado en todos los documentos, campañas y demás que se desarrollen dentro de la Universidad de Nariño • Compartir mediante una reunión en el auditorio Luis Santander con la comunidad

<p>universitaria en general la iniciativa para la conformación paritaria en los órganos que se constituyen en la universidad para ofrecer un símbolo de igualdad desde la imagen que refleja la Universidad mediante la aplicación de esta medida en la UDENAR.</p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer un lanzamiento en los medios de comunicación de la UDENAR del símbolo que representara la campaña de igualdad entre mujeres y hombres en la UDENAR
Metas: Semestre B del 2011 y permanente
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comisión reguladora de paridad participativa de la Universidad de Nariño Símbolo de la importancia de mujeres y hombres en la UDENAR Número de asistentes a la reunión en el auditorio Luis Santander con el fin de compartir la iniciativa para la conformación paritaria en los órganos que se constituyen en la universidad Nivel de audiencia en los medios televisivos, radiales y de lectores en la prensa de la Universidad de Nariño <p>Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Comisión Reguladora, Unidad de Comunicaciones UDENAR, Decanaturas/Facultades y Departamentos/Programas, estamento estudiantil</p>
Recursos: \$9.000.000
ESTRATEGIA 5: Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de discusión de los procesos transformadores de la UDENAR.
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer un llamamiento a la comunidad Universitaria a participar en las mesas de discusión de los procesos transformadores de la UDENAR mediante vallas, carteles, pendones, afiches, volantes, cuñas radiales, comerciales de televisión y publicidad en los periódicos y revistas de la Universidad de Nariño Hacer un llamamiento a participar en las mesas de discusión de los procesos transformadores de la UDENAR, a los integrantes del género menos representado mediante todos los medios de comunicación que posee la UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de participantes desagregado por sexo en las mesas de discusión de los procesos transformadores de la UDENAR
Responsables: Consejo Superior, Rectoría, Comisión Reguladora, Unidad de Comunicaciones UDENAR, Decanaturas/Facultades y Departamentos/Programas, estamento estudiantil
Recursos: \$4.000.000
PROBLEMA 6: CONDICIONES QUE DESMEJORAN LA CALIDAD ACADÉMICA Y LABORAL EN LA UDENAR
OBJETIVO 1: Promover la conciliación de la vida personal, familiar, laboral, académica, del profesorado, el personal administrativo y el estudiantado de la Universidad de Nariño
ESTRATEGIA 1: Cumplir y superar lo establecido en la Ley 581 del 2000 ley de Cuotas, para superar problemas en materia de desigualdad entre mujeres y hombres en los cargos directivos
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cada una las dependencias varias de la UDENAR y a quien le corresponda, debe encaminar de manera permanente el compromiso de cumplir y/o superar lo establecido en la Ley 581 del 2000 ley de Cuotas, para superar problemas en materia de desigualdad entre mujeres y hombres en los cargos directivos y/o decisión
Metas:Semestre B 2012 y permanente
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel de cargos obtenidos por mujeres y por ende cumplimiento de lo establecido en la Ley 581 del 2000 ley de Cuotas, para superar problemas en materia de desigualdad entre mujeres y hombres en los cargos directivos y decisivos en la UDENAR

Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/Programas Dependencias varias UDENAR
Recursos: \$4.000.000
ESTRATEGIA 2: Ampliar en una semana el tiempo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento, o adopción de hijo/a)
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Crear una normativa en el estatuto para que se amplíe y cumpla en una semana el tiempo de permiso de paternidad (Permiso por nacimiento, o adopción de hijo/a)
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Normativa en el estatuto de que amplía en una semana el tiempo de permiso de paternidad Permiso por nacimiento, o adopción de hijo/a
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas Dependencias varias UDENAR, Oficina de Recursos Humanos, Bienestar Universitaria
Recursos:\$1.000.000
ESTRATEGIA 3: Elaborar un informe sobre la actividad académica de los/las estudiantes por sexo para, en caso de que se observen sesgos de género en la academia, medidas para corregirlos
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Crear una comisión o equipo de trabajo idóneo dirigente de seguimiento por cada facultad que organice, prevenga, proponga actividades correctivas y estimuladoras para abordar temas de equidad e inequidad entre los/las estudiantes y la academia UDENAR • Organizar un encuentro trimestral de la facultad donde la comisión exponga lo encontrado en dicha facultad y a su vez en el encuentro se debata y finalmente consigne lo discutido por los/las estudiantes quienes expongan sus vivencias preocupaciones las compartan con la comunidad estudiantil de su facultad frente a temas de equidad e inequidad de género • Realizar los debidos correctivos frente a sesgos de género que se estén generando en la comunidad estudiantil UDENAR • Procesar un informe general, por medio de la comisión encargada • Exponer a toda la comunidad universitaria por los medios de difusión de lo adelantado por la comisión en aras impulsar medidas para evitar los sesgos de género en la comunidad estudiantil y en la academia UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Comisión o equipo de trabajo idóneo conformado por la rectoría y los/las estudiantes elegidos • Número de los/las asistentes de la comunidad estudiantil que acudieron al encuentro • Porcentaje de medidas correctivas frente a los sesgos de género encontradas en las facultades UDENAR • Un Informe general de resultados • Número de visitas al link de la página de la Universidad de Nariño de la transmisión. Nivel de audiencia de los/las televidentes y los/las radioyentes del canal y emisora Universitaria y la publicación del informe en el periódico estudiantil
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría y estudiantes,

Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas Dependencias varias UDENAR, Bienestar Universitario, Centro de Informática, Unidad de Comunicación UDENAR
Recursos:\$4.000.000
ESTRATEGIA 4: Elaborar un informe sobre la actividad docente por sexo para, en caso de que se observen sesgos de género en la docencia, impulsar medidas para corregirlos
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una comisión o equipo de trabajo idóneo dirigente de seguimiento por cada facultad que organice, prevenga, proponga actividades correctivas y estimuladoras para abordar temas de equidad e inequidad entre los/las docentes UDENAR • Organizar un encuentro trimestral de la planta docente donde la comisión exponga lo encontrado en cada facultad y a su vez en dicho encuentro se debata y finalmente consigne lo discutido por los/las docentes quienes expongan sus vivencias preocupaciones frente a inequidades de género y las compartan con la planta docente • Realizar los debidos correctivos frente a sesgos de género que se estén generando en la planta docente UDENAR • Procesar un informe general, por medio de la comisión encargada • Exponer a toda la comunidad universitaria por los medios de difusión de lo adelantado por la comisión en aras impulsar medidas para evitar los sesgos de género en la docencia en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión o equipo de trabajo idóneo • Número de los/las asistentes docentes que acudieron al encuentro • Porcentaje de medidas correctivas frente a los sesgos de género encontradas en las facultades UDENAR • Un Informe general de resultados • Número de visitas al link de la página de la Universidad de Nariño de la transmisión. Nivel de audiencia de los/las televidentes y los/las radioyentes del canal y emisora Universitaria y la publicación del informe en el periódico estudiantil
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas Dependencias varias UDENAR, Oficina de Recursos Humanos, Bienestar Universitario, Centro de Informática, Unidad de Comunicación UDENAR
Recursos:\$4.000.000
ESTRATEGIA 5: Elaborar un informe sobre la actividad laboral por sexo para, en caso de que se observen sesgos de género en la planta administrativa UDENAR, impulsar medidas para corregirlos
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades: Crear una comisión o equipo de trabajo idóneo dirigente de seguimiento por cada dependencia que organice, prevenga, proponga actividades correctivas y estimuladoras para abordar temas de equidad e inequidad entre los/las trabajadores UDENAR • Organizar un encuentro trimestral de la planta administrativa donde la comisión exponga lo encontrado en cada dependencia y a su vez en dicho encuentro se debata y finalmente consigne lo discutido por el personal de servicios administrativos quienes expongan sus vivencias preocupaciones y las compartan con la planta administrativa • Realizar los debidos correctivos frente a sesgos de género que se estén generando en la planta administrativa UDENAR • Procesar un informe general, por medio de la comisión encargada • Exponer a toda la comunidad universitaria por los medios de difusión de lo adelantado por la comisión en aras impulsar medidas para evitar los sesgos de género entre el

personal administrativo en la Universidad de Nariño
Metas: Semestre A 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Comisión o equipo de trabajo idóneo • Número de los/las asistentes del personal administrativo que acudieron al encuentro • Porcentaje de medidas correctivas frente a los sesgos de género encontradas en las dependencias varias de la UDENAR • Un Informe general de resultados • Número de visitas al link de la página de la Universidad de Nariño de la transmisión. Nivel de audiencia de los/las televidentes y los/las radioyentes del canal y emisora Universitaria y la publicación del informe en el periódico estudiantil
Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Administración Central, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas Dependencias varias UDENAR, Oficina de Recursos Humanos, Bienestar Universitario, Centro de Informática, Unidad de Comunicación UDENAR
Recursos: \$4.000.000
ESTRATEGIA 6: Promover los servicios necesarios para facilitar a la comunidad Universitaria la atención en el cuidado de menores, así como impulsar iniciativas destinadas a la cooperación y solidaridad en este ámbito.
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Consultar con la comunidad universitaria mediante una encuesta el proyecto de la guardería “Castillo de Cristal”, con el ánimo de recibir aportes/sugerencias por parte de todos/as para conocer el impacto de género dentro de la comunidad universitaria de la puesta en marcha del proyecto • Crear una comisión o equipo de trabajo que elabore un proyecto de factibilidad de la guardería universitaria, proyecto en marcha • Ejecutar el proyecto de la guardería “Castillo de Cristal”, UDENAR • Adecuar y dotar la guardería UDENAR
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de consultados/as de la comunidad universitaria mediante una encuesta el proyecto de la guardería “Castillo de Cristal”, con el ánimo de recibir aportes/sugerencias por parte de todos/as para conocer el impacto de género dentro de la comunidad universitaria de la puesta en marcha del proyecto • Comisión o equipo de trabajo que elabora el proyecto de factibilidad de la guardería “Castillo de Cristal”, proyecto en marcha • Ejecución del proyecto de la Guardería “Castillo de Cristal” UDENAR • Nivel de adecuación y dotación de la guardería UDENAR
Responsables: Rectoría, Administración Central, El equipo o comisión conformada por la rectoría , Consejo Superior, Oficina de Planeación, Asesores Jurídicos, Control Interno, Fondo de Construcción, Bienestar Universitario(CESUN/USE), Facultades de Ciencias Humanas, Facultad de Derecho, Facultad de Diseño y Artes Visuales, Facultad de Idiomas, Facultad de Ingeniería civil, Facultad de Medicina, Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad de Nariño y otras instituciones
Recursos:\$1.000.000.000
ESTRATEGIA 7: Apoyar y respaldar a madres y padres cabeza de familia de la comunidad universitaria en la consecución de permisos por motivos de la formación y cuidado de sus hijos/as

<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una normativa específica que apoye y respalde a madres y padres cabeza de familia, de la comunidad universitaria en la consecución de permisos por motivos de la formación y el cuidado de sus hijos/as
<p>Metas: Semestre A 2012 y permanente</p>
<p>Indicadores: Una normativa específica creada frente el apoyo y respaldo a madres y padres cabeza de familia, de la comunidad universitaria UDENAR</p>
<p>Responsables: Rectoría, El equipo o comisión conformada por la rectoría, Consejo Superior universitario, Administración Central, Asesores jurídicos, Control Interno, Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas Dependencias varias UDENAR, Oficina de Recursos Humanos, Bienestar Universitario</p>
<p>Recursos:\$4.000.000</p>
<p>OBJETIVO 2: DETECTAR, RESOLVER Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL POR RAZONES DE SEXO, Y LA NO VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO</p>
<p>ESTRATEGIA 1: Atender los casos presentados en el ámbito Universitario frente a todo acto de violencia de género que se presente en el campus Universitario</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultar con la comunidad universitaria mediante una encuesta el proyecto de la Oficina de Género, “Sexto sentido”, con el ánimo de recibir aportes/sugerencias por parte de todos/as para conocer el impacto de género dentro de la comunidad universitaria de la puesta en marcha del proyecto • Crear una comisión o equipo de trabajo que elabore un proyecto de factibilidad de la oficina de género, proyecto en marcha • Ejecutar el proyecto de la Oficina de Género “Sexto sentido” UDENAR • Adecuar y dotar la Oficina de Género UDENAR
<p>Metas: Semestre A del 2012 y permanente</p>
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de Consultados de la comunidad universitaria mediante una encuesta el proyecto de la Oficina de Género, “Sexto sentido”, con el ánimo de recibir aportes/sugerencias por parte de todos/as para conocer el impacto de género dentro de la comunidad universitaria de la puesta en marcha del proyecto • Comisión o equipo de trabajo que elabora el proyecto de factibilidad de la Oficina de Género “Sexto Sentido” proyecto en marcha • Ejecución del proyecto de la Oficina de Género “Sexto sentido” UDENAR • Nivel de adecuación y dotación la Oficina de Género UDENAR
<p>Responsables: Rectoría, Administración Central, El equipo o comisión conformada por la rectoría , Consejo Superior, Oficina de Planeación, Asesores Jurídicos, Control Interno, Fondo de Construcción, Bienestar Universitario(CESUN/USE), Decanaturas/Facultades, Departamentos/programas Dependencias varias UDENAR, Oficina de Recursos Humanos, Bienestar Universitario otras instituciones</p>
<p>Recursos:\$106.580.000</p>
<p>ESTRATEGIA 2: Facilitar recursos para la orientación y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual por razón de sexo o violencia de género, en el ámbito Universitario</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de sensibilización y prevención frente a todo acto de violencia contra las mujeres en la UDENAR • Realizar campañas frente a la denuncia de actos de violencia dentro del campo

<p>universitario UDENAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer un centro de orientación y atención psicológica a mujeres y hombres que hayan sido objeto de acoso sexual por razón de sexo o violencia de género, en el ámbito Universitario
<p>Metas: Semestre A 2012 y permanente</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas realizadas frente a la sensibilización y prevención de todo acto de violencia contra las mujeres en la UDENAR • Número de campañas realizadas frente a la denuncia de actos de violencia dentro del campo universitario UDENAR • Centro de orientación y atención psicológica a mujeres y hombres que hayan sido objeto de acoso sexual por razón de sexo o violencia de género, en el ámbito Universitario UDENAR
<p>Responsables: Rectoría, Administración Central, Bienestar Universitario(CESUN/USE), Facultad de Ciencias Humanas, Facultad de Medicina, Talento Humano especializado externo</p>
<p>Recursos:\$12.000.000</p>
<p>PROBLEMA 7: FALTA DE FORMACIÓN FRENTE A LA INCLUSIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS ACADÉMICAS Y DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.</p>
<p>OBJETIVO 1: OFRECER A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN RECURSOS Y HERRAMIENTAS PARA FACILITARLE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU ÁMBITO DE ACTIVIDAD DOCENTE, ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y DE GESTIÓN</p>
<p>ESTRATEGIA1: Difusión entre la comunidad Universitaria de lo avanzado en materia de igualdad de género</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar el informe sobre lo avanzado en materia de igualdad de género en la Universidad de Nariño • Difundir a través de todos los medios de comunicación de la Universidad de Nariño el informe sobre lo avanzado en materia de igualdad de género en la Universidad de Nariño
<p>Metas: Semestre A del 2013 y permanente</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega del informe sobre lo avanzado en materia de igualdad de género en la Universidad de Nariño • Número de visitas al link de la página de la Universidad de Nariño para revisar o descargar el informe • Nivel de audiencia de los televidentes y radioyentes del canal y emisora Universitaria
<p>Responsables: Rectoría, Administración Central, Secretaria General; Bienestar Universitario, Unidad de Telecomunicaciones UDENAR, Centro Editorial Universitario-Publicaciones UDENAR</p>
<p>Recursos: \$8.000.000</p>
<p>ESTRATEGIA 2: Incluir temáticas relativas a la igualdad de género en los planes de formación de la planta de personal administrativo</p>
<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contactarse con conferencistas especializados en temáticas de género para que acudan a realizar seminarios y talleres de formación para el personal de la planta administrativa de la UDENAR • Realizar campañas de capacitación para la planta administrativa de la UDENAR, durante jornadas repartidas y de asistencia obligatoria

<ul style="list-style-type: none"> • Enviar a congresos y/o foros relacionados con temáticas de género en otras ciudades del país y en el exterior a los/as participantes en las capacitaciones previas más destacados según aportes realizados y aplicación de los conocimientos aprendidos sobre género en su respectiva área de trabajo y que sean postulados por sus compañeros
Metas: Semestre B del 2012 y permanente
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de seminarios y talleres en materia de género dictados para el personal administrativo de la UDENAR • Número campañas realizadas en la UDENAR para capacitar al personal Administrativo • Número de personas que se han enviado a otras ciudades del país y que se han trasladado al exterior para que se capaciten en materia de género
Responsables: Rectoría, Administración Central, Secretaria General, Oficina de Recursos Humanos
Recursos:\$11.000.000
RECURSOS TOTAL:\$2.378.930.000

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se llega a una aproximación de género y se concluye que existen condiciones de inequidad entre los sexos en la Universidad de Nariño que se vinculan con los esquemas de género del contexto de la institución y que representan la manera como se vive al interior del mundo académico. Existe una aparente igualdad que oculta formas de discriminación que impiden el desarrollo de una trayectoria académica de las mujeres en condiciones de igualdad por tanto y como se ha visto a lo largo de esta Investigación, existen evidencias consistentes sobre diversas facetas de la desigualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la Universidad de Nariño.

Si bien y como principal falencia aún se carece de suficiente información estadística desegregada que revele claramente dicha situación y en especial, de investigaciones que permitan comprender este fenómeno en toda su complejidad y manifestaciones, es claro que la situación de la Universidad de Nariño en la materia, frente a la detección y prevención de sesgos de género en la academia, presenta preocupantes vacíos y conlleva a múltiples interrogantes.

A lo largo de la investigación se encontró pocos indicadores de las mujeres pertenecientes a las minorías étnicas dentro de la UDENAR, y de los hallados reflejaron que la mujer indígena y en especial la mujer afrodescendiente, tienen muy baja e incluso en algunos casos nula participación frente a las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la Institución y más específicamente en las actividades laborales que ofrece la UDENAR, es decir que la incidencia de las mujeres que pertenecen a minorías étnicas dentro de la Institución Universitaria, es débil frente a la representación de otros grupos étnicos, igualmente es necesario mencionar que tal situación también se presenta en la población masculina que labora y estudia dentro de la Institución Universitaria, no obstante, ellos cuentan con una mínima cuota de representación.

Teniendo en cuenta que las necesidades de la población universitaria fueron diversas y que se buscó darles alternativas de solución dentro del Plan de Acción un Camino Hacia la Equidad en la Universidad de Nariño, se resalta que la actividad más urgente según los/as estudiantes es la Guardería Infantil, porque la población estudiantil argumenta que las personas que provienen de otras sedes han tenido que dejar a sus hijos/as en otras localidades, conllevando a que ellos/as tengan que viajar constantemente para desplazarse hasta el lugar donde se encuentran sus hijos/as, además que tal situación lleva a que descuiden a sus hijos/as y las labores estudiantiles en reiteradas ocasiones, asimismo se percibe madres y padres de familia que no tienen con quien dejar a sus hijos/as en algunas ocasiones y como consecuencia faltan a clase u otras actividades académicas; llevando a que los/as estudiantes tengan bajo rendimiento académico y en el peor de los casos deserten de sus estudios profesionales, igualmente afectaría a las estudiantes que se encuentran en estado de embarazo también

coinciden con sus otros/as compañeros/as al dar a conocer que el proyecto de la Guardería Infantil es una alternativa para el mejor cuidado de sus niños/as y les facilitaría continuar con sus estudios.

En cuanto a la participación docente en la enseñanza universitaria, se encontró que las mujeres representan en menor medida el índice de docencia vinculados/as a la cátedra de la Universidad de Nariño. En la universidad predomina su dedicación parcial y de hora cátedra. Así los niveles iniciales de vinculación se encuentran feminizados en parte, mientras los hombres ocupan los niveles universitarios de ejercicio de la actividad docente. Esto conlleva a que el trabajo femenino en la enseñanza, reproduzca la división sexual del trabajo, colocándolas en un lugar secundario e inferior. Lo anterior tiene serias implicaciones, tanto para la socialización del conocimiento, como para la valoración económica de la profesión femenina, la cual mantiene serios indicadores de precarización.

Retomando lo dicho por las docentes frente a la situación laboral, más de la mitad de ellas argumentan sentir diferencia frente a la situación laboral de los varones dentro de la UDENAR. En cuanto a la evolución de la vinculación docente desagregada por sexo, en la mayoría de semestres del periodo analizado indica que la mayor vinculación la mantienen los hombres y que prevalece la tendencia a la minoría en vinculación femenina, la tendencia de baja vinculación es preocupante ya que como se aprecia en los datos cada semestre se desmejora más la situación de las mujeres frente a la calidad del trabajo al que pueden acceder, por tal motivo es primordial aclarar que al existir igual número de docentes hombres y mujeres en la institución universitaria, se garantiza que las divergencias o coincidencias entre ambos sexos genere el mayor enriquecimiento educativo, cultural y político de la población universitaria en general mostrando los distintos puntos de vista a partir de los conocimientos que integran a dichos sujetos.

Se encuentra que a lo largo del periodo analizado las mujeres de la Universidad de Nariño, ocupan el menor índice de empleo, ya que se vinculan en menor grado que los hombres dentro de las actividades laborales en la planta administrativa que ofrece la Institución Universitaria.

Es así como se aprecia que en la mayoría de los semestres los hombres tuvieron mejores oportunidades de vinculación laboral que las mujeres en el estamento de la planta de personal administrativo dado que muchos de ellos se vincularon bajo la figura de Docentes Carrera Administrativa o la Carrera Administrativa y por ello tuvieron ventajas a las que la mayoría de las mujeres no accedieron, surge la inquietud cuando el tipo de cargos que están desempeñando las mujeres no les permite desarrollar plenamente sus potencialidades y las está limitando, llevándolas a un estado que no les proporcione oportunidades de acenso laboral, dado que los cargos en los que mayoritariamente se desempeñan las mujeres de

la UDENAR, son de carácter asistencial, auxiliar, técnico u otro y los anteriores son trabajos de menor cualificación y que generan disparidad en el acceso al poder.

La Universidad de Nariño, no maneja una transversalización del enfoque de género entre las diversas instancias involucradas en la acción institucional, puesto que no existe una estrategia que asegure las experiencias y preocupaciones, tanto de los hombres como de las mujeres de la comunidad universitaria, como una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas de la Universidad como son las sociales, políticas, académicas, investigativas, etc, de modo que hombres y mujeres de la UDENAR, desarrollen todas sus potencialidades y capacidades y se beneficien igualmente de la oportunidades, herramientas, recursos, ofrecidas por la Universidad de Nariño.

La Universidad de Nariño, no cuenta con una política de género, la cual sugiera como principal objetivo, el desarrollo de acciones afirmativas encaminadas hacia las mujeres UDENAR, y por ende propicien la equidad de género y favorezcan la igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito universitario para todas y todos. Es evidente también que, salvo en pequeños círculos, esta problemática no está siendo reconocida todavía por quienes tienen la responsabilidad de planificar y llevar a cabo políticas y los direccionamientos de la UDENAR. Esta situación puede ser explicada por múltiples motivos muchos de ellos expuestos en el desarrollo de la investigación.

Se reconoce que a la Institución Universitaria, le falta crear y fortalecer con urgencia, los espacios y las buenas prácticas hacia un manejo de la educación no sexista como una herramienta imprescindible para pensar la Universidad y lograr la plena transformación de las acciones e ideologías de las mujeres y hombres gestoras/es del desarrollo de la Región. Para finalmente llegar a ser un espacio de transformación frente a estereotipos y roles de género.

Existen falencias dentro del ámbito democrático y participativo dentro de la Universidad de Nariño, frente a la promoción e inclusión hacia una mayor participación de las mujeres UDENAR, en los aspectos sociales y culturales, deportivos, académicos, trabajo, participación política y en la toma de decisiones en el campo universitario.

Un poco más del 20% de la comunidad universitaria en esta investigación aseguró a ver vivido una experiencia de violencia en la Universidad de Nariño subrayando a la vez la importancia de que la Universidad se dote de servicios para la atención y prevención de la violencia de género para lograr un consentimiento de cero violencia como índice de excelencia para la calidad en la UDENAR.

En el ámbito de la corresponsabilidad de la vida académica y del hogar, se evidencia que en la Universidad de Nariño, falta la promoción del reconocimiento y concienciación que tanto hombres como mujeres asuman como propios los dos ámbitos de socialización; que los hombres y mujeres dejen de ver el ámbito de lo privado (la familia) como un lugar solo para mujeres, y el ámbito de lo público como un lugar solo para los hombres (el trabajo), además la población encuestada demanda que la UDENAR, se preocupe, por promover la conciliación de la vida personal, familiar, laboral, académica, del profesorado, el personal administrativo y el estudiantado de la Universidad de Nariño.

Finalmente se plantea que el desarrollo requiere nuevas propuestas, un desarrollo que este centrado en las personas que amplíe todas las opciones humanas, de mujeres y hombres a quienes se les brinden iguales oportunidades desde sus diferencias, para un pleno desarrollo y expansión de sus capacidades. Esto implica llegar a un estado en donde no solo se busque el crecimiento y el ingreso sino conseguir el bien vivir de todas y todos, está claro que para la consecución de este fin, la educación cumple un papel fundamental, es por esto que una educación en igualdad de condiciones asegura sociedades más justas y prosperas.

Como conclusión de todo lo expuesto, se ha de decir que la fuerte presencia de la mujer en la Universidad de Nariño, hace crear expectativas en relación con el aprovechamiento de este importante potencial humano en la configuración de la sociedad del conocimiento de la Universidad de Nariño. Sin embargo, el hecho de que se concentre en unas determinadas áreas de estudio nos señala que aún hay mucho por hacer para tratar de lograr la auténtica igualdad de oportunidades entre los sexos.

RECOMENDACIONES

Luego de haber examinado la problemática de la mujer en la Universidad de Nariño y algunas respuestas en marcha en otras instituciones educativas, para estimular el reconocimiento y la transformación de las desigualdades por motivos de género en los ámbitos educativos y profesionales se estima conveniente sugerir algunas recomendaciones que recuperen los avances realizados y les den un nuevo impulso a la luz de las propuestas de políticas generales y estrategias para implementarse en la UDENAR.

Lo planteado a continuación ha pretendido esbozar algunos aspectos que pueden referir ¿cómo una universidad puede promover la equidad e igualdad entre los géneros? y ¿cómo estas acciones contribuyen a definir la calidad de la universidad?, Se propone entonces:

En la Universidad de Nariño, Se debe seguir estimulando y asegurando el acceso de ambos géneros a todos los niveles educativos y campos de conocimiento, no obstante, simultáneamente se tiene que producir transformaciones sustantivas en los contenidos curriculares, las prácticas pedagógicas, los mensajes que se transmiten en la cátedra y en general, en la vida cotidiana del quehacer universitario.

Contar con la elaboración de indicadores de género y asegurar que todas las estadísticas que se recojan y manejen en la Universidad de Nariño de la comunidad universitaria estén desagregadas por sexo para identificar y poder realizar diagnósticos que conlleven a la acción inmediata de solución frente a las problemáticas de desigualdad de mujeres y hombres en el campo universitario. Dado que la Universidad es un espacio vital de formación es necesario que se generen datos que vayan más allá de la matrícula desagregada por sexo, es decir se requiere de información estadística que permita conocer los índices de reprobación, áreas de mayor y menor fortaleza dentro de cada uno de los programas, entre otros indicadores que permitan realizar un mejor seguimiento de la situación que viven los/as estudiantes de la Universidad de Nariño, asimismo enriquecer los pocos indicadores de mujeres y hombres que hacen parte de las comunidades indígenas y afrodescendientes dentro del personal docente y administrativo debido a que se conseguirá con ello una cultura de información por sexo que le permitirá a la administración central tomar adecuadas y mejores decisiones a favor de dichas comunidades y/o poblaciones.

Formar a los/las estudiantes, profesores/as y cuerpo administrativo de todos los niveles con capacitaciones desde la coeducación, para llevar a cabo una educación de calidad, sin sesgo de género que integre los aportes sociales, teóricos y empíricos frente a comportamientos de buenas prácticas que lleven a un clima de respeto e igualdad de todas y todos en la Universidad de Nariño, para

esto es necesario que se tomen medidas sensibles al género es decir que se implementen acciones correctiva frente a las diversas situaciones de desigualdad que se presentan dentro de la Institución universitaria, dado que los/as actores/as sociales al tener conocimiento de las temáticas de equidad de género, desarrollan procesos que permiten incidir en las practicas socioeconómicas que traban la igualdad de oportunidades entre los géneros, llevando a cuestionarse sobre las actuales prácticas de poder que se maneja dentro de la Institución y la sociedad, pero a la vez se convierte en herramienta de enriquecimiento frente a la vida social que refleja la UDENAR ya que con ello se propiciarán cambios estructurales en la representación de los roles femeninos y masculinos habituales.

En la Universidad se debe plantear como una necesidad el establecimiento de espacios de reflexión, discusión y análisis, para poder iniciar un proceso de desarrollo y promoción de un concepto de enfoque de género propio de la UDENAR. Una sugerencia para fortalecer las experiencias sería promover acciones, publicaciones o debates para que se difundan y conozcan todas las acciones y experiencias que puedan desarrollar frente a la temática.

Los procesos de evaluación frente a la calidad tanto internos como externos de la Universidad y su impacto en la Región, deberán necesariamente contemplar criterios de calidad con perspectiva de género, si pretenden ser procesos de reflexión críticos, serios, sistemáticos, científicos y, no solamente, ejercicios académicos para legitimar las actuales prácticas concebidas en la Universidad de Nariño.

Es de fundamental importancia formar a los/las educadores/as, respecto a una visión no sexista, de los currículos y de los materiales educativos. Es indudable que se debe trabajar en las actitudes en la docencia, frente al currículo oculto. Igualmente se debe incorporar los temas de género en la formación de los/as docentes. Profundizar la comprensión de lo que significa una educación para la igualdad de oportunidades. desarrollando la conciencia desde la Universidad a la y el profesional, de lo que ha significado la construcción social de género para la humanidad.

Una de las cuestiones que requieren atención prioritaria en la Universidad de Nariño, es la referida a la promoción de la capacidad de liderazgo en las mujeres y a su empoderamiento para que puedan ejercer cargos de alta dirección y participar en los espacios donde se toman decisiones.

Avanzar en políticas transformativas de equidad de género en educación a partir del Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño, es una alternativa que se debe estudiar para hacer efectivo un impacto de género en el ámbito universitario y por tanto llegue a beneficiar por igual a la comunidad universitaria UDENAR.

Se debe estudiar la creación de la oficina de género que le proporcione una dirección central y apoyo a la Universidad, en sus esfuerzos por crear un ambiente de trabajo y de educación que es diverso en intereses, habilidades y perspectivas. Además se encargue de aplicar la igualdad de oportunidades y de políticas de no discriminación de ninguno de los sexos mediante la coeducación, la formación y la colaboración activa con todos/as miembros/as de la comunidad universitaria al igual que otras instituciones.

La promoción y ejecución de una política de género en la Universidad de Nariño, se presenta como una demanda de suma importancia la cual conlleve a un procedimiento y prioridad en temas de género dentro del ámbito universitario, en aras del logro de la igualdad de oportunidades de las mujeres como de los hombres, la cual se institucionalice y supervise a la Universidad en la preparación, administración y aplicación de los programas y del abordaje hacia la remediar y superar las diferentes formas de discriminación frente a la mujer UDENAR.

Incentivar el desarrollo de nuevos estudios que aborden distintas dimensiones de este campo de estudios de género, desde las distintas áreas del conocimiento, que utilicen metodologías cuanti y cualitativas y abordajes multidisciplinarios para indagar problemas no explorados hasta el momento; de modo que se pueda aportar insumos muy valiosos desde el campo de la investigación, para la planificación de intervenciones eficaces o que apunten a la médula de la discriminación.

En cuanto a las organizaciones sociales femeninas no se encuentra ninguna dentro de la Universidad de Nariño y dado que la agremiación de las mujeres genera y estimula una cultura de participación democrática, hacia la educación y el interés por la situación de su comunidad, se recomienda el apoyo hacia las iniciativas de las mujeres para su fortalecimiento y organización personal, social y empresarial, además de brindarles por parte de la institución alternativas de capacitación frente a actividades productivas, políticas y de liderazgo, que les permita aplicar los conocimientos aprendidos dentro de su comunidad para mejorar los desfavorables indicadores de la situación y calidad de vida de las mujeres no solo dentro de la institución sino fuera de ella.

Es preciso fortalecer las capacidades institucionales de la UDENAR, frente a la transversalización de género, puede servir de inspiración y como una iniciativa proactiva, dirigida a la concienciación sobre las diferencias de género y el logro de equidad. Esta se volcará en una herramienta práctica y estratégica que apunte a los logros en la participación de las mujeres y hombres en actividades académicas y administrativas en igualdad de oportunidades, al tiempo que asegura mantener los más altos niveles de calidad de educación en la Universidad de Nariño.

Se debe reforzar la participación de la mujer UDENAR, a partir de un conocimiento profundo de todos los factores procedimentales, culturales,

normativos, etc, que inciden en la desigual frente a la participación de géneros en los diversos ámbitos relacionados con la política, diferentes actos democráticos y oportunidades laborales que superan con la calidad de la educación impartida dentro de la Universidad de Nariño

Se plantea la necesidad de ponderar la importancia de las relaciones sociales de género dentro de la Universidad de Nariño, como base para la acción. En donde se demuestra que las desigualdades entre mujeres y hombres no se limitan a ser un preocupación específica “de género”, sino que debe considerarse una problemática general de la sociedad, un requisito para el desarrollo de procesos democráticos y una pérdida de un potencial creativo; incluso una limitación para las estrategias de Desarrollo.

Teniendo en cuenta que la globalización de la economía plantea nuevos retos laborales, educativos, culturales entre otros, tanto para mujeres y hombres es necesario que la Universidad se involucre en asumir nuevas alternativas de organización que brinde igualdad de condiciones y oportunidades para todos/as, confrontando los modelos discriminatorios y que ello se transforme en un reto para la Universidad de Nariño, ya que como se puede constatar en otros países las prácticas que promueven la igualdad generan mayor productividad y eficiencia dentro de las organizaciones por lo tanto la UDENAR se convertiría en ejemplo de oportunidades frente a otras Instituciones implementando novedosas prácticas en materia de igualdad, por lo cual una posible alternativa para combatir esta tendencia sería instaurar opciones en el momento de la vinculación docente buscando estimular en la UDENAR un mayor número de docentes femeninas con ello se promovería no solo que se incrementen los modelos positivos femeninos sino que con el paso del tiempo la participación y vinculación de igual o mayor número de mujeres frente a los hombres se convierta en una práctica cotidiana que llevaría a que la equidad de género se desarrolle en todos los espacios de la Universidad.

Finalmente para la investigadoras se concibe que para el logro de la calidad universitaria, habrá de considerarse también criterios que garanticen la igualdad de oportunidades y condiciones entre los géneros de modo que a la par de una formación profesional científica, un currículo bien estructurado, una adecuada biblioteca, sistemas de información eficientes, una administración que cuente con un talento humano honesto y comprometido a la maximización de los recursos de la Universidad de Nariño, a su vez se reflexione sobre la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres existentes en la UDENAR, durante el proceso de formación y, su impacto en la construcción de una sociedad justa, igualitaria y libre de prejuicios y estereotipos, en particular en cuanto a las relaciones de género se refiere.

BIBLIOGRAFIA

- BONDER, Gloria. Estudios de la mujer en América Latina. Colección Interamer 56, serie cultural. OEA, (1998).
- BOURDIEU, Pierre. La dominación masculina Barcelona: Editorial Agrama, (2000).
- BOURDIEU, Pierre. Razones prácticas Barcelona: Editorial Agrama, (1997).
- ECHEVERRIA, Javier. Definiciones de desarrollo y experiencias de género: Apuntes desde la perspectiva de Sen, Instituto Bartolomé de las Casas, Rímac, Madrid: Editorial, Deusto, (1999).
- GIROUX, Henry. Modernismo posmodernismo y feminismo, en Géneros Prófugos. Belausteguigoitia y Mingo (comp.). México: Paidós, (1999).
- GOBIERNO DE COLOMBIA. Visión Colombia II Centenario 2019, 1 Editorial. Planeta, (2004).
- GOBERNACIÓN DE NARIÑO. Política Pública para la Equidad de Género, (2008).
- GOBERNACIÓN DE NARIÑO. Informe de Gestión, vigencia, (2008).
- GOBERNACION DE NARIÑO. Plan de Desarrollo 2008-2011, "Adelante Nariño", (2008).
- GOBIERNO DE COLOMBIA. Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 "Estado Comunitario: Desarrollo para Todos.
- HARDING, Sandra. Ciencia y feminismo, Editorial, Morata, Madrid. (1996).
- HERNANDEZ VEGA, Gabriela. La Mujer en la Universidad de Nariño 1935-1969, 1ed. UNED
- HOYOS, María Teresa, GUERRERO, Gerardo, Historia Universidad de Nariño UNED. (2008)
- KLAMER, ARJO. A Conversation with Amartya Sen, Editorial: Amartya Sen. Business Ethics: A European Review 8:77. Klamer, (1989)
- MILL, John Stuart. La Esclavitud Femenina The subjection of women. Santa Fe: Editorial, El Cid, (1869).

PATEMAN, Carole, The sexual contract: Ed. Polity Press, Oxford Cambridge, (1988).

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (P.N.U.D.).Informe sobre el desarrollo humano, Madrid, Mundiprensa, (2005).

REVISTA EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL BOGOTÁ, D.C., Colombia - Volumen II - No. 1 Enero - Junio de 2008.

RIVERA VARGAS, Viviana Aidé. Aproximación Histórica a la Participación de la Mujer en las Luchas Sociales en Colombia.

RODRÍGUEZROSALES, Héctor E. La Universidad de Nariño y su Devenir 1990-2000.UNED

SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad, Editorial,. Planeta, (2000).

USAMA, Edilberto, Manual Historia de pasto. Academia Nariñense de historia. Ed. El Cid. 119 p

NETGRAFIA

Disponible en:

<http://www.dePasto.Com>. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
<http://www.colombialink.com/fotoscolombia.html>.
<http://www.udenar.edu.co>
<http://Diosiscis de Pasto.com.co>
<http://www.planeacion.unam.mx/consulta/PlandeDesarrollo2008.pdf>
<http://www.ua.es/es/presentacion/pe/plan/documentos/memoria2009.pdf>
<http://www.planestrategico.uchile.cl/>
http://oplau.ucr.ac.cr/phocadownload/plan_desarrollo/vinculacion_pdi_con_politicas2010-2014.pdf
http://oplau.ucr.ac.cr/phocadownload/plan_desarrollo/PlanDesarrollo_Institucional_WEB2.pdf
http://www.universidadur.edu.uy/bibliotecas/trabajos_rectorado/doc_tr9.pdf
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/89/89b3e0c2-cf81-4712-af21-4af959d0eabc.pdf
http://www.plandesarrollo.unal.edu.co/DOC_PLAN_DESARROLLO_2007_2009.pdf
<http://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/rectoria/documentos/planDesarrollo.pdf>
http://bancoproyectosinversion.univalle.edu.co/documentos/planes/plandesarrolloUV-2005_2015.pdf
http://reforma.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2010/03/PLAN_DE_DESARROLLO_UDENAR_2008_2020.pdf
http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/BibliotecaPortal/ElementosDiseno/Documentos/General/plan_dillo.pdf
https://uninorte.edu.co/informacion/ebook_planDesarrollo2008_2012/index.html
<http://seduca.gov.co/coeducacion/Laperspectivadegeneroenlaeducacion.pdf>
<http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana21/70-89.pdf>
<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
<http://www.escueladefeminismo.org/IMG/pdf/planificar.pdf>
http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/Estudios%20Basicos%204/7.%20Mujer,%20Genero%20y%20Desarrollo.pdf
<http://www.agapea.com/libros/La-calidad-de-vida-isbn-9681648986-i.htm>
http://egeneros.org.mx/admin/archivos/cotidianidad_escolar.pdf
http://www.upoli.edu.ni/planificacion/pdf/plan_estragico_version_final.pdf

<http://www.observatoriominerva.gob.mx/documentos/Libro%20Genero%20y%20Trabajo%20en%20Universidades.pdf>

<http://revistas.ucm.es/ghi/0214400x/articulos/CHCO9898110273A.PDF>

http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/9167/5/celina_trimino_tesis.pdf

http://www.cned.cl/public/secciones/seccionpublicaciones/doc/41/cse_articulo391.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Formato de entrevista

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
FORMATO DE ENTREVISTA

OBJETIVO: Recolectar Información por parte de Rectoría y vicerrectoría UDENAR, para establecer el enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la Región.

NOTA: La información suministrada será exclusivamente con fines académicos.

¡Sabía que!

La Equidad de Género es la creación de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. En el siglo XXI las Mujeres aún continúan su lucha, para demostrar que tienen la suficiente capacidad de actuar en la vida social, económica y política en la sociedad

Fecha: _____

Nombre: _____ Cargo: _____

1. ¿Cómo la UDENAR, garantiza desde la (Rectoría / Vicerrectoría), el derecho a la educación en condiciones de oportunidad y equidad de género en la Universidad?
2. ¿Cómo la UDENAR, reinventa el proceso educativo para incidir en el cambio de imaginarios culturales que contribuyan a una mayor visibilización y valoración de los derechos humanos de las mujeres y a cambios en la valoración y reconocimiento de roles, buscando garantizar una educación no sexista, igualitaria, equitativa y democrática, y una formación para el trabajo sin sesgos de género?
3. ¿En el Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño “PENSAR LA UNIVERSIDAD Y LA REGION” 2008-2020, se promovió y desarrolló una planeación con perspectiva de género y presupuestos sensibles al género?
4. ¿Conoce de estudios o de investigaciones hechos en la UDENAR, que ayuden a comprender las dimensiones de la desigualdad de género y las consecuencias sociales de la persistencia de los estereotipos relacionados con los roles de género para la promoción de la igualdad desde el Alma Mater?
5. ¿Existe preocupación por parte de la (Rectoría/Vicerrectoría), para capacitar a sus docentes y planta administrativa en la implementación de metodologías alternativas y prácticas pedagógicas con enfoque de género?
6. ¿Existe una participación política femenina adecuada en la UDENAR? ¿Por qué?
7. Si la Ley de Cuotas (Ley 581 del 2000 de la Constitución Política Colombia 1991) , reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer como mínimo en un 30 % en los niveles máximos, decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. ¿Piensa que esta ley se está cumpliendo en la UDENAR y Cómo cree se encuentra la situación de las mujeres en la UDENAR respecto a la participación en altos cargos de decisión?

8. ¿Teniendo en cuenta que la mayoría de la población en la UDENAR, son mujeres, que medidas han utilizado para la sensibilización de género en la comunidad universitaria?
9. ¿Cree que en la UDENAR, se está impulsando y fortaleciendo una cultura de la no violencia que promueva la equidad entre mujeres y hombres de diferentes sectores, opciones sexuales y grupos étnicos?
10. ¿Existe una dependencia en la UDENAR, que se encargue de abordar exclusivamente los problemas de inequidad de género?
11. ¿Qué tan importante es la relevancia de los proyectos asociados en la mujer en la UDENAR?
12. ¿Qué proyectos específicos adelantados en la actual administración, se han encargado de abordar las problemáticas de la mujer UDENAR?
13. ¿Cuáles de los nombrados proyectos, han tenido más y menos impacto en la UDENAR?
14. En un porcentaje, ¿cuánto cree se destina de los recursos totales, en fomentar equidad de género en la mujer UDENAR?
15. Desde su punto de vista, ¿Qué cosas se deben corregir o mejorar en la UDENAR para que el ejercicio de equidad sea más eficaz?
16. Partiendo de la situación que actualmente se vive en la UDENAR, ¿Cómo es el proceso de Reforma Profunda, y cual comprometida esta la rectoría a mejorar las falencias existentes frente a la mujer UDENAR, vía recursos para mejorar la implementación de la transversalidad de género en los ejercicios de planeación e implementación de políticas en pro de la equidad de género?
17. ¿Qué tan factible es pensar en la creación de una oficina, que se encargue afondo del tema de Equidad de Género en la UDENAR?

Gracias por su colaboración

Desea agregar algo a la presente entrevista

Anexo 2. Formato de encuesta Estudiantes



UNIVERSIDAD DE NARIÑO FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE ECONOMIA

FORMATO DE ENCUESTA A ESTUDIANTES

OBJETIVO: Recolectar Información en la comunidad estudiantil, para Establecer el enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la Región.

NOTA: La información suministrada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

¡Sabía que!

La Equidad de Género es la creación de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. En el siglo XXI las Mujeres aún continúan su lucha, para demostrar que tienen la suficiente capacidad de actuar en la vida social, económica y política en la sociedad.

No de Encuesta: _____

Sexo: F: _____ M: _____ Edad: _____
Carrera: _____ Semestre: _____

DATOS GENERALES Y DATOS SOCIOECONOMICOS			
LUGAR DE PROCEDENCIA	GRUPO ETNICO	ESTADO CIVIL	STATUS ECONOMICO
URBANO _____ RURAL _____	AFRODESCENDIENTE: ____ BLANCO-MESTIZO: ____ INDIGENA: ____ OTRO: ____	CASAD@/CONVIVIENDO: ____ SOLTER@: ____ SEPARAD@ / VIUD@: ____	DEPENDIENTE: ____ INDEPENDIENTE: ____
ESTRATO	SITUACION LABORAL	INGRESOS	GASTOS
BAJO: ____ MEDIO: ____ ALTO: ____	ACTUALMENTE USTED SE DESEMPEÑA LABORALMENTE? SI ____ NO ____	INGRESOS PROPIOS: SI ____ NO ____	ASUME LOS GASTOS SOLO: ____ ASUME LOS GASTOS COMPARTIDOS: ____ NO ASUME CON LOS GASTOS _____
DATOS DE FECUNDIDAD			
¿USTED ES CABEZA DE HOGAR?	NUMERO DE HIJO/AS	EDAD TUVO SU PRIMER HIJO/A	EL CUIDADO DE SU HIJO/A(S) LO ASUME
SI ____ NO ____	CUANTOS HIJO/A (S) TIENE?	SI TIENE HIJO/A(S) ¿A QUE EDAD TUVO SU PRIMER HIJO? _____ AÑOS	LO ASUME SOL@ LO ASUME CON LA AYUDA DE SU PAREJA _____ LO ASUME CON LA AYUDA DE SU FAMILIA _____ LO ASUME CON LA AYUDA DE OTROS _____
¿TIENEHIJO/A(S)?	UNO: ____ DOS: ____ TRES O MAS: ____ NINGUNO: ____		
SI ____ NO ____			

1. ¿Sabe que es el Enfoque de Género?

SI _____ NO _____

2. ¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

3. Si para contribuir a que exista Equidad de Género se habla de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. ¿Cómo Usted analiza el ejercicio que ha asumido la UDENAR, frente al compromiso, logro y contribución para la Equidad de Género en los diferentes espacios del ámbito Universitario. **MARQUE CON UNA X, SOLO UNA DE LAS CASILLAS.**

SITUACIÓN	HAY EQUIDAD DE GÉNERO	NO HAY EQUIDAD DE GÉNERO	NS/NR
Ingreso a la Universidad			
Espacios físicos y su uso, para recreación y esparcimiento cultural para hombres y mujeres UDENAR			
Eventos recreativos y culturales para hombres y mujeres UDENAR			
Trato en las relaciones entre pares: (Entre los/las estudiantes), (Entre los/las docentes), (Entre los/las administrativos/as).			
Trato en las relaciones donde se presume o existe diferentes niveles jerárquicos (Profesor(a)/ Alumno(a) Jefe(a)/ Subalterno(a).			
Acceso a los beneficios ofrecidos por bienestar universitario para hombres y mujeres UDENAR			
Acceso a servicios de salud para hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos de liderazgo para hombres y mujeres UDENAR.			
Inclusión y representación en la ocupación de cargos directivos o de máximo nivel decisorio tanto para hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y participación en la planeación, gestión y evaluación en procesos transformadores de la UDENAR tanto de hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y representación en la producción de conocimiento científico-tecnológico en grupos de investigación de la UDENAR de hombres y mujeres UDENAR			
Asignación de los recursos financieros para atender con criterios de calidad y equidad, las demandas o necesidades tanto de hombres y mujeres en la UDENAR			
Igualdad de condiciones y oportunidades que aseguren una paridad en el acceso y usos de los bienes y recursos académicos en la UDENAR			
La existencia del respeto y garantía de los derechos de hombres y mujeres UDENAR desde la diversidad y multiculturalidad en la UDENAR			

4. Si la Universidad esta permeada por la realidad social, ¿Con qué frecuencia en la UDENAR se contribuye a suprimir comportamientos dominantes frente a la mujer?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

¿Por qué? _____

5. Partiendo de la idea que en la Universidad no existen carreras exclusivas para hombres y mujeres, los roles de género que se exige tener en una sociedad patriarcal como la nuestra, ayudan a que exista una tendencia a la feminización y masculinización de áreas de conocimiento y elección de las carreras. ¿Tal situación influyó en su elección al momento de matricularse en la UDENAR, determinando finalmente su campo de estudio y su ocupación futura?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

6. ¿Con que frecuencia sus profesores, evitan que en la cátedra exista cierto sesgo de género (Utilizan lenguaje no sexista, evitan roles de género en el aula, romper con estereotipos de género, recurren a utilizar libros de texto y material curricular con perspectiva de género, evitan actitudes de discriminatorias entre los actores del aula, etc.) Para lograr un entorno educativo que contribuya a la equidad en la UDENAR?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

¿Por qué? _____

7. ¿Con que frecuencia sus profesores recurren a utilizar en la cátedra, contenidos y recursos educativos, que permitan exaltar los aportes de mujeres protagonistas que contribuyeron a las teorías o tesis de su campo de estudio y que ayuden a contribuir la adopción de posturas críticas por parte del alumnado?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

¿Por qué? _____

8 ¿Qué tan importante es tener mujeres en la docencia de la UDENAR para ofrecer modelos de rol que incentiven en su formación profesional, la confianza y el éxito de las alumnas?

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Menos importante
- d) Nada importante
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

9. ¿Cómo es la situación de las mujeres en la UDENAR, respecto a su presencia en la investigación?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala
- d) Ns/Nr

¿Por qué? _____

10. ¿La proporción de mujeres y hombres docentes catedráticos debe ser igual en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

11. ¿Qué obstáculo ha encontrado para la participación en los procesos transformadores de la UDENAR?

- a) Timidez
- b) Conformismo
- c) Desinterés
- d) Desinformación
- e) Carga académica
- f) Ninguno
- g) Otro

¿Cuál otro? _____

12. ¿Cuál es su interés a representar o pertenecer a grupos que intervienen en las decisiones transformadoras de la UDENAR?

- a) Muy interesad@
- b) Interesad@
- c) Des interesad@
- d) Muy desinteresad@

¿Por qué? _____

13. ¿Conoce de sindicatos, grupos, movimientos, organizaciones de mujeres que lideren la participación y representatividad en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Cuál(es)? _____

Ordene al frente de 1 a 7 el siguiente listado, recuerde que uno (1) es considerado el número de mayor relevancia y siete (7) es el de menor valor. **Por favor no repita la calificación.**

14. ¿Situaciones por las cuales la mujer UDENAR en su mayoría no accede a los cargos de poder en la Universidad mediante el voto electoral?

OPCIONES

ORDENE

- | | |
|---|----------|
| A. Favoritismo a los candidatos del sexo masculino | 1. _____ |
| B. Falta de apoyo a las candidatas por parte de los hombres | 2. _____ |
| C. Falta de apoyo a las candidatas por parte del mismo sexo | 3. _____ |
| D. Burocracia | 4. _____ |
| E. Las mujeres no se postulan | 5. _____ |
| F. En su mayoría los candidatos son hombres | 6. _____ |
| G. No creen en las capacidades de la mujer | 7. _____ |

15. ¿En la UDENAR son más vulnerables a sufrir la violencia de género, las mujeres de?: Si **lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Nivel académico más bajo
- b) Raza afrodescendiente y/o Indígena
- c) Nivel socioeconómico bajo
- d) Religión
- e) Lugar de procedencia
- f) Madre soltera
- g) Mujeres víctimas de desplazamiento
- h) Todas las anteriores
- i) Ninguna de las anteriores
- j) Otro

¿Cuál otro? _____

16. La violencia es tanto la consecuencia como la causa de la desigualdad de género, se muestra de diferentes tipos y grado, la víctima puede ser violentada, **Violencia Física** (V. Sexual o Maltrato Físico, Abuso Sexual), **Violencia Psicológica** (Maltrato Psicológico), **Violencia Simbólica** (Comportamiento Dominante) ¿Ha tenido una experiencia violenta en la UDENAR por parte de sexo opuesto?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

Si su respuesta a la pregunta número 16, fue *Afirmativa* prosiga con la encuesta, si fue *Negativa* o *Ns/Nr*, diríjase a la pregunta 20 y continúe con la encuesta.

17. ¿Si fue víctima de violencia en la UDENAR de qué tipo de violencia se trató? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Violencia Física (*Bofetada, empujones, golpes, tirada del cabello, arrojarle objetos que puedan herirle, amenaza con arma blanca o arma de fuego*)
- b) Violencia Psicológica (*Insultos y gritos, humillación ante los demás, intimidación o sustos, amenaza de agresión directa o a terceros*)
- c) Acoso Sexual (*Insinuación a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad por temor a lo que le pudiera hacer en su contra*)
- d) Abuso Sexual (*A tener un Acto sexual en contra de su voluntad*)
- e) Hostigamiento Laboral (*Sobrecarga de trabajo, incremento de horas sin reconocimiento salarial o estímulo*)
- f) Comportamiento Dominante (*Desconocer sus capacidades por su género o condición, ignorarle, Imposibilitar que actué libremente, limitarle, controlarle*)
- g) Todas las anteriores
- h) Ninguna de las anteriores
- i) Otra

¿Cuál otra? _____

18. ¿Diga por parte de quien recibió la agresión en la UDENAR? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Estudiantes
- b) Profesores
- c) Administrativos
- d) Todos los anteriores
- e) Ninguno de los anteriores
- f) Otro

¿Cuál(es) otro(s)? _____

19. ¿Si ha sido víctima de violencia física, psicológica o moral, y/o simbólica, dentro o fuera de la UDENAR por parte de sexo opuesto, con quien hablo de su problema?

- a) Amig@
- b) Familiar
- c) Profesionales de la salud
- d) Organismo estatal
- e) Organismo de la UDENAR
- f) Ninguno
- g) otro

¿Cuál otro? _____

20. ¿Con que frecuencia en la UDENAR se realizan medidas que prevenga toda clase de violencia contra la mujer?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

21. En qué medida se ve afectado el desempeño académico o laboral de la mujer UDENAR, si ella como Madre/Hija/ Esposa, además asume el cumplimiento de las tareas del hogar, un trabajo casi exclusivo para la mujer, no remunerado y en ocasiones poco valorado?

- a) En gran medida
- b) Medianamente
- c) Poco
- d) Nada
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

22. Asumiendo que las mujeres UDENAR cumplen con múltiples compromisos con la Universidad, la Región y sus Hogares. ¿Cuál es la manera como la Universidad pueden ayudar a que ellas, lleguen a sentirse respaldadas en su accionar y su contribución como mujeres, para equilibrar la profesión y el hogar? _____

23. ¿La UDENAR suple eficaz y eficientemente las demandas de servicios de salud sexual y reproductiva?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

24. ¿Conoce de políticas, programas o proyectos dirigidos a la inclusión del enfoque de Género en la UDENAR que actualmente se lleven a cabo en la Universidad?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Cuál(es)? _____

25. Califique la importancia de implementar el enfoque de género en el plan de Desarrollo o reformas de la UDENAR

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Menos importante
- d) Nada Importante
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

26. Para promover el enfoque de género para la equidad en la UDENAR ¿Cuál medio de comunicación sería apropiado para lograr estos espacios? **Si lo considera necesario elija más de una opción.**

- a) Canal universitario
- b) Emisora UDENAR
- c) Periódico Universitario

- d) Revistas
- e) Link en la página web UDENAR
- f) Todos los anteriores
- g) Ninguno
- h) Otro

¿Cuál otro? _____

27. ¿Cuáles son las principales necesidades que demanda la mujer UDENAR y que aún no han sido atendidas por la Administración? _____

28. ¿Cuál de las siguientes estrategias, fomentaría a que se incluya el enfoque de Género en la UDENAR? ***Si lo considera necesario elija más de una opción***

- a) Materia del pensum
- b) Talleres de educación no sexista
- c) Permanente capacitación a los docentes y Admón.
- d) Proyectos que favorezcan a la mujer
- e) Eventos que involucren a la mujer
- f) Otro

¿Cuál otro?: _____

¿Por qué? _____

29. Ordene al frente de 1 a 3 el siguiente listado de proyectos según su prioridad que se deberían llevar a cabo en la UDENAR, para el manejo de enfoque de género que contribuya hacia una equidad de Género en la Universidad.

Recuerde que uno **(1)** es considerado el número de mayor relevancia y tres **(3)** es el de menor valor. **Por favor no repita la calificación.**

OPCIONES

ORDENE

- | | |
|--|----------|
| A. Guardería para atención de los niños para las mujeres UDENAR | 1. _____ |
| B. Oficina de género sexto sentido UDENAR | 2. _____ |
| C. Por facultad creación de un grupo investigación con perspectiva de género | 3. _____ |

30. ¿Qué organismo dentro de la UDENAR considera el más eficaz para aplicar la política de género para la equidad?

- a) Bienestar Universitario
- b) Unidad médica de Salud
- c) Oficina de Género
- d) Otro

¿Cuál otro? _____

Sugerencias: _____

GRACIAS, POR SU COLABORACION

Anexo 3. Formato de encuesta Docentes



UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
FORMATO DE ENCUESTA A DOCENTES

OBJETIVO: Recolectar Información por parte de planta de docentes UDENAR, para Establecer el enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la Región.

NOTA: La información suministrada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

¡Sabía que!

La Equidad de Género es la creación de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. En el siglo XXI las Mujeres aún continúan su lucha, para demostrar que tienen la suficiente capacidad de actuar en la vida social, económica y política en la sociedad

Fecha: _____

No de Encuesta: _____

Sexo: F: _____ M: _____ Edad: _____

Docente Tiempo Completo _____ Docente Tiempo Completo Ocasional _____

Contrato Ss Prestados Admón _____ Docente Hora Cátedra _____

Programa: _____

DATOS GENERALES Y DATOS SOCIOECONOMICOS			
GRUPO ETNICO		ESTADO CIVIL	ESTRATO
AFRODESCENDIENTE: _____ BLANCO-MESTIZO: _____ INDIGENA: _____ OTRO: _____		CASAD@/CONVIENDO: _____ SOLTER@: _____ SEPARAD@ / VIUD@: _____	BAJO: _____ MEDIO: _____ ALTO: _____
GASTOS	DATOS DE FECUNDIDAD		
	TIENE HIJO/A(S)?	NUMERO DE HIJO/AS	EL CUIDADO DE SU HIJO/A(S) LO ASUME
ASUME LOS GASTOS SOL@: _____	SI _____ NO _____	CUANTOS HIJO/A (S) TIENE? UNO: _____ DOS: _____ TRES O MAS: _____ NINGUNO: _____	LO ASUME SOL@ LO ASUME CON LA AYUDA DE SU PAREJA _____ LO ASUME CON LA AYUDA DE SU FAMILIA _____ LO ASUME CON LA AYUDA DE OTROS _____
ASUME LOS GASTOS COMPARTIDOS: _____	USTED ES CABEZA DE FAMILIA		
NO ASUME CON LOS GASTOS _____	SI _____ NO _____		

1. ¿Sabe que es Enfoque de Género?

SI _____ NO _____

2. ¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

3. ¿Sabe que es coeducación?

SI _____ NO _____

Si respondió SI diga qué es? _____

4. Si para contribuir a que exista Equidad de Género se habla de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. ¿Cómo Usted analiza el ejercicio que ha asumido la UDENAR, frente al compromiso, logro y contribución para la Equidad de Género en los diferentes espacios del ámbito Universitario. **MARQUE CON UNA X, SOLO UNA DE LAS CASILLAS**

SITUACIÓN	HAY EQUIDAD DE GÉNERO	NO HAY EQUIDAD DE GÉNERO	NS/NR
Ingreso a la Universidad			
Espacios físicos y su uso, para recreación y esparcimiento cultural para hombres y mujeres UDENAR			
Eventos recreativos y culturales para hombres y mujeres UDENAR			
Trato en las relaciones entre pares: (Entre los/las estudiantes), (Entre los/las docentes), (Entre los/las administrativos/as).			
Trato en las relaciones donde se presume o existe diferentes niveles jerárquicos (Profesor(a)/ Alumno(a) Jefe(a)/ Subalterno(a).			
Acceso a los beneficios ofrecidos por bienestar universitario para hombres y mujeres UDENAR			
Acceso a servicios de salud para hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos de liderazgo para hombres y mujeres UDENAR.			
Inclusión y representación en la ocupación de cargos directivos o de máximo nivel decisorio tanto para hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y participación en la planeación, gestión y evaluación en procesos transformadores de la UDENAR tanto de hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y representación en la producción de conocimiento científico-tecnológico en grupos de investigación de la UDENAR de hombres y mujeres UDENAR			
Asignación de los recursos financieros para atender con criterios de calidad y equidad, las demandas o necesidades tanto de hombres y mujeres en la UDENAR			
Igualdad de condiciones y oportunidades que aseguren una paridad en el acceso y usos de los bienes y recursos académicos en la UDENAR			
La existencia del respeto y garantía de los derechos de hombres y mujeres UDENAR desde la diversidad y multiculturalidad en la UDENAR			

5. ¿Desde su labor como profesor o profesora ¿Usted se inclina por una educación no sexista en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿De que manera? _____

6. Conociendo que el alumnado llega a la Universidad, con los estereotipos marcados por la familia, los medios de comunicación y la sociedad en general. ¿Cómo desde su práctica docente procura evitar sesgo de género, en la UDENAR? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Empleando lenguaje no sexista (Uso del masculino como genérico, adjetivos que se utilizan para describir a los alumnos y a las alumnas, invisibilización de la mujer, etc).
- b) No teniendo en cuenta en el aula, los roles de género que se exige tener en una sociedad sexista.
- c) Rompe con los estereotipos propios de género y su transmisión en el ámbito universitario.
- d) Recurrir a materiales curriculares que permitan la posibilidad de contar con más de un punto de vista que no sea únicamente el androcéntrico (perspectiva masculina), para contribuir a la adopción de posturas críticas por parte del alumnado.
- e) Procurar por una adecuada actitud de igualdad y equidad frente al trato hacia las alumnas y los alumnos.
- f) Contribuye par a mejorar las inequidades desde la situación del profesorado para que sirva de referente al resto de comunidad universitaria.
- g) Propende por difundir la lucha por la igualdad de oportunidades, mas no por la absurda guerra de sexos.
- h) Sensibilizando a los hombres y mujeres, frente a la toda manifestación de violencia que pueden sufrir las mujeres.
- i) Evitando las invisibilidad del papel de las mujeres en la historia y la ciencia.
- j) Ninguna de las anteriores.
- k) Todas las anteriores.
- l) Otro

¿Cual otro? _____

7. Partiendo de la idea que en la Universidad no existen carreras exclusivas para hombres y mujeres; Los roles de género que se exige tener en una sociedad patriarcal como la nuestra ayudan a que se dé una tendencia a la feminización y masculinización de áreas de conocimiento y elección de las carreras. ¿Se evidencia esta situación en su facultad?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

8. ¿Por parte de la UDENAR ha recibido o conoce de la capacitación de las profesoras y profesores para la implementación de metodologías alternativas y prácticas pedagógicas con enfoque de género?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

9. ¿Las ideas y aportes propuestas por *las profesoras* en los procesos decisivos y transformadores en la UDENAR, son estimados de igual forma que lo propuesto por *los profesores*?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

10. ¿Qué tan importante es tener mujeres en la docencia de la UDENAR, para ofrecer modelos de rol que incentiven en su formación profesional, la confianza y el éxito de las alumnas?

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Menos importante
- d) Nada importante
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

11. ¿La proporción de mujeres y hombres docentes catedráticos debe ser igual en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

12. ¿Actualmente pertenece a un grupo de investigación en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

13. ¿Es diferente la situación laboral de las mujeres y de los hombres en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

14. ¿En su entorno laboral existe igualdad de oportunidades para desempeñar plenamente su trabajo?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

15. ¿Qué obstáculo ha encontrado para la participación en los procesos transformadores de la UDENAR?

- a) Timidez
- b) Conformismo
- c) Desinterés

- d) Desinformación
- e) Carga académica
- f) Ninguno
- g) Otro

¿Cuál otro? _____

16. ¿Cuál es su interés a representar o pertenecer a grupos que intervienen en las decisiones transformadoras de la UDENAR?

- a) Muy interesad@
- b) interesad@
- c) Des interesad@
- d) Muy desinteresad@

¿Por qué? _____

17. ¿Conoce de sindicatos, grupos, movimientos, organizaciones u otro de mujeres que lideren la participación y representatividad en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Cuál(es)? _____

Ordene al frente de 1 a 7 el siguiente listado, recuerde que uno **(1)** es considerado el número de mayor relevancia y siete **(7)** es el de menor valor. **Por favor no repita la calificación.**

18. ¿Situaciones por las cuales la mujer UDENAR en su mayoría no accede a los cargos de poder en la Universidad mediante el voto electoral?

OPCIONES

ORDENE

- | | |
|---|----------|
| A. Favoritismo a los candidatos del sexo masculino | 1. _____ |
| B. Falta de apoyo a las candidatas por parte de los hombres | 2. _____ |
| C. Falta de apoyo a las candidatas por parte del mismo sexo | 3. _____ |
| D. Burocracia | 4. _____ |
| E. Las mujeres no se postulan | 5. _____ |
| F. En su mayoría los candidatos son hombres | 6. _____ |
| G. No creen en las capacidades de la mujer | 7. _____ |

19. ¿En la UDENAR son más vulnerables a sufrir la violencia de género, las mujeres de?

Si lo considera necesario elija más de una opción

- a) Nivel cultural más bajo
- b) Raza afrodescendiente y/o Indígena
- c) Nivel socio- económico bajo
- d) Religión
- e) Lugar de procedencia
- f) Madre soltera
- g) Mujeres víctimas de desplazamiento
- h) Todas las anteriores
- i) Ninguna de las anteriores
- j) Otro

¿Cuál otro? _____

20. La violencia es tanto la consecuencia como la causa de la desigualdad de género, se muestra de diferentes tipos y grado, la víctima puede ser violentada, **Violencia Física** (V. Sexual o Maltrato Físico, Abuso Sexual), **Violencia Psicológica** (Maltrato Psicológico), **Violencia Simbólica** (Comportamiento Dominante) ¿Ha tenido una experiencia violenta en la UDENAR por parte de sexo opuesto?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

Si su respuesta a la pregunta número 20, fue *Afirmativa* prosiga con la encuesta, Si fue *Negativa* o *Ns/Nr*, diríjase a la pregunta 24 y continúe con la encuesta.

21. ¿Si fue víctima de violencia en la UDENAR de qué tipo de violencia se trató? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Violencia Física (*Bofetada, empujones, golpes, tirada del cabello, arrojarle objetos que puedan herirle, amenaza con arma blanca o arma de fuego*)
- b) Violencia Psicológica (*Insultos y gritos, humillación ante los demás, intimidación o sustos, amenaza de agresión directa o a terceros*)
- c) Acoso Sexual (*Insinuación a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad por temor a lo que le pudiera hacer en su contra*)
- d) Abuso Sexual (*A tener un Acto sexual en contra de su voluntad*)
- e) Hostigamiento Laboral (*Sobrecarga de trabajo, incremento de horas sin reconocimiento salarial o estímulo*)
- f) Comportamiento Dominante (*Desconocer sus capacidades por su género o condición, ignorarle, Imposibilitar que actúe libremente, limitarle, controlarle*)
- g) Todas las anteriores
- h) Ninguna de las anteriores
- i) Otra

¿Cuál otra? _____

22. ¿Diga por parte de quien recibió la agresión en la UDENAR? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Estudiantes
- b) Profesores
- c) Administrativos
- d) Todos los anteriores
- e) Ninguno de los anteriores
- f) Otro

¿Cuál otro? _____

23. ¿Si ha sido víctima de violencia física, psicológica o moral y/o simbólica, dentro o fuera de la UDENAR por parte de sexo opuesto, con quien hablo de su problema?

- a) Amig@
- b) Familiar
- c) Profesionales de la salud
- d) Organismo estatal

- e) Organismo de la UDENAR
- f) Ninguno
- g)

¿Por qué? _____

24. ¿Con que frecuencia en la UDENAR, se realizan medidas que prevenga toda clase de violencia contra la mujer?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

25. En qué medida se ve afectado el desempeño académico o laboral de la mujer UDENAR, si ella como Madre/Hija/ Esposa, además asume el cumplimiento de las tareas del hogar, un trabajo casi exclusivo para la mujer, no remunerado y en ocasiones poco valorado?

- a) En gran medida
- b) Medianamente
- c) Poco
- d) Nada
- e) NS/NR

26. Asumiendo que las mujeres UDENAR cumplen con múltiples compromisos con la Universidad, la Región y sus Hogares. ¿Cuál es la manera como la Universidad pueden ayudar a que ellas, lleguen a sentirse respaldadas en su accionar y su contribución como mujeres, para equilibrar la profesión y el hogar? _____

27. ¿Conoce de políticas, programas o proyectos dirigidos a la inclusión del enfoque de Género en la UDENAR que actualmente se lleven a cabo en la Universidad?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Cuál(es)? _____

28. Califique la importancia de implementar el enfoque de género en el plan de Desarrollo o reformas de la UDENAR

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Menos importante
- d) Nada Importante
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

29. Para promover el enfoque de género para la equidad en la UDENAR ¿Cuál medio de comunicación sería apropiado para lograr estos espacios? ***Si lo considera necesario elija más de una opción.***

- a) Canal universitario
- b) Emisora UDENAR
- c) Periódico Universitario
- d) Revistas
- e) Link en la página web UDENAR
- f) Todos los anteriores
- g) Ninguno
- h) Otro

¿Cuál otro? _____

30. ¿Cuáles son las principales necesidades que demanda la mujer UDENAR y que aún no han sido atendidas por la Administración? _____

31. ¿Cuál de las siguientes estrategias, fomentaría a que se incluya el enfoque de Género en la UDENAR? ***Si lo considera necesario elija más de una opción***

- a) Materia del pensum
- b) Talleres de educación no sexista
- c) Permanente capacitación a los docentes y Admón.
- d) Proyectos que favorezcan a la mujer
- e) Eventos que involucren a la mujer
- f) Otro

¿Cuál otro?: _____

¿Por qué? _____

32. Ordene al frente de 1 a 3 el siguiente listado de proyectos según su prioridad que se deberían llevar a cabo en la UDENAR, para el manejo de enfoque de género que contribuya hacia una equidad de Género en la Universidad.

Recuerde que uno **(1)** es considerado el número de mayor relevancia y tres **(3)** es el de menor valor. **Por favor no repita la calificación.**

OPCIONES

ORDENE

- | | |
|---|----------|
| A. Guardería para atención de los niños para las mujeres UDENAR | 1. _____ |
| B. Oficina de género sexo sentido UDENAR | 2. _____ |
| C. Como mínimo contar con un grupo de investigación por facultad, que trabaje con perspectiva de género desde su campo de estudio | 3. _____ |

¿Cuál otro?: _____

33. ¿Qué organismo dentro de la UDENAR considera el más eficaz, para aplicar la política de género para la equidad?

- a) Bienestar Universitario
- b) Unidad médica de Salud
- c) Oficina de Género
- d) Otro

¿Cuál otro? _____

Sugerencias _____

GRACIAS, POR SU COLABORACION.

Anexo 4. Formato de encuesta Administrativos



UNIVERSIDAD DE NARIÑO FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE ECONOMIA

FORMATO DE ENCUESTA A LOS ADMINISTRATIVOS

OBJETIVO: Recolectar Información por parte de la planta administrativa de la UDENAR, para Establecer el Enfoque de Género para la Equidad en la Universidad de Nariño para el periodo 2006-2010, Pensando en el Desarrollo de la Región.

NOTA: La información suministrada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

¡Sabía que!

La Equidad de Género es la creación de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. En el siglo XXI las Mujeres aún continúan su lucha, para demostrar que tienen la suficiente capacidad de actuar en la vida social, económica y política en la sociedad.

No de Encuesta: _____ **Fecha:** _____

Sexo: F: _____ M: _____ **Edad:** _____ **Profesión:** _____

Cargo Que Desempeña En La UDENAR: _____ **Dependencia:** _____

DATOS GENERALES Y DATOS SOCIOECONOMICOS					
GRUPO ETNICO		ESTADO CIVIL		ESTRATO	
AFRODESCENDIENTE: ____ BLANCO-MESTIZO: ____ INDIGENA: ____ OTRO: ____		CASAD@/CONVIVIENDO: ____ SOLTER@: ____ SEPARAD@ / VIUD@: ____		BAJO: ____ MEDIO: ____ ALTO: ____	
GASTOS	DATOS DE FECUNDIDAD			EL CUIDADO DE SU HIJO/A(S) LO ASUME	
	TIENE HIJO/A(S)?	NUMERO DE HIJO/AS			
	ASUME LOS GASTOS SOL@: ____	SI ____ NO ____	CUANTOS HIJO/A (S) TIENE? UNO: ____ DOS: ____ TRES O MAS: ____ NINGUNO: ____		LO ASUME SOL@ LO ASUME CON LA AYUDA DE SU PAREJA ____ LO ASUME CON LA AYUDA DE SU FAMILIA ____ LO ASUME CON LA AYUDA DE OTROS ____
ASUME LOS GASTOS COMPARTIDOS: ____	USTED ES CABEZA DE FAMILIA				
NO ASUME CON LOS GASTOS ____	SI ____ NO ____				

1. ¿Sabe que es el Enfoque de Género?
SI _____ NO _____

2. ¿El trato hacia las mujeres en la UDENAR es?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

3. Si para contribuir a que exista Equidad de Género se habla de condiciones para la igualdad en el trato de mujeres y hombres desde sus diferencias y según sus necesidades respectivas. ¿Cómo Usted analiza el ejercicio que ha asumido la UDENAR, frente al compromiso, logro y contribución para la Equidad de Género en los diferentes espacios del ámbito Universitario. **MARQUE CON UNA X, SOLO UNA DE LAS CASILLAS.**

SITUACIÓN	HAY EQUIDAD DE GÉNERO	NO HAY EQUIDAD DE GÉNERO	NS/NR
Ingreso a la Universidad			
Espacios físicos y su uso, para recreación y esparcimiento cultural para hombres y mujeres UDENAR			
Eventos recreativos y culturales para hombres y mujeres UDENAR			
Trato en la relaciones entre pares: (Entre los/las estudiantes), (Entre los/las docentes), (Entre los/las administrativos/as).			
Trato en las relaciones donde se presume o existe diferentes niveles jerárquicos (Profesor(a)/ Alumno(a) Jefe(a)/ Subalterno(a).			
Acceso a los beneficios ofrecidos por bienestar universitario para hombres y mujeres UDENAR			
Acceso a servicios de salud para hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y representación en la ocupación de cargos políticos de liderazgo para hombres y mujeres UDENAR.			
Inclusión y representación en la ocupación de cargos directivos o de máximo nivel decisorio tanto para hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y participación en la planeación, gestión y evaluación en procesos transformadores de la UDENAR tanto de hombres y mujeres UDENAR			
Inclusión y representación en la producción de conocimiento científico-tecnológico en grupos de investigación de la UDENAR de hombres y mujeres UDENAR			
Asignación de los recursos financieros para atender con criterios de calidad y equidad, las demandas o necesidades tanto de hombres y mujeres en la UDENAR			
Igualdad de condiciones y oportunidades que aseguren una paridad en el acceso y usos de los bienes y recursos académicos en la UDENAR			
La existencia del respeto y garantía de los derechos de hombres y mujeres UDENAR desde la diversidad y multiculturalidad en la UDENAR			

4. Si la Universidad esta permeada por la realidad social, ¿Con qué frecuencia en la UDENAR se contribuye a suprimir conductas dominadoras frente a la mujer y los roles de género?

- a) Siempre

- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

¿Por qué? _____

5. ¿Cómo evalúa las relaciones en su entorno laboral, si se habla de equidad de género?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala
- d) NS/NR

¿Por qué? _____

6. ¿Es diferente la situación laboral de las mujeres y de los hombres en la UDENAR?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

7. ¿En su entorno laboral existe igualdad de oportunidades para desempeñar plenamente su trabajo?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

8. ¿Existe en la UDENAR discriminación salarial por el hecho de ser mujer?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

9. ¿Por parte de la UDENAR, ha recibido o conoce de capacitación hacia los administrativos que fomente la equidad entre hombres y mujeres?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

10. Si se habla de equidad de género. ¿Cómo evalúa las relaciones laborales en la planta administrativa en la UDENAR?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

d) Ns/Nr

¿Por qué? _____

11. ¿Se siente igualmente valorad@ en su trabajo frente a sus compañeros del sexo opuesto?

SI _____

NO _____

Ns/Nr _____

¿Por qué? _____

12. ¿Qué tan importante es tener mujeres en los cargos directivos de la UDENAR, para ofrecer modelos de rol que incentiven en su formación profesional, la confianza y el éxito de las otras mujeres UDENAR?

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Menos importante
- d) Nada Importante
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

13. ¿Cuál es su interés a representar o pertenecer a grupos que intervienen en las decisiones transformadoras de la UDENAR?

- a) Muy interesad@
- b) interesad@
- c) Des interesad@
- d) Muy desinteresad@

¿Por qué? _____

14. ¿Conoce de sindicatos, grupos, movimientos, organizaciones u otro de mujeres en la UDENAR que lideren la participación y representatividad?

SI _____

NO _____

Ns/Nr _____

¿Cuál(es)? _____

15. ¿Qué tan urgente cree que es garantizar igual número de hombres y de mujeres en cargos de poder en la UDENAR?

- a) Urgente
- b) Poco urgente
- c) Nada urgente
- d) NS/ NR

¿Por qué? _____

16. ¿Situaciones por las cuales la mujer UDENAR en su mayoría no accede a los cargos de poder en la Universidad mediante el voto electoral?

OPCIONES**ORDENE**

- | | |
|---|----------|
| A. Favoritismo a los candidatos del sexo masculino | 1. _____ |
| B. Falta de apoyo a las candidatas por parte de los hombres | 2. _____ |
| C. Falta de apoyo a las candidatas por parte del mismo sexo | 3. _____ |
| D. Burocracia | 4. _____ |
| E. Las mujeres no se postulan | 5. _____ |
| F. En su mayoría los candidatos son hombres | 6. _____ |
| G. No creen en las capacidades de la mujer | 7. _____ |

17. ¿En la UDENAR son más vulnerables a sufrir la violencia de género, las mujeres de?: **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Nivel académico más bajo
- b) Raza afrodescendiente y/o Indígena
- c) Nivel socio-económico bajo
- d) Religión
- e) Lugar de procedencia
- f) Madre soltera
- g) Mujeres víctimas de desplazamiento
- h) Todas las anteriores
- i) Ninguna de las anteriores
- j) Otro

¿Cuál otro? _____

18. La violencia es tanto la consecuencia como la causa de la desigualdad de género, se muestra de diferentes tipos y grado, la víctima puede ser violentada, **Violencia Física** (V. Sexual o Maltrato Físico, Abuso Sexual), **Violencia Psicológica** (Maltrato Psicológico), **Violencia Simbólica** (Comportamiento Dominante) ¿Ha tenido una experiencia violenta en la UDENAR por parte de sexo opuesto?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

Si su respuesta a la pregunta número 18, fue *Afirmativa* prosiga con la encuesta, Si, fue *Negativa* o *Ns/Nr*, diríjase a la pregunta 22 y continúe con la encuesta.

19. ¿Si fue víctima de violencia en la UDENAR de qué tipo de violencia se trató? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Violencia Física (*Bofetada, empujones, golpes, tirada del cabello, arrojarle objetos que puedan herirle, amenaza con arma blanca o arma de fuego*)
- b) Violencia Psicológica (*Insultos y gritos, humillación ante los demás, intimidación o sustos, amenaza de agresión directa o a terceros*)
- c) Acoso Sexual (*Insinuación a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad por temor a lo que le pudiera hacer en su contra*)
- d) Abuso Sexual (*A tener un Acto sexual en contra de su voluntad*)
- e) Hostigamiento Laboral (*Sobrecarga de trabajo, incremento de horas sin reconocimiento salarial o estímulo*)

- f) Comportamiento Dominante (*Desconocer sus capacidades por su género o condición, ignorarle, Imposibilitar que actué libremente, limitarle, controlarle*)
- g) Todas las anteriores
- h) Ninguna de las anteriores
- i) Otra

¿Cuál otra? _____

20. ¿Diga por parte de quien recibió la agresión en la UDENAR? ***Si lo considera necesario elija más de una opción***

- a) Estudiantes
- b) Profesores
- c) Administrativos
- d) Todos los anteriores
- e) Ninguno de los anteriores
- f) Otro

¿Cuál otro? _____

21. ¿Si ha sido víctima de violencia física, psicológica o moral dentro o fuera de la UDENAR por parte de sexo opuesto, con quien hablo de su problema?

- a) Amig@
- b) Familiar
- c) Profesionales de la salud
- d) Organismo estatal
- e) Organismo de la UDENAR
- f) Ninguno
- g) otro

¿Cuál otro? _____

22. ¿Con que frecuencia en la UDENAR, se realizan medidas que prevenga toda clase de violencia contra la mujer?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente
- d) Raramente
- e) Nunca

23. ¿En qué medida se ve afectado el desempeño académico o laboral de la mujer UDENAR, si ella como Madre/Hija/ Esposa, además asume el cumplimiento de las tareas del hogar, un trabajo casi exclusivo para la mujer, no remunerado y en ocasiones poco valorado?

- a) En gran medida
- b) Medianamente
- c) Poco
- d) Nada
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

24. Asumiendo que las mujeres UDENAR cumplen con múltiples compromisos con la Universidad, la Región y sus Hogares. ¿Cuál es la manera como la Universidad pueden ayudar a que ellas, lleguen a sentirse respaldadas en su accionar y su contribución como mujeres, para equilibrar la profesión y el hogar? _____

25. ¿Conoce de políticas, programas o proyectos dirigidos a la inclusión del enfoque de Género en la UDENAR que actualmente se lleven a cabo en la Universidad?

SI _____ NO _____ Ns/Nr _____

¿Cuál(es)? _____

26. Califique la importancia de implementar el enfoque de género en el plan de Desarrollo o reformas de la UDENAR

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Menos importante
- d) Nada Importante
- e) NS/NR

¿Por qué? _____

27. Para promover el enfoque de género para la equidad en la UDENAR ¿Cuál medio de comunicación sería apropiado para lograr estos espacios? **Si lo considera necesario elija más de una opción.**

- a) Canal universitario
- b) Emisora UDENAR
- c) Periódico Universitario
- d) Revistas
- e) Link en la página web UDENAR
- f) Todos los anteriores
- g) Ninguno
- h) Otro

¿Cuál otro? _____

28. ¿Cuáles son las principales necesidades que demanda la mujer UDENAR y que aún no han sido atendidas por la Administración? _____

29. ¿Cuál de las siguientes estrategias, fomentaría a que se incluya el enfoque de Género en la UDENAR? **Si lo considera necesario elija más de una opción**

- a) Materia del pensum
- b) Talleres de educación no sexista
- c) Permanente capacitación a los docentes y Admón.
- d) Proyectos que favorezcan a la mujer

- e) Eventos que involucren a la mujer
- f) Otro

¿Cuál otro?: _____

¿Por qué? _____

30. Ordene al frente de 1 a 3 el siguiente listado de proyectos según su prioridad que se deberían llevar a cabo en la UDENAR, para el manejo de enfoque de género que contribuya hacia una equidad de Género en la Universidad.

Recuerde que uno **(1)** es considerado el número de mayor relevancia y tres **(3)** es el de menor valor. **Por favor no repita la calificación.**

OPCIONES	ORDENE
A. Guardería para atención de los niños para las mujeres UDENAR	1. _____
B. Oficina de género sexo sentido UDENAR	2. _____
C. Como mínimo contar con un grupo de investigación por facultad, que trabaje con perspectiva de género desde su campo de estudio	3. _____

¿Cuál otro?: _____

33. ¿Qué organismo dentro de la UDENAR considera el más eficaz, para aplicar la política de género para la equidad?

- a) Bienestar Universitario
- b) Unidad médica de Salud
- c) Oficina de Género
- d) Otro

¿Cuál otro?: _____

Sugerencias: _____

GRACIAS, POR SU COLABORACION