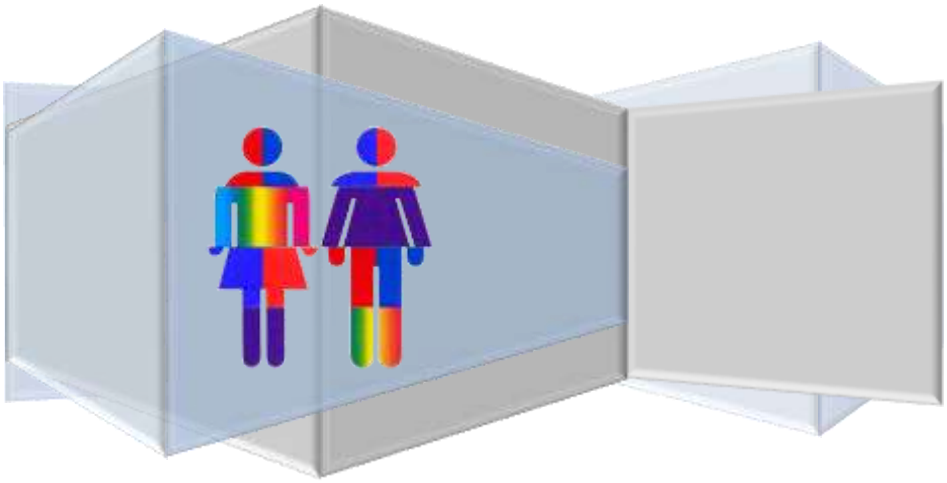
INDICADORES Y POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA BUCARAMANGA.

MARIA ALEJANDRA RODRIGUEZ DUARTE



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
MAESTRIA EN DERECHOS HUMANOS
BUCARAMANGA
2015

INDICADORES Y POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA BUCARAMANGA.

MARIA ALEJANDRA RODRIGUEZ DUARTE

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar al título de MAGISTER EN DERECHOS HUMANOS

DIRECTORA

RAQUEL MÉNDEZ VILLAMIZAR
Trabajadora Social
Magíster en cooperación Internacional
del desarrollo y acción humana

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
MAESTRIA EN DERECHOS HUMANOS
BUCARAMANGA
2015

Este trabajo es un aporte al esfuerzo de grandes mujeres, aquellas próceres de la historia que han luchado por la equidad de género y está dedicado a aquellas mujeres que he conocido a las cuales agradezco su ejemplo, su experiencia y su lucha en la construcción del conocimiento conjunto como una voz para seguir mostrando a la sociedad la necesidad del cambio.

«Donde la igualdad no se discute, allí también hay subordinación»

George Bernard Shaw.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas las personas que hicieron posible este trabajo en especial a las poblaciones docente, administrativa, estudiantil y directiva de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA por su participación e interés que hacen posible un avance hacia la equidad de género en la educación.

A mi directora de tesis Raquel Méndez Villamizar y mi codirectora Aurora Gáfaro Rojas por sus enseñanzas, dedicación y guía en este proceso investigativo.

A mis familiares, amigos y amigas de maestría por su apoyo y ánimo para la consecución de este logro. Y finalmente a Rodrigo González Díaz Caneja español de nacimiento, colombiano de corazón, quién fue mi motor, mi compañero y el mejor guía de motivación, alegría y constancia para lograr finalizar con éxito este proyecto.

CONTENIDO

		Pág
INTRODUCCION		21
1.	IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	22
2.	OBJETIVOS	24
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
3.	MARCOS DE REFERENCIA	25
3.1	ANTECEDENTES	25
3.2	MARCO TEORICO	27
4.	DISEÑO METODOLOGICO	34
4.1	POBLACION	34
4.2	MUESTRA	37
4.3	INSTRUMENTOS	40
4.4	RECOLECCION DE LA INFORMACION	42
5.	CONSIDERACIONES ETICAS	46
6.	ANALISIS DE RESULTADOS	48
6.1	ENFOQUE CUANTITATIVO: RADIOGRAFIA UNICIENCIA EN GENERO	48
6.1.1	Radiografía general	48
6.1.2	Radiografía de la población administrativa	49
6.1.2.1	Panorama general	49
6.1.2.2	Contexto familiar	52
6.1.2.3	Vida laboral	52
6.1.2.4	Construcciones sociales y culturales	54
6.1.2.5	Psicología humana	56

6.1.2.6	Violencia sexual	57
6.1.3	Radiografía de la población docentes	58
6.1.3.1	Panorama general	59
6.1.3.2	Contexto Familiar	61
6.1.3.3	Vida laboral	62
6.1.3.4	Construcciones sociales y culturales	64
6.1.3.5	Violencia sexual	65
6.1.3.6	Psicología humana	66
6.1.4	Radiografía de la población estudiantil	67
6.1.4.1	Panorama general	67
6.1.4.2	Vida académica	68
6.1.4.3	Contexto familiar	70
6.1.4.4	Vida laboral	71
6.1.4.5	Construcciones sociales y culturales	72
6.1.4.6	Acceso a espacios de decisión	74
6.1.4.7	Violencia sexual	75
6.1.4.8	Psicología Humana	76
6.2	ENFOQUE CUALITATIVOS: UNICIENCIA POR GENERO	77
6.2.1	Contexto familiar	78
6.2.1.1	Enseñanzas del hogar	78
6.2.1.2	Relaciones intrafamiliares	81
6.2.2	Vida laboral	83
6.2.2.1	Segregación profesional	84
6.2.2.2	Oportunidades laborales	85
6.2.2.3	Satisfacción del clima laboral	86
6.2.3	Construcciones sociales y culturales	87
6.2.3.1	Refuerzo de estereotipos	88

6.2.3.2	Manifestaciones de poder	92
6.2.3.3	Patrones de discriminación	94
6.2.3.4	Influencia religiosa	103
6.2.4	Violencia sexual	105
6.2.4.1	Violencia sexual y psicológica	105
6.2.4.2	Abuso sexual	111
6.2.5	Campo político y espacios de decisión	114
6.2.5.1	Política de género y equidad	114
6.2.6	Psicología humana	117
6.2.6.1	Valoración de autoestima	117
6.2.6.2	Reconocimiento de sentimientos	119
6.3	ANALISIS DEL ENFOQUE MIXTO: UNICIENCIA	123
6.3.1	Contexto Familiar	124
6.3.2	Vida laboral y académica	125
6.3.2.1	Segregación profesional	125
6.3.2.2	Oportunidades laborales	126
6.3.3	Construcciones sociales y culturales	127
6.3.3.1	Refuerzo de estereotipos	127
6.3.3.2	Manifestaciones de poder	129
6.3.3.3	Patrones de discriminación	130
6.3.4	Empoderamiento y toma de decisiones	132
6.3.5	Política de género y equidad	133
6.3.6	Violencia sexual, psicológica y física	133
6.3.7	Psicología humana	136
7.	REVISION POLITICAS INSTITUCIONALES UNICIENCIA	137
7.1	ESPACIOS INSTITUCIONALES	137
7.2	CONSTRUYENDO UN LENGUAJE INCLUYENTE	138

8. FORMULACION DE POLITICA DE GENERO Y EQUIDAD: UNICIENCIA 140

8.1 LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EQUIDAD DE GENERO EN LA CORPORACION UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA 140

8.1.1 Disposiciones Generales 140

8.1.2 De la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad Uniciencista 143

8.1.3 De las políticas estratégicas para la igualdad de género 144

8.1.4 De la igualdad de oportunidades de participación 144

8.1.5 Combate a la violencia de género en los ámbitos laboral y académico 144

8.1.6 De estadística de género y diagnósticos con perspectivas de género 145

8.1.7 Del lenguaje y de la sensibilización a la comunidad universitaria 145

8.1.8 De las denuncias relacionadas con la discriminación y la violencia de género y su atención 146

8.1.9 De la interpretación 146

9. CONCLUSIONES 147

10. RECOMENDACIONES 150

BIBLIOGRAFIA 152

ANEXOS 159

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Administrativos * contratación, edad y sexo 2014	35
Tabla 2	Docentes *Programa, contratación y sexo 2014	36
Tabla 3	Estudiantes * semestre, programa y sexo 2014	36
Tabla 4	Total estudiantes 2014	37
Tabla 5	Selección de muestra	38
Tabla 6	Muestra Administrativos	38
Tabla 7	Muestra Docentes	39
Tabla 8	Muestra Estudiantes	39
Tabla 9	Muestra Cualitativa	40
Tabla 10.	Categorías- Subcategorías Análisis Cualitativo	42
Tabla 11	Número de hijos de administrativos por sexo	52
Tabla 12	Satisfacción de administrativos con el salario actual por sexo	53
Tabla 13	Satisfacción de administrativos con la capacitación que ofrece la institución por sexo	53
Tabla 14	Miradas morbosas o gestos sugestivos que han vivido los administrativos por sexo.	58

Tabla 15	Afectación del progreso de la carrera de los docentes por cuidar hijos(as) por sexo	61
Tabla 16	Tiempo de nombramiento académico de los docentes por sexo	62
Tabla 17	Satisfacción de los docentes con su salario actual por sexo	63
Tabla 18	Miradas morbosas o gestos sugestivos que han vivido los docentes por sexo	65
Tabla 19	Otros estudios de los estudiantes por sexo	68
Tabla 20	Tipo de institución donde cursaron sus estudios los estudiantes por sexo	69
Tabla 21	Crédito de estudio de los estudiantes por sexo	69
Tabla 22	Promedio de los estudiantes por sexo	70
Tabla 23	Afectación de los estudios de los estudiantes por cuidar de hijos(as) por sexo	70
Tabla 24	Trabajo de los estudiantes por sexo	71
Tabla 25	Dificultad para el avance de los estudios de los estudiantes debido a su trabajo por sexo	71
Tabla 26	Participación de los estudiantes en alguna instancia de decisión u organización por sexo	74
Tabla 27	Miradas morbosas o gestos sugestivos que han vivido los estudiantes por sexo	75

LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Fórmula para calcular muestra estadística	37
Figura 2	Vista de variables en el programa SPSS (docentes)	43
Figura 3	Vista de variables en el programa SPSS (administrativos)	44
Figura 4	Vista de variables en el programa SPSS (estudiantes)	44
Figura 5	Collage Grupos Focales	45

LISTA DE GRAFICAS

		Pág.
Gráfica 1	Población General de Administrativos 2014	48
Gráfica 2	Población General Docentes 2014	48
Gráfica 3	Población General Estudiantil 2014	49
Gráfica 4	Administrativos por cargos y sexo	50
Gráfica 5	Dependencias y sexo 2014	50
Gráfica 6	Promedio salarial empleados por nivel de estudios y sexo	51
Gráfica 7	Consideración de la existencia de discriminación por razones de género en la institución por administrativos y sexo	54
Gráfica 8	Opinión de los administrativos ante la afirmación: A menudo las mujeres logran puesto/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos, por sexo	55
Gráfica 9	Obstáculos que consideran los administrativos tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica, por sexo	56
Gráfica 10	Obstáculos que consideran los administrativos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica por sexo	57
Gráfica 11	Docentes por programa y sexo	59
Gráfica 12	Docentes UNICIENCIA por programa, nivel de estudio y sexo	59
Gráfica 13	Promedio salario docente por sexo	60

Gráfica 14	Consideración de la existencia de discriminación por razones de género en la institución por docentes y sexo	64
Gráfica 15	Obstáculos que consideran los docentes que tienen las mujeres pero no los hombres para salir adelante en su carrera, por sexo	66
Gráfica 16	Obstáculos que consideran los docentes que tienen los hombres pero no las mujeres para salir adelante en su carrera, por sexo	67
Gráfica 17	Población estudiantil por programa y sexo	68
Gráfica 18	Consideración de la existencia de discriminación por razones de género en la institución por estudiantes y sexo	72
Gráfica 19	Opinión de los estudiantes ante la afirmación: Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres, por sexo	73
Gráfica 20	Opinión de los estudiantes ante la afirmación: Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres), por sexo	74
Gráfica 21	Obstáculos que consideran los estudiantes que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica, por sexo	76
Gráfica 22	Obstáculos que consideran los estudiantes que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica, por sexo	77

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
Anexo A	Muestras Estadísticas	160
Anexo B	Instrumentos Cuantitativos	162
Anexo C	Instrumento Cualitativo	174
Anexo D	Consideraciones éticas	176
Anexo E	Radiografía de la población	179
Anexo F	Matrices análisis cualitativo	198
Anexo G	Arboles Problemas y Soluciones	200

GLOSARIO DE ABREVIATURAS

HAD:	Hombre Administrativo Doctor
HAE:	Hombre Administrativo Especialista
HAM:	Hombre Administrativo Magíster
HANP:	Hombre Administrativo No profesional
HAP:	Hombre Administrativo Profesional
HATEC:	Hombre Administrativo Técnico
HATEN:	Hombre Administrativo Tecnólogo
HDD:	Hombre Docente Doctor
HDE:	Hombre Docente Especialista
HDM:	Hombre Docente Magíster
HDP:	Hombre Docente Profesional
HE:	Hombre Estudiante
IES:	Instituciones de educación superior
LGTBI:	Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales
MAD:	Mujer Administrativa Doctora
MAE:	Mujer Administrativa Especialista
MAM:	Mujer Administrativa Magíster
MANP:	Mujer Administrativa No profesional
MAP:	Mujer Administrativa Profesional
MATEC:	Mujer Administrativa Técnica
MATEN:	Mujer Administrativa Tecnóloga
MDD:	Mujer Docente Doctora
MDE:	Mujer Docente Especialista
MDM:	Mujer Docente Magíster
MDP:	Mujer Docente Profesional
ME:	Mujer Estudiante

RESUMEN

TITULO: INDICADORES Y POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA BUCARAMANGA.*

AUTORA: MARIA ALEJANDRA RODRIGUEZ DUARTE**

PALABRAS CLAVE : Género, Equidad, Política Institucional, categorías, radiografía

DESCRIPCION :

Esta investigación realizada a la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA muestra una radiografía completa de la situación actual de equidad de género de la institución en su primera parte se realizó un análisis de indicadores cuantitativos existentes a través de una revisión estadística detallada y de los resultados arrojados por un instrumento aplicado a los Docentes, Administrativos, y estudiantes. En la segunda parte el documento muestra un bosquejo interpretativo de los resultados de las variables categóricas cualitativas arrojadas por los grupos focales realizados a la población. Por último se muestra la revisión de los documentos institucionales para la identificación de temáticas y lenguaje incluyente en género. Finalmente y con todos estos elementos teóricos, estadísticos, categóricos y de indicadores se presenta la formulación de una política de equidad de género para ser revisada y trabajada en la institución y en la que su objetivo principal es el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, para lograr cambios significativos en las instituciones de educación superior en la región y en el país.

La investigación metodológicamente se desarrolló desde un enfoque mixto que permitiría realizar un análisis desde una óptica mucho más integral. Esta metodología utilizada fue trascendental en el aporte del desarrollo de la investigación en la temática de género, por lo que despertó el interés de la comunidad investigativa y se logró participar como ponente en el I Congreso Internacional de investigación y Responsabilidad Social realizado en el mes de Noviembre del 2014 por la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO, donde se expuso a la comunidad el proceso investigativo y metodológico haciendo visible la importancia de la temática para las IES.

---

* Trabajo de Investigación

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Maestría en Derechos Humanos. Directora: Raquel Méndez Villamizar.

ABSTRACT

TITLE: INDICADORES Y POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA BUCARAMANGA.*

AUTHOR: MARIA ALEJANDRA RODRIGUEZ DUARTE**

KEYWORDS : Gender, Equity, Institutional Policy, radiography, categories

DESCRIPTION :

This research conducted at the Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo- UNICIENCIA shows a complete scheme of the current situation of gender equity of the institution. In the first part this document shows an analysis of existing quantitative indicators was conducted through a detailed statistical review and results thrown by an instrument applied to teachers, administrative, and students. In the second part of the document presents an interpretive outline of the results of qualitative categorical variables made by the focus groups of the population. Finally the review of institutional documents to identify issues and gender-inclusive language shows. Finally, with all these theoretical, statistical, categorical and indicator elements formulate a gender equity policy to be reviewed and worked in the institution and in which the main objective is the respect and observance of human rights it is presented to achieve significant changes in higher education institutions in the region and in the country.

The research methodologically developed from a mixed approach that would allow for an analysis from a more complete and comprehensive perspective. This methodology was vital because contribute to the development of research on gender issues, so it was of interest to the research community for this reason the principal investigator participated as a speaker at the First International Conference on Research and Social Responsibility held in the month of November 2014 by the Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO where the community understood the methodological investigative process and the importance of this topic for the IES.

* Trabajo de Investigación

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Maestría en Derechos Humanos. Directora: Raquel Méndez Villamizar.

INTRODUCCIÓN

El continuo cambio del mundo y las diversas transformaciones sociales y culturales a través de la historia, dan cuenta de las diferencias existentes entre todos y cada uno de los seres humanos; dados en sexo, raza, religión, gustos y preferencias; formándose así, sociedades multi-étnicas, multi-culturales y al mismo tiempo cambiante y capaz de transformar su entorno en la búsqueda del bienestar.

Por otro lado la educación es uno de los pilares fundamentales necesario para los individuos en la construcción del progreso, el ámbito educativo ha ido centrando la atención en diferentes temáticas de orden mundial para desarrollar soluciones a las dificultades más grandes de los países y las sociedades. Por otro lado la equidad de género, se ha venido constituyendo con la lucha de grandes pensadoras y pensadores defensores de la igualdad, equidad y necesidad de reivindicación de los derechos de las mujeres y el papel que desarrollan en el mundo.

Son más de cien años de vulneración, discriminación, coerción hacia la mujer en diversas formas y espacios. Alrededor de estos años han surgido teorías feministas que ven la necesidad de una equidad de los seres humanos, ya sea reconociendo su sexo, preferencia sexual o construcción social de género. Es así como la educación empieza a proponerse como una herramienta indispensable para que a través de la enseñanza y de las vivencias, construcciones sociales y culturales que se dan en cualquier espacio educativo, se afiancen las soluciones a las relaciones de respeto y aceptación de la diferencia del otro.

Es así como en este camino hacia la búsqueda de la equidad de género y como lo define la autora Susana Chiarotti en la que se refiere a la distribución justa de derechos, oportunidades, recursos, responsabilidades y tareas entre los géneros; se debe empezar por respetar las diferencias entre hombres y mujeres, partiendo de una base de una sociedad democrática con equidad de género en la que sobresalgan los elementos de participación, diálogo, información, negociación y acuerdos entre las partes, para garantizar la defensa y la lucha por los derechos de igualdad[1].

[1] CHIAROTTI, Susana. Aportes al derecho desde la teoría de género. Montevideo, Argentina. Agosto de 2005.

La defensa de los derechos humanos y la lucha hacia la equidad e igualdad llaman la atención a los académicos y a las universidades a realizar diversas investigaciones, que permitan ser un apoyo y un aporte a la visualización en los diversos contextos en los cuales se presentan unas relaciones comparativas del desempeño de los géneros y de sus aportes como individuos a la sociedad en la que se desenvuelven.

Esta investigación pretende examinar los diversos roles o perfiles que se crean de los principales estamentos en el ámbito universitario, como lo son el de personal administrativo, docentes y estudiantes a través de una revisión y un análisis sobre equidad de género dentro del contexto universitario; analizando de forma integral los principales indicadores, las características y los elementos culturales en el desempeño de estos en la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA; obteniendo como resultado indicadores de las principales variables y categorías, un análisis de las relaciones de género y una propuesta de política institucional de fortalecimiento de la equidad de género, tomando como referencia otras experiencias internacionales y nacionales; siendo este un aporte al estudio y al interés de esta temática en el contexto de las universidades a nivel regional y nacional.

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el tema de la educación, el estudio de los derechos humanos y su relación con la equidad de género, se han dado diversos aportes y análisis históricos desde diversas perspectivas. Desde comienzos de siglo XX los movimientos para la educación femenina buscaron insertarla en las agendas y políticas, las estructuras de los sistemas educativos, y los programas de formación y educación para el trabajo. Pero solo hasta la década del 80, con la Ley 51 de 1981 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, comienza la formulación de programas para las mujeres.[2]

Sin embargo, la falta de estadísticas, indicadores y políticas asertivas sobre la equidad de género a nivel nacional, en comparación con diversos países a nivel mundial, constituye un problema en los procesos de reconocimiento de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en la construcción del género. Esto ha llevado a que las instituciones de educación superior, como pilares fundamentales del desarrollo de conocimiento de los seres humanos y como espacios de aprendizaje de las relaciones en sociedad, realicen esfuerzos significativos a través de investigaciones para realizar aportes reales al entorno y al avance de los estudios que buscan generar cambios de bienestar disminuyendo las desigualdades.

Como un primer paso de aporte, la Corporación Universitaria de Ciencia y desarrollo UNICIENCIA, de ahora en adelante UNICIENCIA, como institución de educación superior, permite la realización de este proyecto de investigación en el tema de género y equidad que logre cambios significativos a corto, mediano y largo plazo al interior de la institución y que al mismo tiempo se convierta en un referente para las demás IES, en la continuidad y la prioridad del estudio de este tema investigativo.

De esta manera, surgió el cuestionamiento principal del que parte esta investigación, y es saber ¿Cuál es la situación actual de la equidad de género en la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA? Respondiendo a esto, se pretende aportar un análisis a través de una revisión transversal de los indicadores en materia de la equidad de género, que permita establecer las diferencias entre los sexos, las inequidades en la construcción del género, el grado de vulnerabilidad de los derechos de la mujer en su desempeño como estudiante, docente y administrativa y al mismo tiempo identificar las falencias y debilidades además de las necesidades institucionales en el tema de género de estos actores dentro del ámbito universitario.

[2] DOMÍNGUEZ BLANCO, María Elvia. Equidad de género y diversidad en la educación colombiana. En: Revista electrónica de Educación y psicología. Diciembre, 2014. no. 2.

Para dar respuesta eficaz al cuestionamiento principal y generar un punto de partida claro y preciso al proceso investigativo se debe también responder los siguientes cuestionamientos:

1 ¿Cuáles son las desigualdades de género en estudiantes, docentes y administrativos de UNICIENCIA?

2. ¿Cuáles son las políticas institucionales y las actividades educativas de UNICIENCIA que involucran el tema de género y equidad?

3. ¿Cuáles son las recomendaciones y nuevas políticas a la Corporación Universitaria de ciencia y desarrollo UNICIENCIA sobre género y equidad?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Comprender y analizar la situación de equidad de género en la corporación universitaria de ciencia y desarrollo UNICIENCIA extensión Bucaramanga, que brinden elementos de base en la formulación de la política institucional de equidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la segregación profesional, ingresos y acceso a espacios de toma de decisión por sexo y estamento.

2. Revisar las políticas institucionales desde el enfoque diferencial de los derechos con énfasis en género.

3. Proponer recomendaciones para la formulación de la política institucional de equidad de género.

3. MARCOS DE REFERENCIA

3.1 ANTECEDENTES

El campo de los estudios de género y educación en Colombia es muy reciente, por el contrario, las luchas de los movimientos de mujeres por acceder a la educación comenzaron hace casi un siglo. En los años 70, aparecieron los estudios pioneros de mujer y educación en Medellín y Bogotá. La inclusión de la categoría género en las políticas educativas solo comenzó con el plan decenal de educación (1996-2004).

La investigación en este campo se ha orientado hacia las representaciones del sistema sexo/género en las prácticas educativas y el desarrollo de programas coeducativos del orden nacional y en departamentos como Antioquia, Valle y Tolima. Desde 2003 comienza a integrarse el componente de diversidad a raíz del impulso de la política mujeres constructoras de paz y desarrollo nacionales en género y diversidad en favor de la discapacidad, las migraciones forzadas y las diferencias étnicas. A pesar de esto se concluye que hacen faltan voluntades políticas locales eficaces en género, diversidad y educación para fomentar la investigación colaborativa en la construcción de una educación incluyente[3].

Es importante señalar que esta temática ha sido trabajada en varios los países y se han logrado destacar importantes aportes para la teoría del estudio de género, el *European Journal of Engineering Education* en el 2006 publicó un artículo destacable en donde se empieza a hacer una diferenciación entre los cambios cuantitativos y cualitativos en las políticas de género dentro de las organizaciones, sentando un precedente de atención en la realización de los análisis, ya que en las diversas investigaciones sobre equidad de género, al tener en cuenta la medición de indicadores o al enunciar las principales variables que guardan relación entre los hombres y las mujeres y su papel en un determinado entorno, se cuantifican de modo exagerado los resultados, haciendo notable una disparidad entre la realidad de la psicología y la cultura humana, y brindando soluciones en los mismos términos, es decir unas políticas enfocadas a mejorar los cambios cuantitativos de los resultados, dejando atrás el verdadero sentido de las causas que se pueden generar con la inequidad de los géneros dentro de los ámbitos institucionales y organizacionales. [4]

---

[3] Ibíd.

[4] F. VIEFERS, Susanne; F. CHRISTIE, Michael y FERDOS, Fariba. Gender equity in higher education: why and how? A case study of gender issues in a science faculty. En: European Journal of Engineering Education. Marzo, 2006. vol. 31, no. 1, p. 15-22.

En cuanto al campo educativo son numerosas las investigaciones teóricas a través de la historia, algunas de ellas señalan por ejemplo que: "*Las luchas de las mujeres a finales del siglo XIX y principios del XX para acceder a la ciencia se desarrollaron en dos contextos diferentes. Por un lado, las mujeres tuvieron acceso a la educación superior con la justificación de que así podrían criar mejor a sus hijos y por otro lado la creciente burocratización de la ciencia y la tecnología norteamericanas permitieron que algunas mujeres de clase media pudieran conseguir empleo en el medio científico. Pero la relación entre la educación de las mujeres y sus oportunidades de empleo y de prestigio no era igual que los varones*"[5]. Con el transcurso del tiempo y las transformaciones sociales del desarrollo del papel de la mujer es claro que su lucha no solo se enmarca dentro de una aceptación en términos académicos, sino en el ámbito político, y de posicionamiento de un género que tenga poder de decisión y acción en todos los entornos.

Los anteriores aportes a la equidad de género en el ámbito educativo, despiertan la atención de la comunidad académica, para continuar con las investigaciones, generando más discusiones y aportes significativos a la revisión de las políticas y programas de las diversas universidades para involucrar la equidad de género. Actualmente en Colombia en el entorno educativo son muy pocos los aportes realizados desde las políticas gubernamentales en el cumplimiento, aceptación y generación de las condiciones necesarias de la lucha de las desigualdades de género.

Sin embargo a nivel institucional en Colombia se resaltan algunos trabajos e investigaciones realizadas a nivel nacional por las instituciones de educación superior, como El proyecto para el Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) realizado por cuatro universidades colombianas: la Universidad Central, institución a cargo de la dirección nacional del proyecto, la Universidad Autónoma, la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Industrial de Santander, quienes en cooperación con organismos internacionales ejecutan diversos instrumentos para fortalecer las capacidades institucionales en equidad de género e igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en los programas académicos y en la formulación de investigaciones en la educación. Entre otros grandes aportes realizados en universidades en barranquilla y en Manizales [(6) (7) (8)]

---

[5] GOMEZ BUENO, Carmuca, *et al.* Identidades de género y feminización del éxito académico. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Centro de Investigación y Documentación Educativa, 2001. ISBN 9788436935004.

[6] UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Acuerdo 035 (21, febrero, 2012). Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia.

[7] CASTAÑO-CASTRILLÓN, José Jaime, et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. En: Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología. 2010. vol. 61, no. 1, p.18-27.

[8] HOYOS DE LOS RÍOS, Olga Lucía, et al. El maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. En: Pensamiento psicológico. Junio, 2009. vol. 6, no. 13, p. 109-126.

En algunos países se han venido realizando trabajos investigativos de análisis introspectivo y transversal reconociendo la situación de los docentes, estudiantes y los currículums visibles e invisibles del aula, además de las relaciones de género entre estos. Para diagnosticar la situación actual y mejorar los indicadores que generen como resultado una conciencia colectiva y aportes sistemáticos de políticas en el plano de las universidades y de la educación en general. Uno de los más significativos procesos, lo desarrolla la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM que a través del programa universitario de estudios de género y su gran esfuerzo en realizar un seguimiento a la equidad, cuenta con una unidad especial para esta temática y de allí se realizan investigaciones y estudios que sirven como referente a los demás países e instituciones, todos estos esfuerzos dieron como resultado un compendio de lineamientos generales para la igualdad de género.[9][10] [11]

Este antecedente pretende no solo hacer un aporte a nivel institucional, sino que al mismo tiempo sirve de referencia a las demás entidades y dependencias universitarias en la elaboración de normativas y políticas institucionales claras. Además de trabajar por sistemas de información estadística, diagnósticos sobre violencia de género, discriminación al interior de las mismas y formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, propiciando una cultura de la denuncia de la violencia de género en temas como el acoso sexual y laboral. Este aporte en definitiva, permite ser un punto de análisis y de partida en el que toda la comunidad universitaria hable en un lenguaje de sensibilización y de interés común.

3.2 MARCO TEÓRICO

Investigar en género y equidad establece un precedente a la hora de intentar establecer elementos de trascendencia en el grado de desigualdad de la sociedad en la que vivimos en todos los ámbitos y contextos en el que existan roles y diferencias de género.

El marco teórico se construirá a partir de los principales temáticas que desarrollan diversos autores, investigadores y expertos del tema, partiendo de algunas de las teorías feministas en las que se determinan las definiciones de género y equidad y la construcción de las mismas en el ámbito educativo, su reglamentación y marco normativo; para luego identificar los principales estudios sobre las variables fundamentales y la creación de indicadores eficientes y pertinentes de carácter

[9] UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. En: Gaceta. Marzo, 2013.
[10] HERNÁNDEZ SEGURA, Ana María. Una nueva mirada a la formación docente como camino hacia equidad de género. En: Educare. Junio, 2011. vol. 15, no. 1, p. 125-135.
[11] FIORETTI Susana; TEJERO CONI Graciela y DIAZ Paula. El género: ¿Un enfoque ausente en la formación docente? En: La Aljaba, Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer. Enero, 2012. vol. 7.

transversal, que finalmente lleven al estudio de elementos desiguales de los roles de docentes, administrativos y estudiantes como los principales estamentos que intervienen en la equidad de género en la educación superior.

En las teorías de estabilidad y cambio de los sistemas de sexo-género algunos autores distinguen entre dos niveles: el micro, en el que relacionan a la institución familiar y el macro con los sistemas generales que afectan a la sociedad como la economía, política, estratificación de clases, sexos e ideologías [(12) (13)]. Para el caso de esta investigación se tomará la idea de los dos niveles integrados.

En cuanto a las teorías feministas, se encuentran aquellas coercitivas o dialéctica marxista que se ubican en un macro-nivel en donde los trabajos desarrollados por ejemplo por Sacks, Hartman y Eisenstein, resaltan las influencias que tiene el sistema capitalista y patriarcal en el dominio y opresión de los hombres sobre las mujeres, contribuyendo a la división sexual del trabajo y el encasillamiento de las mujeres en el rol de madres y manteniendo la segregación profesional con respecto a los empleos y sueldos.[14] Mientras que las teorías del énfasis simbólico soportan sus trabajos en la antropología cultural, el psicoanálisis y la lingüística primordialmente.

Sin embargo, como señala Dietz: “Ambas apelan, aunque con énfasis diferentes, al cuerpo femenino, lo maternal, o a la opresión universal de las mujeres como un medio privilegiado de acceso a formas de conocimiento o de ser/hablar al interior del sistema patriarcal”.

El feminismo de la diferencia en el que Beauvoir expone es la construcción de la mujer diferenciando el sexo biológico de la construcción social del género y el feminismo de la diversidad en el que se reconoce las desigualdades más allá del sexo, por ejemplo en raza, etnia, clase u orientación sexual.

Estas dos últimas teorías parten de la diferencia entre la mujer y el hombre, sea en razón de su sexo o de su género, en contravía del llamado feminismo postmoderno o deconstruccionista, en el que la mujer no es un sujeto predefinido, por el contrario, la diferencia sexual también se puede construir haciendo que exista más de dos géneros, como lo señala Butler: “La división sexo /género y la categoría de sexo en sí parecen

---

[12] SALTZMAN, Janet. Equidad de género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid: Cátedra, 1992. ISBN 84-376-1099-0.
[13] DOMÍNGUEZ BLANCO, María Elvia. Equidad de género y diversidad en la educación colombiana. En: Revista electrónica de Educación y psicología. Diciembre, 2014. no. 2.
[14] Ibíd.

dar por sentada una generalización de «el cuerpo» que existe antes de la obtención de su significación sexuada." (15)(16) (17)(18)

En uno de los estudios más recientes sobre la relación entre la equidad de género y eldesarrollo humano lo señalado por la doctora en socio-economía Miriam Núñez en su artículo sobre la feminización de la pobreza, se considera como un referente para conceptualizar el género, y se entiende este como una categoría de análisis que permite comprender las relaciones entre mujeres y hombres como una construcción social y al mismo tiempo se modifica en el espacio y el tiempo, en el que las sociedades crean una visión del mundo de acuerdo con las diferencias biológicas que existen entre los sexos, para establecer las normas del orden social, distribuir la riqueza y la forma de ejercer el poder.[19]

Y así como lo sustentan algunas teorías feministas, lo relacionado como "género" se refiere a la construcción social de lo "masculino" y lo "femenino" y a la forma como se articulan estas dos construcciones en relaciones de poder. Esto es utilizado para intentar explicar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres o entre los ámbitos "masculinos" y "femeninos" en torno a la distribución de los recursos, las responsabilidades y el poder. De la misma forma, al desarrollar un concepto para la equidad y según los estudios que se han venido realizando dentro de un contexto de educación, la equidad tiene más que ver con dar oportunidades a todos los individuos pertenecientes a las instituciones de educación, para desarrollar sus potencialidades y para lograr hacer el mejor uso productivo y de realización personal de estas potencialidades en el futuro.

Partiendo de estas dos bases conceptuales se pueden construir definiciones que logren articular el género y la equidad, la discriminación de género y la educación. Para esta investigación se toman como base estas dos definiciones que se encuentran en el aporte normativo de los lineamientos para la igualdad de género realizado por la UNAM, en donde se entiende:

---

[15] DIETZ, Mary G. Las discusiones actuales de la teoría feminista. En: Annual Review of Political Science. Junio, 2003. vol. 6.

[16] BUTLER, Judith. El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona: Paidós Ibérica, 2007. ISBN 978-84-493-2030-9, Citado por MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel; ROJAS, Héctor Mauricio y MONTERO TORRES, Leticia. Género, cuerpo y sexualidad. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga. p. 254.

[17] DE LAS HERAS AGUILERA, Samara. Una aproximación a las teorías feministas. En: Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política. Enero, 2009. no. 9.

[18] BUTLER, Judith. El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona: Paidós Ibérica, 2007. ISBN 978-84-493-2030-9.

[19] ZAMUDIO SÁNCHEZ, Francisco José; NÚÑEZ VERA, Miriam y GÓMEZ SALAZAR, Fausto. Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, 1995-2005. En: Estudios Fronterizos. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Julio-Diciembre, 2010. vol. 11, no. 22, p. 1-25.

"La Equidad de género como el establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías". Y "la Discriminación de género como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas." [20]

Todo este análisis debe contar con una base de políticas mundiales y nacionales en el tema, debe existir coherencia y claridad entre los principales acuerdos, intenciones, políticas, leyes internacionales y nacionales, además de estamentos institucionales que han hecho parte en esta discusión y que han sido evolutivos en la historia para el mejoramiento de la igualdad de género. En Colombia son bases normativas, la constitución política y ley 1496 de 2011 sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, además de los programas del gobierno nacional; como el programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género y el manual del sistema de gestión de igualdad de género. De las principales leyes históricas a nivel mundial en el tema, se tienen en cuenta: la Ley 74 de 1968 "Por la cual se aprueban los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos"; las Estrategias de Nairobi, orientadas al futuro para el Adelanto de la Mujer,1985; la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, China (Declaración y Plataforma de Acción 1995); los Objetivos y Metas del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2.000; y naturalmente como se ligan al marco educativo se resalta, La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, y el Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior. [21][22] [23] [24][25]

Además de estos marcos normativos se hace necesario evaluar los lineamientos específicos de género en las instituciones universitarias, se deben examinar: los análisis

---

[20] UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. En: Gaceta. Marzo, 2013.

[21] CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. (5-9, octubre, 1998: París). La educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. París: Sede de la UNESCO, 1998.

[22] UGARTE, Carolina. El Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos 1995-2004. Perspectiva de futuro. En: Estudios sobre Educación. 2005. no. 8, p. 119-134.

[23] DE LA ROSA JAIMES, Verónica. Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres. En: www.juridicas.unam.mx.

[24] PROGRAMA PRESIDENCIAL INDÍGENA. Derechos De las mujeres. Principales instrumentos y normas internacionales y nacionales. Bogotá D.C: Imprenta Nacional de Colombia, 2013.

[25] ANGULO, Carolina y LUQUE, José Manuel. Panorama Internacional de los derechos humanos de la mujer: Una mirada desde Colombia. En: Revista de derecho, Universidad del Norte. 2006. no. 29, p. 69-128.

realizados en diversos temas como la igualdad entre hombres y mujeres, los programas que se implementan a nivel nacional y la coherencia con las políticas al interior de las instituciones, la formación de docentes en género, la inclusión de contenidos, las estrategias para disminuir las discriminaciones, la promoción del acceso a la educación. Es decir, toda una perspectiva de género para el ámbito educativo, incluyendo los trabajos sobre las relaciones de género en la educación, destacando la importancia de la coherencia y pertinencia que deben guardar las políticas públicas en el cumplimiento de los objetivos de la educación en este tema que ayuden a construir indicadores socio–económicos que visibilicen la realidad de la relación de la educación y el género en Latinoamérica. [26] [27][28][29] [30]

Al tener en cuenta las diversas relaciones que se dan al interior de la comunidad universitaria, en el análisis de la equidad de género otros de los principales actores además de los docentes son los administrativos.

Debido a las relaciones jerárquicas y cotidianas que se dan dentro de las diversas funciones laborales, estos constituyen una esfera de actores que forman parte del proceso de la construcción del conocimiento y que en el nivel más alto, como lo representan los directivos de las diferentes instituciones de educación superior, son quienes se encargan de realizar una proyección, reglamentación y políticas institucionales que tengan en cuenta la disminución de la discriminación de género y la desigualdad, además de tomar las precauciones, medidas y hacer correctivos cuando se presentan casos extremos en la violación de los derechos fundamentales como lo son el reconocimiento de una identidad cultural diferente, el respeto por la diversidad de género y orientación sexual.

De todo este análisis se desprenden indicadores y variables para enriquecer la investigación, que se complementan con las teorías de las relaciones socio laborales y la desigualdad en la inserción laboral de mujeres y hombres, como resultado de la situación de las mujeres trabajadoras con el análisis de factores asociados a la división

---

[26] MATARAZZO, María Cecilia. La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional. Enero, 2010.

[27] STRONQUIST, P. Nelly. Políticas educativas y género: un análisis comparativo de las intenciones y conductas del estado. En: MINGO, A. Desasosiegos Relaciones de género en la educación. México: Plaza y Valdés Editores, 2010. ISBN 978-607-02-0780-8. p. 55-78.

[28] GÁLVEZ P. Thelma. Aspectos económicos de la equidad de género. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001. ISBN: 92-1-321867-2.

[29] BUQUET CORLETO, Ana; A COOPER, Jennifer y RODRIGUEZ LOREDO, Hilda. Sistema de indicadores para la equidad de género. Nezahualcóyotl: Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.

[30] MÉNDEZ, Raquel. Género, cooperación y desarrollo. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.

sexual del trabajo, discriminación, acoso, costos laborales, contratos y segregación profesional sexista. [31] [32] [33][34] [35] [36] [37]

Por último, atendiendo a las relaciones de construcción del género de los estudiantes se han realizado estudios investigativos de tipo no experimental, mixtos, de nivel descriptivo y exploratorio y diseño transversal para el análisis de las situaciones y variables que se afectan en relación con la inequidad de género, como el embarazo, la feminización de la pobreza, violencia o maltrato intrafamiliar o sexual, y la incidencia directa que tiene desde el enfoque educativo y como causas primarias de deserción.[38][39]

Los dos enfoques de homogeneidad o heterogeneidad educativa, además de llamar la atención hacia una mirada retrospectiva de las políticas educativas que vienen enmarcadas en un ámbito conservador, se han venido transformando en un proceso ejemplificado de orientación liberal para ser llevado a una discusión más amplia y consensuada a nivel institucional, también existen elementos potenciales que ayudan a una mejor formación y capacitación de los alumnos de cualquier índole analizando el contexto escolar, familiar, los problemas que enfrentan en todo el proceso académico, expectativas propias y familiares de su carrera, que finalmente se traducen en procesos de enseñanza no discriminatoria, pero si diferenciada, para minimizar esas desigualdades e impactos negativos que se tienen en el mercado laboral, inserción de

---

[31] CASTAÑO-CASTRILLÓN, José Jaime, et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. En: Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología. 2010. vol. 61, no. 1, p.18-27.

[32] SÁNCHEZ TRIANA, Edna Cecilia. Corte interamericana y protección de derechos Laborales de colombianos. Trabajo de grado maestría en derecho laboral y seguridad social. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, 2013. 253 p.

[33] GODOY Lorena, MLADINIC Antonio. Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. En: Psykhe. Noviembre 2009. vol. 18, no. 2, p. 51-64.

[34] OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Chile: Laís Abramo, 2006. ISBN 978-92-2-318557-2.

[35] AVENDAÑO GELVEZ, Lucia F. Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia. En: Economía del Caribe. Septiembre, 2011. no. 8, p. 202-231.

[36] CONTRERAS ESPINOSA, Fanny. El principio de igualdad y la carrera administrativa en Colombia. Tesis de maestría en derecho- énfasis en constitucional. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, 2012. 120 p.

[37] MATARAZZO, María Cecilia. La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional. Enero de 2010.

[38] PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres. Santa fe de Bogotá, 1999. Citado por DOMINGUEZ BLANCO, María Elvira. Equidad de género y diversidad en la educación colombiana. En: Revista electrónica de educación y psicología. Diciembre, 2004. no. 2, p. 1-9.

[39] MARTÍNEZ GÓMEZ, Jormaris; BOTERO ESCOBAR, Nora Elena y SALDARRIAGA RÍOS, Juan Guillermo. Características sociodemográficas de estudiantes universitarias y sus percepciones acerca de la equidad de género en Educación Superior. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Mayo-Septiembre, 2010. no. 30, p. 205-227.

un entorno o en las diversas etapas de la vida de un individuo con señalamientos, que juzgan el sexo, la preferencia sexual, su raza, cultura o clase. [40] [41]

Aunque el acceso a la enseñanza superior ha sido un proceso difícil en muchos países, los últimos cuatro decenios se han dado una gran expansión de los estudios superiores en todas las regiones del mundo, y las mujeres han sido las principales beneficiarias de esa evolución. Durante dicho período la matrícula femenina en este nivel de enseñanza, por ejemplo, ha aumentado a casi el doble de velocidad que la masculina por la influencia de factores como la movilidad social, las crecientes posibilidades económicas o la presión internacional en pro de una menor disparidad entre los sexos. A pesar de esto, no se refleja en la realidad de las mujeres, ya que no cuentan con el suficiente acceso a formaciones de postgrados o espacios de tomas de decisión y empoderamiento, ahondando los estereotipos y reconociendo identidades subvaloradas por el androcentrismo, la xenofobia, el heterosexismo y la violencia, viviendo situaciones de segregaciones y discriminación que generan inequidad en los contextos educativos, afectando a las docentes, administrativas y estudiantes de los colegios y de las instituciones de educación superior. [42]

---

[40] SALOMONE Rosemary. Igualdad y diferencia. La cuestión de la equidad de género en la educación. En: Revista española de pedagogía. Septiembre-Diciembre, 2007. no. 238, p. 433-446.

[41] TORRES VELÁZQUEZ, Laura Evedia. Rendimiento académico, familia y equidad de género. En: Ciencia y Sociedad. Enero-Marzo, 2011. vol. 36, no. 1, p. 46-64.

[42] ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. Atlas mundial de la igualdad de género en la educación. París: UNESCO, 2012. ISBN 978-92-3-304232-2.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

El proyecto de investigación se desarrolló desde un enfoque mixto. Desde el enfoque cuantitativo se realizó un diseño descriptivo-explicativo, y desde la perspectiva cualitativa se orientó a un análisis interpretativo a través de categorías y subcategorías en los fenómenos de construcción de género. Con este enfoque se buscó analizar la actual situación de equidad de género en la Corporación universitaria de Ciencia y desarrollo-UNICIENCIA Bucaramanga para el período 2013-2014; en los tres grandes estamentos de la institución: los administrativos, los docentes y los estudiantes.

En la investigación cuantitativa, según Hernández, "*Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis*"[43] se realiza un diseño descriptivo, debido a que se aplica un análisis mediante la prueba estadística para detectar si el efecto de un factor asociado explica la influencia del cambio sobre la variable.

Así mismo para este destacado autor, este tipo de diseños descriptivo-explicativo tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, además se procura establecer diferencias e inequidades entre los distintos grupos que componen la población y las relaciones entre las variables más importantes tal como se abordó en esta investigación. Por su parte, esta investigación tiene un carácter transversal que permite el análisis de las variables así como la relación que se da entre estas en el año 2013- 2014.

4.1 POBLACIÓN

El proyecto consideró los tres estamentos principales de la institución: a los 79 administrativos, 111 docentes y los 2915 estudiantes de UNICIENCIA, Bucaramanga, con datos del primer y segundo semestre del 2014. Esta institución de educación superior en Resolución No. 020 del 5 de Enero de 1996, recibió la personería jurídica por parte del Ministerio de Educación Nacional, cuenta con 19 años de experiencia a nivel nacional y con 16 años con la extensión de Bucaramanga.

UNICIENCIA es una Institución Universitaria de Educación Superior, sin ánimo de lucro y de derecho privado, destinada a la formación de profesionales idóneos en la investigación científica y en las ciencias aplicadas al desarrollo social y económico, con orientación hacia el cambio y el liderazgo en la gestión empresarial, logrando así que la

[43]HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. Interamericana. México. 2010, p. 208-211.

obtención del conocimiento mediante el estudio sistemático sea una respuesta adecuada a la problemática del país. La Corporación se rige según lo establecido en la Constitución Política de Colombia, las leyes y demás disposiciones que orientan la educación superior, en consecuencia desarrolla las funciones básicas de docencia, investigación y proyección social.

La institución se caracteriza por la orientación que imprime en la formación del recurso humano específicamente destinado a liderar la transformación de la empresa y con ella la conformación de la sociedad para las nuevas épocas que se gestan como resultado de las grandes aplicaciones científicas y tecnológicas, que ciertamente inciden sobre la conducta humana y las crecientes expectativas por mejores niveles de vida y de progreso, razones del desarrollo económico y social de los pueblos.[44]

La Institución está conformada por la sede principal ubicada en la ciudad de Bogotá y convenios en las ciudades de Medellín, Cali, Restrepo, Montería, Pasto, Bucaramanga y Sabaneta para extensiones de programas académicos. En Bucaramanga (Santander) se ofrecen por extensión los programas de Ingeniería Informática, Contaduría Pública, Administración de Empresas y Derecho.[45] Para este estudio se tuvo en cuenta los siguientes datos:

Tabla 1. Administrativos * contratación, edad y sexo 2014

Administrativos	
Mujer OPS 15-44	6
Mujer OPS 45-64	0
Mujer OPS 65 y mas	0
Mujer Término fijo 15-44	26
Mujer Término fijo 45-64	17
Mujer Término fijo 65 y mas	0
Hombre OPS 15-44	3
Hombre OPS 45-64	2
Hombre OPS 65 y mas	0
Hombre Término fijo 15-44	17
Hombre Término fijo 45-64	6
Hombre Término fijo 65 y mas	2
TOTAL	79

Fuente: Información suministrada por Talento Humano.

[44] Página Web UNICIENCIA extensión Bucaramanga. 21.128.62:3000/Pagina/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=40
[45] Página web UNICIENCIA Bogotá http://201.221.128.62:3000/Pagina/index.php?option=com_content&view=article&id=20&Itemid=41

Tabla 2. Docentes *Programa, contratación y sexo 2014

Programa	Contratación	Mujer	Hombre	
Administración	Tiempo completo	3	4	
Administración	Medio tiempo	6	6	
Administración	Cátedra	2	4	
Derecho	Tiempo completo	9	13	
Derecho	Medio tiempo	7	15	
Derecho	Cátedra	2	4	
Ing. Informática	Tiempo completo	1	4	
Ing. Informática	Medio tiempo	1	6	
Ing. Informática	Cátedra	1	2	
Contaduría p.	Tiempo completo	3	4	
Contaduría p.	Medio tiempo	2	6	
Contaduría p.	Cátedra	3	3	
Total		40	71	111

Fuente: Información suministrada por Talento Humano.

Tabla 3. Estudiantes * semestre, programa y sexo 2014

	informática		Derecho		Contaduría		Administración	
Semestre	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	1	0	73	97	5	20	9	10
2	4	0	44	54	7	12	8	7
3	5	2	55	64	4	27	11	15
4	9	1	86	104	16	55	12	30
5	7	4	96	92	6	46	15	23
6	12	4	105	97	11	30	11	20
7	9	0	66	62	11	49	15	18
8	11	3	68	58	11	49	6	16
9	3	3	74	69	15	31	15	22
10	34	13	202	208	33	159	53	103
TOTAL	95	30	869	905	119	478	155	264

Fuente: Información suministrada por Planeación

Para un total de:

Tabla 4. Total estudiantes 2014

ESTUDIANTES	
Informática	125
Derecho	1774
Contaduría	597
Administración	419
TOTAL	2915

Con los datos obtenidos, el número total de administrativos fue de 79, 111 docentes y 2915 estudiantes de los 4 programas que ofrece la sede de Bucaramanga, en el período comprendido entre primer y segundo semestre del 2014.

4.2 MUESTRA

Para este proyecto no se recopiló la información de la totalidad de la población por razones de costo y tiempo, sin embargo se hizo un muestreo de tipo probabilístico que representará a cada uno de los grupos de estudio.

La selección de la muestra cuantitativa se realizó teniendo en cuenta un muestreo de tipo probabilístico – estratificado a través de la siguiente fórmula[46] :

Figura 1. Fórmula para calcular muestra estadística

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

Donde,

N= Población de estudiantes, docentes o administrativos

Z = Nivel de confiabilidad del 95% = 1, 96

e = error estimado = 0,05 estudiantes. 0,075 administrativos. 0,06 docentes

p = Probabilidad de éxito = 0,5

q = Probabilidad de No éxito o fracaso = 0,5

[46] ANDERSON, David, SWEENEY, Dennis y WILLIAMS, Thomas. Estadística para administración y economía. 7 ed. México: International Thomson Editores, 1999

n = Mínimo tamaño de Muestra: estudiantes, administrativos y docentes a los cuales se les debía aplicar la encuesta.

Por tanto:

Tabla 5. Selección de muestra

Estamento	Muestra (n)	Registro en encuestas
Administrativos	54,22	54
Docentes	78,59	78
Estudiantes	244,486	256

Los porcentajes, proporciones y números de estudiantes seleccionados por sexo, semestre y programa académico conforme a la muestra probabilística estratificada. Docentes seleccionados por programa académico, tipo de contratación y sexo. Administrativos seleccionados por sexo, clase de contratación (Ver anexo A: Muestras). Quedarán así:

Tabla 6. Muestra Administrativos

Administrativos	
	n
Mujer OPS 15-44	4
Mujer OPS 45-64	0
Mujer OPS 65 y mas	0
Mujer Término fijo 15-44	18
Mujer Término fijo 45-64	12
Mujer Término fijo 65 y mas	0
Hombre OPS 15-44	2
Hombre OPS 45-64	1
Hombre OPS 65 y mas	0
Hombre Término fijo 15-44	12
Hombre Término fijo 45-64	4
Hombre Término fijo 65 y mas	1
TOTAL	54

Tabla 7. Muestra Docentes

Programa	Contratación	Mujer	Hombre	
Administración	Tiempo completo	2	3	
Administración	medio tiempo	4	4	
Administración	cátedra	2	3	
Derecho	Tiempo completo	6	9	
Derecho	medio tiempo	5	11	
Derecho	cátedra	1	3	
Ing. Informática	Tiempo completo	1	3	
Ing. Informática	medio tiempo	1	4	
Ing. Informática	cátedra	1	1	
Contaduría p.	Tiempo completo	2	3	
Contaduría p.	medio tiempo	1	4	
Contaduría p.	cátedra	2	2	
TOTAL		28	50	78

Tabla 8. Muestra Estudiantes

Semestre	Informática		Derecho		Contaduría		Administración	
	hombres	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**	**hombres**	**mujeres**
1	0	0	6	8	0	2	1	1
2	0	0	4	5	1	1	1	1
3	0	0	5	5	0	2	1	1
4	1	0	7	9	1	5	1	3
5	1	0	8	8	1	4	1	2
6	1	0	9	8	1	3	1	2
7	1	0	6	5	1	4	1	2
8	1	0	6	5	1	4	1	1
9	0	0	6	6	1	3	1	2
10	3	1	17	17	3	13	4	9
Total	8	1	74	76	10	41	13	24

Para el enfoque cualitativo el tamaño de muestra en cada uno de los estamentos se realizó con muestreo intencional, ajustados a los siguientes parámetros:

Administrativos: Dependencia y sexo

Docentes: Programa académico y sexo

Estudiantes: sexo

Por tanto:

Tabla 9. Muestra Cualitativa

Estamento	Muestra (n)	hombres	Mujeres
Administrativos	16	8	8
Docentes	16	8	8
Estudiantes	18	9	9

En consideración a las muestras seleccionadas tanto las probabilísticas como las intencionales, se aplicaron técnicas realizadas a cada enfoque de estudio.

4.3 INSTRUMENTOS

La técnica cuantitativa utilizada fue la encuesta. Los instrumentos empleados en este estudio se realizaron a cada estamento de la institución y fueron tomados de la encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de México UNAM, que se levantó entre noviembre de 2009 y enero de 2010, en el marco del proyecto de investigación Equidad de Género.[47]

Como técnica cualitativa se utilizó el grupo focal, realizado a un grupo poblacional seleccionado de cada estamento a través de una guía metodológica propuesta por la Universidad del Bosque, Colombia.[48]

Respecto al trabajo cuantitativo las variables se agruparon en apartados así: datos generales, vida laboral o académica y situaciones de discriminación, de violencia de

[47] Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM, que se levantó entre noviembre de 2009 y enero de 2010, en el marco del proyecto de investigación Equidad de Género en la UNAM: diagnóstico 2009, del Programa Universitario de Estudios de Género.
[48] ESCOBAR, Jazmín y BONILLA JIMENEZ, Francy. Grupos Focales: Una Guía conceptual y metodológica. Bogotá, Universidad del Bosque, EN; (Comp) Cuadernos Hispanoamericanos de psicología, vol. 9. p. 67.

género y percepciones de los obstáculos de las mujeres y hombres para estudiar, a los cuales se les asignó diferentes ítems, como se explica a continuación.

Algunas de las variables identificadas para esta clase de estudios a nivel general son: edad, sexo, contexto socioeconómico, composición de su núcleo familiar, condiciones académicas al ingresar a la educación superior, programa académico, rendimiento obtenido durante época de estudio, apoyos recibidos, satisfacción laboral entre otras.

En el estamento Administrativo se agruparon variables como: sexo, edad, estado civil, número de hijos, número de personas a cargo, horas de dedicación a ciertas actividades, tipo de institución educativa donde realizó sus estudios, variables de la realidad en su vida laboral, satisfacción en su trabajo, estímulos. (Ver anexo B.2 Encuesta personal administrativo)

En el estamento docente se agruparon variables relacionadas con estudios de género que se evidencia en la literatura revisada, entre estas se encuentran: formación académica, tipo de nombramiento, impedimentos laborales, realidad laboral dentro de la institución, entre otras. (Ver anexo B.1 Encuesta personal académico)

De la misma manera, en el estamento estudiantil se agruparon variables como: situación familiar, orientación profesional, premios, becas, participación en organizaciones, variables de discriminación, violencia sexual y obstáculos de vida académica. (Ver anexo B.3 Encuesta personal estudiantil)

Respecto al trabajo cualitativo se realizó una guía de taller construido a partir de las variables más destacadas de la información de los instrumentos cuantitativos, en el cual se buscó ahondar en las relaciones de género de los administrativos, docentes y estudiantes. Se realizaron cuatro actividades correspondientes a máquina de palabras, socio-drama, mapas del cuerpo y árbol de problemas y soluciones, arrojando como resultado la construcción de las categorías y subcategorías como identificación de las variables más representativas de análisis de los tres estamentos. (Ver Anexo C: Instrumento cualitativo)

Tabla 10. Categorías- Subcategorías Análisis Cualitativo

A. PATRONES FAMILIARES	A.1 CONTEXTO HOGAR
	A.2 RELACIONES INTRAFAMILIARES
B. VIDA LABORAL	B.1 SEGREGACIÓN PROFESIONAL
	B.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
	B.3 SATISFACCIÓN DEL CLIMA LABORAL
C. CONSTRUCCIONES SOCIALES YCULTURALES	C.1 REFUERZO DE ESTEREOTIPOS
	C.2 MANIFESTACIONES DE PODER
	C.3 PATRONES DE DISCRIMINACIÓN
	C.4 INFLUENCIA RELIGIOSA
D. VIOLENCIA	D.1 SEXUAL Y PSICOLÓGICA
	D.2 ABUSO SEXUAL
E. CAMPO POLITICO Y ESPACIOS DE DECISION	E.1 EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA
	E.2 POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD
F. PSICOLOGÍA HUMANA	F.1 VALORACIÓN DE AUTOESTIMA
	F.2 RECONOCIMIENTO DE SENTIMIENTOS.

4.4 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

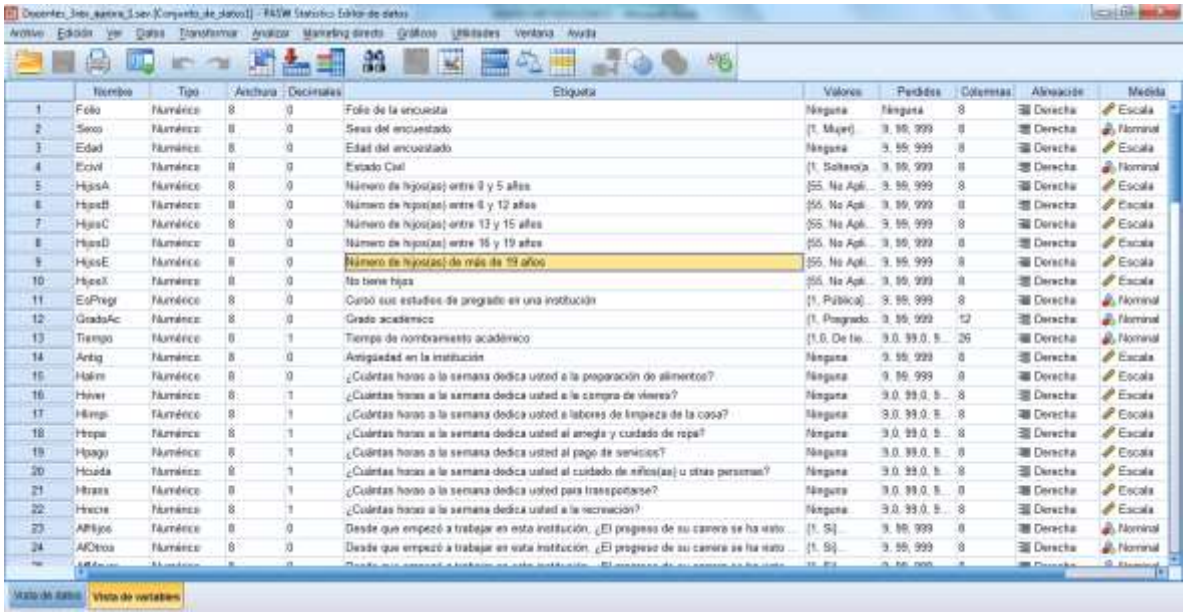
El proceso de recolección de la información se realizó a través de recopilaciones suministradas por las dependencias de planeación y talento humano. Se obtuvo el

listado del total de estudiantes en UNICIENCIA acorde con el tiempo establecido para esta investigación, de los docentes y los administrativos, conformándose un directorio con datos relevantes para el proyecto y ubicación de los actores de interés.

Se contó con un grupo de 3 estudiantes auxiliares de investigación pertenecientes al semillero del grupo de investigaciones de desarrollo y crecimiento GIDEC, las cuales se capacitaron para aplicar el instrumento de forma personal en un período aproximado de dos meses.

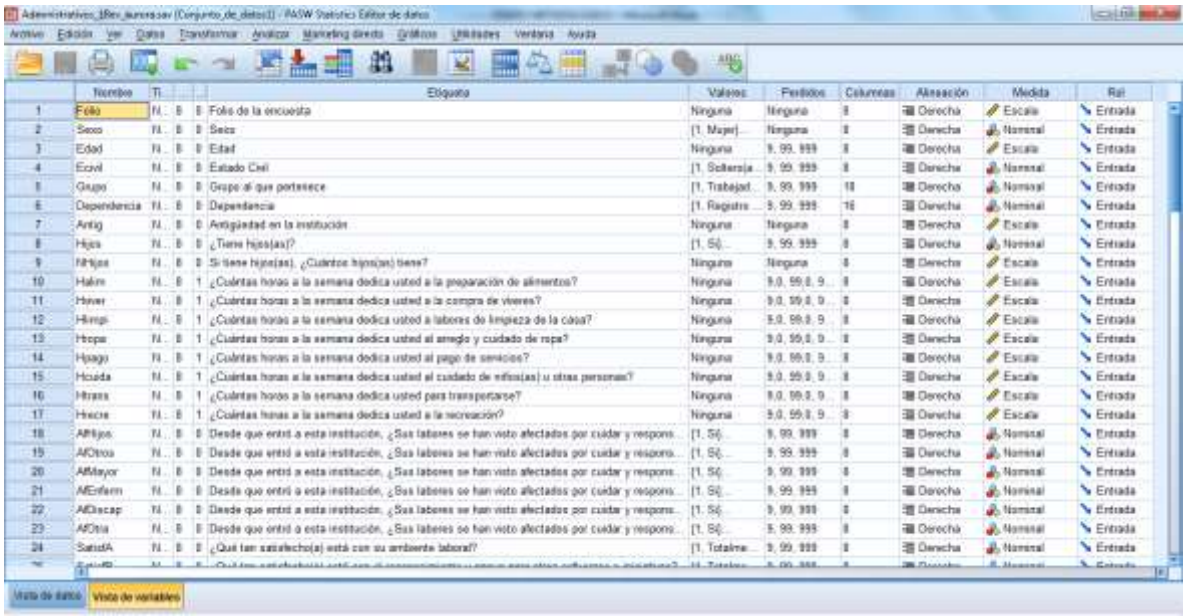
Una vez registrados los datos aportados por las encuestas se digitó la información obtenida en el programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) usado para el análisis de información cuantitativa en investigación. Este programa estadístico es muy popular por su uso debido a la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño, la versión trabajada fue la número 19. En este software se procesó y se interpretó los resultados junto con la información tomada de las fuentes secundarias de acuerdo a las normas técnicas y a la revisión teórica realizada.

Figura 2. Vista de variables en el programa SPSS (docentes)



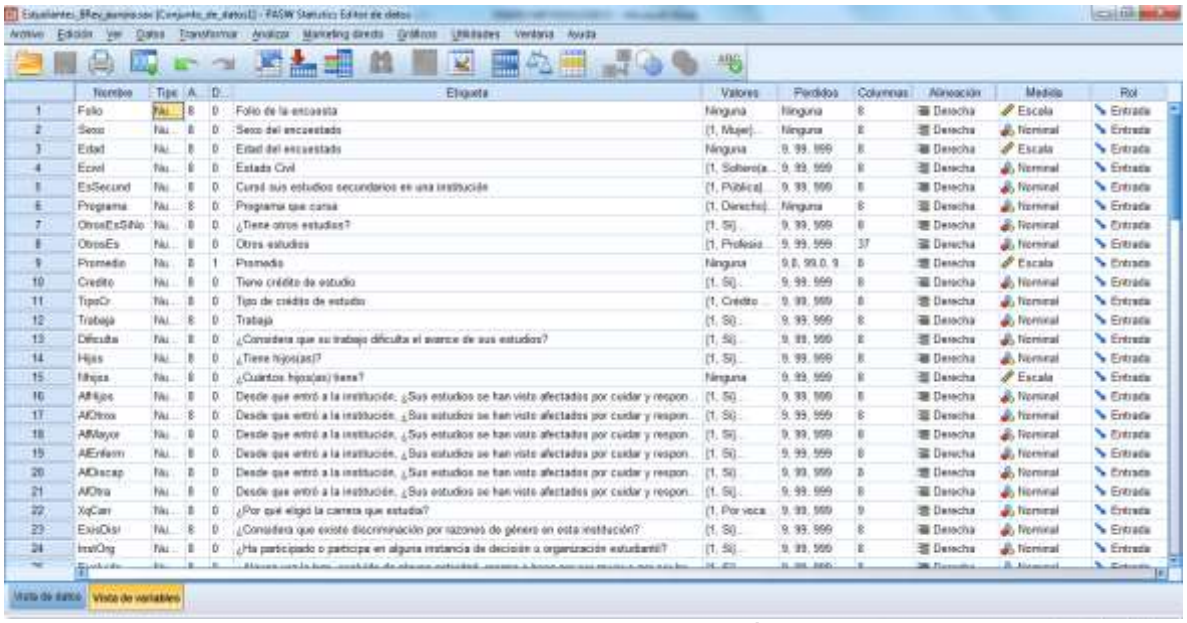
Datos procesados en el programa estadístico SPSS

Figura 3. Vista de variables en el programa SPSS (administrativos)



Datos procesados en el programa estadístico SPSS.

Figura 4. Vista de variables en el programa SPSS (estudiantes)



Datos procesados en el programa estadístico SPSS.

En cuanto a la información de tipo cualitativo se registró la información obtenida de los seis grupos focales realizados a las mujeres y hombres de los tres estamentos: Administrativos, docentes y estudiantes por medio de transcripciones en Word y análisis con técnicas manuales.

Figura 5. Collage Grupos Focales

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Esta investigación de carácter social fue abordada con los debidos mecanismos de tratamiento de datos que se encuentran estipulados en la normatividad nacional[49] y bajo los principios de beneficencia, principio de justicia, principio de respeto, para el tratamiento de los participantes, los cuales se encuentran en concordancia con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos DIDH.

Los instrumentos metodológicos utilizados para la recolección de la información del presente trabajo fueron: encuestas, las cuales fueron previamente validadas; talleres de grupos focales, para los cuales se tuvieron en cuenta los siguientes mecanismos de recolección y protección de datos, bajo el tratamiento y supervisión de la investigadora principal.

Previa información a través del consentimiento informado, en el cual se les explico a los participantes el título, objetivo general y propósitos a alcanzar con la elaboración de esta investigación. (Anexo D.1)

Firma de autorización para participar en el proceso de investigación.

Firma de formulario de confidencialidad por parte de estudiantes del semillero que recolectaron algunas de las encuestas. (Anexo D.2)

Recolección, organización y utilización de toda la información de la investigación en diferentes medios, todos y cada uno bajo estrictas condiciones de protección de la identidad, y de seguridad para evitar pérdidas de información o uso indebido de las mismas.

Las poblaciones de administrativos(as), docentes y estudiantes que participaron en esta investigación lo hicieron de forma libre, voluntaria y con una selección metodológica de selección de muestra aleatoria. Con el derecho a negarse a participar sin que por ello recibiese alguna sanción o juicio.

[49] REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1377 de 2013, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012.

El objetivo de este proyecto de investigación, es comprender y analizar la situación de equidad de género en UNICIENCIA, que permita brindar elementos de base en la formulación de la política institucional de género y equidad dentro de la institución y que sea transversal a todos los actores que participan activamente en el desarrollo de la educación superior. De esta manera en un futuro convertir a la institución en un referente de participación y acción de cambio.

Al mismo tiempo pretende contribuir al centro de investigaciones y servicios empresariales CISE y al observatorio de derechos humanos adscritos a la institución UNICIENCIA, con el fin de ser un punto de partida y un aporte a los estudios de género y de derechos humanos, que incentiven tanto a los jóvenes investigadores, como a los docentes y al mismo tiempo respondan a las necesidades de la institución y a las propuestas que mejoren el bienestar de la comunidad universitaria en general.

Esta investigación se considera como una investigación sin riesgo, porque no se realizarán procedimientos o intervenciones que modifican las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los y las participantes. Sin embargo, al ser una investigación de tipo social y en la que los participantes en algunas actividades cuentan experiencias de su vida de tipo personal, y se manejan temas que son de carácter emocional, se contó con la presencia de una psicóloga profesional en el equipo de trabajo, quién dirigió los talleres de grupo focal.

El equipo colaborador de esta investigación recibió la respectiva inducción, sobre la temática, los propósitos de la investigación, el tratamiento de la información con la firma del acta de confidencialidad, y al mismo tiempo se tuvieron en cuenta las precauciones necesarias para los posibles riesgos directos e indirectos del equipo investigador.

En la elaboración del proyecto investigativo se contó con el aval institucional de las directivas y con todos los permisos necesarios para realizar las actividades programadas.

Los grupos focales contaron con el uso de material audiovisual, como filmaciones, fotografías, grabaciones con uso exclusivo de fines investigativos, bajo el permiso y consentimiento informado de los participantes, con el tratamiento de la información, procesos de seguridad y confidencialidad manejados únicamente por la investigadora principal. Y bajo los derechos de imagen de materiales fotográficos y audiovisuales contemplados en la normatividad.

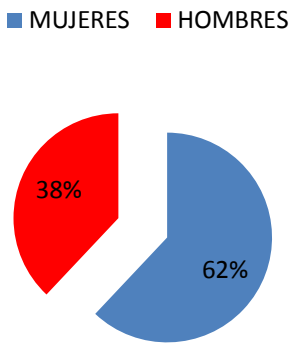
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 ENFOQUE CUANTITATIVO: RADIOGRAFÍA UNICIENCIA EN GÉNERO

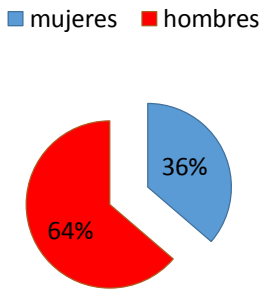
A continuación se presentará los datos generales y los resultados arrojados por el instrumento sobre la situación actual de género mostrando una radiografía a los tres estamentos principales, población administrativa, docentes y estudiantes. Para realizar este análisis, se tomó como base el informe final presentado por la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM en el año 2006, en el marco del desarrollo de sus proyectos sobre Género.[50]

6.1.1 RADIOGRAFÍA GENERAL.

Gráfica 1. Población General de Administrativos 2014

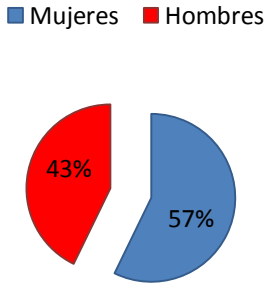


Gráfica 2. Población General Docentes 2014



[50] BUQUET CORLETO, Ana; A COOPER, Jennifer y RODRIGUEZ LOREDO, Hilda, LONNGI BOTERO, Luis. Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: Una Radiografía. COMISION DE SEGUIMIENTO A LAS REFORMAS EDUCATIVAS DE GÉNERO DE LA UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006. ISBN 970-32-4047-X

Gráfica 3. Población General Estudiantil 2014



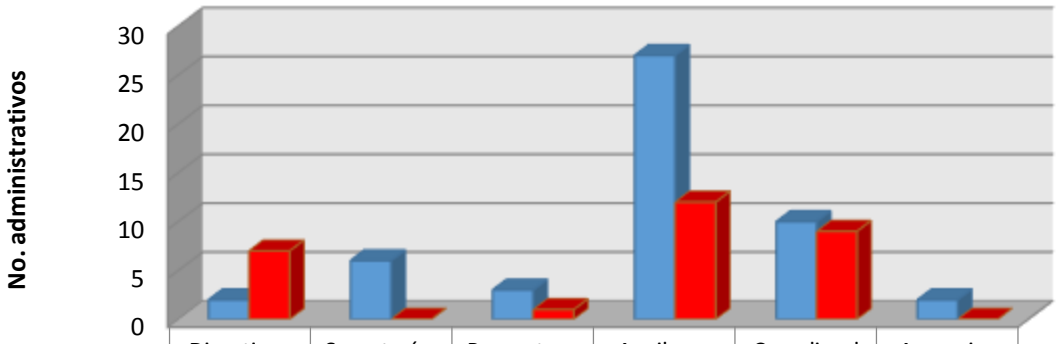
Fuente: Datos suministrados por Talento Humano y Planeación.

Del total de cada estamento de la población de estudiantes y administrativos(as), ésta se encuentra conformada en mayor proporción por mujeres con 62% y un 57% respectivamente sobre los hombres como se aprecia en las gráficas 1 y 3; sin embargo en el caso de los docentes, del total de 111 docentes que pertenecen a la planta docente de UNICIENCIA para el segundo período académico del 2014 el 64% son hombres y el 36% son mujeres. Finalmente se identifica que con una cifra de alrededor de 1.766 personas que corresponden a un 57% de la población total de la comunidad uniciencista, la mayoría de sus miembros son mujeres en contraste con 1.339 hombres correspondientes a un 43% del total de toda la población.

6.1.2 Radiografía de la Población Administrativa.

6.1.2.1 Panorama general. El estamento poblacional de administrativos cuenta con diversos cargos dentro de la institución como se observa en la gráfica 4, el mayor número de cargos de auxiliar se encuentran ocupados por mujeres, contrarios a los cargos de alta dirección en los cuales se toman las decisiones, los cuales en su mayoría los ocupan los hombres. Se resalta que los cargos de secretarias están ocupados solamente por mujeres.

Gráfica 4. Administrativos * cargos y sexo 2014

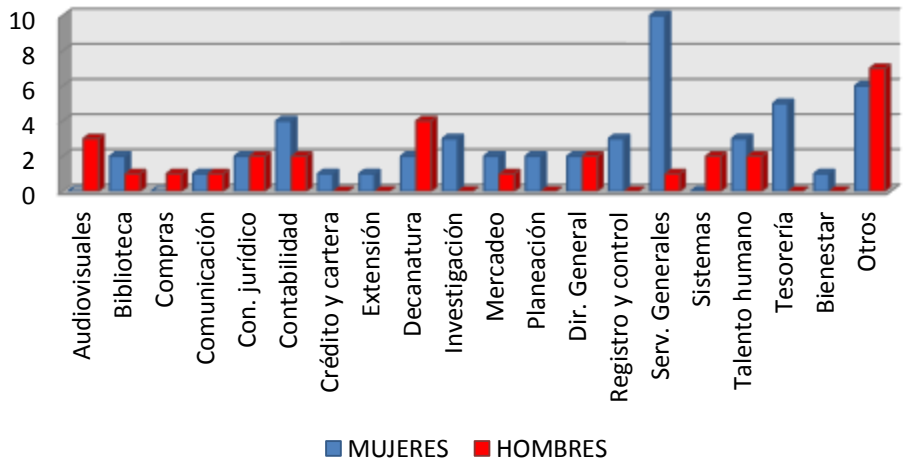


	Directivos	Secretarías	Promotores	Auxilares	Coordinadores	Asesorias
MUJERES	2	6	3	27	10	2
HOMBRES	7	0	1	12	9	0

Fuente: Datos suministrados por Talento Humano.

Por otro lado, examinando las dependencias por sexo (gráfica 5), se resalta la dependencia de servicios generales en la cual trabajan 11 mujeres que representan el 22,4% del total de mujeres administrativas; las dependencias de bienestar, crédito y cartera, extensión y bienestar para el período de corte, son coordinadas únicamente por mujeres. Es importante resaltar que dentro de la dependencia de decanaturas, de los cuatro programas que ofrece la institución solo hay una decana mujer del programa de contaduría pública, las otras tres decanaturas están representadas por hombres.

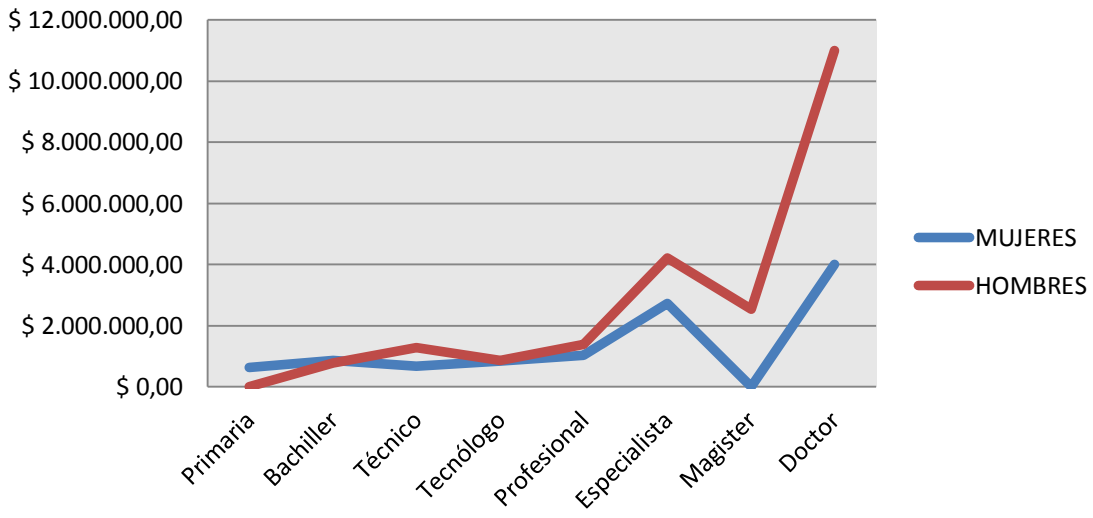
Gráfica 5. Dependencias y sexo 2014



Datos suministrados Talento Humano.

Otra variable que se encuentra dentro de las generalidades de administrativos es el promedio salarial de los empleados, en la gráfica 6 se puede observar la tendencia de los salarios por nivel de estudios y sexo, en la que se evidencia una brecha salarial existente que esta alrededor del 51% entre los ingresos percibidos por las mujeres con respecto a los hombres, aun cuando éstos tienen el mismo nivel de estudios. En el nivel de estudio primario lo tienen en su mayoría las mujeres pertenecientes a la dependencia de servicios generales en la cual solo hay 1 hombre. Los tecnólogos y tecnólogas vinculadas a la institución son los que cuentan con un salario mucho más equitativo o menor brecha salarial.

Gráfica 6. Promedio salarial administrativos * nivel de estudios y sexo 2014



Datos suministrados Talento Humano.

A continuación se presentará el análisis de resultados de la aplicación del instrumento realizado sobre la muestra representativa de 54 administrativos, de los cuales 34 corresponden a mujeres y 20 a hombres. Para esto se tendrán en cuenta categorías construidas a partir de las principales variables.

6.1.2.2 Contexto familiar. Según las variables del contexto familiar, y como se observa en la siguiente tabla, la mayoría de administrativos(as) tienen hijos o hijas. De los 31 encuestados que manifestaron tener, la mayoría son mujeres con un 61,3% frente a un 38,7% de los hombres, sin embargo en la pregunta sobre su estado civil (ver Anexo Tabla E.1), la mayoría de mujeres son solteras y separadas.

Tabla 11. Número de hijos de administrativos por sexo

Tabla 11. ¿Tiene hijos(as)?* Sexo					
¿Tiene hijos(as)?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	19	12	31	158
	% ¿Tiene hijos(as)?	61.3%	38.7%	100.0%	
	% Sexo	61.3%	57.1%	59.6%	
No	Absoluto	12	9	21	133
	% ¿Tiene hijos(as)?	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	38.7%	42.9%	40.4%	
Total	Absoluto	31	21	52	148
	% ¿Tiene hijos(as)?	59.6%	40.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

Además de tener hijos(as), que en su mayoría son en cantidad de 1 a 3 (ver, Anexo Tabla E.5), el 83,3% de mujeres considera que esto no afecta su actividad laboral por responsabilizarse de ellos(as), al igual que el 95% de hombres. (Ver, Anexo E.6).

En el ámbito del hogar se manifiestan resultados que evidencian que las mujeres administrativas en sus hogares gastan más tiempo que los hombres para ejercer labores de limpieza de la casa, preparación de alimentos, cuidado de los niños, arreglo de la ropa y a su vez, éstos dedican más tiempo que ellas en entretenimiento, compra de víveres y pago de servicios.

6.1.2.3 Vida laboral. Dentro de las variables que afectan la vida laboral de los administrativos(as) de UNICIENCIA, y teniendo en cuenta la brecha salarial existente, de la mayoría de personas que están satisfechos con este salario, el 60% son las mujeres administrativas y el 40% son hombres, como se evidencia en la tabla 12. Contrastándose con las cifras de administrativos(as) insatisfechos en el cual el 68,4% corresponden a mujeres frente a un 31,6% de hombres.

Tabla 12. Satisfacción de administrativos con el salario actual por sexo

Tabla 12. ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual? * Sexo					
¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Insatisfecho(a)	Absoluto	13	6	19	217
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	68.4%	31.6%	100.0%	
	% Sexo	42%	30%	37%	
Satisfecho(a)	Absoluto	15	10	25	150
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	60.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	48.4%	50.0%	49.0%	
Totalmente satisfecho(a)	Absoluto	3	4	7	75
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	42.9%	57.1%	100.0%	
	% Sexo	9.7%	20.0%	13.7%	
Total	Absoluto	31	20	51	155
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	60.8%	39.2%	100.0%	
	% Sexo	1	1	1	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

Dentro de las variables de satisfacción laboral tenidas en cuenta en el instrumento, se puede observar en la tabla 13 correspondiente a la satisfacción de las capacitaciones, que el 73% de la población de administrativos(as) se encuentran satisfechos y totalmente satisfechos, sin embargo el 27% restante de este estamento con más de la mitad de las mujeres, manifiestan estar totalmente insatisfechos e insatisfechos.

Tabla 13. Satisfacción de administrativos con la capacitación que ofrece la institución por sexo

Tabla 13. ¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución? * Sexo					
¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Totalmente insatisfecho(a)	Absoluto	5	1	6	500
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución?	83.3%	16.7%	100.0%	
	% Sexo	15.6%	5.3%	11.8%	
Insatisfecho(a)	Absoluto	4	4	8	100
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	12.5%	21.1%	15.7%	
Satisfecho(a)	Absoluto	20	7	27	286
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución?	74.1%	25.9%	100.0%	
	% Sexo	62.5%	36.8%	52.9%	
Totalmente satisfecho(a)	Absoluto	3	7	10	43
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución?	30.0%	70.0%	100.0%	
	% Sexo	9.4%	36.8%	19.6%	
Total	Absoluto	32	19	51	168
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con la capacitación que le ofrece la institución?	62.7%	37.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

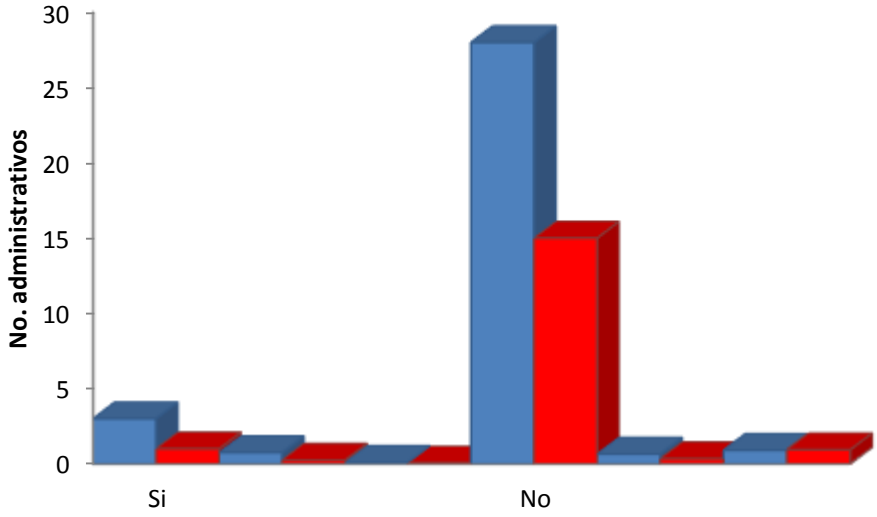
Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

En cuanto a la satisfacción en el ambiente laboral, apoyo y esfuerzos de iniciativas, satisfacción del puesto actual, funciones, espacio y herramientas para desempeñar sus funciones, (ver, Anexo E), los administrativos(as) en su mayoría manifestaron estar totalmente satisfechos y satisfechos.

En los aspectos de discriminación laboral y segregación profesional los administrativos(as) en su mayoría manifiestan que no se acerca a su realidad (Anexo E.59, E.60)

6.1.2.4 Construcciones sociales y culturales

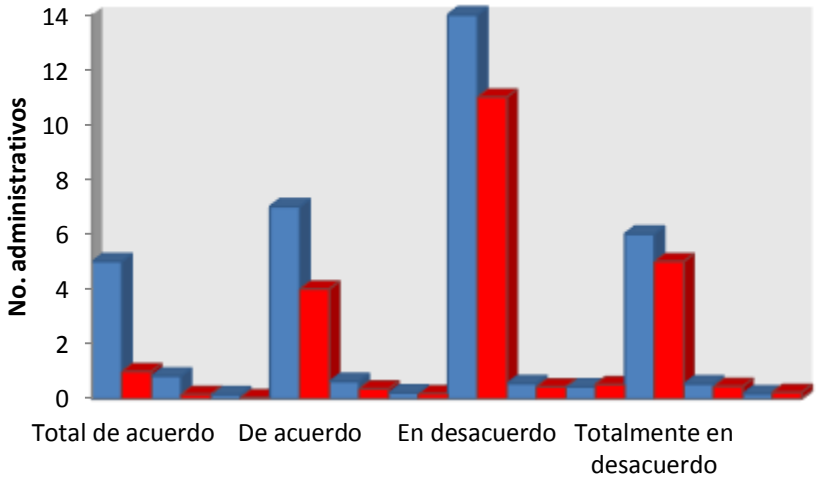
Gráfica 7. ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución? * Sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

Es importante resaltar que la población administrativa en su mayoría considera que no existe discriminación de género dentro de la institución, dentro de los pocos administrativos que consideran que si existe, casi el 75% son mujeres, como se muestra en la gráfica.

Gráfica 8. ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puesto/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos * Sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

Dentro de las construcciones sociales y culturales para identificar los géneros, se encuentran estereotipos de los roles y conductas asociadas al género femenino, ejemplo de esto: la percepción del uso del cuerpo, la seducción entre otros para que las mujeres logren obtener beneficios o premios. En esta temática las mujeres administrativas en su gran proporción de mayoría consideran estar en desacuerdo con estas afirmaciones, sin embargo del total de 32 mujeres que respondieron este cuestionamiento gráfica 8, casi un 37,5 % manifiesta estar totalmente de acuerdo o de acuerdo, al igual que un 23,8 % de los hombres que corroboran esta percepción (Anexo tabla E.24).

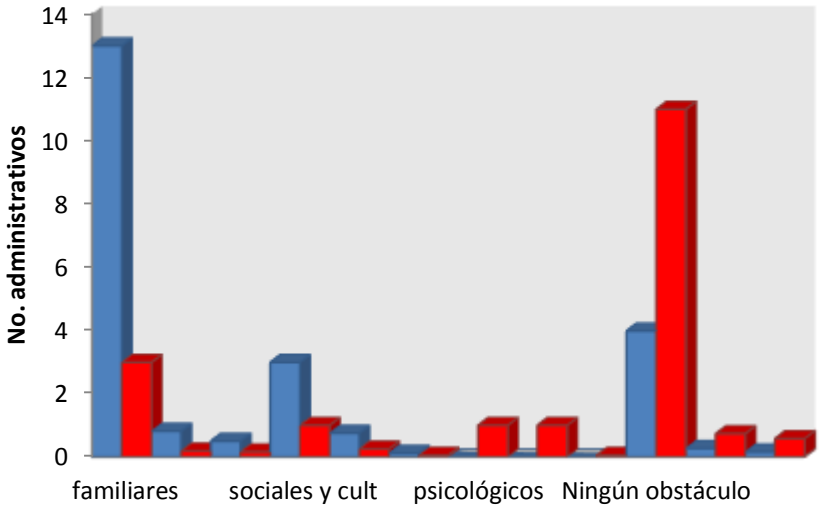
Siguiendo esta misma línea de estereotipos de los géneros, cabe mencionar que el 33,9% de la población administrativa considera que una mujer debe ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral (ver Anexo, Tabla E.26). Casi un 77 % está en desacuerdo con la afirmación los hombres son flojos pero suertudos, para esta última pregunta se debe resaltar que del 23% de las personas que respondieron que esta afirmación es verdadera, todas correspondían a mujeres. Es decir ningún hombre administrativo considera que son flojos pero suertudos.

Respecto a cómo se ven las mujeres con respecto a los hombres en el liderazgo y cargos de toma de decisión, en el que se pueden realizar diversos aportes a la temática, se les hizo un cuestionamiento a la población administrativa en el que se les preguntó si consideraban que los hombres eran mejores líderes políticos que las mujeres (ver,

Anexo. Tabla E.27), a lo que la mayoría de la población de hombres y mujeres manifestó estar en desacuerdo; sin embargo, paradójicamente en el poco porcentaje que consideran estar de acuerdo con esta afirmación, el 62.5% es decir, más de la mitad de la población total que respondió afirmativamente son mujeres, existiendo una perspectiva subvalorada de su propio género en temas de las categorías de empoderamiento.

6.1.2.5 Psicología humana. El instrumento utilizado para el análisis del reconocimiento de los obstáculos y limitaciones que poseen tanto los hombres como las mujeres, contó con dos preguntas abiertas y las respuestas se categorizaron en los componentes más significativos.

Gráfica 9. ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo



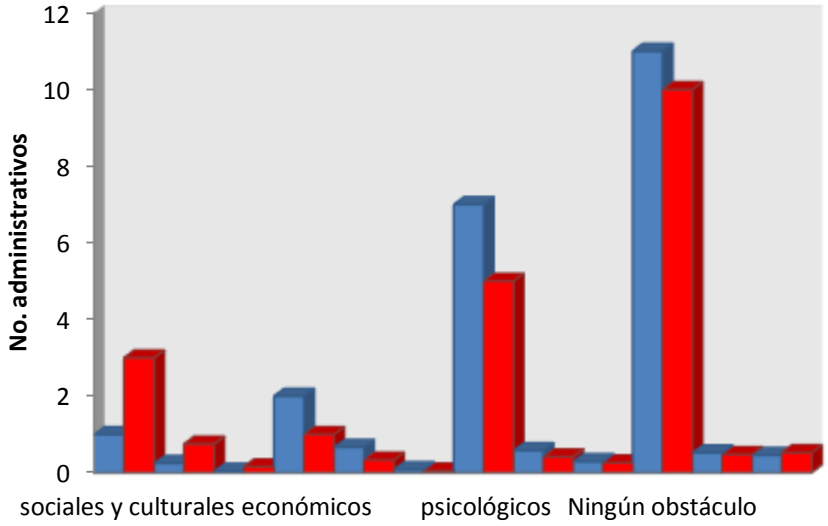
Grafica realizada con base a instrumento cuantitativo.

Así para la población administrativa la mayoría de población, en especial las mujeres, consideran que los obstáculos que más influyen en ellas que no tienen los hombres son los familiares, en los cuales se incluyeron respuestas como el hogar, el cuidado de los hijos, en algunos casos la responsabilidad de ser madre soltera, y el poco apoyo que las mujeres reciben por parte de sus familias. En la gráfica 9 también se observa que más hombres que mujeres consideran que ellas no tienen ningún obstáculo desigual que les permita salir adelante. En los aspectos sociales y culturales se refirieron a variables como el machismo, los estereotipos, la falta de credibilidad y el acoso sexual, entre otros.

Ahora bien, en el caso contrario, si se analizan los resultados de la pregunta de los obstáculos que tienen los hombres pero no las mujeres para salir adelante con su

carrera académica, la mayoría de la población administrativa, casi un 48,8% (ver, Anexo E.40), opinó que no hay ningún obstáculo; seguido de los obstáculos psicológicos, en la que existe una pequeña diferencia de más mujeres que hombres, pero que finalmente ambos coinciden en que aspectos como la irresponsabilidad, la falta de disciplina, voluntad, la pereza, influyen más en el género masculino.

Gráfica 10. ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo.

6.1.2.6 Violencia sexual. La violencia sexual en los espacios universitarios se presenta en múltiples formas y a través de diversos medios, las mujeres en su mayoría son víctimas de este tipo violencia, en el ejemplo de la tabla 14, se evidencia que actitudes correspondientes a miradas morbosas o los gestos sugestivos se perciben como algunas de las variables que más incomodan a las mujeres administrativas en su lugar de trabajo. Se puede identificar que a pesar de que en su mayoría poblacional de mujeres un 65,5% no refieren esta situación, hay un porcentaje considerable de un 34,4% que si manifiestan vivir o haber vivido este tipo de abuso.

Por otra parte es notoria el contraste existente entre las mujeres y los hombres que manifiestan una respuesta afirmativa, ya que del total de encuestados que respondieron al sí, el 91,7 % fueron mujeres.

Tabla 14. Miradas morbosas o gestos sugestivos que han vivido los administrativos por sexo.

Tabla 14. ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten * Sexo					
¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	11	1	12	1100
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	91.7%	8.3%	100.0%	
	% Sexo	34.4%	4.5%	22.2%	
No	Absoluto	21	21	42	100
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	65.6%	95.5%	77.8%	
Total	Absoluto	32	22	54	145
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	59.3%	40.7%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

Otros indicadores sobre violencia sexual utilizados en el instrumento y evaluados para el análisis fueron la presencia de carteles, pantallas, cartas, llamadas o mensajes de naturaleza sexual, roces o contacto físico no deseado, situaciones de presión para tener encuentros fuera del lugar del trabajo, burlas, bromas o comentarios sobre la apariencia física y vida sentimental; fueron en su mayoría no vividos por la población administrativa, a pesar de esto, existen algunos casos referenciados y en su mayoría como el ejemplo de la tabla anterior son expuestos por parte de las mujeres administrativas. (Anexo E.28, E.29, E.31, E.32, E.35)

En los casos más extremos de presión para tener relaciones sexuales, amenazas, castigos y uso de la fuerza física, todas las respuestas de la población administrativa fueron negativas.

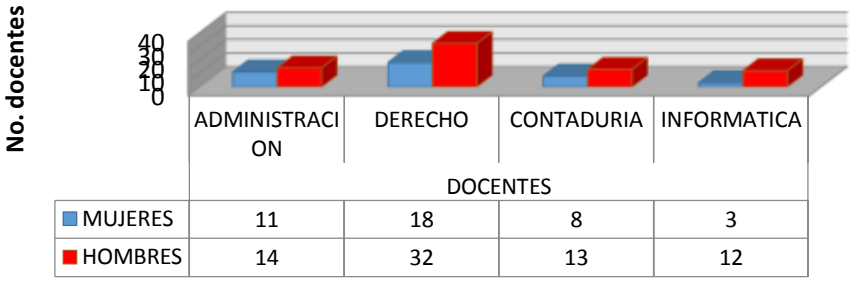
6.1.3 Radiografía de la población docentes. La población docente en UNICIENCIA, se encuentra escalafonada en las categorías de: Auxiliar, para docentes que sólo tengan el título de pregrado, Asistentes, aquellos que tengan su título de especialización y los Titulares, los docentes que hayan realizado maestría y doctorados.

Muchas instituciones educativas incluyen otras categorías de clasificación docente, sistemas de incentivos en cuanto a la categorización y puntuación de los escalafones, que permite hacer cambios en otras variables como las salariales, sin embargo es de

aclarar que dentro de los datos analizados para la población académica de los cuatro programas de UNICIENCIA, no se encuentran estas variaciones, estas solo dependen del nivel de formación y el tiempo de dedicación del docente.

6.1.3.1 Panorama general

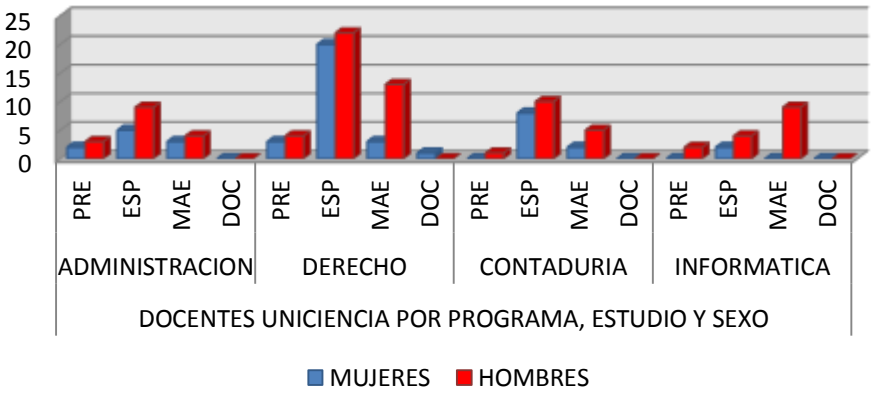
Gráfica 11. Docentes*programa y sexo



Datos suministrados Talento Humano.

Como se aprecia en la gráfica 11, son mucho más los docentes hombres que mujeres dentro de la institución y la mayor población docente se encuentra vinculada al programa de derecho, en el cual el 64% de sus docentes son hombres y el 36% son mujeres. Por otro lado la menor cantidad de docentes están adscritos al programa de ingeniería informática en el cual solo el 20% de estos son mujeres.

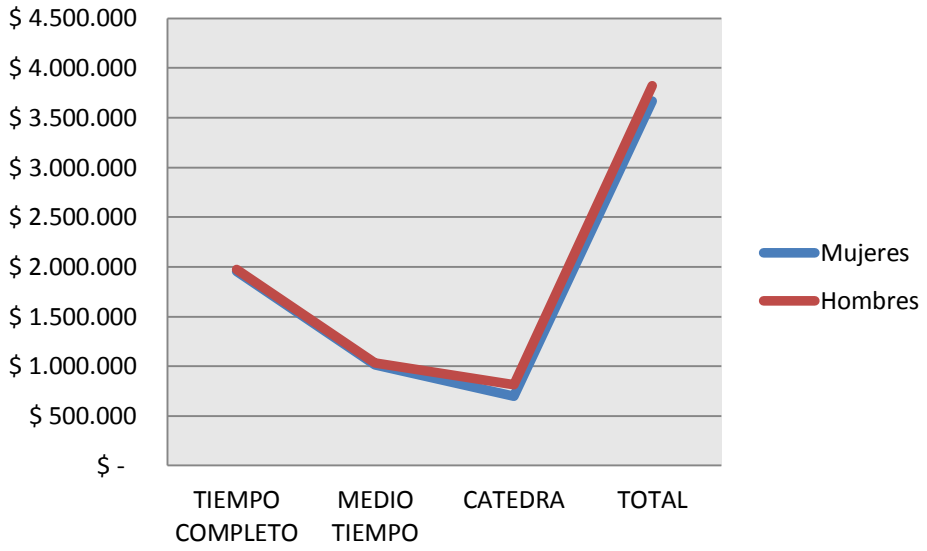
Gráfica 12. Docentes Uniciencia por programa, nivel de estudio y sexo



Datos suministrados Talento Humano.

Dentro de la identificación de los niveles de estudio de los docentes en la gráfica 12 se observa en primer lugar que para los programas de administración, derecho y contaduría pública hay una mayor cantidad de docentes hombres frente a mujeres con nivel de especialización. A su vez en el programa de ingeniería informática la mayoría de sus docentes se concentran en aquellos con niveles de maestría, predominando totalmente su nómina con profesores hombres. Esta gráfica 12 permite visualizar la escasa formación en nivel doctoral de los docentes que hacen parte de la planta docente de la institución universitaria. Y a al mismo tiempo la segregación profesional, oportunidades laborales y división sexual del trabajo entre hombres y mujeres docentes.

Gráfica 13. Promedio salario docente *Sexo



Datos suministrados Talento Humano.

En cuanto al promedio salarial docente, como se refleja en la siguiente gráfica, los docentes hombres en promedio ganan más que las docentes mujeres para el año 2014; aunque del 2013 al 2014 el incremento salarial fue de 2,5%[51] para todos los docentes, la brecha salarial entre mujeres y hombres es alrededor del 4%, debido en gran parte a que los docentes hombres también ocupan algunas coordinaciones u otros espacios de tomas de decisión dentro del contexto institucional.

Los siguientes variables de análisis docente corresponden al instrumento y se hace sobre la muestra representativa de 78 docentes de los cuales 28 son mujeres docentes y 50 hombres.

[51] Información suministrada por la dependencia de Talento Humano.

6.1.3.2 Contexto Familiar. En cuanto al entorno familiar para los docentes, al contrario de los administrativos, el 49,3% están casados, y más del 75% tienen hijos(as), la mayoría en edades entre los 6 y los 12 años (ver anexos E.41 al E.47).

Al mismo tiempo la mayor correspondencia de la población docente considera que su carrera no se ha visto afectada por cuidar de sus hijos. Si se examina por sexo, para el total de docentes que respondieron que el hecho de tener hijos(as) sí es un factor que les ha impedido progresar en términos laborales, hay una divergencia del 25% de las mujeres con respecto a los hombres. Sin embargo, estas docentes mujeres solo representan el 17,9% dentro de la población total femenina y el 7,35% de la población total docente.

Tabla 15. Afectación del progreso de la carrera de los docentes por cuidar hijos(as) por sexo

Tabla 15. Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar hijos(as)? * Sexo					
Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar hijos(as)?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	5	3	8	167
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar hijos(as)?	62.5%	37.5%	100.0%	
	% Sexo	17.9%	7.5%	11.8%	
No	Absoluto	23	37	60	62
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar hijos(as)?	38.3%	61.7%	100.0%	
	% Sexo	82.1%	92.5%	88.2%	
Total	Absoluto	28	40	68	70
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar hijos(as)?	41.2%	58.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

Los indicadores arrojados sobre las horas dedicadas a la preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa las mujeres docentes dedican más horas que los hombres docentes (Anexo tablas E.93, E.95, E.96), y en cuanto a la compra de víveres y pago de servicios gastan más horas los hombres que las mujeres (Anexo tablas E.94, E.97),

lo que se traduce en la confirmación de los roles comunes asociados al contexto del hogar de hombres y mujeres.

6.1.3.3 Vida Laboral. La planta de docentes de UNICIENCIA, como señala la tabla 16, está conformada por 37,7% de docentes tiempo completo, seguida del 35,1% de medio tiempo y un 16,9% cátedra. En las dos primeras categorías de nombramiento, los docentes hombres son casi el doble que las docentes mujeres, solamente en la categoría de hora cátedra las mujeres superan a los hombres en un porcentaje muy mínimo.

Es importante resaltar que el 74% de docentes tuvieron una formación profesional en una institución privada (Anexo E.48)

Tabla 16. Tiempo de nombramiento académico de los docentes por sexo

Tabla 16. Tiempo de nombramiento académico * Sexo					
Tiempo de nombramiento académico		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
De tiempo completo	Absoluto	9	18	27	50
	% Tiempo de nombramiento académico	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	29.0%	39.1%	35.1%	
De medio tiempo	Absoluto	10	19	29	53
	% Tiempo de nombramiento académico	34.5%	65.5%	100.0%	
	% Sexo	32.3%	41.3%	37.7%	
Cátedra	Absoluto	7	6	13	117
	% Tiempo de nombramiento académico	53.8%	46.2%	100.0%	
	% Sexo	22.6%	13.0%	16.9%	
Otro	Absoluto	1	0	1	
	% Tiempo de nombramiento académico	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	3.2%	.0%	1.3%	
Docente investigador(a) de tiempo completo	Absoluto	4	3	7	133
	% Tiempo de nombramiento académico	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	12.9%	6.5%	9.1%	
Total	Absoluto	31	46	77	67
	% Tiempo de nombramiento académico	40.3%	59.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

La satisfacción salarial como variable importante a analizar, revela que el 25% de la población total de los docentes encuestados se encuentran en los rangos de muy insatisfecho e insatisfecho, de esta población y con una pequeña diferencia, las mujeres se encuentran en este nivel por encima de los hombres.

Por otro lado los docentes hombres son quienes en su mayoría se encuentran en los niveles de satisfacción con sus salarios con un 81,8% frente a un 64,3% de las mujeres.

Tabla 17. Satisfacción de los docentes con su salario actual por sexo

Tabla 17. ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual? * Sexo					
¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Totalmente insatisfecho(a)	Absoluto	1	3	4	33
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	3.6%	6.8%	5.6%	
Insatisfecho(a)	Absoluto	9	5	14	180
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	64.3%	35.7%	100.0%	
	% Sexo	32.1%	11.4%	19.4%	
Satisfecho(a)	Absoluto	14	25	39	56
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	35.9%	64.1%	100.0%	
	% Sexo	50.0%	56.8%	54.2%	
Totalmente satisfecho(a)	Absoluto	4	11	15	36
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	26.7%	73.3%	100.0%	
	% Sexo	14.3%	25.0%	20.8%	
Total	Absoluto	28	44	72	64
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario actual?	38.9%	61.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

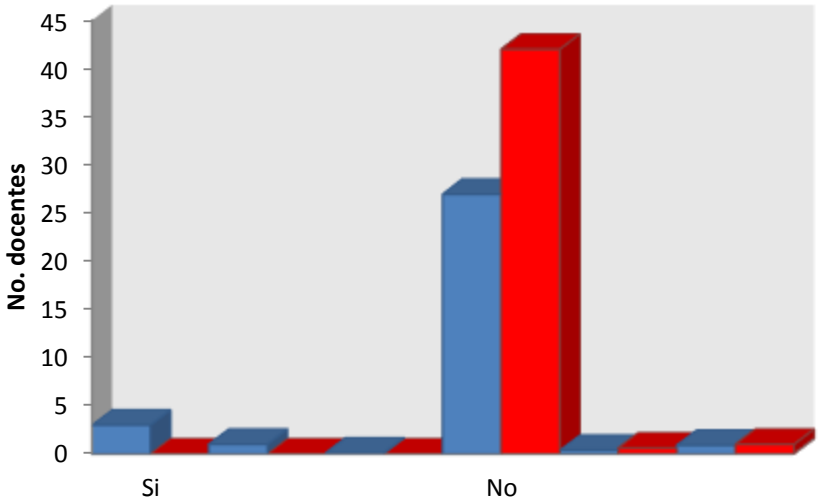
Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

Otras variables que se tuvieron en cuenta para medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la institución fueron el apoyo que reciben de UNICIENCIA para su actividad como docentes, otras labores e iniciativas, al igual que su nombramiento actual, valoración de sus compañeros(as), reconocimiento y clima laboral (Anexo tablas de la E.56 a la E.60) a lo que mayoría de docentes tanto hombres como mujeres se encuentran en la categoría de satisfechos y muy satisfechos.

En el esfuerzo laboral para obtener reconocimiento (Anexo tabla E.61), el 34,7% del total de los docentes hombres consideran que tienen que esforzarse más que sus colegas para obtener dicho reconocimiento.

6.1.3.4 Construcciones sociales y culturales. La percepción de la discriminación de los docentes en la institución es fundamental dentro del análisis de equidad de género, para la población docente. Como se visualiza en la siguiente gráfica, casi el 98% de ellos consideran que dentro UNICIENCIA no existe la discriminación de género, ni otras variables como ser excluidos de premios, permisos o incentivos por ser hombres o mujer (Anexo, tabla E.63). En la categoría de respuesta afirmativa fue del 10% del total de las mujeres y 0% de hombres.

Gráfica 14. ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución? * Sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo.

Los estereotipos formados a través de comentarios como por ejemplo, “qué se puede esperar, es una mujer” o “es un hombre” o “logró ese trabajo gracias a su esposa(o)”, incluso “logró ese premio o estímulo por acostarse con alguien” (ver Anexos Tabla E.64, E.65, E.66), en su mayoría respondieron ante estas situaciones que fueran improbables o poco probables.

Como ejemplo de esto, en el primer caso de los comentarios “qué puede esperar, ya que es hombre/mujer”, para la mayoría de docentes también son improbables pues son casi el 77,7% de la población total, contra un 22,3% que contestaron entre las respuestas de algunas veces, probable y muy probable.

6.1.3.5 Violencia Sexual. La respuesta que se recibió por parte de los docentes hombres y mujeres en su mayoría coincide en que no se viven o han vivido situaciones de violencia sexual como se ve en la tabla 18 que referencia los datos obtenidos de la pregunta asociada a las miradas morbosas y gestos sugestivos, sin embargo en el 13,3% del total de respuestas afirmativas, el 90% son situaciones vividas por las mujeres.

Tabla 18. Miradas morbosas o gestos sugestivos que han vivido los docentes por sexo

Tabla 18. ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten * Sexo					
¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	9	1	10	900
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	90.0%	10.0%	100.0%	
	% Sexo	30.0%	2.2%	13.3%	
No	Absoluto	21	44	65	48
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	32.3%	67.7%	100.0%	
	% Sexo	70.0%	97.8%	86.7%	
Total	Absoluto	30	45	75	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo.

Los demás factores considerados en el instrumento tal y como se analizó en la población administrativa fueron la presencia de carteles, pantallas, cartas, llamadas o mensajes de naturaleza sexual, roces o contacto físico no deseado, situaciones de presión para tener encuentros fuera del lugar del trabajo, burlas o bromas o comentarios sobre la apariencia física o vida sentimental, que influyen de manera significativa en la violencia sexual, fueron en su mayoría no vividos por la población docente (Anexo tablas de la E.68 a la E.74) los pocos casos referenciados y en su mayoría como el ejemplo de la tabla anterior son expuestos por parte de las mujeres.

Dentro de las variables consideradas como más críticas se manifestaron algunos casos de amenazas que afectan negativamente la situación académica tanto para hombres como para mujeres, (Anexo Tabla E.72) a pesar de esto, los castigos la presión de diversas formas y el uso de la fuerza en temas sexuales, la población docente no presenta ningún caso. (Anexo tablas E.73-E.77)

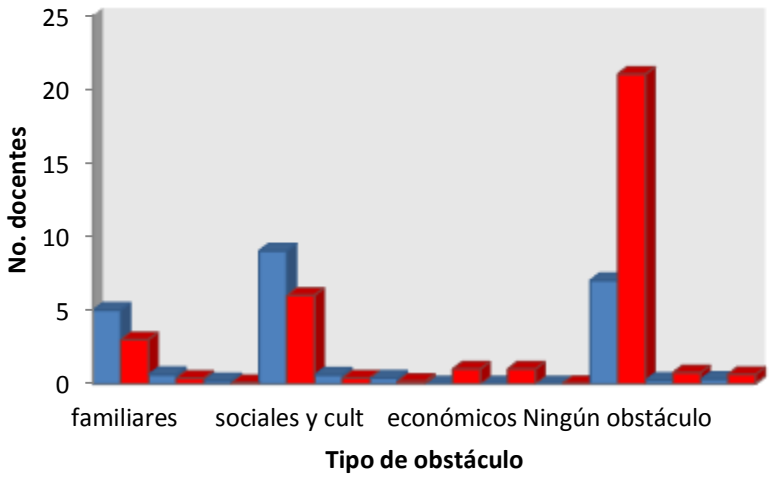
En los casos referidos de presencia de alguna de estas situaciones la población docente, que en su mayoría es femenina, señala como responsables a los estudiantes hombres y docentes hombres (Anexo tablas E.79-E.87). En algunos casos particulares que no son representativos dentro de la muestra, pero no menos importantes por la connotación de la categoría, se señala a hombres del personal administrativo.

Ninguno de estos casos fueron denunciados ni puestos en conocimiento de las directivas, la mayoría de docentes señalan que no hicieron nada al respecto, argumentando que no le dieron importancia a dichas situaciones.

6.1.3.6 Psicología humana. Para la población docente en cuanto al reconocimiento de los obstáculos que tienen las mujeres pero no los hombres, en la gráfica 15, se observa que la mayoría de los docentes y dentro de esta población, los hombres, con una gran discrepancia por encima de las mujeres, consideran que ellas no tienen ningún obstáculo que les permita salir adelante en su carrera.

El segundo lugar lo ocupan los factores sociales y culturales, en el que se suma la mayoría de mujeres sobre los hombres y que se refieren a variables como el machismo, los estereotipos, la falta de credibilidad, el acoso sexual, entre otros. Finalmente se encuentran los obstáculos familiares que para las mujeres en mayor proporción se encuentran inmersos en el cuidado del hogar, los hijos, el embarazo, y ser madres solteras.

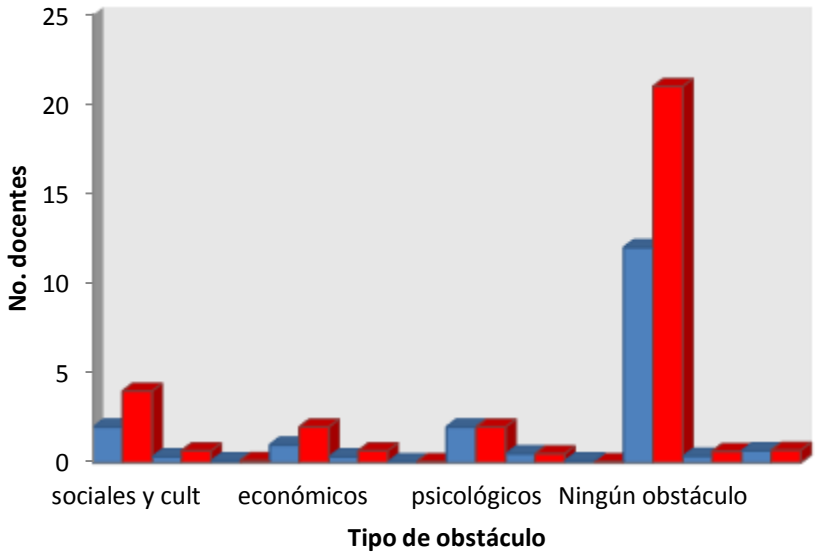
Gráfica 15. Obstáculos que tienen las mujeres pero no los hombres para salir adelante en su carrera*sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo.

En el lado opuesto de la percepción de los obstáculos que tienen los hombres pero no las mujeres la siguiente gráfica evidencia que también la mayor población docente coincide en su totalidad en definir que es ninguno, seguidos de los factores sociales y culturales que en el caso de los hombres, son relacionados con los excesos en ciertas actividades, los trabajos y horarios más extenuantes, los estereotipos de la preferencia hacia las mujeres por su físico o incluso estereotipos hacia su propio sexo de no poder hacer dos cosas al mismo tiempo.

Gráfica 16. Obstáculos que tienen los hombres pero no las mujeres para salir adelante en su carrera * Sexo

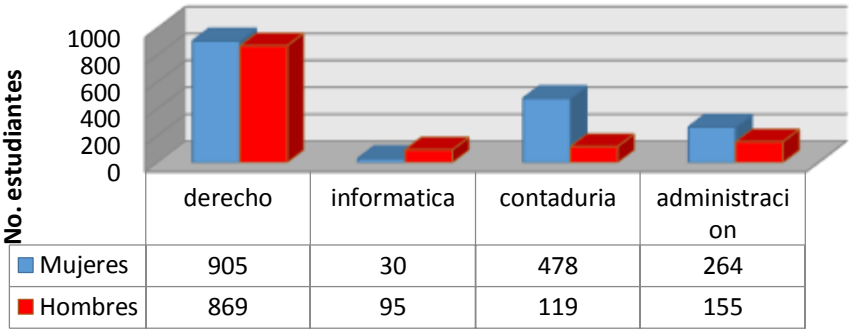


Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

6.1.4 RADIOGRAFÍA DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL.

6.1.4.1 Panorama de General. Para el segundo periodo del 2014 la población estudiantil en la mayor proporción está compuesta por estudiantes de derecho, de la cual como se aprecia en la gráfica, hay más presencia de mujeres con respecto a los hombres en casi un 51% frente a un 49% de estudiantes hombres. Para los programas de contaduría y de administración su población de estudiantes mujeres corresponde a más del doble de la población de hombres. Situación contraria que presenta el programa de ingeniería informática, en donde del total de 125 estudiantes, el 76% son hombres.

Gráfica 17. Población estudiantil * programa y sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

Para el análisis de las principales variables de estudiantes abordadas en el instrumento, la muestra representativa es de 244 estudiantes pertenecientes a los 4 programas académicos que ofrece la institución.

6.1.4.2 Vida académica. Una de los aspectos característicos de los estudiantes de UNICIENCIA, es que son personas que pueden trabajar o que tienen otro título de educación superior, todo esto es posible porque al ser una institución que regularmente funciona en horarios nocturnos, brinda la posibilidad a los estudiantes de realizar otras labores durante el día. Para el caso de los estudiantes uniciencistas (ver Anexos tabla E. 104) la mayoría de estudiantes, y sobresaliendo las mujeres, tienen formación profesional en áreas administrativas y contables, seguidas de carreras de ingenierías en las cuales los hombres sobrepasan casi en un 75% a las mujeres profesionales en estas áreas. Otro programa es el de técnico en áreas administrativas y contable en la cual del total de la población técnica en esta área, la población de mujeres está representada en cerca del 94,4%.

Tabla 19. Otros estudios de los estudiantes por sexo

Tabla 19. ¿Tiene otros estudios? * Sexo					
¿Tiene otros estudios?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	78	53	131	147
	% ¿Tiene otros estudios?	59.5%	40.5%	100.0%	
	% Sexo	55.7%	51.5%	53.9%	
No	Absoluto	62	50	112	124
	% ¿Tiene otros estudios?	55.4%	44.6%	100.0%	
	% Sexo	44.3%	48.5%	46.1%	
Total	Absoluto	140	103	243	136
	% ¿Tiene otros estudios?	57.6%	42.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

Además de esto, como se analiza en la tabla 20 Y 21, el 68% de los estudiantes cursaron sus estudios secundarios en una institución pública, por lo que es coherente que UNICIENCIA, al ser una institución de educación superior privada, más de la mitad de los estudiantes cuentan con crédito de estudio de tipo bancario y con otras entidades educativas que ayudan a financiar los estudios de educación superior. Adicionalmente, la mayor cantidad de estudiantes manifiestan que están estudiando su carrera actual por vocación, seguido del factor de las posibilidades de inserción con el mundo laboral. (Anexo Tabla E.113)

Tabla 20. Tipo de institución donde cursaron sus estudios los estudiantes por sexo

Tabla 20. Cursó sus estudios secundarios en una institución * Sexo					
Cursó sus estudios secundarios en una institución		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Pública	Absoluto	101	71	172	142
	% Cursó sus estudios secundarios en una institución	58.7%	41.3%	100.0%	
	% Sexo	68.2%	67.6%	68.0%	
Privada	Absoluto	47	34	81	138
	% Cursó sus estudios secundarios en una institución	58.0%	42.0%	100.0%	
	% Sexo	31.8%	32.4%	32.0%	
Total	Absoluto	148	105	253	141
	% Cursó sus estudios secundarios en una institución	58.5%	41.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

Tabla 21. Crédito de estudio de los estudiantes por sexo

Tabla 21. Tiene crédito de estudio * Sexo					
Tiene crédito de estudio		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	77	57	134	135
	% Tiene crédito de estudio	57.5%	42.5%	100.0%	
	% Sexo	53.5%	55.9%	54.5%	
No	Absoluto	67	45	112	149
	% Tiene crédito de estudio	59.8%	40.2%	100.0%	
	% Sexo	46.5%	44.1%	45.5%	
Total	Absoluto	144	102	246	141
	% Tiene crédito de estudio	58.5%	41.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

Más de la mitad de las estudiantes mujeres, el 63,1%, y más del doble sobre los estudiantes hombres, tienen un promedio mayor a 4. Mostrando un mejor rendimiento

académico. Por políticas institucionales a los estudiantes que mantengan promedios altos se les descuenta un valor en las matrículas.

Tabla 22. Promedio de los estudiantes por sexo

Tabla 22. Promedio * Sexo					
Promedio		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
1-2.9	Absoluto	0	1	1	0
	% Promedio	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	1.2%	.5%	
3-3.9	Absoluto	48	42	90	114
	% Promedio	53.3%	46.7%	100.0%	
	% Sexo	36.9%	50.0%	42.1%	
4-5	Absoluto	82	41	123	200
	% Promedio	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	63.1%	48.8%	57.5%	
Total	Absoluto	130	84	214	155
	% Promedio	60.7%	39.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

6.1.4.3 Contexto Familiar En cuanto al contexto familiar el 74,2% de estudiantes de la institución son solteros(as) o viven en unión libre, siendo una mayor proporción que los que se encuentran casados, que representan el 19% (Anexo tabla E.102).
Sumado a esto, del total de la muestra estudiantil el 42,6% tienen hijos(as), y de estos en su mayoría tienen de 1 a 3 hijos(as) (ver Anexo, tabla E.107). Sin embargo como se aprecia en la tabla 23, el 82,4% de los estudiantes consideran que el cuidar de estos hijos no afecta a sus estudios, también se visualiza que de la población que considera que sus estudios sí se ven afectados por esta causa el 73,5% son estudiantes mujeres.

Tabla 23. Afectación de los estudios de los estudiantes por cuidar de hijos(as) por sexo

Tabla 23. Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijos(as)? * Sexo					
Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijos(as)?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	25	9	34	278
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijos(as)?	73.5%	26.5%	100.0%	
	% Sexo	22.5%	11.0%	17.6%	
No	Absoluto	86	73	159	118
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijos(as)?	54.1%	45.9%	100.0%	
	% Sexo	77.5%	89.0%	82.4%	
Total	Absoluto	111	82	193	135
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijos(as)?	57.5%	42.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

6.1.4.4 Vida Laboral. Como se mencionó anteriormente, la mayoría de estudiantes de UNICIENCIA, son personas que tienen otros estudios y como se muestra en la tabla 24 casi el 87,8% de la población estudiantil están inmersos en el mundo laboral. Del total de 150 mujeres el 87,3% trabajan y contrastado con los indicadores obtenidos anteriormente, tienen una vida familiar con hijos.

Tabla 24. Trabajo de los estudiantes por sexo por sexo

Tabla 24. Trabaja * Sexo					
Trabaja		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	131	93	224	141
	% Trabaja	58.5%	41.5%	100.0%	
	% Sexo	87.3%	88.6%	87.8%	
No	Absoluto	19	12	31	158
	% Trabaja	61.3%	38.7%	100.0%	
	% Sexo	12.7%	11.4%	12.2%	
Total	Absoluto	150	105	255	143
	% Trabaja	58.8%	41.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

Al cuestionamiento de si esas actividades laborales dificultan el avance en sus estudios, el 59% considera que no, frente a un 41% que respondió afirmativamente, de esta última respuesta la mayor proporción son mujeres con 62,6% contra un 37,4% de estudiantes hombres, como se muestra en los resultados de la tabla 25.

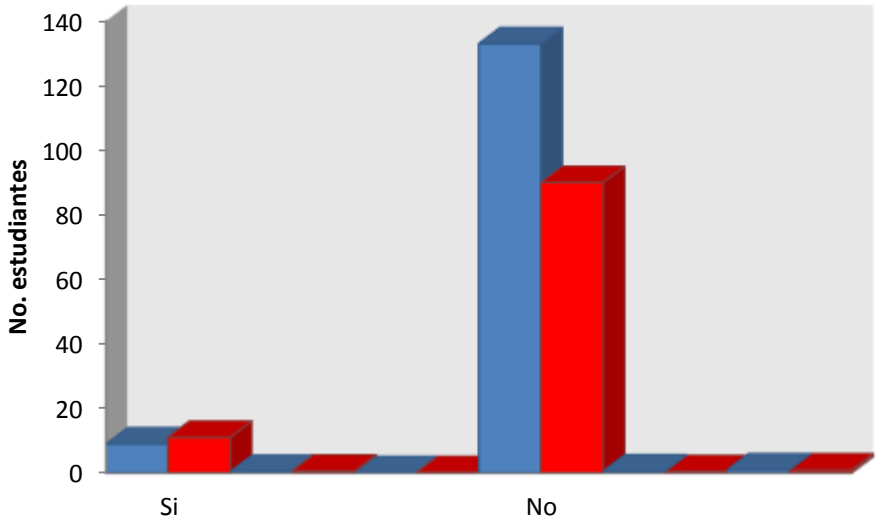
Tabla 25. Dificultad para el avance de los estudios de los estudiantes debido a su trabajo por sexo

Tabla 25 ¿Considera que su trabajo dificulta el avance de sus estudios? * Sexo					
¿Considera que su trabajo dificulta el avance de sus estudios?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	57	34	91	168
	% ¿Considera que su trabajo dificulta el avance de sus estudios?	62.6%	37.4%	100.0%	
	% Sexo	43.8%	37.0%	41.0%	
No	Absoluto	73	58	131	126
	% ¿Considera que su trabajo dificulta el avance de sus estudios?	55.7%	44.3%	100.0%	
	% Sexo	56.2%	63.0%	59.0%	
Total	Absoluto	130	92	222	141
	% ¿Considera que su trabajo dificulta el avance de sus estudios?	58.6%	41.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

6.1.4.5 Construcciones sociales y culturales

Gráfica 18. ¿Considera que en esta institución existe discriminación por razones de género?



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

En la gráfica 18, que muestra la percepción de la discriminación por razones de género dentro la institución, se observa que la mayoría de población estudiantil considera que no existe discriminación por razones de género dentro de UNICIENCIA, y que a pesar que la mayoría de la población de estudiantes son mujeres, dentro de la cantidad de estudiantes que dieron una respuesta positiva a esta situación, en su mayoría fueron hombres.

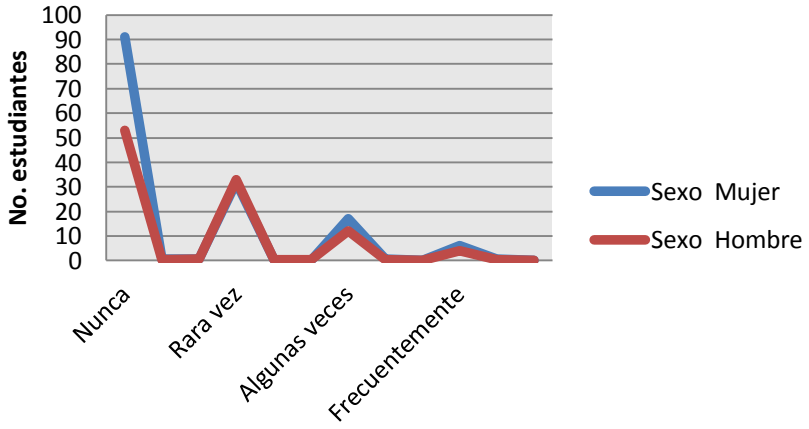
Los estudiantes tuvieron esta misma percepción en casos de exclusión de premios, becas, o por ser hombre o mujer, en el que el 97,2% del total de los estudiantes respondieron que no, en algunos pocos casos que se presentó esta situación fueron en mayor proporción las mujeres, que manifestaron ser excluidas de empleos por razón de su género. (Ver Anexos Tablas E.114, E.115).

Es importante analizar las variables de las diversas situaciones que vive la población estudiantil en las aulas con los docentes y compañeros para reflejar el contexto de vida universitaria y brindar un panorama de las posibles desigualdades e inequidades de este estamento.

La mayoría de situaciones que se les presentó a los estudiantes reiteraron no vivirlas nunca o rara vez en las aulas de clase. La situación representada en la gráfica 19, sobre comentarios que hagan los docentes hombres que generan estereotipos o denigran a las mujeres, las respuesta de nunca fue respondida por la mayoría de la población estudiantil, a pesar de esto las respuestas de rara vez, algunas veces y frecuentemente, en sumatoria representan una gran cantidad de estudiantes, en mayor proporción las mujeres, que refieren que esto se presenta en las aulas de clase.

Esa situación se presenta más según la población estudiantil, cuando los docentes hombres hacen este tipo de comentarios de su mismo género, o la situación inversa donde docentes mujeres hagan bromas o comentarios que estereotipen y denigren a los hombres y a las mujeres (ver, Anexo tablas E.117, E.18, E.19).

Gráfica 19. Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres * Sexo

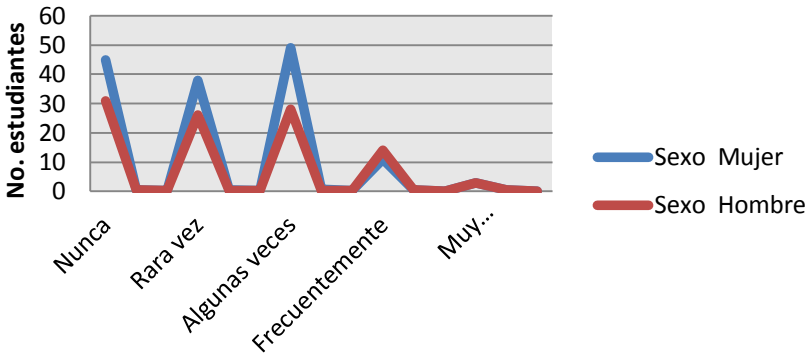


Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

Por otro lado, también las estudiantes mujeres piensan que algunas veces, rara vez y frecuentemente los estudiantes hombres defienden más sus ideas y respuestas que ellas, como se observa en la gráfica 20.

Contrastándose con la situación en la que los docentes hombres toman en serio las respuestas de las mujeres y hombres en igual medida, a lo que respondieron afirmativamente el 82,2%, contrario al caso de las docentes mujeres, quienes para 81% de la población estudiantil éstas docentes no toman en serio las respuestas de las alumnas en igual forma que los alumnos, generando discriminación y estereotipos en alguna medida (ver, Anexos tablas E.21, E.22).

Gráfica 20. Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres) * Sexo



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

6.1.4.6 Acceso a espacios de decisión. EL 98% de estudiantes de UNICIENCIA no participan en ninguna instancia de decisión u organización estudiantil, como se refleja en la tabla 26 y para el 2,0% restante que participan en algún espacio de decisión, en casi su totalidad son representados por estudiantes hombres, mostrando la escasa vinculación de las estudiantes mujeres en estos espacios**.**

Tabla 26. Participación de los estudiantes en alguna instancia de decisión u organización por sexo

Tabla 26¿Ha participado o participa en alguna instancia de decisión u organización estudiantil? * Sexo					
¿Ha participado o participa en alguna instancia de decisión u organización estudiantil?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	1	4	5	25
	% ¿Ha participado o participa en alguna instancia de decisión u organización estudiantil?	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	3.9%	2.0%	
No	Absoluto	145	98	243	148
	% ¿Ha participado o participa en alguna instancia de decisión u organización estudiantil?	59.7%	40.3%	100.0%	
	% Sexo	99.3%	96.1%	98.0%	
Total	Absoluto	146	102	248	143
	% ¿Ha participado o participa en alguna instancia de decisión u organización estudiantil?	58.9%	41.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

6.1.4.7 Violencia Sexual. El 91, 2 % del total de la población estudiantil manifiesta que no vive o ha vivido situaciones de violencia sexual dentro del ámbito universitario, como la presencia de carteles pancartas, pantallas de computador de naturaleza sexual, porcentajes parecidos resultan en el tema de los piropos o comentarios sobre la apariencia física, las burlas o preguntas sobre la vida sentimental, presión para aceptar invitaciones o encuentros no deseados fuera de la institución, situaciones de cartas o llamadas telefónicas de naturaleza sexual, roces o contactos físicos no deseados (ver, Anexos tablas E.123 -E.129). La mayoría de los casos referenciados por mujeres señalan como responsables a los estudiantes hombres, y los casos vividos por los estudiantes hombres señalan a sus compañeras.

Para el caso de las miradas morbosas o gestos sugestivos que molestan, tabla 27, como en los anteriores estamentos de administrativos y docentes, aunque sigue el comportamiento de las variables antes mencionadas, existe un 17,5% de estudiantes que manifiestan haber vivido dicha situación de la cual el 77,3% son vividas por las estudiantes mujeres, reiterándose el comportamiento de violencia sexual contra el género femenino. En esta situación se señala como responsables en su mayoría a los estudiantes hombres, seguido de los docentes hombres, (Anexo tabla E.135).

Tabla 27. Miradas morbosas o gestos sugestivos que han vivido los estudiantes por sexo

Tabla 27 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten * Sexo					
¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Si	Absoluto	34	10	44	340
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	77.3%	22.7%	100.0%	
	% Sexo	22.5%	9.9%	17.5%	
No	Absoluto	117	91	208	129
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	56.3%	43.8%	100.0%	
	% Sexo	77.5%	90.1%	82.5%	
Total	Absoluto	151	101	252	150
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	59.9%	40.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

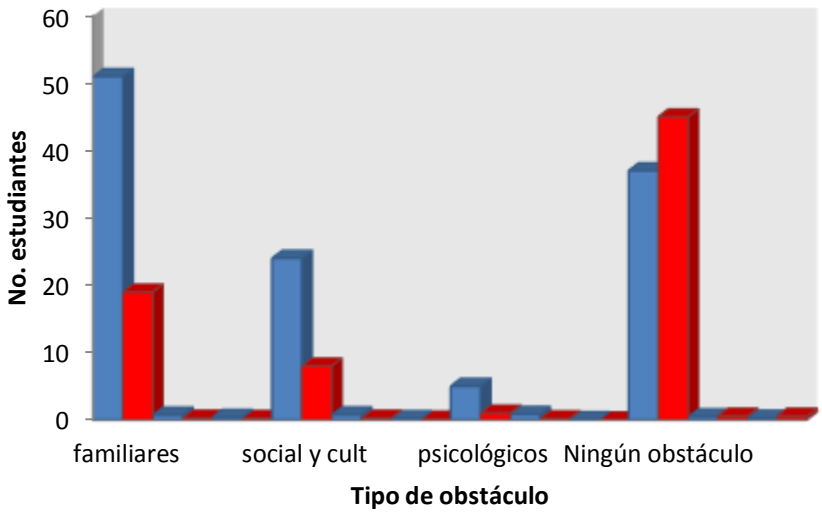
Tabla realizada con base a instrumento cuantitativo

Se referencian algunos particulares por ejemplo de un hombre que manifiesta amenazas que afecta negativamente la situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales, o casos de presiones verbales para tener relaciones sexuales que fueron identificadas por mujeres y ningún hombre, contrario al indicador arrojado para obligaciones mediante amenazas o castigos para realizar actos sexuales, las cuales los casos fueron mencionadas por hombres y no por mujeres.

Al igual que los estamentos de la población administrativa y docente los estudiantes que señalan haber vivido estas situaciones, no hicieron nada porque no le dieron importancia (Anexo tabla E.40, E, 41).

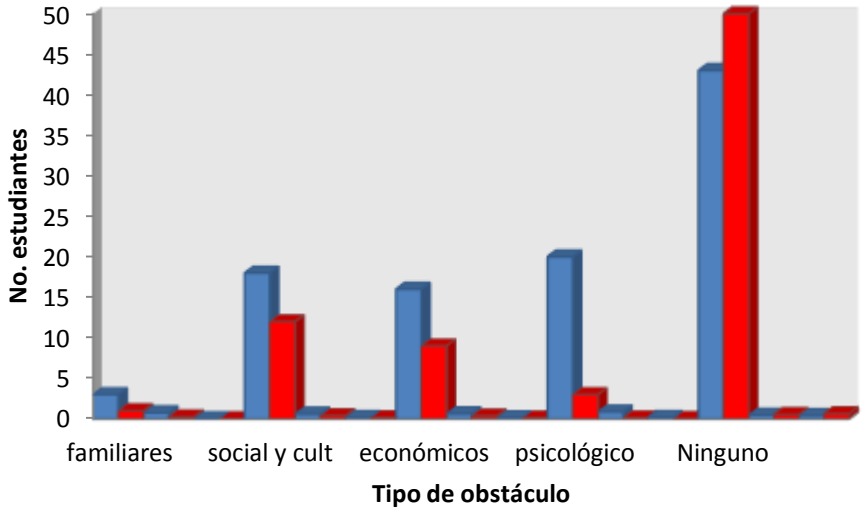
6.1.4.8 Psicología Humana. Finalmente en la categoría en la cual los estudiantes perciben los obstáculos de su sexo que no posee el sexo opuesto para salir adelante en la carrera, la gráfica 21 muestra que para la población estudiantil estas dificultades se identifican con variables de tipo familiar al igual que las mujeres administrativas, con más del doble de estudiantes mujeres, en estos aspectos las estudiantes señalaron ser madres solteras, el cuidado de hijos(as), hogar, el tiempo y el apoyo familiar, seguido de las respuestas asociadas a ningún obstáculo ya sea porque no lo perciben o porque consideran que ambos sexos pueden salir adelante en su carrera y para esto no deben existir obstáculos diferenciales.

Gráfica 21. Obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

Gráfica 22. Obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica



Gráfica realizada con base a instrumento cuantitativo

En cuanto a la pregunta contraria, los obstáculos que tienen los hombres pero no las mujeres, la mayoría de estudiantes contestaron que ningún obstáculo, con una menor discrepancia de los hombres con respecto a las mujeres, sin embargo como se puede observar en la gráfica 22, los aspectos psicológicos ocupan el segundo lugar con una población muy cercana a variables asociadas a las categorías sociales y culturales y la categoría económica, en estas tres últimas, la cantidad de mujeres sobrepasa a la de hombres

Dentro de los aspectos psicológicos referenciados se encuentran que estos obstáculos se refieren a la desorganización, baja autoestima, pereza, poca constancia y falta de voluntad entre otros; los sociales y culturales a estereotipos asociados al género masculino, el trabajo en horarios más extenuantes, preferencia de mujeres por su físico; y finalmente los factores que los estudiantes relacionaron para generar la categoría económica fueron el sostenimiento del hogar, el sueldo y el desempleo, generando elementos diferenciales entre hombres y mujeres.

6.2 ENFOQUE CUALITATIVO: UNICIENCIA POR GÉNERO

La actividad de grupo focal desarrollada dentro de la investigación con los tres diferentes estamentos poblacionales de UNICIENCIA: Docentes, Administrativos y Estudiantes,

tanto de hombres y mujeres, permite resaltar algunos resultados interpretativos que son fundamentales en la construcción del género basados en roles, estereotipos, los conceptos de femineidad y masculinidad que son estudiados en la búsqueda de la identidad y la equidad del género.

6.2.1 Contexto familiar. La familia constituye una de las dimensiones fundamentales, donde se forma, crece y manifiesta la sexualidad de los individuos[52]. Generalmente se habla que es el grupo de referencia más importante con el que se cuenta en la vida y existen numerosos estudios que dan cuenta que en los primeros años de los niños y niñas, éstos logran establecer una identidad previa, cuando los modelos de referencia de sus padres parten de los estereotipos sexistas y estos se convierten en los patrones que le enseñarán a sus hijos dependiendo de su sexo, los cuales hacen que además de la característica biológica de sexual, se preparen para un vida con una identidad de género preestablecida que se traduce en los comportamientos comunes de la vida diaria de la infancia, como lo son los juegos, los colores, las preferencias y los roles que empiezan a definir los niños y las niñas desde temprana edad.

6.2.1.1 Enseñanzas del Hogar

Administrativos(as)

Para la población administrativa, el contexto del hogar de una pareja se referencia en la búsqueda del complemento, las experiencias de vida son fundamentales en las mujeres, al igual que el sentimiento proteccionista de las madres por sus hijos(as).

"Y a mi hija yo le digo cosas que cuidado que usted no vaya a entrar a un baño sola, y con tanta gente."MAE2[53]

"Pero entre los dos es necesario para formar un hogar para ser un complemento."MAP1[54]

"Yo pienso que están relacionados de todas las maneras posibles el hombre y la mujer desde su mismo diseño están hechos para complementarse en la estructura en el caso que yo coloque pero en el caso de yo he aprendido, yo he conocido y yo he

[52] GONZÁLEZ, Alicia y CASTELLANOS, Beatriz. Sexualidad y géneros. Una reconceptualización educativa en los umbrales del tercer milenio. Bogotá D.C: Cooperativa editorial Magisterio, 1996. ISBN 958-20-0253-0

[53] Mujer Administrativa Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

[54] Mujer Administrativa Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

vivido. De lo que conocemos como familia esa es la célula más pequeña que tiene el universo y desde ahí se desarrolla ese complemento"MATEC1[55]

"Yo digamos esa palabra se me vino por lo que uno desde chiquito con la mamá, la mamá lo cría a uno a punto de amor comprensión y esas cosas entonces se me vino a la cabeza y en el hombre, o sea fortaleza la misma mujer le enseña a uno que uno como hombre tiene que llevar como la guía pero mirando los mismos valores."MATEC3[56]

"Yo pienso que de todas formas está como muy sectorizada la cosa entonces ya se hace más como por cultura familiarmente ya estamos enseñados, entonces por eso pocas veces se dice que el hombre ama, que el hombre cuida, cierto o pueda decir una palabra de amor y de cariño y la mujer pocas veces se percibe como la responsable, la que puede salir adelante entonces digamos que hay una especie de sectorización pero más bien dado por lo cultural por las experiencias vividas, como un paradigma."MAE2[57]

Docentes

Las docentes mujeres relacionan los esquemas mentales que se inculcan desde la infancia en la formación de la familia, se ven reflejados los patrones patriarcales de los hogares, en el cual se visibiliza al papá como la fuerza, el poder, el machismo, el proveedor del dinero en la casa; y al mismo tiempo se distingue el sentimiento protector de madres, las cuales les inculcan a sus hijas e hijos enseñanzas de seguridad. Se refuerza el pensamiento que en algunas ocasiones las mamás se vuelven más machistas que los papás y esto es lo que les enseñan a sus hijos e hijas.

" Ahí en cierta forma como quien dice se ven reflejados los esquemas mentales que cada una tiene, en su mente desde que nacemos, desde que somos pequeños y empezamos a relacionarnos con la persona bien sea padre y madre, pues que tenemos nosotros en la casa". MDE1[58]

"Ya uno cuando tenga hijos como mujer pues a cuidarlos 100% y dedicada pero a cuidarlos porque uno sabe que la maldad está y más especialmente en la familia." MDE1[59]

"Las mamás son más machistas que los papás, el solo hecho de que a un hijo le digan usted no puede hacer esto porque si no, entonces pienso que la característica porque al final eso es una característica de machismo en el hombre para mí, es más de la

[55] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[56] Mujer Administrativa Técnica 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[57] Mujer Administrativa Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[58] Mujer Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[59] Ibíd.

mujer, siento que la mujer es más machista que el hombre por qué no lo asocio tanto al hombre." MDE2[60]

"Me llama algo la atención también tiene que ver con el entorno donde usted se crió o de dónde proviene, cuando es mujer casi todos lanzamos mamá y yo creo que a todos la primera palabra que se ocurre es mamá." HDP1[61]

"Es muy marcado los sentimientos maternal de protección y sobre todo de buscar ese reflejo de su mamá y tratar de buscarlo en una pareja que sea su compañía." HDM6.[62]

Estudiantes

Para el caso de las estudiantes mujeres se percibe una ausencia de contexto del hogar como refuerzo de las enseñanzas de patrones que marcan las desigualdades de género. Por el contrario, para los hombres se visibiliza una marcada tendencia a pensar que las enseñanzas del hogar influyen de forma directa en el comportamiento posterior de ellos, generando estereotipos que son inculcados en el contexto del hogar, la fuerza del hombre por encima de la mujer, la mujer como figura delicada, las enseñanzas de los roles, de definiciones de gustos y de buscar en la mujer un complemento de afectividad y de cariño para la relaciones de pareja, inculcados por el modelo y el acompañamiento de las mamás como figuras de enseñanza de los hogares.

"Yo creo que la tendencia, la tendencia de uno siempre va a ser que, como a uno siempre lo enseñaban de que la mujer, que el pétalo de una rosa y este tipo de cosas." HE[63]

"Pues que todos tenemos una forma muy parecida de describir una mujer y de describir un hombre, por lo mismo, que nos han enseñado que así es un hombre y así es una mujer. –Yo iba a preguntar en éste momento, qué diferencia hay entre lo que han dicho cada uno de ustedes. Porque como dice, casi todos pensamos lo mismo." HE[64]

"…. tanto que a veces en la parte académica y de pronto no sé si alguno de nosotros se da cuenta que en la parte académica que un grupito eran las inteligentes y otro grupo eran las bonitas y uno de hombre se enfocaba más por las bonitas porque a las inteligentes las buscaba como para momentos determinados ¿Por qué?, porque a uno

---

[60] Mujer Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015.UNICIENCIA, Bucaramanga.
[61] Hombre Docente Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[62] Hombre Docente Magíster 6. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCA, Bucaramanga.
[63] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombre Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[64] Ibíd.

desde pequeño le enseñan a ver solamente belleza, solamente parte superficial, más no el contenido dentro de las cosas." HE[65]

"Nosotros como hombres realmente necesitamos a la mujer en la parte más cerca por el grado de afectividad, nosotros somos más apegados a la mamá que a veces al papá. Cuando se sienta una mujer a hablar en el término de papá casi siempre imagino que las mujeres van a pensar en la parte tierna, en la parte de apoyo, porque las mujeres son como más privadas que los hombres en cuanto a la parte paternal y maternal y yo lo veo más bien pegado a la mamá." HE[66]

Se presenta un reconocimiento de los valores individuales como personas, identificando las relaciones y construcciones de los géneros en la búsqueda de la equidad.

"El hecho de que una mujer sea tierna no quiere decir que no sea fuerte, el hecho de que un hombre sea la base familiar no quiere decir que pierda su belleza, su manejo paternalista que tenga con su entorno familiar. El apoyo no solamente lo da la mamá, también lo da el papá. Existen papás solteros que levantan hogares y mamás solteras que hacen de mamá y papá, entonces creo que van muy de la mano todas las expresiones."HE[67]

Examinando los resultados distinguidos por el género, los hombres exponen más que las mujeres aquellas situaciones relacionadas con los modelos culturales sexistas que son trasmitidos, reproducidos y consolidados a través de la institucionalización de la familia. De la totalidad de las mujeres que realizaron los grupos focales, estas situaciones que conceptualizan las definiciones de hombre y mujer son referenciadas en su mayoría por las docentes mujeres.

6.2.1.2 Relaciones Intrafamiliares.

Administrativos

Relaciones patriarcales de abuso, poder, violencia física y psicológica a las mujeres administrativas.

---

[65] Ibíd.
[66] Ibíd.
[67] Ibíd.

"En el transcurso de mi vida que yo siempre estuve con mi padre y madre siempre fue como los insultos, los golpes, y que le dicen cosas a uno negativas, usted para nosotros no es nadie eso afecta mucho" MATEC2[68]

Para los administrativos hombres la familia se constituye como la célula de unidad del desarrollo como personas, y así mismo la figura de la madre también constituye los valores y enseñanzas que en muchas ocasiones son la toma de las decisiones en sus hogares futuros, reforzando el machismo inculcado por las mismas mamás, y reforzando los patrones y estereotipos de asociación de los roles del hombre y de la mujer dentro de la sociedad.

Docentes

Las relaciones intrafamiliares en las familias de las mujeres docentes permiten visibilizar una relación patriarcal de mando y de abuso de los hombres, en la cual las figuras de hermanos ejercen violencia física e intensifican la agresividad generando dos posibilidades de sentimientos en las mujeres: por un lado miedo, y por otro empoderamiento y sentimientos de defensa.

"Primero cuando estaba en la casa somos 5 mujeres en la casa y un solo hombre y este muchacho era el consentido de la casa y además era campeón de lucha en Santander y entonces él era tremendo y a él le parecía que podía luchar con nosotras también y el me pegaba hasta que un día yo lo enfrente y nunca más." MDM2[69]

"Los golpes más que todos por parte de un hermano que tengo, siempre hubo una rivalidad y entonces ya siempre esa agresividad hacía uno. Por eso decía lo que dije al principio sobre las palabras que pusieron ahí, suelo tenerles miedo a los hombres por esa misma agresividad que en algún momento viví." MDE1[70]

Estudiantes

Relaciones intrafamiliares conflictivas, derivadas del ejercicio del poder, el autoritarismo, el machismo agresiones verbales de un enfoque familiar patriarcal y androcéntrico que también afecta a la población de hombres.

"Porque en el hogar mi papá tiene una forma muy particular de llamar la atención, nunca hubo golpes, pero si verbalmente muchas agresiones y la mediadora de todo puede ser mi mamá. De esa situación también mi hermano sacó ese mismo perfil, en el cual hoy por hoy he tenido conflictos con él porque trae de la mano los mismos

[68] Mujer Administrativa Técnica 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[69] Mujer Docente Magíster 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[70] Mujer Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

tratos que mi papá. Pero uno a veces llega a considerar ya el sacar conclusiones de que a la gente le gusta que le traten mal y de ahí protestar. Y cuando uno trata de ver las personas pues como que uno siente la apatía." HENP[71]

"Papá, cuando él estaba vivo, siempre fue una persona muy fuerte, tenía un temperamento como de régimen militar donde, quien pedía sensibilidad, lo veía como de otra tendencia." HE[72]

Los resultados encontrados a partir del análisis cualitativo en la población de la Institución UNICIENCIA, permiten interpretar que estos patrones en definitiva influyen en las conductas de los padres y en las relaciones intrafamiliares con sus hijos, en temas como el apoyo afectivo, el control, la autoridad, reforzando en la mayoría de los casos los patrones que se replican en la construcción de la identidad de los hombres y las mujeres en relación con su entorno.

6.2.2 Vida laboral. Una de las categorías de mayor relevancia en el desarrollo de los individuos para construir identidades y relacionarse con la sociedad y su entorno lo encuentran en el campo laboral.

Los trabajos que se han desarrollado en este tema determinan una categorización para lo que se considera el ideal en el campo del desempeño de las profesiones, es así como algunos autores hacen referencia a la promoción de la igualdad de género como elemento constitutivo y transversal de la agenda del trabajo decente, esta igualdad supone la identificación de las características y la magnitud del déficit de equidad existente en las cuatro áreas de la Agenda: derechos, empleo, protección social y diálogo social. Supone también el monitoreo permanente de la evolución de esos déficit y la identificación de los obstáculos que persisten para alcanzar una mayor equidad.[73]

En el caso del campo educativo, especialmente de las universidades algunos estudios demuestran que siempre se ha intentado trabajar bajo un supuesto de equidad de condiciones dada en igualdad de méritos y selección de personal, entre otros, de lo cual se señala que en la mayoría de casos si se hace un análisis desde la parte normativa o de los mismos esquemas institucionales esto puede ser cuestionado. Para el caso de los estudios, la división por sexo es uno de los recursos metodológicos más interesantes a la hora de establecer indicadores y divergencias en los temas de segregación

[71] Hombre Estudiante No Profesional. Transcripción Grupo Focal Hombre Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[72] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombre Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[73] OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Chile: Laís Abramo, 2006. ISBN 978-92-2-318557-2.

profesional, satisfacción laboral, acoso laboral y relaciones de género establecidos entre mujeres y hombres.[74]

6.2.2.1 Segregación Profesional

Administrativos

Analizando los planteamientos presentados por los administrativos y sus actitudes dentro de la institución, se siguen conservando para los administrativos hombres un rechazo a la situación en la cual los trabajos que han venido siendo realizados por ellos sean desempeñados por mujeres, ahondando la segregación profesional, la división sexual del trabajo y generando situaciones de discriminación y de desigualdad de oportunidades.

"Empleado 1: jefe es que tenemos que decirle que pues nosotros cuando le dijimos que necesitábamos otro compañero era más para la parte del trabajo que nosotros hacemos, las mujeres son como muy cerradas para el trabajo que nosotros hacemos, entonces queremos que el reemplazo que nos mande sea un hombre"[75]

"Yo vi dos cosas, el enfoque es que los empleados querían un hombre pero el jefe mandó una mujer, yo no creo que haya discriminación sino que hubo mala comunicación en el sentido que no era lo que ellos querían, pero que lo que yo vi fue que si solicitan un hombre es porque es para un trabajo de hombre y yo vi como que no fue la persona adecuada ni el momento adecuada la aceptaron y fue un tiempo después que vinieron a decir que realmente no era la persona indicada para el puesto, que necesitaban era un hombre." HATEN1[76]

Docentes

La segregación profesional es una de las categorías más relevantes de la vida laboral, en la que se refleja el desequilibrio de inequidad entre las mujeres y hombres profesionales. En el caso particular de UNICIENCIA se puede identificar que para los profesionales docentes que pertenecen a la institución, son las mujeres las que han sentido este tipo de discriminación, en razón a que ciertas profesiones en Colombia solo se consideran que sean ejercidas por hombres, conservándose estereotipos laborales y generando inequidad y desigualdad.

---

[74] BETANCUR ROJAS, Mauricio; MONTERO TORRES Leticia y MENDEZ VILLAMIZAR Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre-Diciembre, 2013. no. 40, p. 204-215.
[75] Tomado de Transcripción Socio- drama: Segregación profesional. Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015, UNICIENCIA, Bucaramanga.
[76] Hombre Administrativo Tecnólogo. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015, UNICIENCIA, Bucaramanga.

"Cuando yo me gradué de ingeniería de petróleos hace 20 años y cuando fui a buscar trabajo era muy difícil por ser mujeres, decían en las empresas que las políticas era no contratar mujeres." MDM2[77]

6.2.2.2 Oportunidades Laborales

Administrativos

Para los hombres administrativos son fundamentales las oportunidades que se generan en el campo laboral producto de sus capacidades y de su buen desempeño, algunos de ellos manifiestan que en algunas ocasiones han sido objetos de desigualdad frente a personas de su mismo sexo, quienes discriminan la llegada de personal nuevo en las instituciones.

"Cuando entré a un grupo de trabajo llegué como nuevo y pues obviamente todas las personas le clavan a uno la mirada como nuevo y comienzan muchas veces no toman su experiencia y sus virtudes para enseñar sino para criticar y atacar o no se parte del grupo yo creo que casi todo ya no está pero pues fue bastante incómodo en esa época dado que si hubiese seguido así esa situación yo creo que hubiera perdido la paciencia que me sobra y eso son las dos situaciones" HANP3[78]

Docentes

Las docentes mujeres manifiestan que han tenido desigualdad de oportunidades laborales producto de discriminación por su sexo, y por pertenecer a ciertas regiones del país, cuestionando en su mayoría su capacidad intelectual y su esfuerzo académico para desarrollar sus trabajos. Por otro lado los docentes hombres también manifiestan discriminación en el acceso para una oportunidad laboral, pero al contrario de las mujeres estas no tienen que ver por su sexo, sino por ciertos tipos de implementaciones de restricciones físicas para algunos cargos, que llevan a la discriminación.

"Yo me fui a vivir a Medellín, y perdí un cargo laboral y el tipo no me contrató y me dijo que porque usted no es paisa, había pasado todo el proceso y habíamos quedado dos personas al final, primero me ofendió por que empezó la UIS ¿la UIS? ¿Qué universidad es esa? Entonces de lleno uno dice este no quiere, y luego efectivamente me dijo no es que usted no es de aquí, usted no es paisa entonces no se le puede dar el cargo." MDE2[79]

---

[77] Mujer Docente Magíster 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[78] Hombre Administrativo No Profesional. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[79] Mujer Docente Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

"Cuando yo entré a trabajar aquí me dijeron pase su hoja de vida, la pasé para docente, sin embargo yo sabía que había vacantes de todos los cargos, me dijeron que podía aplicar para decana del programa o para docente y yo en ese momento estaba terminando mi especialización en docencia y sé que eso pesaba porque sé que la persona que estaba dirigiendo en ese momento la universidad estaba haciendo la misma especialización y le daba mucha importancia a eso, después yo dije desde que quede de docente no pasa nada, yo igual como que en el fondo quería eso, después le pregunté a la persona que estaba a cargo y me dijo no quedó como profesora y el cargo de decano ¿qué pasó? Y me dijo, no, es que querían un hombre. Luego me di cuenta después del tiempo, oiga no me eligieron por ser mujer." MDE2[80]

"Yo salí de bachiller, yo quería ser ingeniero electrónico de la naval, pasé todos los exámenes pero al final me partieron, me partieron en lo que y jamás pude yo eh... tenía yo un amigo que era mayor que yo y me decía usted me va a prometer que usted va a crecer 10 cm en 5 años, me partieron porque yo media 1,62 cm y lo mínimo que pedían era 1,70 entonces en esa parte me sentí discriminado por mi estatura, que siempre lo digo y lo otro que me pasa todo el tiempo cuando un taxi y me dicen para donde va y yo les digo para el bosque y dicen no yo por allá no voy y me bajan son lo único así que me ha pasado."HDM5[81]

6.2.2.3 Satisfacción del clima laboral.

Docentes

La categoría de satisfacción en el clima laboral fue abordada en su mayoría por los docentes hombres, ya que en muchos casos se manifiesta que se manejan tensiones laborales entre su mismo sexo, ya sea por diferencia de edades, de cultura regional, o por jefes autoritarios, los cuales hacen que se aumente el riesgo de sufrir discriminaciones e inequidad en el transcurso de estas experiencias.

"En cuanto al aspecto laboral siempre hay rechazo en todos los ámbitos, no le cae uno muy bien a todos los estudiantes, hay algunos choques culturales y algunos choques en cuanto a las diferencias de edades, yo lo he sentido mucho…" HDM2[82]

"Me he sentido observado en la parte laboral y pues a veces sin sentido, estas cosas pues son agresiones." HDE1[83]

---

[80] Ibíd.
[81] Hombre Docente Magíster 5. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCA, Bucaramanga.
[82] Hombre Docente Magíster2. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCA, Bucaramanga
[83] Hombre Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCA, Bucaramanga.

6.2.3 Construcciones sociales y culturales. En el contexto universitario se desarrollan las interacciones de los sistemas de sexo-género e incluso en algunos casos contribuye a la creación de estos mismos sistemas, producto de las construcciones sociales y culturales que los grupos hacen o en algunos casos son patrones individuales de comportamientos desiguales que se refuerzan con las relaciones interpersonales.

Como lo expresa Barbieri *"Los sistemas Sexo-Género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales".* [84]

Esta cita es referenciada en las investigaciones y es utilizada para argumentar cómo las posiciones sociales diferenciadas se construyen a partir de la asignación de papeles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico; lo que da como resultado una situación desigual en términos de derechos, valores, oportunidades y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos. En este sentido las instituciones sociales como es el caso de una institución de educación superior se reproducen, refuerzan, controlan la funcionalidad de estos patrones de género, perpetuándolos mediante procesos de socialización.[85]

El sistema educativo en su conjunto tiene gran impacto y poder sobre los individuos, porque la escuela es un espacio que moldea, socializa, pone reglas y pautas a los comportamientos de sus integrantes. Aquí cabe el concepto de "microfísica del poder", de Foucault, a lo que Subirats agregó:[86]

"La escuela, el aula, la interacción cotidiana, permitieron descubrir que el sistema educativo es mucho más que un expendedor de títulos, es un espacio de socialización diferenciada, en las que hay reglas sumamente estrictas, aunque invisibles que moldean con gran precisión las personalidades individuales, que construyen el éxito y el fracaso, que separan a quienes están destinados a tener responsabilidades y a tomar decisiones de quienes están destinados a plegarse a ellas".[87]

---

[84] DE BARBIERI, T. Sobre la Categoría de Género: Una Introducción Teórico Metodológica. En: Fin de Siglo. Género y cambio civilizatorio. 1992. no. 17., Citado por DE LA CRUZ, Carmen. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 1998. ISBN 84-87595-72-3.

[85] DE LA CRUZ, Carmen. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1998. ISBN 84-87595-72-3.

[86] HERNÁNDEZ SEGURA, Ana María. Una nueva mirada a la formación docente como camino hacia equidad de género. En: Educare. Junio, 2011. vol. 15, no. 1, p. 125-135.

[87] SUBIRATS, M. Género y escuela. 1999., Citado por HERNÁNDEZ SEGURA, Ana María. Una nueva mirada a la formación docente como camino hacia equidad de género. En: Educare. Junio, 2011. vol. 15, no. 1, p. 125-135. Pág. 21-22.

Por esta razón todo lo que se construya en los espacios de socialización diferenciada y desigual debe tratar de contener relaciones de equidad, basadas en las transformaciones de unas esferas sociales definidas en los valores, el reconocimiento y el respeto de los derechos humanos.

6.2.3.1 Refuerzo de estereotipos

Administrativos(as)

Las mujeres administrativas en cuanto a los estereotipos, atribuyen ciertas responsabilidades de las actitudes típicas de discriminación a los hombres, mencionando que estos rechazan en mayor medida por ejemplo a los hombres gays, haciéndoles *bullying.* Se piensa en algunos casos que el motivo de este comportamiento es debido a un exceso de confianza que se establece con su mismo grupo de amistad. Por otro lado se siguen evidenciando estereotipos de las características y los roles de las mujeres asociadas a la femineidad como seres humanos delicados, suaves frente a las características de masculinidad asociadas a la fuerza.

"Yo me he dado cuenta de lo que he mirado que si se ha dado y la actitud viene más del hombre o sea, los hombres tienden más a rechazar más a los chicos así, un día yo vi cómo le estaban haciendo bullying a un muchacho los mismos compañeros. Y eso me pareció y delante de todos y yo lo miré y dije ash no se preocupe, que porque de pronto tienen más confianza con el entonces lo tratan así." MAE2[88]

"Porque tenemos ese concepto, que el hombre es más fuerte" MATEC1[89]

Los hombres administrativos ven a las mujeres como un complemento y argumentan que ellas pueden tener muchos atributos que son más fáciles de definir que los mismos hombres, pero manteniendo una postura de estereotipos en la cual se muestra un cierto grado de machismo y poder, ya que en muchos casos identifican a la mujer como un objeto que debe ser cuidado y mantenido productivamente por ellos como sujetos, dando un sentido de cosificación al referirse a las mujeres. Le atribuyen características esenciales como la delicadeza, la hermosura, etc. y que debido a factores como el abandono del hombre en el hogar, la mujer debe asumir ser un sexo fuerte y tener las mismas características del hombre.

[88] Mujer Administrativa Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[89] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

*"Yo pienso que la mujer es "**algo**" que el hombre debe cuidar, y el hombre debe cuidar precisamente por todos esos aspectos y características que tiene, por ejemplo fuerza, fortaleza, cabeza, dirigir los pasos hacia eso, es un complemento."HAP1*[90]

"Viendo cada una de las palabras nosotros como hombres vemos a la mujer muy versátil o sea que puede ser muchas cosas, que puede tener muchos atributos como por ejemplo como amor, compañía, cariño, es más fácil de pronto definir la mujer que definirnos a nosotros según lo que veo"HAP2[91]

*"En la mujer las tomamos como una "**cosa**" más delicada, más íntimo del ser humano más interno, en el hombre como lo más brusco la fortaleza, la fuerza, lo de más responsabilidad y a ella le damos lo más sentimental la parte de hermosura, de glamour y lo otro póngale el pecho a esto para mantener a la mujer."HAM1*[92]

Docentes

El ejercicio realizado por los docentes de UNICIENCIA, visibilizó que las mujeres docentes se encuentran más influenciadas por los estereotipos comunes atribuidos a los sexos femenino y masculino, tales y como aquellos estereotipos de belleza en donde existen patrones culturales construidos en base a la influencia del físico y la delgadez como sinónimos de modelos a seguir y de la estética. Se siguen presentando para las mujeres contrastes marcados en la fuerza como característica dominante de los hombres y la delicadeza como atribuible a la mujer. Emergen patrones o roles culturales asociados a la región santandereana, para identificar al hombre como machista, posesivo y la responsabilidad que crece con las mujeres que se rodean en este contexto.

"Yo considero que las características señaladas son clarísimas, el hombre determinado como hombre fuerza y la mujer como aquello delicado como belleza, en el momento de señalar lo que hicimos fue definir como persona lo que considerábamos en los dos conceptos"MDE3[93]

"De alguna manera se refleja que todavía, todas vemos al hombre superior a nosotras." MDE1[94]

---

[90] Hombre Administrativo Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[91] Hombre Administrativo Profesional 2. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[92] Hombre Administrativo Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[93] Mujer Docente Especialista 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[94] Mujer Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Pero fíjate que te sentías mal por la discriminación hacia ti no porque fueras delgada, porque estar delgado es estar esbelto, las modelos son delgadas." MDD1[95]

"Soy yo la que piensa que el machismo, que son más machistas las mujeres que los hombres" MDE2[96]

"Yo pienso que es un paradigma que se ve ahí, que el hecho de ser de esta región de pronto santandereana ya hay cierto machismo, digamos y ahí se reconoce digamos somos profesionales todas y se reconoce la responsabilidad de la mujer, porque de pronto en otro grupo distinto se piensa distinto de no profesionales, su percepción por ejemplo amas de casa, pienso yo que es el valor de la grandeza." MDM1[97]

"*Yo me aparto de lo que dice la profe en los conceptos que se dieron se ve reflejado la cultura donde estamos, la región donde estamos, que se vive como con el paradigma de un hombre muy machista, posesivo, entonces eso se ve reflejado y si incluso como mujer." MDM4*[98]

Reconocimiento de los hombres hacia el refuerzo constante de los estereotipos con las características de delicadeza, sutileza y para las mujeres, la fuerza exclusiva del género masculino. Y patrones comportamentales que siguen marcando discriminación y por lo tanto contribuye de forma directa a los niveles de inequidad en el trato diferencial y desigual de los seres humanos (Ver anexo tabla F.1).

Estudiantes

Manifestación de descripciones positivas para las mujeres de ellas mismas que para tratar de asociar a los hombres a palabras positivas, evidenciando autoestima alta, pero experiencias o aspectos negativos que los relacionan con el hombre. Persistencia de estereotipos en los atributos dependiendo del sexo.

"Cuando se habló de la mujer casi todo eran calificativos positivos, en cambio cuando se habló del hombre se dijeron tanto cualidades como defectos un poco" ME[99]

---

[95] Mujer Docente Doctora 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[96] Mujer Docente Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[97] Mujer Docente Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[98] Mujer Docente Magíster 4. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[99] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Con la mujer hay más conceptos, más como de sentimientos, mientras que el hombre es como más de fuerza o se puede ver más como de poder, mientras que la mujer es más rodeado de diferentes sentimientos positivos." ME[100]

"En el caso de fuerza yo creería que para la mujer la fuerza es más psicológica más fuerza mental y para el hombre más fuerza física." ME[101]

Los estudiantes hombres tienen estereotipos basados en la preferencia de una mujer para desempeñar un cargo laboral o usar su condición para acercarse al jefe, se identifican patrones de machismo en los estudiantes que creen que las mujeres tienen la ventaja en ciertas cosas, por que utilizan su belleza ahondando el problema de la escala de valores en el cuerpo y sexualidad de las mujeres.

"Digamos, en el trabajo, digamos que el jefe de una empresa sea un hombre, la mujer tiene más llegada al hombre" HE[102]

"Pues, yo pienso que en la sociedad hay una preferencia para la mujer, o sea, ante todo en el trabajo, no porque uno sea machista ni nada pero, siempre hay cosas que la mujer tiene la ventaja." HE[103]

"Ellos cuando a uno le mencionan mujer, se va a la parte más delicada, más tierna. Pero cuando hablamos de hombre, en nuestra condición de hombre, yo creo que buscamos como la parte más fuerte, por así decirlo, que podamos encontrar." HE[104]

Machismo, patrones de discriminación y estereotipos de las mujeres de su papel en la sociedad y de la valoración del físico sobre lo emocional.

"A veces salen y uno se queda viendo como… esa es bonita, es bella, pero es brutica. Entonces hay mujeres que unos las quiere para que los hijos salgan bonitos" HE[105]

"Pues quería decir que inconscientemente estamos siendo un poco machistas a la hora de describir o feministas también." HE[106]

"Sobre todo a las mujeres, dicen que la mujer no sabe manejar… discriminación." HE[107]

---

[100] Ibíd.
[101] Ibíd.
[102] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[103] Ibíd.
[104] Ibíd.
[105] Ibíd.
[106] Ibíd.
[107] Ibíd.

6.2.3.2 Manifestaciones de Poder

Administrativos

Manifestación por parte de las mujeres administrativas de la institución sobre situaciones de abuso de autoridad por parte de sus jefes, que generan sentimiento de temor para realizar denuncias o acudir a las instancias que se requieren.

"Por encima de todo me levanto y tengo las ganas como de venir a trabajar no me da pereza, siento que me afecta pero no ha llegado a ese punto que me afecte mucho. O porque creen que por que mandan."MATEC3[108]

"Incluso yo si he visto que aquí se presentan muchos esos casos, yo soy del comité de convivencia, y la gente no comenta tanto por miedo si yo hablo me van a echar o cosas así, entonces es como incómodo que la persona esté ahí y nadie es más o menos, es como el rango de esa persona que porque está por encima de uno no se eso no debe ser así las cosas independiente del rango."MATEC3[109]

Docentes

Existe abuso de autoridad por parte de jefes a través del poder que estos ejercen en diversos momentos de la vida de las mujeres. Por otro lado los docentes hombres en sus argumentos sobre diversas situaciones, refuerzan la idea de abuso de poder por parte de los mismos docentes a las alumnas mujeres, generando violencia sexual, sentimientos de miedo y sometimiento que impiden hacer una denuncia formal. Tienen en cuenta factores como la relación directa o de amistad que pueda existir entre los docentes con los decanos y los directivos, generando un ambiente de abuso de autoridad que puede ser un impedimento de denuncia.

"Yo he sido muchas veces víctima de abuso en el colegio, en la universidad, en todo lado al que ido siempre con jefes abusivos, profesores abusivos, etc. siempre he tenido y cargado con ese problema siempre y la figura del poder que impone." MDM3[110]

---

[108] Mujer Administrativa Técnica 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[109] Ibíd.
[110] Mujer Docente Magíster 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Una alumna que quiere salir adelante y se encuentra con un acoso de un profesor y no encuentra los escenarios para decirlo, digamos que mucho formalismo de pronto, ella no pasaba el escrito por que le daba miedo." HDM6[111]

"Parte del miedo de los estudiantes como lo dramatizábamos es la cercanía que el docente pueda tener con otros profesores, con el decano, con los directivos, yo creo que en estas conductas que son perversas si debería haber claramente una sanción social, que dé una seguridad que eso no se repetirá." HDM4 [112]

"Mi consejo personal es que no deje la situación así, pero soy claro en expresarle que la situación le agradezco que me lo diga pero de manera verbal yo no puedo tomar ninguna medida. Las puertas de la oficina estarán abiertas". [113]

Estudiantes

Manifestaciones de poder y abuso de autoridad por parte de los docentes sobre las estudiantes en situaciones de acoso sexual y discriminación. Creando sentimientos de miedo, de vivencias que marcan a las personas a lo largo de su vida y se pueden llegar a traducir en futuros problemas psicológicos como la depresión, la baja autoestima, los complejos y traumas, entre otros.

"Incluso en los colegios, cuando yo estaba estudiando en colegio yo recuerdo que uno siempre hablaba del profesor que le echaba los perros a las niñas, con tal profesor toca tener cuidado porque le dice a uno tal cosa" ME[114]

"Esto es algo que me pasó con una docente, no de acá, sino cuando yo era chiquita una profesora de matemáticas, me jalaba el pelo y nos decía brutas cuando hacíamos mal los ejercicios eso fue algo que me marco bastante." ME[115]

"Es más un abuso de autoridad porque la persona como dicen tiene el sartén por el mango por que tiene la posibilidad de perder la materia entonces se aprovecha de eso o de sus atributos para pasar la materia y eso y pasa en todos los lugares." ME[116]

"Los gritos también van relacionados con una persona, una persona que hizo parte de mi vida en el pasado, me prohibía muchas cosas, por eso puse la manito porque era una persona que trataba de controlarme, de manejarme , manipularme y hacerme

---

[111] Hombre Docente Magíster 6. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[112] Hombre Docente Magíster 4. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[113] Tomado de Transcripción Socio- drama: Acoso Docente a Alumna. Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015, UNICIENCIA Bucaramanga.
[114] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[115] Ibíd.
[116] Ibíd.

hacer lo que esa persona quería, en ocasiones me levantaba la voz por eso coloqué la boquita gritando" ME[117]

Esta violencia se deriva en muchos casos en otro tipo de violaciones de los derechos de las mujeres como se evidencia en los casos que expresan las mujeres de todos los estamentos atribuidos a las relaciones patriarcales que aún se conservan y el abuso en el ejercicio del poder.

6.2.3.3 Patrones de discriminación

Administrativos

Las mujeres administrativas manifiestan situaciones de discriminación vividas dentro del ámbito laboral, malos tratos por parte de sus compañeras(os) que las hacen sentirse discriminadas. Desde el punto de vista de las mujeres administrativas el tema de las parejas homosexuales, constituye uno de los temas de mayor grado de discriminación en UNICIENCIA, (ver, Anexo F.2). Exponiendo casos que han presenciado por parte de los estudiantes y del mismo personal administrativo sobre estas parejas. Como observación a estas intervenciones de las mujeres administrativas en el desarrollo del taller, se logra identificar un lenguaje y pensamientos discriminatorios cuando se refieren a alguna persona de la comunidad LGTBI.

Todo esto va generando una disfuncionalidad en los espacios compartidos en la universidad a través de la crítica de los comportamientos atribuidos a las edades y que por construcciones sociales y culturales y las experiencias patriarcales vividas en sus hogares, generan patrones de discriminación hacia las preferencias sexuales diversas, la identidad de género y finalmente se convierta en una violación hacia los derechos de los seres humanos.

*"Este es el hogar que yo tuve, yo no tuve mamá, tuve papá, siempre hubo agresiones, problemas y acá también en la universidad se siente uno como discriminado bueno esto porque casi no tengo expresión, entonces me siento discriminada." "En este bloque donde yo siempre estoy veo a dos niñas "**especiales"** en eso."* MANP1[118]

"La discriminación que yo siento y he sentido, cuando nosotras conducimos el hombre por lo general siempre nos trata de burras y brutas que por acá, que como es eso que porque va por ese lado, ellos son los perfectos y quieren que uno les desocupe la vía

[117] Ibíd.
[118] Mujer Administrativa No Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

para que ellos pasen, entonces puse aquí los comentarios o palabras de ellos pues uno como mujer no se va a igualar lleva uno las de perder."MAP1[119]

Refiriéndose a personas homosexuales:

"Antes en el adulto se veía pero son más tapados, no se han descarado, pero antes no existía eso, antes eran más discretos." MANP2[120]

"En los adultos son más discretos, los jóvenes siempre quieren ir más en contra de las reglas de la sociedad. Hay quienes dicen que ellos ya saben quiénes son y como son y la sociedad tiene que aceptarlos, la ley los apoya."MAE2[121]

*"Y ellos también a veces lo hacen por ofender a algunos, o sea igual como saben que no les gusta más lo hacen más muestran, es muy difícil decir vamos a hacer tal cosa, a no ser que hayan sitios solos para "**esas personas**" y así eso no es fácil no eso no es fácil pero vale la pena intentarlo, para que no tengan de pronto conflicto internos."MATEC1*[122]

Observación: Dos de las administrativas hacen referencia a parejas homosexuales como "personas especiales" una de ellas dentro de las vivencias del hogar manifiesta haberse criado con el papá, en medio de gritos, maltrato y violencia física y la otra en medio de violencia sexual esta última hace énfasis en la parte religiosa y la falta de Dios como motivos de estos comportamientos.[123]

En el ejercicio del socio-drama los dos grupos de Mujeres Administrativas realizaron su representación sobre situaciones de discriminación a personas homosexuales. La primera situación es sobre discriminación a pareja lesbiana por parte de administrativas. Discriminación a hombre Gay por parte de un hombre y dos mujeres. (Ver, Anexo F.2)

"Estamos viviendo esa situación, yo creo que si en ambos grupos decidimos representar el mismo tema es porque la situación la estamos todos viendo y en particular acá en la universidad."MATEC1[124]

---

[119] Mujer Administrativa Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[120] Mujer Administrativa No Profesional 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[121] Mujer Administrativa Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[122] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[123] Tomado de cuaderno de memorias Grupos Focales. Grupo Focal Mujeres Administrativas. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[124] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

En cuanto los hombres administrativos varios de ellos cuentan experiencias sobre momentos en los cuales se han sentido discriminados a lo largo de sus vidas, por factores físicos, gustos o preferencias, por aspectos religiosos y por sobresalir con diversas capacidades.

"Una de las cosas que he sentido discriminación es como con las cosas de religión que a veces uno habla con la gente y le dicen no que si va a misa y uno como tiene creencias diferentes o no es que vaya a misa entonces le dicen como no es que mire que dios que usted porque no le pide si pero es que usted y yo diferentes a veces juzgan por eso entonces se presenta eso."HAP2[125]

"Hay una parte que si me siento muy discriminado y es por el tipo de música que a mí me gusta y siempre hay muchos grupos es que es a mí me gusta el rock el metal cosas pesadas ese es el género que me gusta es que el primer comentario es esa música es para locos."HATEN1[126]

Los hombres administrativos también identifican que en las aulas de clase de la institución los mismos compañeros se encargan de discriminar, hacer *bullying* y manejar situaciones de poder sobre sus demás compañeros en especial aquellos que son sobresalientes en las aulas de clases. En esta última situación los hombres solo hacen énfasis en estudiantes sobresalientes hombres y no mujeres. Esta situación fue una de las escogidas por el grupo en el socio-drama. (Ver, Anexo F.2)

"*Yo creo que en la parte académica no solo es discriminación por ser bruto o muy inteligente es una competencia entre dos grupos voy a sacar más"HANP3*[127]

Estereotipos sobre la preferencia de la mujer en temas laborales por que tiene mucho mayor sentido de pertenencia, responsabilidad y desarrolla de mejor manera sus habilidades en diversas tareas que un hombre.

"Entre hombres y mujeres para mi concepto personal las mujeres son preferidas en el sentido de la eficiencia del compromiso el hombre tiene ciertas tareas o responsabilidades pero no es como la entrega, hay excepciones yo puedo poner un caso las mismas funciones y las desarrolla mejor una mujer por el compromiso o por la necesidad también hay que mirar los rangos de edad por que una persona cuando es

[125] Hombre Administrativo Profesional 2. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[126] Hombre Administrativo Tecnólogo 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[127] Hombre Administrativo No Profesional 3. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

joven es relajado, cuando tiene familia es como más compromiso, tiene más responsabilidad o a veces el hombre que también conozco hombres que tienen mucha responsabilidad porque son cabezas de familia buscan la equidad siempre he dicho eso, entonces siempre mirar el entorno como estamos que se ha querido manejar, contratábamos puros hombres y la mujer salía a flor."HAM1[128]

Dos administrativos que son homosexuales dan a entender que por qué las demás personas no están de acuerdo, los tratan de forma diferente y discriminatoria a través de burlas, gestos y miradas.

"Ejemplo las miradas, las críticas de la parte administrativa las burlas y eso en mi vida personal eso no me afecta me da igual en el sentido en que yo no soy de las personas que se ponen a mirar porque me miró porque dijo porque tal cosa. He sido criticado mucho pero igual ahí voy. El caso del metro-línea el abuso de lo que uno ve tan terrible y es eso el acoso." HATEC[129]

" Este soy yo, eh, pues me encontrado con muchos entorno llamémoslo así tanto de género del grupo que me rodea en el cual tanto en la parte laboral como familiar he tenido siempre como un señalamiento y pues soy de las personas que digámoslo así no me la dejo montar, pero si yo soy de esa manera sé que estoy haciendo las cosas bien en el campo personal ha habido insultos, golpes, señalamientos estar como siempre evadiendo a las demás personas, encuentro muchas personas en donde encontrado inconvenientes pero ha sido más bien cosas leves que se han podido superar."HAP3[130]

Docentes

Diversidad de Patrones de Discriminación constante hacia las mujeres docentes desde edades temprana que refuerzan la baja autoestima, la comparación y no aceptación personal, el machismo, y sentimientos y pensamientos que les impide ser libres y desarrollarse como seres humanos en los derechos del respeto, la inclusión y la defensa ante situaciones de violencia e inequidad

Discriminación por los aspectos físicos.

---

[128] Hombre Administrativo Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[129] Hombre Administrativo Técnico. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[130] Hombre Administrativo Profesional 3. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Yo si realmente tuve mucho inconveniente porque en el colegio mis compañeras eran bajitas y pues yo era muy alta y yo era una tabla por todos lados y yo me avergonzaba. Por qué yo veía a mis compañeras todas bonitas con las piernas y la cola bien formadas y yo por todos lados nada y eso me hacía sentir muy mal porque los muchachos siempre miraban a las que tenían como más carnecita y a las así como yo."MDM1[131]

"Cuando era niña era bastante gordita y me pasaba en el colegio que me discriminaban por ser gorda entonces mis compañeros no quería jugar conmigo, no querían bailar conmigo siempre yo recuerdo en mi adolescencia siempre yo sentada en una silla y eso me impacto mucho y también las miradas de discriminación por eso." MDD.[132]

Situaciones de discriminación racial desde la infancia.

"Haciendo la actividad me acordé que cuando estaba en primaria yo era la única niña morenita mis compañeros eran muy blancos yo estudiaba en privado y mis compañeros me molestaban por mi color de piel cada rato me decían que negrita."MDM4[133]

Refuerzo de estereotipos o roles asociados a las mujeres definidos por ellas mismas en la búsqueda del empoderamiento y la lucha por la igualdad.

"No podemos tampoco llevarlo a un extremo ¿cierto? en donde de pronto las personas del sexo contrario no puedan decir absolutamente nada porque eso va a ser un motivo de acoso, ni tampoco implementación de medidas para impedir que las mismas personas o nosotras mismas las mujeres lleguemos a manipular la situación."MDM1[134]

"Cuando manejo comentarios como ¡Ay, tenía que ser una mujer! Entonces las mujeres empezamos a ser más agresivas porque, ¡qué más! no nos vamos a dejar montar la pata." MDM2[135]

"Quizás si pasa lo mismo con la estudiante de manera personal y ella lo permite, pues ya es un trato entre los dos y ella tendría que saber defenderse de cualquier forma" MDE2[136]

---

[131] Mujer Docente Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[132] Mujer Docente Doctora. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[133] Mujer Docente Magíster 4. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[134] Mujer Docente Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[135] Mujer Docente Magíster 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[136] Mujer Docente Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

Discriminación sexista, que refuerza el trato desigual, segregacional y aumenta las relaciones de poder del hombre sobre la mujer.

"Digamos de la política de género no es tanto, bueno si obviamente hay que denunciar la cosa y todo lo demás y esas herramientas ya existen, ¿cuál es el punto? El punto es que existe tanto machismo y tanta cultura que pone siempre a la mujer por debajo del hombre así en los papeles estén como iguales, que no le da credibilidad a la mujer que ha sido violentada de alguna forma o que ha pasado ese tipo de situaciones ¿Por qué? MDM3"[137]

En los docentes hombres se identifican patrones de discriminación de los estudiantes hacia ellos, al igual que entre los mismos estudiantes que llevan a diversas situaciones que ahondan la inequidad y la desigualdad en el trato, reforzando estereotipos y roles dentro de la comunidad institucional.

"Yo me he encontrado en derecho con la siguiente situación y es la misma situación desde las dos caras de la moneda, me explico y es la de estudiantes hombres que llegan al salón a decirme es que el doctor tal con la mujeres si es todo risa y les va bien y a nosotros si nos tiene rabia y al revés es que la doctora fulana con los hombres si es bien y a nosotras las mujeres nos da durísimo entonces eso pasa y con respecto a los hombres también hay casos de estudiante a docente donde le dicen las estudiantes a los docentes doctor y que podemos hacer para no perder la materia y por ejemplo pongo mi caso que le digo y que yo he respondido estudiar para la habilitación eso es lo que podemos hacer entonces usted se da cuenta que la persona queda como aburrida como con la respuesta como que estaba esperando otra cosa que salieran o x, y o z, pero eso también pasa" HDE2[138]

Dicotomía entre los valores construidos en sociedad y los valores a partir de construcciones individuales en el trato desigual.

"En el transporte público por ejemplo siempre toca cederle el puesto a las damas. Los equipos de trabajo, aquí afortunadamente uno ve que hay valores que no permiten la discriminación si no tratar de que ayudarnos, entre todos los directivos la sociedad." HDP1[139]

---

[137] Mujer Docente Magíster 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[138] Hombre Docente Magíster 2. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[139] Hombre Docente Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

Los hombres identifican al igual que las mujeres discriminación sexista pero se ve reforzada por opiniones de estereotipos.

> *"A veces se manejan ciertos grupos de mujeres en los cuales los hombres no tiene cabida o buen recibo a los hombres existiendo ese tipo de discriminación y son muy cerradas."HDE1*[140]

La discriminación por preferencia sexual diversa es uno de los mayores factores de inequidad dentro del ámbito universitario.

En una de las representaciones del socio-drama realizado por los docentes se dramatizó la siguiente situación: Dos alumnos se encuentran en la entrada, se saludan, más tarde llega otro compañero pregunta que si esa es la clase de humanismo, también saluda a los compañeros pero hacen un gesto se miran entre si y dicen: "*ayy partite galleta*" entre ellos refiriéndose al compañero que los acaba de saludar.[141]

Observación: En esta dramatización hay risas por parte de los docentes, que están haciendo la representación y al mismo tiempo de los otros docentes que observan. Como características de comportamientos comunes entre los hombres cuando se trata de ejercer un rol de una persona homosexual o cuando son situaciones de incomodidad para los participantes por el tema que se aborda.[142]

Estudiantes

Se puede señalar que las estudiantes mujeres han tenido vivencias de discriminación por su género, por su raza, por la preferencia sexual diversa y la religión, patrones que surgen del machismo, las relaciones de poder y abuso de autoridad y las construcciones sociales y culturales basadas en replicar las situaciones de inequidad y desigualdad de los géneros.

---

[140] Hombre Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[141] Tomado de Transcripción Socio- drama: Acoso Docente a Alumna. Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015, UNICIENCIA Bucaramanga.

[142] Tomado de libro de notas. Grupo focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Los profesores disimuladamente actúan así. Yo personalmente conocí un caso que era un profesor que odiaba a las mujeres y había una en especial que se la tenía montada y la hacía llorar en clase, nada le gustaba, la hacía sentir mal." ME[143]

"En la institución la discriminación no solo se ve por la raza, también se ve por las preferencias sexuales, hay varias personas que tienen preferencia sexual por personas de su mismo sexo y de pronto esas personas son rechazadas, no solo por los profesores sino también por los mismo compañeros, de pronto uno los ve por la universidad por ahí solo, o las personas cuando les hablan les hablan como con recelo o cuidándose que los demás no vayan a pensar cosas o que otro personal de la universidad no lo vea con mucha cercanía por que puedan pensar que también tengan las mismas preferencias, discriminación hay de muchos tipos social, económica por preferencia sexual infortunadamente se ve en muchos ámbitos en los que nos desarrollamos en el trabajo, en la casa, etc." ME[144]

Situaciones en las que los docentes a través de su autoritarismo, enseñanzas en clase, comentarios y lenguaje ahondan el machismo, los estereotipos y la discriminación contra las mujeres, convirtiéndose en patrones de réplica en sus estudiantes y en la cultura de la sociedad.

"Coloqué el logo de la universidad porque hace un año fui víctima de un profesor hombre de la universidad nunca lo denuncié por que no supe con quién hablar, no supe cuál era el procedimiento como dije ahorita pero una persona que me levantaba la voz en clase, me trataba mal en clase y pues lo coloque cerca a la cabeza porque todo eso repercute mucho en la mente." ME[145]

"…Gracias a eso, que le cayó la manzana, se puso a investigar y todo, ahora yo les pregunto a ustedes por la famosa ley de la gravedad pero ¿qué hubiese pasado si hubiese sido una mujer la que hubiese estado debajo del árbol?

Estudiante (4): "Se la habría comido".

Estudiante (5): "Si, cierto, se la habría comido".

Profesor: Si hubiese sido una mujer la que estaba debajo del árbol, le cae la manzana y dice "ay, me están pensando por M". (Todos ríen y vuelven a su sitio)"[146]

---

[143] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[144] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[145] Ibíd.

[146] Transcripción diálogo Socio drama-Estereotipos a las mujeres. Actividad grupo focal estudiantes hombres. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

Patrones de discriminación a la mujer en su desarrollo profesional por parte de un hombre generando patriarcado, machismo, subvaloración femenina, y baja autoestima en las mujeres, que justifican diversas formas en las que se deben ver y valorar.

"Y en cierta ocasión si me sentí discriminada por no ser profesional, un novio que tenía que me decía ay pero es que tú no eres profesional y la mamá yo si entiendo que una mamá quiera que su hijo profesional se case con una mujer profesional, pero debería ser más delicada a la hora de discriminar de esa forma." ME[147]

Situación de discriminación racial a la población estudiantil en los diversos espacios del ámbito universitario, y con diferentes actores de la comunidad desde los docentes hasta situaciones donde los mismos estudiantes tienen pensamientos y actos discriminatorios por razón de raza con sus compañeros(as).

Las estudiantes mujeres en la actividad del socio-drama realizaron una representación sobre discriminación racial de un docente a una alumna en clase.[148]

"No tengo más que hablar que tengan unas buenas vacaciones. Olga usted perdió la materia y tiene que repetirla el próximo semestre. No sé en otra universidad a lo mejor, donde sea un sitio para negros."[149]

"¿Será que todavía si se ve así tan marcada la discriminación racial? A veces puede ser que uno no se da cuenta pero está contribuyendo a esas situaciones porque cuando uno no dice nada. También es bueno ponerse del lado de la persona y decir por ejemplo "profesor a mí no me parece que usted esté en contra de esta persona por el hecho de ser morena"" ME[150]

Los hombres mencionan factores de discriminación de tipo laboral aludiendo que en los trabajos les dan más permisos a las mujeres o son más condescendientes con ellas. Pero también al igual que las estudiantes mujeres refieren experiencias con los docentes por los malos tratos o las palabras que algunos de ellos utilizan para referirse a los alumnos. Los estudiantes hombres cuentan que han sufrido discriminación por su físico

---

[147] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[148] Tomado de libro de memorias. Actividad grupo focal estudiantes mujeres. XX de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

[149] Transcripción dialogo Socio drama-discriminación racial Actividad grupo focal estudiantes mujeres. XX de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

[150] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

en algún momento de su vida como estudiantes o *bullying* por parte de sus compañeros, situaciones que en muchas ocasiones dejan señales de tener incidencia en el desempeño social de las personas.

"Pues este es muy sencillo, y de pronto los gritos. Cuando yo estuve estudiando en la UIS, un profesor, pues le dije que al final de la clase, pues llegué un poco tarde, "¿profesor, será que me pueda explicar?" y de una forma grosera gritó y dijo "no hermano, si usted no sabe ese es su problema usted verá que hace, si no le gusta pues entonces cancele la materia" y pues la verdad me sentí un poco discriminado porque así era solo conmigo, no sé, de pronto me tenía rabia o no sé" HE[151]

"Yo antes era mucho más gordito que ahorita, y siempre fui discriminado por eso, siempre me decían que "gordo", que "ay, que se quite la camisa" que "mire, que asco", y no sé qué… Entonces pues, con razón de eso, me bajé de peso, pero todavía pues soy gordito" HE[152]

Llama la atención en los relatos de los estudiantes hombres un alumno en particular que dice que a veces los hombres hacen comentarios machistas y denigrantes del papel de la mujer en la actualidad.

"Hay que resaltar también ese comentario machista que de pronto le salió al profesor por hacer una broma o algo y uno puede analizar de que eso ya es pasado, porque ya ahorita la mujer se está actualizando. Ya usted ve carros, que uno dice que el hombre era el que tenía los carros y ahora ve mujeres con buenos carros, entonces ya estamos igual..." HE[153]

6.2.3.4 Influencia Religiosa

Administrativos

Asociación del contexto familiar y construcción de la sexualidad derivada de la influencia religiosa católica en la que prevalece el papel de Dios y en la cual se deben respetar los preceptos de la Biblia. Esto genera un desconocimiento de la identidad del ser humano como persona individual que tiene un sexo y una preferencia sexual diversa.

[151] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[152] Ibíd.
[153] Ibíd.

*"Yo creería que el problema de **"esa forma de ser"** de la forma como nosotros lo vemos es más que todo por la parte religiosa, todos sabemos que eso está mal ante los ojos de Dios todos sabemos que eso está mal y nosotros consideramos que eso no está bien, porque en las escritoras dice "eh del hombre que tenga relaciones con su mismo sexo" eso es lo que nos han enseñado a nosotros durante muchísimos años, durante muchísimo tiempo y verlo para nosotros es como decir en que estamos cayendo, que ha pasado con la sociedad, en que momento ha ocurrido esto y nos hace que inconscientemente alejemos a esa persona de nosotros y le creemos un ambiente de sociedad malo" MATEC1*[154]

Valores y conceptos religiosos establecidos sobre el concepto de familia y del hombre y la mujer como complemento bajo el precepto de Dios.

"Yo digo que la equidad que tiene el hombre para comprender la creación que hizo el mundo la creación que hizo dios sobre el mundo es un complemento para poder desarrollar una equidad en la tierra en el desarrollo de una familia." HAP1[155]

Estudiantes

Un Estudiante hombre habla de su cercanía con Dios y cuenta una experiencia de su vida en la cual tiene una relación de tipo espiritual que manifiesta ha sido muy importante para el ser la persona que es hoy en día, relacionando parte de su personalidad y de sus creencias por influencia religiosa.

"De mi parte, de mi parte pues no había por ahí una imagen de Dios, pero en algún momento tuve una experiencia donde tuve un encuentro, pues no soy muy apegado a la parte religiosa, pero si tuve un encuentro llegó un momento donde una oración, porque fue una oración, donde yo lo miraba y decía "ah, eso qué es, mera ficción, la gente la contrata, lo del cura, todo el cuento, y estaba en un momento de verdad muy especial donde…" HE[156]

[154] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[155] Hombre Administrativo Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[156] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

6.2.4 Violencia sexual. La violencia de género en el ámbito universitario es una temática tratada en diversas investigaciones, la mayoría de ellas han sido realizadas en Estados Unidos y Canadá, aunque en Europa se han realizado esfuerzos significativos por avanzar en este campo.[157] En estas investigaciones se da cuenta de las diversas formas de violencia sexual que se dan en el contexto de la universidad a través del abuso, acoso, situaciones de índole sexual no consentidas entre compañeros de clase, docentes y estudiantes sin olvidar el área de administrativos.

6.2.4.1 Violencia sexual y psicológica.

Administrativos

Identificación de características de violencia sexual y psicológica hacia las mujeres administrativas por parte de algunos jefes o compañeros de trabajo. Refuerzos del abuso, el hostigamiento sexual a través del lenguaje, gestos y las manifestaciones de poder y autoridad en diversos espacios que van desde sus lugares de trabajo, como los medios de transporte diarios, la calle, espacios y contextos familiares en los cuales las mujeres administrativas han vivido este tipo de violencia. Generando secuelas influyentes en el desarrollo de sentimientos de miedo, olvido y resignación.

"Y pues aquí en UNICIENCIA yo llegue el año pasado y a mí me gusta trabajar acá y coloque un hombre por que pasa una situación incluso solo la he comentado con una persona, porque a pesar de que he generado confianza con la gente no le cuento a todos mis problemas, a veces siento que se me sale de las manos no sé qué hacer, a veces afecta mi trabajo."MATEC3[158]

"Yo recuerdo cosas una vez un marido que tuvo una ti amia el tipo era raro y el a mostrarme su parte y me dijo no le diga a nadie igual otro vecino que era carpintero y mi mamá me mando a llevar algo y el viejo también como a bajarse los pantalones y yo ah!! Pero tampoco le dije a mi mamá ni a nadie…"MAE2[159]

"Un taxista eso nunca lo voy a olvidar y quede con un trauma con los taxis, siempre es llamado y eso me marco mucho la vida." MANP2[160]

[157] VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.
[158] Mujer Administrativa Técnica 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[159] Mujer Administrativa Especialista. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[160] Mujer Administrativa No Profesional 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

Uso de lenguaje coercitivo y manifestaciones de poder sobre la autonomía individual por parte de una mujer hacia un hombre, que llevan a generar estereotipos sobre los comportamientos y las condiciones de los géneros.

"Bueno este es un caso que tuve con una novia en el cual su condición de mujer la hacía tomarse atribuciones que no le correspondían, gritar, mal trato que nunca fue físico pero si psicológico de cierta manera porque uno trataba de ser la mejor persona pero siempre lo tachaban a uno de perro, con prejuicios."HANP3[161]

Docentes

Las mujeres docentes expresaron durante el taller muchas situaciones de violencia sexual y psicológica que constituye la categoría más relevante en el tema de la equidad de género para ellas y el sentimiento ideal de sentirse respaldadas en el desarrollo personal y social.

Hostigamiento sexual desde la infancia y a lo largo de la vida, con sentimientos de miedo y en otros casos con decisión de contar y empoderamiento frente a la denuncia que en la mayoría de casos es familiar o parental.

"Hubo un caso de un vecino que era fisgón, que nos miraba cambiarnos y nosotros no nos *dábamos cuenta, cuando nos miraba con unos binoculares cambiarnos por la ventana de al lado de nuestra casa, y nos miraba éramos unas niñas con mi hermana, pero en todo caso si recuerdo mi papi nosotros le contamos y ese mismo día ellos subieron y empezaron a echar ojo y si lo pillaron con los binóculos y al otro día mi papi fue y hablo el tipo era casado era el yerno del señor de la tienda de toda la vida y allá hablaron y lo confrontaron y afortunadamente paso nosotros no volvimos a la tienda.*" *MDE2*[162]

Acoso sexual de docentes hombres a estudiantes mujeres como método de presión para pasar las materias, creando una calificación y ponderación de la sexualidad de la mujer, manifestaciones de poder y autoritarismo de la relaciones de los (las) docentes sobre los (las) estudiantes e impidiendo a través del miedo individual y colectivo, el ejercicio de la denuncia.

[161] Hombre Administrativa Técnica 3. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativas. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[162] Mujer Docente Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"El acoso digamos de este tipo, del acoso de los profesores o de los directores a las estudiantes se da con mucha más frecuencia, pero como esta soterrada, invisibilizada por el ejercicio del poder, no se denuncia el ejercicio del poder crea un temor en los estudiantes y no se visibiliza." MDD[163]

Las docentes mujeres representan una situación de acoso sexual por parte de un docente calificador a una alumna que está sustentando su trabajo de grado. En el momento de las preguntas y frente a otro docente hombre:

"Docente: otra pregunta, ¿qué pasaría si ese botón de tu blusa se soltara?[164]

Acoso sexual laboral, reflejando el abuso de autoridad, las manifestaciones de poder que existen entre un jefe y una empleada, manifestando sentimientos de temor y de cohibición de decisiones, dando paso a la duda frente a la denuncia.

Jefe: no me digas jefe estamos fuera de la universidad, dime Richard

Yo te iba a decir que me pareces una mujer muy linda, que trabajas súper bien y te iba a preguntar si tienes novio

Camila: no! no tengo novio

Jefe: a mí me gustaría tener algo contigo, salir, conocernos

Camila: no jefe a mí no me gustaría, me parece que podemos tener problemas usted sabe, yo también estudio en la universidad y todo el mundo está ahí la gente se da cuenta de pronto pierdo mi trabajo. [165]

En este socio-drama la secretaria al no acceder a las pretensiones del jefe, encuentra una retaliación en su contra, con la publicación de imágenes suyas y montajes de su cuerpo en las redes sociales.

El Hostigamiento callejero es otra representación de violencia hacia las mujeres con expresiones visuales, lenguaje sugestivo y exposición de tipo sexual constante al que están sometidas las mujeres por su vestimenta, condición y atributos físicos que van causando manifestaciones coercitivas en la identificación del género.

---

[163] Mujer Docente Doctora. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[164]Tomado de Transcripción Socio- drama: Acoso Docente a Alumna. Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015, UNICIENCIA Bucaramanga

[165] Diálogo Tomado de Transcripción Socio- drama: Acoso Docente a Alumna. Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015, UNICIENCIA Bucaramanga

“En la calle uno siempre se siente observado y cuando uno tiene atributos encuentra comentarios morbosos y algo que debería ser bonito pues no se convierte en otra cosa”. MDE3[166]

"Yo decidí que no volvía a usar escotes ni faldas por que los hombres cuando le hablan a uno dirigen las miradas ahí y también yo me acuerdo que en la universidad se puso de moda que los tipos en la calle pasaban y le pegaban a uno la cola. Y en el transporte público.” MDM3[167]

La Insuficiencia de reconocimientos del papel de la mujer dentro de la sociedad, y poca actuación de los entes y las instituciones frente a las denuncias cuando los derechos de las mujeres son violados o vulnerados, subvaloración de la mujer en sus denuncias o de sus sentimientos, emociones, y pensamientos frente a las situaciones de violencia sexual.

“Porque cuando llegan las denuncias entonces si fue el caso del botón la culpa es de la mujer por ponerse una blusa de ese tipo, si fue violada o llevaba un cierto tipo de minifalda o salía de noche de una discoteca la culpa no es del hombre, es de la mujer que lo provoco por vestirse de esa manera y el hombre al final quien fue el que la abuso o cometió ese acto siempre es respaldado en los dictámenes, porque es la mujer quien tiene la culpa, comentarios hacia la mujer como usted hizo que eso pasara, le coqueteó, usted salió con él, porque se viste de esa forma, porque no se viste de una forma más decente, usted le sonreía, porque le hacía sonrisitas, o sea culpa de la mujer por dar pie a eso, en cambio cuando es al contrario jamás sucedería una cosa de esas.” MDM3".[168]

Situaciones de acoso de algunos estudiantes por parte de sus compañeros por tener preferencias sexuales diversas, que generan sentimientos de homofobia, se reflejan estereotipos u opiniones de los docentes frente a la preferencia sexual de los alumnos y a su proceso de construcción de la sexualidad individual.

“Yo le dicto a chicos de 13 o 14 años que vienen pues con su orientación sexual por construir y entre esos grupos sobre todo en grupos de mecánica la mayor presencia es de hombres al hacer grupos de trabajos siempre tratan de discriminar a uno o dos que tienen una orientación sexual diferente a lo que los chicos llaman lo macho, y siempre

[166] Mujer Docente Especialista 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[167] Mujer Docente Magíster 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[168] Ibíd.

pasa lo mismo y es preocupante porque por la edad que tienen ya traen una cultura de agresión o rechazo y surgen los inconvenientes" HDM2[169]

Aparición de patrones de violencia sexual de mujeres y hombres docentes y estudiantes en el ámbito universitario. A través de situaciones de acoso de alumnas a docentes, con afianzamiento de calificativos y valores del cuerpo y la sexualidad de la mujer, construidos por manifestaciones sociales y culturales de costo-beneficio.

"Una vez a mí me paso eso dice otro docente y yo le preguntaba a la alumna pero segura lo que yo quiera y ella me decía si segura, pero segura lo que yo quiera y me dijo si profe, yo quería saber si ella realmente hasta donde era capaz de llegar y a mí lo que me preocupa de esa situación es que si eso paso si esa estudiante dijo eso de esa manera fue porque eso ya paso con algún otro docente, y si ese docente acepta es porque ya también ha pasado con otra estudiante o sea eso viene como de una cadena"HDM1[170]

Uno de los socio-dramas de los docentes hombres sobre situaciones de acoso y discriminación en el ámbito universitario es el hostigamiento sexual de los docentes a las alumnas.

"El compañero le dice: pero como así y es que te propuso ¿o qué?

María: me propuso que saliéramos por ahí a la esquina a la tienda a tomarnos algo y que ahí arreglaba la nota".[171]

Observación: el docente que representa a "María" muestra una actitud exagerada en el socio-drama, para representar a una mujer el docente hace movimientos exagerados el tono de voz lo hace imitándolo de una forma burlona, al igual que en algunas frases del dialogo de la representación el docente dice cosas en doble sentido. Creando una ridiculización del papel de una mujer, de su sexualidad y del reconocimiento a las estudiantes. En una situación de gran atención como lo representa el hostigamiento sexual, de los docentes a las estudiantes en el ámbito universitario.[172]

---

[169] Hombre Docente Magíster 2. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[170] Hombre Docente Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[171] Tomado de Transcripción Socio- drama: Acoso Docente a Alumna. Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015, UNICIENCIA Bucaramanga.

[172] Tomado de Cuaderno de Memorias. Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015, UNICIENCIA Bucaramanga.

Estudiantes

Dentro de las múltiples investigaciones sobre el tema de violencia de género se ha demostrado que la violencia de género para las estudiantes en su vida universitaria por ejemplo en España va desde un 13% hasta un 30% incluso hasta mayores porcentajes donde se incluyen actores que van desde los propios compañeros hasta los docentes.[173]

Las estudiantes mujeres reiteran el tipo de violencia psicológica a las cuales las mujeres están expuestas en lugares como la calle, los medios de transportes como los buses, reiterando situaciones como los comentarios morbosos, las miradas y las palabras cuando se lleva una determinada prenda de vestir, hasta los intentos de actos por parte de los hombres quienes en muchas ocasiones se sobre pasan con las mujeres al tocarlas, generalmente se incluyen a personas de confianza que ven como una situación normal tener que tener contacto físico en un hombro o en una pierna al hablarle a sus amigas mujeres y que muchas de ellas lo expresan como una situación incómoda.

También hacen referencia a las insinuaciones que han vivido en sus trabajos y en el ambiente universitario, no solo de ellas sino de sus compañeros se enfatiza que los homosexuales sufren mucho de este tipo de abuso.

"Como dijeron las demás compañeritas nos observan mucho en la calle, los hombres también no desaprovechan la oportunidad para mirarlo a uno de manera morbosa." ME[174]

"No solamente las mujeres que se visten así de forma ajustada les pasa, incluso ahora así como estoy embarazada pasan y le dicen a uno cosas, y yo me quedo como oye pero estoy embarazada. No respetan" ME[175]

Acoso sexual por parte de docentes a las alumnas a cambio del favorecimiento de notas. Se refuerzan las características de poder, violencia, subvaloración de la sexualidad de la mujer. Se generan sentimientos de miedo, conflictos emocionales y dicotomía entre la denuncia ante los directivos.

---

[173] VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.
[174] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[175] Ibíd.

"Profesor: si quiere por que no salimos esta noche y lo revisamos los dos yo la invito a comer no se hacemos después lo que usted quiera.

Alumna: no profe a mí no me parece yo tengo que hacer revisar este parcial de otro profesor, e invitándome a comer usted no me va a solucionar lo del parcial o ¿sí?"[176]

Situación de la relación de profesores a alumnas y profesoras a alumnos en las cuales hubo acoso sexual para pasar las materias, tanto para el caso de las mujeres como para el de los hombres estudiantes de UNICIENCIA."

"Tal vez en el semestre pasado sí, claro, si uno es consciente y sabe digamos, de la situación y todo, de cómo alcanzó, como llegó, cómo pasó ella la materia. Pero si, el semestre pasado, este semestre no. Y de hecho no solo puede pasar de profesores hombres hacia alumnas, también puede pasar de profesoras hacia alumnos porque el negocio es compartido" HE[177]

6.2.4.2 Abuso Sexual.

Administrativos

De las nueve mujeres administrativas que realizaron el taller, cuatro relacionaron experiencias de vida de abuso físico[178].

Abuso sexual a las mujeres por parte de familiares cercanos, que descomponen la construcción del concepto de familia, generan sentimientos de miedo, de resentimiento, tristeza, y baja autoestima que ahondan las situaciones de violencia contra la mujer, reforzadas en las manifestaciones de poder y fuerza.

"En mi casa no directamente en mi casa un tío por allá cuarto o quinto no se también me toco y todo eso pero eso si yo se lo dije a mi papá y obviamente el me creyó y todo se armó un problema pero son también son cosas que son feas"MAE2[179]

---

[176] Transcripción dialogo Socio drama-Acoso sexual. Actividad grupo focal estudiantes mujeres. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[177] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[178] Tomado de cuaderno de memorias Grupos focales. Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[179] Mujer Administrativa Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Desde siempre violencia en mi casa, golpes, insultos, maltrato, abuso psicológico y sexual por parte de mi padrastro. Aquí pues lo normal de pronto un piropo burlón un poco obsceno, violación de mi privacidad por mi jefe, miradas vulgares en la calle lo normal piropos." MATEC1[180]

"En mi hogar parecido al de la compañera violencia, insultos, gritos y de ahí pues ya vino la separación entonces ellos ya se separaron. Este año el 22 de enero un tipo intento abusar de mi aquí en la esquina de la universidad pues para mí fue terrible es algo que por lo menos ahorita pasa alguien porque uno va caminando el lado de uno pasan muchísimas personas entonces es como difícil pero yo siento a alguien y yo vivo como prevenida, de pronto de pensar que alguien me va a tocar o me van a hacer cualquier cosa."MATEC3[181]

Docentes

Casi la mitad de las mujeres docentes que realizaron el taller manifestaron violencia sexual con abuso físico, por parte de un familiar, o de personas extrañas en la calle o en el bus quienes han cometido actos abusivos tocándolas en diversas partes de su cuerpo. Creando sentimientos de miedo, rechazo e inseguridad.

En esta categoría ningún hombre manifiesta haber sido tocado en ninguna parte íntima como señal de abuso sexual.

"Desde pequeñas bueno casi pude ser abusada por un familiar y en ese momento da rabia tú ya no quieres ir más a ese lugar, a esa casa, porque te da miedo simplemente que te vuelvan a tocar que tu mamá y tu papá te vuelvan a dejar sola con esa persona, porque él es importante en la familia y jamás se imaginarían que él quisiera tocar a su familiar."MDE1[182]

"Bueno y aquí un hombre y una multitud, me paso dos veces un día iba yo caminando y paso un muchacho en una bicicleta y me toco la cola, en ese momento yo lo insulte, y me dio impotencia de querer pegarle un puño pero pues ni modo. Y otra vez yo iba caminando por la calle y venia un desechable y el me toco adelante yo ahí si alcance a

[180] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[181] Mujer Administrativa Técnica 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[182] Mujer Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

pegarle en el brazo pero luego me dio miedo porque era un desechable y el sitio era como peligroso." MDM4[183]

"Cuando estaba en la universidad en el bus, era fatal porque cuando está el bus lleno y uno pensaba que era el bolso de la persona del lado pero uno se da cuenta que era una persona en su tarea y uno se siente fastidiado y uno sabia las horas en las que pasaba y yo prefería esperar para que evitarse eso." MDE3[184]

"Tenía 10 años iba con mi mamá en el centro en la calle y un hombre paso y me toco la parte de adelante, yo hacía mucho tiempo no lo recordaba y mi mamá no se dio cuenta y luego ella le dice a su mamá ese señor me toco. Eso hace que uno como mujer sienta rabia e impotencia y el no saber qué hacer". MDD1[185]

Estudiantes

La mayoría de las estudiantes mujeres refieren casos de violencia sexual ya que han sido víctimas a través de manifestaciones de acoso sexual de hombres que las han tocado en alguna parte de su cuerpo, a lo largo de sus vidas, causando sentimientos de miedo, hacia el género masculino.

"Este muñequito de aquí con esta mano es un señor que cuando yo era pequeña y me estaba formando me estaba cogiendo los senos, yo me acerque a el por qué le tenía cariño y el me toco los senos pero yo en mi inocencia no sabía que eso era malo, y no le conté a mi mamá, si no que le conté a una prima y ella ahí si le contó a mi mamá." ME[186]

"Una vez iba aquí por la 36 y 37 todavía no habían arreglado la 15, en la esquina un muchacho se me acerco y me manoseo toda y yo voltee a mirar y que susto porque no supe que hacer." ME[187]

"Fueron dos veces uno me paso el año pasado, como en octubre y el otro me paso hace como dos semanas, yo tengo moto y vivo en girón y yo creo que eso ustedes nunca lo habían escuchado en la vida y creo que nunca más lo volverán a escuchar, por vía a Coca-Cola, por ahí a la 11, 12 o 12:30 de la noche eso es solo y dos veces me aventuré y las dos veces se me acerco un muchacho en una moto en una pulsar y al lado mío sin luces y me mando la mano y empezó a manosearme, me sentí! Como violada prácticamente! Y yo no podía parar la moto ni nada" ME[188]

---

[183] Mujer Docente Magíster 4. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[184] Mujer Docente Especialista 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[185] Mujer Docente Doctora 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[186] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[187] Ibíd.
[188] Ibíd.

En la categoría de violencia sexual todas las mujeres de los diferentes perfiles que participaren en el taller relacionaron por lo menos una vez una situación vivida de violencia sexual, psicológica o física.[189]

6.2.5 Campo político y espacios de decisión. En el ejercicio desarrollado con los tres estamentos de UNICIENCIA, se identificó que a pesar de la comunidad institucional estar conformada en su mayoría por mujeres, existe una escasa participación de las mismas en los campos políticos debido al poco acceso que tienen a los espacios de toma de decisión, lo que dificulta el ejercicio del empoderamiento y las voces femeninas, en la formulación de políticas, planes y decisiones importantes de la institución que afectan su entorno. Llama la atención que esta categoría no fue considerada como un eje fundamental en la temática del discurso que desarrollaron las mujeres en los grupos focales, no se mencionó como una posible causa del abuso de autoridad de sus jefes, ni de la desigualdad existente en otros aspectos. Lo que puede interpretarse como una reiterada invisibilización por parte de los hombres en el ejercicio del poder político y de decisión hacia el papel político y de autonomía, que pueden desempeñar las mujeres.

6.2.5.1 Política de Género y equidad

Administrativos

Los administrativos expresan la necesidad de buscar estrategias de visibilización de las situaciones de la violencia de género que se generan al interior de la institución y de esta forma poder concretar acciones y lineamientos para dar soluciones efectivas y garantes, sin embargo para algunos de ellos esta solución se traduce en un lenguaje de equidad de género medido en cantidades de mujeres y hombres dentro de la institución, dejando de lado el estudio de las desigualdades existentes entre todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

"Yo pensaría que es necesario empezar a compartir ese maltrato que ha cohibido a las personas. Hay que buscar estrategias."MAP1[190]

"Hay que enfocarse en cierto entornos donde uno se desarrolla cuando hablamos de esos casos siempre se debe partir de una premisa que es como estamos cuando de género cuantos hombres hay acá cuantas mujeres hay acá se puede decir que el 74%

[189] Nota tomada del cuaderno de memorias: Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.
[190] Mujer Administrativa Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

de la universidad son mujeres de 229 trabajadores que somos, entonces siempre las directivas han intentado buscar el equilibrio"HAM1[191]

Docentes

La política de género y equidad además de necesaria en el entorno institucional, debe ir más allá y debe prestarse especial atención a los casos de abusos contra mujeres o contra la población LGTBI, para disminuir su ocurrencia. Se reconoce que al realizar este proyecto en el que se pueden visibilizar las situaciones o el estado actual de UNICIENCIA, una política institucional puede impactar en la atención y la prevención de estas situaciones.

"Debe existir la denuncia pero la política debe ir más allá, a poner en la vida real en la misma ponderación un caso de abuso para un hombre como para una mujer. Por qué siempre es la mujer la culpable por vestirse, por decir, por reír por ser ella sí?, entonces para que a una mujer no la violenten de alguna forma tiene que comportarse pues como un macho y ser ordinaria y vestirse como un hombre y ser grosera, dejar de ser mujer." MDM3[192]

Los docentes hombres realizaron reflexiones en torno a que en otras instituciones de educación superior, ya se está empezando a trabajar estos temas que rodean la equidad de género y las directivas empiezan a generar políticas para enfrentar los desequilibrios que se pueden llegar a presentar en las diversas situaciones de interacción en un ámbito universitario.

Al mismo tiempo reconocen la necesidad de definir e implementar un conducto regular, generar manuales y estrategias pedagógicas que no solo sean el cumplimiento de unos reglamentos, sino que plantee la sensibilización necesaria y que estos casos no ocurran. Así se genera la conciencia colectiva entre todos los miembros de la institución, para que finalmente se desarrolle un cambio real.

"Está en notros mismos en implementar estrategias para que esto no suceda, lo que yo hago por ejemplo es que los cojo por lista, o miro los números y siempre va a sobrar alguien y yo lo meto a cualquier grupo (eso de que profe es que nosotros

[191] Hombre Administrativo Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[192] Mujer Docente Magíster 3. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

siempre trabajamos juntos, casi siempre son grupos de niñas y uno les dice que no y las ubica)."HDE2[193]

"Con respecto a la situación no sé si exista un caso aquí. Pero lo que si conozco es que en otra institución yo era coordinador y estaba en el consejo académico y al principio en la inducción se les decía a los estudiantes que denunciaran a los docentes que les hicieran esas propuestas, háganse valer, yo denuncio pero yo tengo que tener pruebas, si usted acepta ir y respaldarlo con mucho gusto denuncio el caso."HDM5[194]

Estudiantes

Al sentir un mayor grado de vulnerabilidad antes las situaciones de inequidad de género que se puedan estar presentando dentro y fuera de la institución, las estudiantes mujeres enfatizan que para denunciar y poner en conocimiento de las directivas de la institución estos casos, UNICIENCIA, debe diseñar, implementar y evaluar un sistema de atención y prevención de la violencia basada en género y hacer los seguimientos a los casos, identificando los responsables y dar sanciones ejemplares, para que los casos no queden impunes. Al mismo tiempo se deben socializar con la comunidad universitaria el procedimiento y el conducto regular existente, a través de capacitaciones, talleres, charlas sobre los derechos y deberes de todos en el tema de las políticas y equidad de género.

"Y es que la universidad es como la directamente responsable de hacer sentir que esa denuncia va a servir de algo, porque si usted hace una denuncia, y esa denuncia traen son más problemas , créame que nadie más va volver a denunciar algo, pero si yo hago una denuncia y a mí me creen lo que yo estoy diciendo y hacen una investigación como mínimo o por lo menos retiran a esa persona temporalmente de esos alumnos que se están sintiendo vulnerados yo creo que uno como denunciante se sentiría respaldado por la entidad y yo creo que los demás no se atreverían a hacer denuncias que no sean reales. Yo creo que muchos somos cobardes yo creo que si una cosa así me llegara a pasar a la primera persona que le llegaría a comentar seria a mi entorno familiar. Porque yo tengo confianza y pues ahí se decidiría que se hace. Pero si uno sintiera esa confianza de ir a denunciar directamente sería mejor porque no pasa tanto tiempo porque lo primero que a uno le dicen ¿usted por qué hasta ahora está diciendo? Entonces si uno sintiera ese respaldo de ir a denunciar inmediatamente y se tomara la medida respectiva muchas de esas cosas no pasarían." ME[195]

---

[193] Hombre Docente Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[194] Hombre Docente Magíster 5. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

[195] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Y otra cosa es que a veces no denunciamos los casos por que no conocemos el procedimiento, no sabemos cuál es el conducto regular. Y nosotros debemos conocer el reglamento interno porque entre los mismos compañeros también se pueden dar casos de bullying o acosos y pues ¿a dónde debo ir yo? ¿Con quién debo hablar? ¿Qué debo hacer? Falta que de pronto se ponga más en conocimiento del personal de la universidad esos procedimientos y esos conductos regulares. "ME[196]

"Hacer de pronto capacitaciones, charlas para hombres y mujeres no se pienso yo que pueden hacerse como charlas para que nosotras mismas conozcamos los derechos y cómo actuar frente a esos casos. Porque si siguen pasando esas cosas." ME[197]

6.2.6 Psicología humana. Los aspectos de connotación psicológica son indispensables en la definición del género de manera individual y colectiva. Las construcciones de la identidad sexual, las preferencias sexuales, los roles enseñados en las instituciones de la escuela y la familia, además de la educación de la sexualidad se contrastan con el "yo" como constructo individual de comportamientos, preferencias y decisiones, de los seres humanos a través de las experiencias, pensamientos, conocimientos y personalidades. Se busca un equilibrio alcanzado en un bienestar psicológico que se derive en la valoración, la autoestima y la recuperación de la dignidad como personas.[198]

6.2.6.1 Valoración de Autoestima

Administrativos

Refuerzo de autoestima a través de las experiencias, el reconocimiento del ser humano, el aprendizaje de sí mismo y el dominio de sus fortalezas y debilidades.

"En realidad pues esto darme cuenta más que un resentimiento una forma de decir que embarrada esa experiencia me hizo sentir más yo más seguro de lo que soy muchas veces yo mismo entraba en duda en que estoy fallando y yo creo que después de que paso eso me conocí más y ahorita estoy muy seguro de lo que soy."HANP3[199]

Docentes

---

[196] Ibíd.
[197] Ibíd.
[198] TORRES VELÁZQUEZ, Laura Evedia. Rendimiento académico, familia y equidad de género. En: Ciencia y Sociedad. Enero-Marzo, 2011. vol. 36, no. 1, p. 46-64.
[199] Hombre Administrativo No Profesional 3. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

Utilización de las experiencias vividas para el fortalecimiento y la formación del carácter, valorando las potencialidades de la mujer como ser individual, capaz y con sentimientos que llevan a la evaluación del autoestima como seres humanos.

"Las personas que hablan cuando uno está bajo de autoestima puede afectar, pero igual uno ya tiene los pies sobre la tierra y te das cuenta quien eres tu eso ya no importa si hablan o no hablan eso hace parte de la vida." MDE1[200]

Estudiantes

Dentro de la comunicación que se tuvo con las estudiantes mujeres se presentan dos casos opuestos de valoración de autoestima, en un primer caso se presenta que la estudiante relaciona una situación sexual física que lo califica como incómoda, pero al mismo tiempo otros tipos de abuso sexual psicológico y otros físicos los cataloga como "normales" evidenciando una poca percepción de situaciones de abuso y una baja autoestima en una valoración mínima por el significado de ella como sujeto de derechos y de respeto.

"Sobre todo la experiencia del señor ese que me toco los senos, pues si es incómodo, pero el resto de cosas pues si me parecen normales" ME[201]

Empezar a entender que de pronto si por el físico tú no podías sobresalir, necesitabas sobresalir por otra cosa. Entonces eso empezó a permitir que empezara a enfocarme mucho más en otra cosa, en estudiar, en ser buena persona de pronto con las pocas personas que tenía al lado. Entonces ser buen amigo, quizá de pronto no tenía la multitud." HE[202]

Por otra parte otra estudiante reconoce que ellas piensan mejor de ellas que lo que piensan sobre el sexo opuesto concentrando un mayor valor de la autoestima a nivel de su sexo.

"Pensamos mejor de nosotras, que lo que pensamos de ellos." ME[203]

---

[200] Mujer Docente Especialista 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[201] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[202] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[203] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

En el caso de las experiencias relacionadas por los estudiantes hombres sobre las discriminaciones físicas sufridas a lo largo de su infancia, se reconoce que fortalecerse como persona, reconocer las cualidades y las capacidades pueden generar una mayor autoestima en las personas. Y que no deben someterse al rechazo ni tener en sus vidas personas que le hacen daño o que no le dan aportes significativos.

"Todavía una persona puede jugar una vez con uno, pero ¿tres veces? No, esto ya no merece ser parte ni de la vida de uno ni de nadie." HE[204]

6.2.6.2 Reconocimiento de sentimientos

Administrativos

Los sentimientos que le genera a las mujeres administrativas al recordar sus experiencias de vida en el tema de discriminación, acoso o abuso son de sentimientos encontrados pero en su mayoría negativos que van desde cuestionarse a sí mismas hasta sensaciones de rabia, desconfianza, rencor, dolor además de impotencia, pero reconocen la importancia de sacar todos esos sentimientos que no son buenos a nivel personal.

"El sentimiento es como porque si somos iguales por que quieren sobrepasarlo a uno y aplastarlo." MANP2[205]

"Como rabia desconfianza, no sabría si cogerle como rencor a ciertas personas aunque eso no es bueno para mí, ni para el cuerpo pero eso es una mezcla ahí como de sentimientos encontrados."MATEC1[206]

Reconocimiento del papel de la mujer, de sus características como ser humano y de la importancia que tengan un respeto y una visibilidad de igualdad de sus derechos y equidad de género.

Si digamos yo por ejemplo casi no estoy de acuerdo con que digamos la fortaleza este solamente en los hombres yo lo digo por ejemplo de las mujeres que yo conozco un ejemplo muy grande es mi mamá, y casi todas la mujeres de mi casa han sacado a sus hijos solas, entonces la fortaleza no es solo del hombre sino la mujer también la tiene."HATEN1[207]

---

[204] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[205] Mujer Administrativa No Profesional 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[206] Mujer Administrativa Técnica 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[207] Hombre Administrativo Técnico 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

En el tema de vivencias personales se manifiestan: sentimientos encontrados, situaciones ya superadas, la tranquilidad de poder compartir experiencias de vida sin sensaciones de resentimiento y finalmente la reflexión acerca de los comportamientos que los hombres han tenido que en algunos casos también han sido violentos, llenos de patrones de discriminación y estereotipos de los diversos roles, olvidando la conciencia por el otro, la familia y el reconocimiento hacia las mujeres con cualidades como la fuerza y la fortaleza, y en el desempeño de las actividades que realizan en diversos espacios laborales y del hogar.

"Un asunto que pocas veces se enseña en un aula de clase y es el hecho de tener conciencia del otro, se ha pedido lo que normalmente no se enseña incluso en nuestras familias y es la conciencia del otro el hecho de los demás tienen circunstancias diferentes a las mías, es decir hay un estudiante al que el papá le paga la carrera de pronto no tiene la misma conciencia que otro por ejemplo como en esta universidad que con el sudor de su frente y el trasnocho de su trabajo se paga semestre a semestre su carrera pues él va querer"HAP1[208]

"Es un sentimiento que por ejemplo por parte de mi familia como rabia o dolor, pero por otra parte es bueno porque uno empieza a sacar eso."HAP3[209]

"Lo otro si bastante resentimiento la verdad con algunas personas por que me pareció mal y por eso yo he actuado con algunas personas como que soy de los que piensa que no voy a hacer lo que me hicieron al contrario a las personas que he acogido he tratado que lo poco que sé transmitirlo de una manera bonita y no ofensiva ni de atacar antes al contrario de ayudar. Lo positivo si transmitirlo." HANP3[210]

Docentes

Reconocimientos a nivel personal de diversas sensaciones, percepciones y sentimientos, de liberación y remembranza que ayudan a la superación de vivencias traumáticas, y en algunos casos refuerzo de sentimientos de impotencia, incomodidad, tristeza, que se convierten en un punto de partida para generar un empoderamiento de la mujer hacia la búsqueda de soluciones, prevención y sanción a la violación de los derechos de las mujeres en el ámbito universitario.

[208] Hombre Administrativo Profesional 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[209] Hombre Administrativo Profesional 3. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[210] Hombre Administrativo No Profesional 3. Transcripción Grupo Focal Hombres Administrativos. Abril 16 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"Fue agradable como es algo superado lo puedo hacer y puedo hablar de eso, pero en el momento fue terrible." MDD1[211]

"En este momento bien, pero en ese momento impotencia pero pues uno quisiera que eso no pasara ni a otras mujeres ni niñas y que si pasa existieran mecanismos." MDE2[212]

Para los hombres se generaron sentimientos de desahogo, de libertad de comunicación de situaciones difíciles, sentimientos encontrados por tener recuerdos incomodos pero al mismo tiempo muchos de ellos ya superados, y uno ellos manifiesta que al mismo tiempo le quedan dudas de las veces que él también ha causado discriminación a otras personas o vulnerado los derechos de los demás. Como una forma de cuestionarse a sí mismo y evaluar su conducta a lo largo del tiempo.

"La tranquilidad de poder comentar con la gente se desahoga y el hecho de poder decir oiga si he sido discriminado me quedo una duda más grande ¿Cuántas veces he discriminado? ¿Yo he discriminado? y es seguro que lo he hecho pero de pronto no con esa intención". HDP[213]

"Bien la experiencia Agradable de pensar de lo que significa cada cosa y también muchos sentimientos encontrados un recuerdo de lo que se ha vivido de las cosas y como les decía ahorita momentos difíciles". HDM2[214]

"Este espacio me hizo recordar que yo sufrí muchos cambios de hecho todos los sufrimos pero es interesante hacer esta parte y yo hoy puedo decir que hay muchas cosas superadas y gracias por escucharme".

HDM1[215]

Estudiantes

En el caso de las estudiantes mujeres surgieron manifestaciones de sentimientos de desahogo, de conciencia de sus propios actos y de la identificación de las situaciones de acoso que a veces pueden llegar a ser desapercibidas por ellas mismas o por sus compañeras. Para otras estudiantes el sentimiento fue más negativo de impotencia y rabia que se generó al recordar esas vivencias, evidenciando que son situaciones dolorosas que aún persisten y generan traumas e inciden en el contexto de la vida.

---

[211] Mujer Docente Doctora 1. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[212] Mujer Docente Especialista 2. Transcripción Grupo Focal Mujeres Docentes. Abril 24 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[213] Hombre Docente Profesional. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[214] Hombre Docente Magíster 1. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[215] Hombre Docente Magíster 2. Transcripción Grupo Focal Hombres Docentes. Mayo 8 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga

"No lo había visto así como de esa forma y como que sentí un desahogo." ME[216]

"También sirve para uno tomar conciencia de hechos de abuso que uno haya hecho sin querer ser uno abusador, por ejemplo yo decía en el caso cuando estábamos buscando el tema de la dramatización, uno ve a un muchacho "amanerado" y ya entonces inconscientemente uno ya piensa cosas como ¡Uy loca o amiguis!! y uno no sabe realmente como se siente la otra persona. Yo trabaje con un muchacho que nosotros le hacíamos esa clase de bromas y me lo encontré hace como un año y me decía que a él le había afectado mucho todas esas bromas que nosotros le hacíamos y yo participe de eso y imagínese doce años después uno como decirle discúlpeme yo no quería hacerle ese daño donde realmente yo si se lo hice." ME[217]

"cuando estaba haciendo el dibujo me dio rabia recordar esas cosas y a esas personas, pero también me dibuje contenta porque es un capitulo también ya superado en mi vida." ME[218]

"Yo la verdad sentí mucha conciencia porque muchas veces uno no las identifica que son situaciones de acoso pero ahorita haciendo el mapa como que me puse a reflexionar eso, uno piensa que las situaciones son normales. "ME[219]

Los estudiantes hombres hacen un reconocimiento personal, sobre como las situaciones de abuso y discriminación vividas pueden ser un punto de identificación para superar todas esas experiencias negativas a través del fortalecimiento interno de los individuos y la búsqueda del equilibrio en los diversos ámbitos de la vida el laboral, el del hogar, el personal individual. Muchos de ellos ven las situaciones como superadas y llenas de oportunidades para sanar todas esas heridas y ser cada día mejores personas llenas de aspectos positivos, valores y enseñanza de vida.

"Yo digo que es lo mismo que tiene el ser humano internamente, ¿no?, yo creo que nosotros, eh, el ser humano siempre se preocupa más por la parte externa y no por la parte interna. Cuando usted tiene cosas internas fuertes, eh, no hay un desbalance, sino que tiene que haber un balance en todas las cosas, sea hombre o sea mujer, eh, tiene que haber un equilibrio, pero hoy en día nosotros, hoy en día nos preocupamos más por la parte externa. La parte de valores, la parte de sentimientos y todo eso pareciera como que no contara hoy en día, ¿sí?, pero cuando usted se encuentra con una persona bien plantada, bien digamos honesta internamente y llena de valores internamente, téngalo por seguro que no va a tender a mirar las cuestiones digamos que a diario se ve uno enfrentado. Pero yo creo que la parte, eh, la problemática del

[216] Mujer Estudiante. Transcripción Grupo Focal Mujeres Estudiantes. Abril 18 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[217] Ibíd.
[218] Ibíd.
[219] Ibíd.

ser humano es la parte interna, yo creo que está lleno de, perdone la expresión, de basura." HE[220]

"Eso acarrea muchísimo rechazo por parte del sexo opuesto, entonces eso sí que afectaba muchísimo, muchísimo, porque todo el tiempo fue rechazo, rechazo, rechazo, hasta el punto donde yo ya llegué a un momento que digo "bueno yo creo que definitivamente me toca esconderme y entender que me voy a quedar solo para el resto de mi vida" (ríe). Pero pues no fue así. Entonces la idea… eso hizo que cambiara mucho mi manera de pensar y mi manera de relacionarme con las mujeres. Eso me retó a mí a mostrarles que más que un cuerpo podría hallar interés en una personalidad." HE[221]

"a mí me da mucha felicidad, que puedes ver esto como una cicatriz, que la puedes tocar pero no duele, si no que tienes la libertad de contarlo, no hay problema." HE[222]

"Me di cuenta que la vida está llena de oportunidades y que lo importante es dar gracias, Esa situación me marcó muchísimo para de ahí en adelante empezar a ver la vida de otra forma, de una forma más particular, de una forma muy de quitar las ataduras, no tan unipersonal, sino más bien multilateral, que ver que lo que yo haga para mi le reflejará a los demás." HE[223]

6.3 ANÁLISIS DEL ENFOQUE MIXTO: UNICIENCIA

La anterior información respecto de las relaciones sociales inequitativas en el ámbito institucional y personal de integrantes de la comunidad universitaria permiten develar la relevancia de diseñar e implementar una política de género en la institución que sea transversal a todos los estamentos del contexto universitario, y que logre ser un punto de partida para la solución y el seguimiento de las situaciones que se evidencian de inequidad de género. Mejorando los indicadores y reflexionando sobre los comportamientos, actitudes y conciencia sobre la justicia y la equidad de las relaciones entre mujeres y hombres y el enfoque diferencial de los derechos amparados en la valoración de los derechos humanos. La idea es generar un cambio significativo en la construcción de género y las relaciones que emergen de él, tanto individual como colectivamente, dentro de una comunidad.

[220] Hombre Estudiante. Transcripción Grupo Focal Hombres Estudiantes. Abril 11 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga
[221] Ibíd.
[222] Ibíd.
[223] Ibíd.

6.3.1 Contexto familiar. En el contexto familiar, como lo señalan los indicadores cuantitativos. La mayoría de la población de UNICIENCIA, está conformada por personas solteras o que viven en unión libre con sus parejas, también la mayoría tienen hijos(as), lo que establece un cambio en el modelo de familia que ha sido tradicional, manifestado en los resultados del contexto familiar del enfoque cualitativo. En el tema de la equidad de género y el papel que juega la familia en la crianza de sus hijos(as) por ejemplo para Olavarría desde pequeños los hombres aprenden que son importantes o superiores a las mujeres, a través de distintas formas:

"*Por ejemplo se nota que el padre es la figura principal en el hogar, además de que ocupa el vértice superior, ordena y supedita a los y las otras estableciendo atribuciones y responsabilidades, roles y funciones para cada integrante de la familia. Los roles del varón padre son la autoridad, jefe del hogar, proveedor, protector, regulador de los premios y castigos, entre otros. Los roles del resto de los miembros de la familia y sus interacciones se estructuran en relación con éste. Todos estos comportamientos y enseñanzas vienen a ser replicados en su mayoría por la transferencial generacional del poder de los padres a los hijos hombres*".[224]

En los grupos focales de los tres estamentos se evidencian estos patrones de crianza androcéntricos y patriarcal referenciados en experiencias de vida, sin embargo en el instrumento cuantitativo utilizado se reflejó que en la comunidad universitaria hay mayor presencia de mujeres y que éstas en su mayoría, al ser madres solteras, generaran una cambio o transformación en la crianza de sus hijos(as) a pesar de que cuenten con enseñanzas familiares ya establecidas. Como lo explica Olavarría, su construcción personal de género, identidad, vivencias personales y su entorno, podrían ser uno de los factores más influyentes en el contexto futuro que estas le brinden a sus hijos e hijas y que posteriormente influirán en la construcción de su género.

En los resultados de ambos enfoques se refuerzan los indicadores de mantenimiento de los roles tradicionales o actividades que se generan al interior del hogar para las mujeres y los hombres.

[224] OLAVARRÍA, José. Hombres e identidad de género: algunos elementos sobre los recursos de poder y violencia masculina. 2006, Citado por TORRES VELÁZQUEZ, Laura Evedia. Rendimiento académico, familia y equidad de género. En: Ciencia y Sociedad. Enero-Marzo, 2011. vol. 36, no. 1, p. 46-64.

6.3.2 Vida laboral y académica.

6.3.2.1 Segregación profesional. La comunidad de UNICIENCIA en más de un 90% trabaja. En el instrumento cuantitativo se arrojaron resultados en los cuales la población tanto de hombres como de mujeres en su mayor proporción se encontraban satisfechos con sus funciones, no habían sido excluidos de puestos o premios, y otras variables que dieron como resultado un balance positivo en términos cuantitativos. En el caso de los salarios se pudo establecer que aún existen brechas salariales entre mujeres y hombres, y que en las insatisfacciones con respecto a esta variable y otras de tipo laboral, la población de mujeres siempre era mayor que la de las insatisfacciones de los hombres; sin embargo para muchas de ellas se convierten en situaciones de normalidad y no se vinculan como hechos de discriminación, inequidad o violación de sus derechos. Esto también se corroboró en los grupos focales de los diferentes grupos poblacionales en donde se manifestaron diversas situaciones.

Lo anterior se puede explicar debido a que existen variables de desigualdad en el mundo laboral que siguen presentes y de las cuales la población de UNICIENCIA no es ajena. Teóricamente en los diversos estudios que se han realizado en Colombia sobre el mercado laboral y la discriminación salarial se ha encontrado por ejemplo, que a nivel conceptual, Barbara Reskin, compuso un nuevo término que traducido se podría definir como sexo tipicidad, que obedece a que si bien es cierto que las brechas de discriminación se han venido cerrando, permitiendo que las mujeres se inserten más en el mercado laboral, este proceso se ha venido enmascarando bajo el fenómeno de la segregación, pues aunque las mujeres participen laboralmente, quedan rezagadas a los mismos oficios y con los mismos salarios.[225]

Esto también se ve reducido, como lo hacen ver otros autores, a las teorías de la oferta y demanda del mercado laboral[226], en el cual inciden diversos factores de mano de obra. En el caso de la oferta, hacen que las personas prefieran algunos cargos derivados de sus situaciones y contexto; por ejemplo, las mujeres, trabajos con mayor flexibilidad horaria, o los hombres aquellos que consideran de desempeño físico favorable para su sexo; y por el lado en la demanda, sujetos de igual manera a las elecciones del empleador que en la mayoría de los casos se encuentran influenciados por los valores culturales y sociales distintos de los estereotipos entre hombres y mujeres contribuyendo a la segregación y a la discriminación laboral.

---

[225] RESKIN, B. Sex Segregation in the Workplace. En: Annual Review of Sociology. 1993. vol. 19, p.241-270, Citado por AVENDAÑO GELVEZ, Lucia F. Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia. En: Economía del Caribe. Septiembre, 2011. no. 8, p. 202-231.

[226] ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres repaso a las teorías. En: Revista internacional sobre el trabajo. 1997. vol. 116, No. 3. p. 344.

Ahora centrando la atención en el rol de estudiantes, por ejemplo, siguiendo en esta misma línea, más allá de la importancia que implica el formar a los jóvenes en competencias y habilidades que les sirva para incorporarse a la vida laboral, es necesario que se trabaje con ellos los estereotipos laborales, tal y como lo analizan algunos teóricos que consideran que algunas actividades laborales, sufren de fenómenos de feminización y masculinización. Esto para romper con dichos estereotipos y motivar a los jóvenes a desempeñarse en tareas que les gusten más allá de si estas son las "comúnmente aceptadas por la sociedad para su sexo". De esta manera se pretende fortalecer su conocimiento acerca de sus derechos laborales así como sus responsabilidades.[227]

Los resultados cuantitativos permiten visualizar algunos indicadores en cuanto a los programas y la cantidad de mujeres y hombres matriculados. Si se miran las cifras de los estudios, por ejemplo en Colombia: "*En 1997, la escogencia de carrera en las mujeres, todavía persisten elecciones hacia carreras tradicionalmente "femeninas" y baja participación en carreras "masculinas". Se presenta paridad de sexos en carreras como Administración de Empresas, Administración financiera, Economía, y Odontología. Esta segregación mantiene la participación laboral de las mujeres en sectores ocupacionales tradicionales para ellas. De igual manera, la participación de las mujeres en estudios de postgrados en inferior a la de los varones*"[228].

Lo anterior se corrobora para la población estudiantil de UNICIENCIA, en los programas que ofrece y como lo expresaron en los grupos focales, todavía existe un gran contraste de hombres y mujeres estudiando carreras tipificadas al género, en el programa de ingeniería informática sobresalen en un gran porcentaje los hombres tanto estudiantes como docentes, y en contraposición a esto, por ejemplo la carrera de contaduría pública hay más del doble de estudiantes mujeres sobre los estudiantes hombres.

6.3.2.2 Oportunidades laborales. Los espacios generados en el ámbito universitario se ven en muchos casos traducidos en tensiones de saber diferenciado por sexo, conflictos de poder generados de los intereses políticos y las relaciones de subordinación. Todas estas variables pueden ser explicadas a través de una lectura de los datos, desde un enfoque de género, para poder ser críticos frente a la inequidad entre los sexos en el ingreso al trabajo y además, percibir que el género femenino, aunque en algunos casos es numéricamente mayoritario, como lo es el caso de la

[227] MATARAZZO, María Cecilia. La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional. 23 de Enero de 2010.
[228] DOMÍNGUEZ BLANCO, María Elvia. Equidad de género y diversidad en la educación colombiana. En: Revista electrónica de Educación y psicología. Diciembre, 2014. no. 2.

población de UNICIENCIA, no accede con la misma paridad a los puestos de mayor jerarquía.[229]

Y así como lo expresan algunos autores: "*Garantizar el mismo status legal para hombres y mujeres es el primer paso necesario, pero no es suficiente para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidad puede existir igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo sin una adecuada protección a la maternidad y al derecho de las mujeres a no ser discriminadas en el mundo laboral por factores asociados a su capacidad reproductiva. Oportunidades y trato en el mundo del trabajo"* [230]

Esto se vio reflejado en el análisis cuantitativo en el que para la población de administrativos y estudiantes, en su mayoría mujeres, los resultados arrojaron que situaciones como el cuidado de los hijos y del hogar reflejan un obstáculo desigual que tienen ellas pero no los hombres para salir adelante en sus carreras profesionales o desempeñar adecuadamente sus trabajos; y en los grupos focales se refirieron casos de división sexual del trabajo, falta de oportunidades de acceso a empleos o cargos de decisión y estereotipos creados alrededor de la contratación de una mujer en una empresa, además de las brechas salariales de las mujeres con respecto a los hombres que aún persisten en el mundo laboral.

6.3.3 Construcciones sociales y culturales.

6.3.3.1 Refuerzo de estereotipos. En el marco teórico desarrollado por María Ragúz sobre las construcciones sociales y psicológicas de mujer, hombre, femineidad, masculinidad y género en diversos grupos poblaciones; los estereotipos generalizados que han sido creados por la sociedad juegan un papel determinante, ya que son los que definen los roles, considerados aquellos papeles distintos que deben desempeñar tanto los hombres como las mujeres. Los roles tradicionalmente identificados como femeninos aluden a lo reproductivo, maternal o expresivo y el rol masculino se asocia más a lo productivo expresiones de poder y fuerza. Estas acepciones están basadas en un rol genérico que se encuentra inmerso en una ideología de producción y reproducción definida por los ideales de ser humano y de las relaciones sociales que llevan a construir en la mayoría de los casos una identidad masculina y femenina.[231]
El género por otro lado, es la categoría en la que tanto los hombres como las mujeres se expresan a nivel social, reproduciendo los estereotipos culturales y sexuales a través

[229] OZONAS, Libia; BONACCORSI, Nelida; LÓPEZ, Lidia. Las relaciones de género entre docentes en dos facultades de la universidad nacional del Comahue: Humanidades y economía – administración. En: La Aljaba, Segunda Época. Enero, 2002. vol. 7, p. 157-170.
[230] OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Chile: Laís Abramo, 2006. ISBN 92-2-318557-2 / 978-92-2-318557-2
[231] RAGUZ, María. Construcciones sociales y psicológicas de mujer, hombre, femineidad, masculinidad y género en diversos grupos poblaciones. Lima: Lluvia editores, 1995. p.22.

del lenguaje, de conceptos y las características definitorias que asocian con el sexo que representan. Como lo expresa marcela caballero: "*La sociedad contemporánea ha hecho su construcción social, cultural e histórica, fundamentada en el establecimiento de una asimetría de género manifiesta en las diferencias de valoración de poder y de roles entre hombres y mujeres, tan usual y cotidiana que se expresa en estereotipos modulados a partir de la posición superior de los hombres, haciendo descripciones del varón con características de dominante, racional, independiente, ambicioso y con capacidades de liderazgo y, por el contrario, estableciendo valores opuestos para las mujeres"*.[232]

Esto se puede explicar por ejemplo para la población de UNICIENCIA, en la matriz de identificación de las palabras de hombre y mujer (Ver, Anexo F.1) producto del análisis cualitativo en donde se vinculan las sexualidades femeninas y masculinas con patrones que van desde la vestimenta, hasta los juegos, roles y profesiones de cada sexo. Como resultado de esto se pueden establecer claros contrastes en las palabras que en su mayoría se contraponen, y se dan dos visiones una de la que se tienen de ellos mismos y otra como ven al sexo opuesto.

De esta manera por ejemplo como podría analizarse para el caso de las mujeres, el mayor número de repetición o de asociación de hombre se sigue construyendo bajo el esquema de la pareja y del compañero, seguidas de fuerza, poder y machismo. Como mujeres, ellas mismas se reconocen en los esquemas de la delicadeza, la fuerza y la maternidad. Una visión de su mismo sexo contrastada con los dos imperativos de cualidades, uno el que comúnmente se le asigna en su rol de femineidad y otro aquel que se encuentran en la lucha del reconocimiento tanto propio como social. Las palabras que las mujeres describieron que tienen en común con los hombres, además de la palabra amor, son en su mayoría personas del contexto familiar y cercano distinguidas por el sexo, tales como hermana-hermano o padre-madre, amigo-amiga.

Para el caso de los hombres se perciben ellos mismos en función de las palabras fuerza, compromiso y amistad y a las mujeres las perciben dentro de los parámetros de madre, sinónimos de belleza, hermosura y delicadeza y visualizando como común las características de soporte y compromiso. Los tres conceptos más repetidos de este ejercicio con toda la población de la institución fueron las palabras de fuerza, madre y delicadeza.

[232] CABALLERO, MC. El acoso sexual en el medio laboral y académico. Tesis de doctorado en Sexualidad y Relaciones Interpersonales. Salamanca: Facultad de Psicología Evolutiva, Universidad de Salamanca, 2003.

Esto permite visibilizar cómo en el lenguaje de lo cotidiano y de las percepciones que se tienen respecto de los sexos, persiste para la mayoría de quienes participaron la consideración de lo femenino y masculino como complementos. En realidad podemos establecer, como lo afirman algunos estudios, una contraposición de los sexos de modo antagónico y bipolar, identificándose con palabras antónimas, el hombre y la mujer. Al primero se le asignan los roles instrumentales, protagónicos en la vida social, sexual, familiar y laboral y para la mujer funciones femeninas casi de orden secundario, expresivo, asistenciales que supuestamente complementan las masculinas.[233]

En el caso de los resultados cuantitativos estos estereotipos se identificaron en menor medida que las actividades cualitativas, algunos de los estudiantes manifestaron situaciones que se viven en las aulas de clase como comentarios y bromas de sus docentes que estereotipan a las mujeres, o algunas docentes mujeres que tienen en cuenta más la opinión en clase de los estudiantes hombres, sin embargo estos casos cuantitativamente no generan una muestra significativa fue en mayor medida una negación de vivencia de estas situaciones.

6.3.3.2 Manifestaciones de poder. En una de las investigaciones realizadas sobre el tema del abuso del poder y exclusión social realizada en una universidad de la ciudad de Barranquilla, se encontró que en cuanto al género podría afirmarse que aunque mujeres y hombres son actores de las distintas formas de maltrato entre iguales, se observan algunas tendencias en el grupo de víctimas y agresores. Los hombres son quienes dicen realizar y ser víctimas de mayor cantidad de manifestaciones del maltrato que las mujeres, pero la frecuencia de ocurrencia general es menor que la de ellas. Destacándose solamente en el caso de los hombres agresiones verbales directas como los insultos.[234]

Por esta razón es necesario hacer referencia a lo mencionado por este estudio universitario, el cual resalta que en la década de los años 70 del siglo XX, el noruego Dan Olweus examinó un fenómeno llamado maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social, definición que años más tarde se conocería internacionalmente, como *bullying*. Olweus señaló en sus estudios la existencia de tres criterios para distinguir una forma específica de maltrato de otros, los cuales fueron definidos así: "*Cuando se da un comportamiento agresivo e intencional, cuando se da repetidamente y por último cuando se da a lo largo del tiempo, y hay un desbalance de poder entre víctima y agresor. Definiéndose el maltrato entre iguales como conductas de persecución ya sean físicas o psicológicas que repercuten en las personas y que*

[233] GONZÁLEZ, Alicia y CASTELLANOS, Beatriz. Sexualidad y géneros. Una reconceptualización educativa en los umbrales del tercer milenio. Bogotá D.C: Cooperativa editorial Magisterio, 1996. ISBN 958-20-0253-0

[234] HOYOS DE LOS RÍOS, Olga Lucía, et al. El maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. En: Pensamiento psicológico. Junio, 2009.vol 6, no. 13, p. 109-126.

generan en las victimas condiciones de vulnerabilidad y en muchas oportunidades estas situaciones de poder les impide salir por sus propios medios."[235]

En este componente es el análisis de tipo cualitativo el que logra analizar situaciones de inequidad en términos de manifestaciones de poder en las relaciones de los tres estamentos, ya que los resultados cuantitativos no arrojan resultados contundentes en las variables que se utilizaron para medir el tema de la presencia de las manifestaciones de poder.

En el caso del abuso sentimental, el análisis cualitativo arrojó resultados significativos en el cual las mujeres exponen que aún sufren de prohibiciones, autoritarismo, manejo, control, manipulación, tanto en su vida laboral y académica como en la sentimental, generando violencia psicológica y en muchas ocasiones estas manifestaciones de poder llevan hasta la violencia física. Muchos estudios han demostrado que la población de estudiantes universitarios se encuentra en una etapa del ciclo evolutivo donde la relación de pareja es primordial para la formación de su identidad. [236]

La violencia en las parejas es un problema a nivel mundial. La UNICEF para el año 2000 alertó sobre la violencia doméstica y documentó que un número creciente de investigaciones confirman la difusión de la violencia en todas las partes del mundo. Se calcula que entre el 20% y 50% de las mujeres han tenido experiencias de violencia doméstica, con ciertas variaciones entre países.[237]

6.3.3.3 Patrones de discriminación. Si se examinan los indicadores arrojados por el análisis cuantitativo, en éste la mayoría de la población, considera que no existe discriminación de género dentro de UNICIENCIA, sin embargo si se contrasta con el análisis y resultados producto del enfoque cualitativo, en el cual los grupos focales de todos los estamentos identificaron diversas situaciones de discriminación que generan otras variables de análisis y que permite visualizar situaciones de inequidad dentro del contexto universitario.

Muchas investigaciones han demostrado que las universidades son instituciones que a través de la historia han sido dominadas por un sentido administrativo y política de

---

[235] OLWEUS, D. Bully/ victim problems in school: Knowledge base and an effective intervention program. En: The Irish journal of psychology. vol.18, no. 2, p. 170-190, Citado por HOYOS DE LOS RÍOS, Olga Lucía, et al. El maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. En: Pensamiento psicológico. Junio, 2009. vol. 6, no. 13, p. 109-126.
[236] ANGEL VILLAFAÑE Santiago, et al. Un modelo de consejería grupal para estudiantes impactadas por la violencia. En: Ciencias sociales. Diciembre, 2009. vol. 126-127, no. 45-48.
[237] ANGEL VILLAFAÑE, Santiago, et al. Un modelo de consejería grupal para estudiantes impactadas por la violencia. En: Ciencias sociales. Diciembre, 2009. vol. 126-127, no. 45-48.

origen patriarcal. Si se analizan las políticas institucionales y normativas se encuentran diversos tipos de segregación, aunque abiertamente se niega la discriminación y la inequidad asociada al lugar de la persona según las diferencias sexuales, que durante largo tiempo la propia sociedad se ha encargado de disfrazar bajo el manto de las posiciones en la estructura organizativa[238].

Los docentes, administrativos y estudiantes, al generar diversas relaciones sociales de género y estar inmersas en los patrones del ejercicio del poder, desarrollan en el ámbito universitario y en su individualidad comportamientos de discriminación hacia los demás en los niveles de género, raza, religión y preferencias sexuales, entre otros.

En las investigaciones sobre familia y género, y así como se indicó en el contexto del hogar para las influencias de los comportamientos y las construcciones de género de los individuos, se puede establecer que estos aprendizajes al iniciarse con la familia y el preescolar continúan un ciclo de vida de aprehensión en las relaciones del colegio. Las relaciones de poder y patriarcado de estas instituciones reforzadas por los docentes en su lenguaje, su trato diferencial a sexos, desigualdades y al mismo tiempo se puede seguir comprobando el grado de invisibilización de las mujeres y actualmente en los diversos géneros con altos grados de discriminación. Todo esto con una marcada visión androcéntrica, que llevan a replicar los patrones vivenciados en las distintas etapas de la vida de los grupos poblaciones, generando baja autoestima, estigmatizaciones, rencor en las personas y más relaciones de inequidad.[239]

En algunas investigaciones, se ha logrado mostrar cómo por ejemplo con la discriminación racial, son en algunas ocasiones los docentes quienes refuerzan los estereotipos de la raza negra, como lo demuestra el trabajo de Arocha, realizado con un grupo de profesores que fueron capacitados para dar cumplimiento a la Ley 70 de 1993; luego se recogieron sus experiencias mediante un trabajo cualitativo, en el cual el grupo constató que las acciones pedagógicas diseñadas por sus docentes alumnos mejoraban la visibilidad de África y Afrocolombiana a costa de reforzar estereotipos muy arraigados utilizando esponjillas para simular el cabello de los afrocolombianos, utilizando fotos de boxeadores y futbolistas con el rótulo de “negros importantes” o de caracterizar a los procedentes de las zonas costeras como con “problemas de conducta”. En este aspecto, es de resaltar que el 30 de noviembre de 2011 se sancionó la Ley 1482 por la cual se

---

[238] BUENO ALONSO, J. (2010). La Extensión Universitaria y la perspectiva de género: acciones para la visibilización y la igualdad en la Universidad. España: Universidad de Alicante, Citado por BETANCUR ROJAS, Mauricio; MONTERO TORRES Leticia y MENDEZ VILLAMIZAR Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre-Diciembre, 2013. no. 40, p. 204-215.

[239] TORRES VELÁZQUEZ, Laura Evedia. Rendimiento académico, familia y equidad de género. En: Ciencia y Sociedad. Enero-Marzo, 2011. vol. 36, no. 1, p. 46-64.

penalizan todas las acciones discriminatorias por motivos raciales, religiosos, socioeconómicos o de cualquier otra índole.[240]

En los debates contemporáneos sobre raza, etnicidad, género y sexualidad en las ciencias sociales, el autor Peter Wade[241] se refiere al creciente cuerpo de autores que han investigado sobre cuestionamientos relacionados con la sexualización de la raza, o las ideas sobre cómo la sexualidad se racializa, enfatizando que en muchas ocasiones esto empieza con o da lugar a el dominio de las relaciones de poder a través de la dominación o el control sobre la sexualidad; y al mismo tiempo sobre los factores de género y poder patriarcal que pueden definir la identidad de una sociedad.

Algunos estudiantes tanto hombres como mujeres de UNICIENCIA, en los ejercicios cualitativos, manifestaron que en las aulas de clase sea por parte de la población docente o por sus propios compañeros han vivenciado situaciones de discriminación racial a través del lenguaje, los gestos o los estereotipos y estigmatizaciones alrededor de las regiones y las otras culturas del país.

6.3.4 Empoderamiento y toma de decisiones. El término "empoderamiento" se empieza a utilizar en el campo del desarrollo debido al interés por superar la marginación de las mujeres y por incorporar la perspectiva de género articulando desarrollo y equidad. Con él se insiste en la necesidad que tienen las mujeres (como agentes políticas) de acceder al poder y dejar de ser uno de los colectivos con menor oportunidad de incidir en las decisiones que les afectan diariamente. A través del "empoderamiento", las personas y los grupos conquistan tres tipos de poder el social, el político y el psicológico.[242]

Las variables utilizadas para medir esta categoría en el instrumento cuantitativo y los resultados arrojados por el análisis cualitativo, definen un resultado conjunto asociado al escaso o nulo empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres de UNICIENCIA frente a los hombres. Además de no ser considerado un aspecto de mayor relevancia para ellas, en el caso de los indicadores cuantitativos, son mucho más los hombres en puestos de dirección. Los pocos estudiantes que pertenecen a grupos de decisión estudiantil son hombres, al igual que la percepción de las mujeres que los hombres son mejores en política que ellas. En los grupos focales no se reflejan situaciones asociadas

---

[240] MORENO CUBILLOS Carmen Leonor; GALLEGO SEPULVEDA Luz Helena y RESTREPO RONDON Luisa Fernanda. Discriminación y violencia de género en la universidad de Caldas. En: Hacia la Promoción de la Salud. Enero-Junio, 2012. vol. 17, no. 1, p.59-76.

[241] WADE, Peter; URREA GIRALDO, Fernando y VIVEROS VIGOYA, Mara. Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina. 2 ed. Bogotá D.C: Centro de Estudios Sociales CES, 2008. ISBN 9789588063607.

[242] DE LA CRUZ, Carmen. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1998. ISBN 84-87595-72-3.

al empoderamiento de las mujeres, ahondando la inequidad de la población de la institución en este aspecto tan relevante en la vida de los seres humanos.

6.3.5 Política de género y equidad. El enfoque cuantitativo no refleja en igual medida indicadores de variables asociadas a la implementación, existencia o inexistencia de la política de género y equidad en el ámbito institucional, sin embargo los resultados cualitativos permiten visualizar la necesidad de generar esta política de género y equidad en la institución.

Las universidades de más prestigio a nivel internacional, entre otras Oxford, Cambridge y Harvard, tienen una política institucional definida sobre abuso, agresión sexual u otro tipo de violencia de género, con el objetivo de lograr que la universidad sea un espacio donde resulte inaceptable una situación de ese tipo. Dentro de esta política se regulan medidas disciplinarias tanto para los casos verificados de acoso sexual como por las acusaciones malintencionadas. Estas políticas se concretan en el diseño, implementación y evaluación de programas y planes de acción que incluyen formación y sensibilización. En algunos casos se publican informes anuales sobre los delitos de acoso y agresión sexual en la universidad.[243]

Se necesita implementar una política de equidad de género dentro de las instituciones de educación superior que logren un tipo de educación no sexistas, mejores relaciones de género entre los estamentos universitarios y la formulación de nuevos planes de las unidades académicas para realizar una transversalización de esta temática en los micro-currículum de los programas académicos y aquellos currículum que algunos investigadores denominan como ocultos.

6.3.6 Violencia sexual, psicológica y física. Cabe resaltar que los indicadores de violencia sexual arrojados por el análisis del instrumento cuantitativo y cualitativo se ven afectados con altos índices la población de mujeres de UNICIENCIA. Llama la atención en las variables del uso del lenguaje, los comportamientos inadecuados de los hombres hacia las mujeres de connotación sexual, la cual le impiden a las mujeres del entorno universitario desarrollarse libremente, con valores de respeto hacia la dignidad humana, los derechos humanos y el trato igualitario. Al igual que los comportamientos de la población de mujeres de los tres estamentos quienes en su mayoría no realizan las respectivas denuncias en el caso del resultado cuantitativo porque no le prestan atención a estos acontecimientos y en el resultado conjunto de los grupos focales por que manifiestan temor a represalias en su contra y estigmatización.

[243] VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.

La culpabilización de las víctimas, la normalización de situaciones sexistas y violentas, o el silencio y la ocultación, agravan los efectos negativos de las situaciones de violencia de género en las personas que las han padecido, influyendo a nivel académico, profesional y personal.[244]

La modalidad de los comportamientos de acoso sexual, como lo reconoce una investigadora quien trabajo esta temática en su tesis doctoral en dos universidades simultáneamente, determina unas connotaciones continuas que van desde actos sexistas y degradantes de uso común en la vida social, pasando por avances sexuales no deseados, chantaje y coerción, hasta asaltos o ataques físicos con fines sexuales. [245]

Este trabajo es de suma importancia referenciarse ya que fue realizado en la Universidad Industrial de Santander, permitiendo a la autora Marcela Caballero establecer varios aspectos en el tema de la violencia, en el que se reconoce como un mecanismo que es utilizado para establecer, legitimar y perpetuar las asimetrías de género.

Al mismo tiempo como conclusiones de la investigadora se afirma que las conductas de incomodidad tienen una fuerte asociación con la probabilidad del riesgo de ser víctima de acoso sexual formal y, además, que las conductas de incomodidad están relacionadas con las variables “bromas sobre el sexo”, “falta de respeto”, “lenguaje obsceno”, “igual número de varones y mujeres en las organizaciones” y “tener nivel de estudio técnico”. Sin embargo cuando se presentan estos casos la mayoría de mujeres víctimas de acoso sexual no realizan las respectivas denuncias, ni se enfrenta al agresor, debido al temor que se genera que una denuncia sea puesta en entredicho, normalizada, y no tenga una sanción social respectiva que invoque a una defensa del agresor, generando efectivos negativos para la calidad de vida de las víctimas. [246]

En cuanto al acoso laboral, con la aprobación de la ley 1010 de enero de 2006, se ha pretendido adoptar medidas para evitar, corregir y censurar el acoso laboral y cualquier otro tipo de persecución o agresión en el marco de las relaciones de trabajo. La aplicación de esta ley pretende lograr cambios a nivel social, ya que beneficia a todas aquellas personas que laboran en contextos agresivos y que vivencian, o han

---

[244] BENSON, D. y THOMSPON, G. Sexual Harassment on a University Campus. The Confluence of Authority Relations, Sexual interest and Gender Startification. En: Social Problems. vol. 29, no. 3, p. 236-251, Citado por VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.

[245] CABALLERO, MC. El acoso sexual en el medio laboral y académico. Tesis de doctorado en Sexualidad y Relaciones Interpersonales. Salamanca: Facultad de Psicología Evolutiva, Universidad de Salamanca, 2003.

[246] Ibíd.

vivenciado, situaciones que degradan su dignidad como personas. Además, busca sancionar a las organizaciones y empresas que permiten que en el ámbito de las interacciones cotidianas se establezcan relaciones de maltrato y abuso del trabajador[247]; ya que este aspecto fue reiteradamente mencionado por las mujeres administrativas en los grupos focales y no en el soporte cuantitativo.

Diversos estudios muestran la considerable frecuencia del acoso sexual en ambientes universitarios asociada con una alta probabilidad de que los afectados no denuncien y no se realicen las sanciones pertinentes a los victimarios.[248]

Además, estas investigaciones demuestran que la persistencia de estructuras de dominación en las universidades puede suponer un ambiente hostil para las mujeres y repercute en que la violencia de género se haya mantenido silenciada en el contexto universitario durante mucho tiempo.[249] La percepción de que los sistemas de gobierno en las universidades no abordan adecuadamente la violencia de género y los comportamientos que la potencian, el miedo a no ser tomada en serio o a no recibir apoyo por parte de la institución universitaria, conllevan que no se informe de incidentes de violencia que han sucedido en el contexto universitario.[250] De las nueve mujeres administrativas que realizaron el taller, cuatro relacionaron experiencias de vida de abuso sexual[251]

---

[247] PERALTA GÓMEZ, MC. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático. En: Psicología desde el Caribe. 2006. Universidad del Norte 2006. no. 17, p. 1-26.

[248] CASTAÑO-CASTRILLÓN, José Jaime, et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. En: Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología. 2010. vol. 61, no. 1, p.18-27.

[249] OSBORNE, R. The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understandings of the chilly campus climate. En: Women's Studies International Forum. Septiembre, 1995. vol. 18, no. 5, p. 636-646, Citado por VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.

[250] HENSLEY, L. Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model. En: Journal of College Counselling. vol. 6, p. 166-176, Citado por VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.

[251] Tomado de cuaderno de memorias Grupos focales. Grupo Focal Mujeres Administrativas. Abril 14 de 2015. UNICIENCIA, Bucaramanga.

6.3.7 Psicología humana. Los indicadores cuantitativos que reconocen en gran medida los obstáculos y los potenciales que tienen los géneros, en el que se resalta por la mayoría de la población, no deben ser opuestos ni excluyentes por ser hombre o mujer, son reforzados en los resultados cualitativos en el que el trabajo grupal logró ahondar en mayor medida en las percepciones, sentimientos y comportamientos de los miembros de la comunidad de UNICIENCIA.

Por esto es importante resaltar que en la psicología de los individuos se deben tener en cuenta por un lado los daños de acoso psicológico, discriminación y refuerzo de patrones patriarcales y androcéntricos, que llevan a generar a largo plazo sentimientos de depresión, ansiedad, baja autoestima, perdida del interés en el caso laboral, fallos de memoria, frustraciones y alteraciones derivados en problemas emocionales y sociales que en muchos casos lleva al suicidio;[252] pero por otro el reconocimiento de los seres humanos de superar situaciones vividas, construir identidades, valores y reconocimientos frente a los demás individuos sean hombres o mujeres, para ayudar a la construcción de la equidad y la igualdad en su entorno.

[252] MARTINEZ, S. y CRUZ, M. Acoso psicológico en el trabajo. En: Psicología y Salud. 2008. vol. 18, no. 2, p. 255-265, Citado por ALCIDES CAMARGO, John y PUENTES SUÁREZ, Alexandra. Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. En: Revista Diversitas. 2010. Perspectivas en psicología. vol. 6, no. 1, p. 51-64.

7. REVISIÓN POLÍTICAS INSTITUCIONALES UNICIENCIA

Dentro de las actividades realizadas por los grupos focales los docentes, administrativos(as) y estudiantes de UNICIENCIA, identificaron un árbol de problemas y soluciones a la equidad de género y del enfoque diferencial de los derechos en el ámbito universitario como se aprecian en las gráficas de árboles (Anexo G.1, G.2 Y G.3) en las que se pueden ver los problemas como las hojas y las soluciones como las raíces que requieren ser fortalecidas, en estos árboles se reflejan en resumen las situaciones de inequidad que se trataron durante todos los talleres tanto de hombres como de mujeres, donde se resalta la necesidad de revisar el papel que juega la institución para garantizar una comunidad libre de situaciones que impiden alcanzar la equidad de género.

7.1 ESPACIOS INSTITUCIONALES

La mayoría de universidades e institutos de educación superior, preocupados por la eliminación de las relaciones asimétricas de poder, la discriminación, abuso y todas las formas de violación de los derechos humanos y derechos de género; han realizado esfuerzos a nivel institucional con la creación de oficinas exclusivas y programas de género. Tal es el caso de la Universidad Autónoma de México UNAM, con el programa universitario de estudios de género, o el Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG) de la Universidad de Barcelona. Dentro de las cuales se encuentran las oficinas para atender los diversos casos de denuncia, seguimiento y apoyo a las víctimas de situaciones de violencia, acoso, discriminación y todo lo contemplado dentro de la política institucional de equidad de género.

Además de lo anterior, se han creado grupos de investigación y grupos institucionales de universidades cuya finalidad es realizar actividades de defensa y promoción educativa, para la eliminación de la violencia en contra de la mujer y la búsqueda de la equidad de género. Algunos de estos son mencionados en la Guía de Prevención y Atención de la violencia de género en las universidades, donde resalta los trabajos de la *women´s center* (California Institute de tecnhology), talleres y material de prevención (Princeton University, Yale University) *Yale Men Against Rape* (Yale University) y el *Men Against Violence* de (Columbia University)[253]

UNICIENCIA en la actualidad no cuenta con ninguna instancia oficial, ya sea una oficina de recepción de denuncias o grupos institucionales de prevención y apoyo a las

[253] VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.

situaciones de inequidad de género y violación de los derechos de estudiantes, docentes y administrativos.

7.2 CONSTRUYENDO UN LENGUAJE INCLUYENTE

El lenguaje como producto social e histórico incide en nuestra percepción de la realidad, ayuda a transmitir a través de la historia las diversas experiencias y determina en muchos casos una visión del mundo condicionada por el pensamiento.[254]

Existen algunos estudios y al mismo tiempo adelantos en el entorno educativo, preocupados por crear una conciencia, cultura e ideología a través del lenguaje incluyente que pueda modificar el pensamiento de las personas; para poder eliminar la discriminación, los sexismos y las manifestaciones de poder que han estado explicitas en el lenguaje generacional de las sociedades.

Por ejemplo, el estudio realizado por más de 10 años del profesor y lingüista Van Dijk, en el cual se propuso realizar un análisis crítico del Discurso: "*saber cómo el discurso contribuye a la reproducción de la desigualdad y la injusticia social determinando quiénes tienen acceso a estructuras discursivas y de comunicación aceptables y legitimadas por la sociedad"* [255]

Este autor, que buscaba generalizar sobre la desigualdad y el poder en general a través de los estudios realizados, definió cómo el lenguaje que se utiliza en los periódicos o diarios ejerce un control a las masas a través del poder que influye en la libertad de los pensamientos, en el acceso del control mental discursivo y que logra permear los estados socio cognitivos de los individuos.

En el caso de la búsqueda de la equidad de género en la eliminación del lenguaje sexista se han desarrollado varios trabajos. La guía desarrollada por la Universidad Autónoma de Guerrero (México), en la búsqueda de la inclusión del lenguaje basado en el respeto, la visibilización y el reconocimiento, se muestra el interés de la educación por generar procesos de cambios y se menciona que el lenguaje no sexista fue incluido por primera vez en la conferencia general en su 24ª reunión, en 1987 en la que se invitó a adoptar en la redacción de los documentos de trabajo de la organización, una política

[254] UNESCO. Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. París, 1999.
[255] DIJK, Teun A. van. El análisis crítico del discurso. En: Anthropos. Septiembre-Octubre, 1999. no. 186, p. 23-36

encaminada a evitar los términos que se refieran implícita o explícitamente a un solo sexo. [256]

Esta guía es un insumo interesante para mostrar el uso sexista y no sexista en las palabras, formas, artículos, categorizaciones que damos en el lenguaje verbal o escrito que utilizamos a diario y en los textos. En la revisión documental de los principales instrumentos normativos de UNICIENCIA, y que son los de mayor relevancia para la población como lo configuran el estatuto docente, el reglamento estudiantil, el proyecto educativo institucional (PEI), el manual y reglamento de funciones administrativas, además de algunos currículums, se encontraron patrones de lenguaje sexista que siempre se han utilizado para mantener un lenguaje discursivo y de identificación sexual masculino sobre el femenino.

De esta forma como antecedente para la formulación de la política de género y equidad es necesaria la transversalización del lenguaje incluyente en los documentos de la institución, que empiece a crear la conciencia en los docentes, estudiantes y administrativas(os) del uso adecuado e igualitario del lenguaje. Al mismo tiempo se deben crear las oficinas y los direccionamientos de género y de derechos estudiantiles dentro de la institución.

[256] CORTÉS GALLARDO, Lilit. Guía para el uso de lenguaje incluyente. Chilpancingo: Universidad Autónoma de Guerrero, 2013.

8. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD UNICIENCIA.

Los resultados del enfoque mixto para UNICIENCIA arrojados por esta investigación, dejan ver la necesidad de la creación de una política institucional de equidad de género que sea transversal a todos los estamentos, por esta razón como aporte y cumplimiento de los objetivos de este proyecto y basados en los trabajos adelantados por universidades a nivel nacional e internacional, se realizó la propuesta de los lineamientos generales para la equidad de género de la Corporación Universitaria de Ciencia y desarrollo UNICIENCIA.[257]

8.1 LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA

8.1.1 Disposiciones generales. Artículo 1º. Los presentes Lineamientos son de lectura obligatoria en la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA y su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho en el cual las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad en instalaciones de la institución.
Artículo 2º. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. Acoso sexual: Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.

II. Acoso laboral: Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

III. Agresor o agresora: Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.

IV. Autoridades Institucionales: La Asamblea General, el Consejo Superior, el Rector, Vicerrectores, los decanos de programas, directores de programas, coordinadores, los consejos de programas, así como los comités de investigación y de ética.

[257] La presente propuesta de política institucional de género es tomada de los lineamientos de igualdad de género de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, con las modificaciones pertinentes al contexto de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA.

V. Comunidad universitaria: Directivos, Administrativos, Docentes, Estudiantes, y egresados de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo- UNICIENCIA.

VI. Denuncia: Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.

VII. Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

VIII. Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

IX. Equidad de género: Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

X. Género: Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

XI. Hostigamiento sexual: Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. Igualdad de género: Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

XIII. Legislación Institucional: Todo ordenamiento de carácter general que regula la organización y funcionamiento de UNICIENCIA emitidos por la alta dirección.

XIV. Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XV. Queja: Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.

XVI. Sensibilización: Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

XVII. Sexismo: Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

XVIII. Transversalización: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

XIX. Víctima: Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género o sexo u orientación y/o preferencia sexual, en instalaciones universitarias.

XX. Violencia de género: Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.

Artículo 3º. Las autoridades institucionales y las entidades y dependencias, deberán concretar la igualdad de género al interior UNICIENCIA, a través de las siguientes acciones:

I. Diseño y promoción de políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la comunidad universitaria;

II. Implementación de acciones de transversalización encaminadas a establecer la igualdad de género dentro de los ámbitos académico y laboral;

III. Organización y participación en proyectos, propuestas de difusión, sensibilización, formación y capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género y la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro y fuera de las instalaciones universitarias;

IV. Detección y solución de problemas que se susciten en la interacción entre mujeres y hombres, integrantes de la comunidad universitaria;

V. Generación de políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo aseguren la igualdad de oportunidades para la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios;

VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico.

VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y ascenso de las mujeres en los ámbitos laboral y académico.

8.1.2 De la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad uniciencista

Artículo 4º. Para impulsar la igualdad entre integrantes de la comunidad uniciencista, las autoridades y los administrativos promoverán las siguientes acciones:

I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la comunidad universitaria, por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual.

II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género.

III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de UNICIENCIA.

IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género o por la orientación y/o preferencia sexual.

V. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de equidad en búsqueda de beneficiar la igualdad de género.

Artículo 5º. En la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad uniciencista, las entidades y dependencias desarrollarán las siguientes acciones:

I. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la importancia de la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género.

II. Incluir en los planes de estudios, temas relativos a la igualdad de género, de prevención y eliminación de discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual, así como de violencia de género.

III. Planear e instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, y boletines, dirigidos a integrantes de la comunidad uniciencista.

IV. Crear programas u opciones de posgrado específicos en estudios de género.

V. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

VI. Incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación vocacional y profesional, para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la elección de carrera y en la inserción laboral de los estudiantes.

8.1.3 De las políticas estratégicas para la igualdad de género

Artículo 6º. A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de UNICIENCIA, las autoridades de la institución, los integrantes de la comunidad universitaria y las entidades y dependencias, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios.

II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico.

III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género.

IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.

8.1.4 De la igualdad de oportunidades de participación

Artículo 7º. Las autoridades universitarias en coordinación con las entidades y dependencias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios.

8.1.5 Combate a la violencia de género en los ámbitos laboral y académico

Artículo 8º. Las entidades y dependencias institucionales deberán:

I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas.

II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación.

III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual.

8.1.6 De estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género

Artículo 9º. El observatorio de Derechos Humanos, así como con las instancias de la institución encargadas de generar la información estadística, elaborarán sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, tanto de la gestión administrativa como de la docencia e investigación, con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en UNICIENCIA; dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo este derecho. Con base en los sistemas de información referidos en el párrafo anterior, se elaborarán diagnósticos con perspectiva de género sobre los alcances de la igualdad entre mujeres y hombres y sobre los avances en la erradicación de la discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual.

8.1.7 Del lenguaje y de la sensibilización a la comunidad universitaria

Artículo 10º. Las entidades y dependencias en colaboración con el Observatorio de Derechos humanos, articularán programas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual.

II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la institución.

III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios.

V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de UNICIENCIA que favorezcan la igualdad de género.

8.1.8 De las denuncias relacionadas con la discriminación y la violencia de género y su atención

Artículo 11º. Con el fin de fortalecer los procesos de equidad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito Institucional, se creará la Unidad de asuntos de género en la Corporación Universitaria de Ciencia y desarrollo UNICIENCIA, adscrita al observatorio de derechos humanos y paz, quienes contarán con el personal experto para desempeñar sus funciones, recursos y procedimientos avalados y reglamentados por los consejos correspondientes.

Artículo 12º. Los integrantes de la comunidad uniciencista y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de la institución relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir a la unidad de asuntos de género de UNICIENCIA quien con todo el equipo dará asesoría, apoyo, orientación y en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

Artículo 13º. Las reclamaciones y/o quejas que reciba la Unidad de Asuntos de Género deberán ser canalizadas a los comités, consejos y dirección general, para su atención procedente.

Artículo 14º. Las instancias universitarias involucradas en la atención y seguimiento de las quejas presentadas, en el ámbito de su respectiva competencia podrán recurrir a la mediación en la solución de los asuntos planteados.

8.1.9 De la interpretación

Artículo 15º. La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del equipo jurídico, y contará con la revisión y aprobación de las directivas de UNICIENCIA, para su puesta en marcha y cumplimiento.

9. CONCLUSIONES

La situación general de la equidad de género de UNICIENCIA, analizada a través de un enfoque mixto revela que aún persisten situaciones de inequidad de género que son reforzadas tanto por hombres como por las mujeres, lo que finalmente corrobora el desnivel que existe de la población total de mujeres administrativas, docentes y estudiantes con respecto a los hombres de los mismos estamentos y que no han sido objeto de suficiente estudio, preocupación y soluciones asertivas y pertinentes por parte de los directivos y de la comunidad en general.

El diseño metodológico y el enfoque mixto permitió enriquecer el análisis de esta investigación desde una óptica más integral y no excluyente[258], una vez realizado un primer análisis del instrumento cuantitativo, se logró en el enfoque cualitativo profundizar en los aspectos más relevantes de las categorías arrojadas por este insumo, que pudieran ser determinantes a la hora de establecer y mejorar las categorías cualitativas e identificar al mismo tiempo los indicadores con mayores niveles de inequidad al examinar detenidamente situaciones a través de los grupos focales, este enfoque mixto en el cual se resalta el enfoque cualitativo permitió dar mayor confianza y aportes de construcción conjunta con los diversos grupos poblacionales de la institución a la temática.

Esta metodología utilizada fue trascendental en el aporte del desarrollo de la investigación en la temática de género. Por lo que despertó el interés de la comunidad investigativa y se logró participar como ponente en el I Congreso Internacional de investigación y Responsabilidad Social realizado en el mes de Noviembre del 2014 por la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO, donde se expuso a la comunidad el proceso investigativo y metodológico que se estaba llevando a cabo con esta investigación y se visibilizó la importancia de la temática para las IES.

A través de la realización de todas las actividades diseñadas para cumplir con los objetivos investigativos, se logró sensibilizar a los miembros de la comunidad Uniciencista, en un pensar del qué sucede al interior de la institución con esta temática, cuáles pueden ser las posibles soluciones a las problemáticas derivadas de la violación de los derechos y la inequidad de género y lo más importante, cómo pueden ellos en sus papeles y roles empezar a trabajar desde sus ámbitos en la transformación individual y conjunta para un cambio real y duradero.

---

[258] BONILLA-CASTRO, Elssy; RODRIGUEZ SEHK, Penélope. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Ediciones Uniandes. 3 ed. Bogotá D.C. Grupo Editorial Norma, 1997.421p ISBN958-04-8542-9.

Los resultados en el enfoque mixto a través de la triangulación de lo cuantitativo y cualitativo revela las diferencias entre los hombres y mujeres de los tres estamentos estudiados se visibilizan indicadores de inequidad significativos en varias de las categorías analizadas, con resultados negativos en el índice de feminidad especialmente en las variables asociadas a las categorías de vida laboral como la segregación profesional, ingresos, la categoría de construcciones sociales y culturales como los estereotipos, la discriminación, las manifestaciones de poder, de tipo político como el empoderamiento, el acceso a espacios de toma de decisión, y por último la violencia sexual.

Los mayores niveles de discriminación al interior de la institución se dan a la preferencia sexual diversa, donde se manifestaron situaciones de intolerancia, burlas y rechazo, con la reiterada violación a los derechos a la comunidad para elegir su identidad de género y preferencia sexual. Reconociéndose que debe existir un conducto regular y protocolos o manuales del buen trato, el respeto y la defensa de los derechos humanos en el ámbito universitario.

La comunidad uniciencista en su mayoría continua generalizando y naturalizando situaciones de desigualdad e inequidad provenientes de los estereotipos de carácter androcéntrico y patriarcal en la caracterización de lo femenino y masculino y de los roles que desempeñan tanto hombres como mujeres en los diversos espacios universitarios. Se ahondan las desigualdades en la política y los accesos a espacios de toma de decisión los cuales continúan siendo ocupados por hombres, invisibilizando la voz de las mujeres, sin que esto genere mayor atención o actitudes de empoderamiento y autonomía en ellas.

La violencia sexual, ya sea física o psicológica es una de las temáticas más relevantes manifestada por la mayoría de mujeres de la institución, a través del análisis de las variables asociadas a esta categoría se identifica una naturalización de la violencia hacia la mujer, por parte de la comunidad universitaria.

La revisión documental de las políticas institucionales y normativas desde enfoque de género y diferencial de los derechos permitió identificar que UNICIENCIA no cuenta en su forma con las normativas y documentos institucionales con un uso de lenguaje incluyente y que no hay una política institucional de género, que a pesar de contar con un observatorio de derechos humanos no existen oficinas y centros de atención de casos para la violencia de género o violación de los derechos de los estudiantes, concluyendo que hay la institución tiene un camino largo que recorrer y debe comenzar desde ya a dar prioridad a la equidad de género y al enfoque diferencial de los derechos.

Bajo estas consideraciones se realizó la propuesta de lineamientos de política institucional de equidad de género para UNCIENCIA, bajo la referencia de los trabajos realizado por la Universidad Autónoma de México UNAM, pionera y líder en el desarrollo de investigaciones y proyectos de género en Latinoamérica y con el acompañamiento de los avances realizados por las investigaciones y proyectos en marcha de las universidades a nivel nacional y local.

10. RECOMENDACIONES

Los resultados arrojados por esta investigación muestran la necesidad de una aprobación de la política institucional de equidad de género, a partir de la propuesta presentada en este trabajo que está basada en los aportes de otras instituciones de educación superior. Sin embargo, es pertinente una revisión exhaustiva por parte de un comité formado por miembros de los tres estamentos poblacionales, con el fin de ajustarla a los requerimientos, normativas y contexto institucional propio de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA, para finalmente someterla a una socialización y aprobación con todos los miembros de la comunidad institucional.

Además de la política institucional, como lo expresa la comunidad de UNICIENCIA, se deben reforzar actividades pedagógicas de generación de conciencia en la temática de la inequidad y desigualdad de género, a través de ejercicios como las capacitaciones, las charlas, foros, seminarios, actividades lúdicas y creativas que vayan sensibilizando a la comunidad de la institución y al mismo tiempo hagan parte activa en las propuestas de cambio.

Se deben generar acciones para fortalecer el empoderamiento de las mujeres y el acceso a espacios de toma de decisión, reconociendo el papel de la mujer y generando la confianza en las mujeres víctimas aumentando los mecanismos de denuncia, socializando los conductos regulares y aumentando la credibilidad y confianza con las sanciones ejemplares a los responsables de acciones de violencia sexual, abuso de autoridad y trato desigual.

Este proceso investigativo, permitió evidenciar falencias en el sistema de la información y estadísticas de la institución, ya que se hizo necesaria una organización personal y una búsqueda exhaustiva de datos por dependencias, por esta razón se recomienda la generación de un aplicativo o sistema de organización de datos institucionales que faciliten los procesos investigativos y respondan a los requerimientos de información que son solicitados por los entes de gobierno a las instituciones de educación superior.

En el continuo compromiso de la educación superior con esta temática y la búsqueda de soluciones a problemas reales que vive la sociedad, el centro de investigaciones de UNICIENCIA, observatorios, grupos e investigadores de la institución deben continuar su camino investigativo en diversas líneas y proyectos sobre construcciones de género, equidad y relaciones sociales, publicación de artículos en revistas indexadas y participación de eventos internacionales, que posibiliten los cambios que se requieren

no solo en las instituciones universitarias, sino en el contexto regional y nacional en la defensa de los derechos humanos.

Finalmente y para lograr dar aportes con este proyecto como insumo se deben generar estrategias conjuntas de proyectos y trabajo en equipo a través de convenios y acercamientos con las demás instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional y entes gubernamentales que trabajan en el campo de la desigualdad de género, para unir esfuerzos y lograr los cambios necesarios que hagan posible replicar las experiencias exitosas.

BIBLIOGRAFÍA

ALCIDES CAMARGO, John y PUENTES SUÁREZ, Alexandra. Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. En: Revista Diversitas. 2010. Perspectivas en psicología. vol. 6, no. 1, p. 51-64.

ANDERSON, David, SWEENEY, Dennis y WILLIAMS, Thomas. Estadística para administración y economía. 7 ed. México: International Thomson Editores, 1999.

ANGEL VILLAFAÑE Santiago, et al. Un modelo de consejería grupal para estudiantes impactadas por la violencia. En: Ciencias sociales. Diciembre, 2009. vol. 126-127, no. 45-48.

ANGULO, Carolina y LUQUE, José Manuel. Panorama Internacional de los derechos humanos de la mujer: Una mirada desde Colombia. En: Revista de derecho, Universidad del Norte. 2006. no. 29, p. 69-128.

ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres repaso a las teorías. En: Revista internacional sobre el trabajo. 1997. vol. 116, No. 3. p. 344.

AVENDAÑO GELVEZ, Lucia F. Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia. En: Economía del Caribe. Septiembre, 2011. no. 8, p. 202-231.

BETANCUR ROJAS, Mauricio; MONTERO TORRES Leticia y MENDEZ VILLAMIZAR Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre-Diciembre, 2013. no. 40, p. 204-215.

BONILLA-CASTRO, Elssy; RODRIGUEZ SEHK, Penélope. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Ediciones Uniandes. 3 ed. Bogotá D.C. Grupo Editorial Norma, 1997. 421p. ISBN958-04-8542-9.

BUQUET CORLETO, Ana; A COOPER, Jennifer y RODRIGUEZ LOREDO, Hilda. Sistema de indicadores para la equidad de género. Nezahualcóyotl: Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.

BUTLER, Judith. El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona: Paidós Ibérica, 2007. ISBN 978-84-493-2030-9.

CABALLERO, MC. El acoso sexual en el medio laboral y académico. Tesis de doctorado en Sexualidad y Relaciones Interpersonales. Salamanca: Facultad de Psicología Evolutiva, Universidad de Salamanca, 2003.

CASTAÑO-CASTRILLÓN, José Jaime, et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. En: Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología. 2010. vol. 61, no. 1, p.18-27.

CHIAROTTI, Susana. Aportes al derecho desde la teoría de género. En: Montevideo, Argentina. Agosto de 2005.

CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. (5-9, octubre, 1998: París). La educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. París: Sede de la UNESCO, 1998.

CONTRERAS ESPINOSA, Fanny. El principio de igualdad y la carrera administrativa en Colombia. Tesis de maestría en derecho- énfasis en constitucional. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, 2012. 120 p.

CORTÉS GALLARDO, Lilit. Guía para el uso de lenguaje incluyente. Chilpancingo: Universidad Autónoma de Guerrero, 2013.

DE LA CRUZ, Carmen. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 1998. ISBN 84-87595-72-3.

DE LA ROSA JAIMES, Verónica. Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres. En: www.juridicas.unam.mx.

DE LAS HERAS AGUILERA, Samara. Una aproximación a las teorías feministas. En: Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política. Enero, 2009. no. 9.

DIETZ, Mary G. Las discusiones actuales de la teoría feminista. En: Annual Review of Political Science. Junio, 2003. vol. 6.

DIJK, Teun A. van. El análisis crítico del discurso. En: Anthropos. Septiembre-Octubre, 1999. no. 186, p. 23-36

DOMÍNGUEZ BLANCO, María Elvia. Equidad de género y diversidad en la educación colombiana. En: Revista electrónica de Educación y psicología. Diciembre, 2014. no. 2.

ESCOBAR, Jazmín y BONILLA JIMENEZ, Francy. Grupos Focales: Una Guía conceptual y metodológica. Bogotá, Universidad del Bosque, EN; (Comp) Cuadernos Hispanoamericanos de psicología, vol. 9. p. 67.

F. VIEFERS, Susanne; F. CHRISTIE, Michael y FERDOS, Fariba. Gender equity in higher education: why and how? A case study of gender issues in a science faculty. En: European Journal of Engineering Education. Marzo, 2006. vol. 31, no. 1, p. 15-22.

FIORETTI Susana; TEJERO CONI Graciela y DIAZ Paula. El género: ¿Un enfoque ausente en la formación docente? En: La Aljaba, Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer. Enero, 2012. vol. 7.

GÁLVEZ P. Thelma. Aspectos económicos de la equidad de género. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2001. ISBN: 92-1-321867-2.

GODOY Lorena, MLADINIC Antonio. Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. En: Psykhe. Noviembre 2009. vol. 18, no. 2, p. 51-64.

GOMEZ BUENO, Carmuca, et al. Identidades de género y feminización del éxito académico. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Centro de Investigación y Documentación Educativa, 2001. ISBN 9788436935004.

GONZÁLEZ, Alicia y CASTELLANOS, Beatriz. Sexualidad y géneros. Una reconceptualización educativa en los umbrales del tercer milenio. Bogotá D.C: Cooperativa editorial Magisterio, 1996. ISBN 958-20-0253-0.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. Interamericana. México. 2010, p. 208-211.

HERNÁNDEZ SEGURA, Ana María. Una nueva mirada a la formación docente como camino hacia equidad de género. En: Educare. Junio, 2011. vol. 15, no. 1, p. 125-135.

HOYOS DE LOS RÍOS, Olga Lucía, et al. El maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. En: Pensamiento psicológico. Junio, 2009. vol 6, no. 13, p. 109-126.

MARTÍNEZ GÓMEZ, Jormaris; BOTERO ESCOBAR, Nora Elena y SALDARRIAGA RÍOS, Juan Guillermo. Características sociodemográficas de estudiantes universitarias y sus percepciones acerca de la equidad de género en Educación Superior. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Mayo-Septiembre, 2010. no. 30, p. 205-227.

MATARAZZO, María Cecilia. La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional. Enero, 2010.

MÉNDEZ VILLAMIZAR, Raquel; ROJAS, Héctor Mauricio y MONTERO TORRES, Leticia. Género, cuerpo y sexualidad. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.

MÉNDEZ, Raquel. Género, cooperación y desarrollo. Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga.

MORENO CUBILLOS Carmen Leonor, GALLEGO SEPULVEDA Luz Helena y RESTREPO RONDON, Luisa Fernanda. Discriminación y violencia de género en la universidad de Caldas. En: Hacia la Promoción de la Salud. Enero-Junio, 2012. vol. 17, no. 1, p.59-76.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Chile: Laís Abramo, 2006. ISBN 978-92-2-318557-2.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. Atlas mundial de la igualdad de género en la educación. París: UNESCO, 2012. ISBN 978-92-3-304232-2.

OZONAS, Libia; BONACCORSI, Nelida; LÓPEZ, Lidia. Las relaciones de género entre docentes en dos facultades de la universidad nacional del Comahue: Humanidades y economía – administración. En: La Aljaba, Segunda Época. Enero, 2002. vol. 7, p. 157-170.

PERALTA GÓMEZ, MC. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático. En: Psicología desde el Caribe. 2006. Universidad del Norte 2006. no. 17, p. 1-26.

PROGRAMA PRESIDENCIAL INDÍGENA. Derechos De las mujeres. Principales instrumentos y normas internacionales y nacionales. Bogotá D.C: Imprenta Nacional de Colombia, 2013.

RAGUZ, María. Construcciones sociales y psicológicas de Mujer, Hombre, Femineidad, Masculinidad y Género en diversos grupos poblacionales. Lima: Lluvia editores, 1995.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1377 de 2013, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012.

SALOMONE Rosemary. Igualdad y diferencia. La cuestión de la equidad de género en la educación. En: Revista española de pedagogía. Septiembre-Diciembre, 2007. no. 238, p. 433-446.

SALTZMAN, Janet. Equidad de género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid: Cátedra, 1992. ISBN 84-376-1099-0

SÁNCHEZ TRIANA, Edna Cecilia. Corte interamericana y protección de derechos Laborales de colombianos. Trabajo de grado maestría en derecho laboral y seguridad social. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, 2013. 253p.

STRONQUIST, P. Nelly. Políticas educativas y género: un análisis comparativo de las intenciones y conductas del estado. En: MINGO, A. Desasosiegos Relaciones de género en la educación. México: Plaza y Valdés Editores, 2010. ISBN 978-607-02-0780-8. p. 55-78.

TORRES VELÁZQUEZ, Laura Evedia. Rendimiento académico, familia y equidad de género. En: Ciencia y Sociedad. Enero-Marzo, 2011. vol. 36, no. 1, p. 46-64.

UGARTE, Carolina. El Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos 1995-2004. Perspectiva de futuro. En: Estudios sobre Educación. 2005. no. 8, p. 119-134.

UNESCO. Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. París, 1999.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. En: Gaceta. Marzo, 2013.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Acuerdo 035 (21, febrero, 2012). Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia.

VALLS CAROL, Rosa. Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008. ISBN 978-84-691-7613-9.

WADE, Peter; URREA GIRALDO, Fernando y VIVEROS VIGOYA, Mara. Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina. 2 ed. Bogotá D.C: Centro de Estudios Sociales CES, 2008. ISBN 9789588063607.

ZAMUDIO SÁNCHEZ, Francisco José; NÚÑEZ VERA, Miriam y GÓMEZ SALAZAR, Fausto. Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, 1995-2005. En: Estudios Fronterizos. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Julio-Diciembre, 2010. vol. 11, no. 22, p. 1-25.

ANEXOS

Anexo A: Muestras Estadísticas

Tabla A.1 Muestra Administrativos

Administrativos		proporción	n
F-OPS-15-44	6	0,07594937	4,10126582
F-OPS-45-64	0	0	0
F-OPS-65 y mas	0	0	0
F-TF-15-44	26	0,32911392	17,7721519
F-TF-45-64	17	0,21518987	11,6202532
F-TF-65 y mas	0	0	0
H-OPS-15-44	3	0,03797468	2,05063291
H-OPS-45-64	2	0,02531646	1,36708861
H-OPS-65 y mas	0	0	0
H-TF-15-44	17	0,21518987	11,6202532
H-TF-45-64	6	0,07594937	4,10126582
H-TF-65 y mas	2	0,02531646	1,36708861
Total	79	1	54

Tabla A.2 Muestra Administrativos

Docentes por programa		proporción	n	n definitivo
Admon_h_tc	4	0,03603604	2,810810811	3
Admon_h_m	6	0,05405405	4,216216216	4
Admon_h_c	4	0,03603604	2,810810811	3
derecho_h_tc	13	0,11711712	9,135135135	9
derecho_h_m	15	0,13513514	10,54054054	11
derecho_h_c	4	0,03603604	2,810810811	3
informática_h_tc	4	0,03603604	2,810810811	3
informática_h_m	6	0,05405405	4,216216216	4
informática_h_c	2	0,01801802	1,405405405	1
contaduria_h_tc	4	0,03603604	2,810810811	3
contaduria_h_m	6	0,05405405	4,216216216	4
contaduria_h_c	3	0,02702703	2,108108108	2
Admon_m_tc	3	0,02702703	2,108108108	2
Admon_m_m	6	0,05405405	4,216216216	4
Admon_m_c	2	0,01801802	1,405405405	2
derecho_m_tc	9	0,08108108	6,324324324	6
derecho_m_m	7	0,06306306	4,918918919	5
derecho_m_c	2	0,01801802	1,405405405	1
informática_m_tc	1	0,00900901	0,702702703	1
informática_m_m	1	0,00900901	0,702702703	1
informática_m_c	1	0,00900901	0,702702703	1
contaduria_m_tc	3	0,02702703	2,108108108	2
contaduria_m_m	2	0,01801802	1,405405405	1
contaduria_m_c	3	0,02702703	2,108108108	2
	111	1	78	78

Tabla A.3 Muestra Estudiantes

	Informática						Derecho						contaduría						administración					
semestre	hombre	proporción	n	mujer	proporción	n	hombre	proporción	n	mujer	proporción	n	hombre	proporción	n	mujer	proporción	n	hombre	proporción	n	mujer	proporción	n
1	1	0,00094305	0,0838717	0	0	0	73	0,02504288	6,12263396	97	0,03327616	8,13555472	5	0,00171527	0,41935849	20	0,00686106	1,67743396	9	0,00308748	0,75484528	10	0,00343053	0,838071698
2	4	0,00137221	0,33548679	0	0	0	44	0,01509434	3,69035472	54	0,01852487	4,5290717	7	0,00240137	0,587101189	12	0,00411664	1,00646038	8	0,00274443	0,67097358	7	0,00240137	0,587101189
3	5	0,00171527	0,41935849	2	0,00686611	1,6774434	55	0,01886792	4,6129434	64	0,0219554	5,36778868	4	0,00137221	0,33548679	27	0,00926244	2,26453585	11	0,00377358	0,92258868	15	0,0051458	1,25807547
4	9	0,00308748	0,75484528	1	0,00343053	0,0838717	86	0,02950257	7,21296604	104	0,03567753	8,7226566	16	0,00548885	1,34194717	55	0,01886792	4,6129434	12	0,00411664	1,00646038	30	0,0102916	2,51615094
5	7	0,00240137	0,587101189	4	0,00137221	0,33548679	96	0,0329331	8,05168302	92	0,03156089	7,71619623	6	0,00205832	0,50323019	46	0,01578045	3,85809811	15	0,0051458	1,25807547	23	0,00789022	1,92904906
6	12	0,00411664	1,00646038	4	**0,0013722**1	0,33548679	105	0,03602058	8,8065283	97	0,03327616	8,13555472	11	0,00377358	0,92258868	30	0,0102916	2,51615094	11	0,00377358	0,92258868	20	0,00686106	1,67743396
7	9	0,00308748	0,75484528	0	0	0	66	0,02264151	5,53553208	62	0,0212893	5,20004528	11	0,00377358	0,92258868	49	0,01680961	4,10971321	15	0,0051458	1,25807547	18	0,00617496	1,50969057
8	11	0,00377358	0,92258868	3	0,00102916	0,251615094	68	0,02332762	5,70327547	58	0,01989708	4,86455849	11	0,00377358	0,92258868	49	0,01680961	4,10971321	6	0,00205832	0,50323019	16	0,00548885	1,34194717
9	3	0,00102916	0,251615094	3	0,00102916	0,251615094	74	0,02538593	6,20650566	69	0,02367067	5,78714717	15	0,0051458	1,25807547	31	0,01063455	2,60002264	15	0,0051458	1,25807547	22	0,00754717	1,84517736
10	34	0,01166381	2,85163774	13	0,00445965	1,09033208	202	0,06929674	16,942083	208	0,07135506	17,4453132	33	0,01132075	2,76776604	159	0,05454545	13,3356	53	0,01818182	4,4452	103	0,03533448	8,63878491
total	95	0,03259005	7,96781132	30	0,0102916	2,516150 94	869	0,29811321	72,88945657	915	0,31046612	75,90388868	119	0,04082333	9,98073208	478	0,16397942	40,09367 17	155	0,05317324	13,0001132	264	0,09056604	22,1421283

Tabla A.4 Muestra Estudiantes

	Informática		derecho		contaduría		Administración		
semestre	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
1	0	0	6	8	0	2	1	1	
2	0	0	4	5	1	1	1	1	
3	0	0	5	5	0	2	1	1	
4	1	0	7	9	1	5	1	3	
5	1	0	8	8	1	4	1	2	
6	1	0	9	8	1	3	1	2	
7	1	0	6	5	1	4	1	2	
8	1	0	6	5	1	4	1	1	
9	0	0	6	6	1	3	1	2	
10	3	1	17	17	3	13	4	9	
	8	1	74	76	10	41	13	24	247

ANEXO B: Instrumentos Cuantitativos B.1 Cuestionario para el personal administrativo

ANEXO C[1]

Sistema de indicadores para la equidad de género
en instituciones de educación superior

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Folio _____.

Fecha _____.

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario

DATOS GENERALES

1. SEXO:	Mujer (1)	Hombre (2)	
2. EDAD:			
3. ESTADO CIVIL:	Soltero(a) (1) Separado(a) (4)	Casado(a) (2) Divorciado(a) (5)	Unión libre (3) Viudo(a) (6)
4. GRUPO AL QUE PERTENECE:			
a) Trabajador(a) de base (1)	b) Trabajador(a) de confianza(2)	c) Trabajador(a) temporal y por obra terminada (3)	
d) Funcionario(a) (4)	e) Personal académico con cargo administrativo (5)	f) Otro. Especifique (6) _____	
5. PUESTO:			
6. ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:			
7. ¿TIENE HIJOS(AS)?	Si (1)	No (2)	
8. SI TIENE HIJOS(AS), ¿CUÁNTOS HIJOS(AS) TIENE?			

9. ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED

	Horas
a) a la preparación de alimentos?	
b) a la compra de víveres?	
c) a labores de limpieza de la casa?	
d) al arreglo y cuidado de ropa?	
e) al pago de servicios?	
f) al cuidado de niños(as) u otras personas?	
g) para transportarse?	
h) a la recreación?	

[1] Estos cuestionarios fueron revisados y modificados para su aplicación en la *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM*, que se levantó entre noviembre de 2009 y enero de 2010, en el marco del proyecto de investigación Equidad de Género en la UNAM: diagnóstico 2009, del Programa Universitario de Estudios de Género. La última versión de estos cuestionarios puede ser consultada en la página del pueg: www.pueg.unam.mx. Así mismo se realizaron modificaciones en su contenido para aplicarlo como instrumento en la investigación Género y Equidad en la educación superior: caso Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo-UNICIENCIA Bucaramanga.

10. DESDE QUE ENTRÓ A ESTA INSTITUCIÓN, ¿SUS LABORES SE HAN VISTO AFECTADOS POR CUIDAR Y RESPONSABILIZARSE DE:

	Si	No
a) hijos e hijas?	(1)	(2)
b) otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) personas enfermas?	(1)	(2)
e) personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) otras? cuáles?	(1)	(2)

11. ¿QUÉ TAN SATISFECHO(A) ESTÁ CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU VIDA LABORAL?
Marque con una x la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción

	Totalmente insatisfecho(a)	Insatisfecho(a)	Satisfecho(a)	Totalmente satisfecho(a)
El ambiente laboral	(1)	(2)	(3)	(4)
El reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas	(1)	(2)	(3)	(4)
Su puesto actual	(1)	(2)	(3)	(4)
Su salario actual	(1)	(2)	(3)	(4)
El respeto a sus derechos laborales	(1)	(2)	(3)	(4)
Sus funciones	(1)	(2)	(3)	(4)
El espacio, equipo o herramientas para realizar sus labores	(1)	(2)	(3)	(4)
La capacitación que le ofrece la institución	(1)	(2)	(3)	(4)

12. ¿CONSIDERA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Si (1) No (2)

13. ¿LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES REFLEJAN SU REALIDAD LABORAL?

	Si	Poco	No
Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que eso afecte mi promoción o mi puesto	(1)	(2)	(3)
Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer	(1)	(2)	(3)
Tengo que esforzarme más que mis compañeros(as) de trabajo para obtener reconocimiento	(1)	(2)	(3)

14. ¿ALGUNA VEZ LE HAN EXCLUÍDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO O PROMOCIÓN POR SER MUJER O POR SER HOMBRE?

Si (1) No (2)

15. ¿CONSIDERA QUE HA SIDO EVALUADO(A) EN EL EJERCICIO DE ESTÍMULOS DE MANERA INJUSTA POR LOS DIRECTIVOS?

Si (1) No (2)

16. ¿QUÉ OPINA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES? *Marque la casilla que corresponda con su opinión*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a) A menudo las mujeres logran puesto/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos	(1)	(2)	(3)	(4)
b) Los hombres son flojos pero suertudos	(1)	(2)	(3)	(4)
c) Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral	(1)	(2)	(3)	(4)
d) Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)

17. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN SU DEPENDECIA ACTUAL?

En la sección acerca de quién fue puede anotar más de una opción

			¿Quién fue?							
			Estudiante		Maestro(a)/ Investigador(a)		Trabajador(a)		Personal directivo	
	Si	No	H(1)	M(2)	H(3)	M(4)	H(5)	M(6)	H(7)	M(8)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden										
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia										
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten										
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa										
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo										
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa										
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta invitaciones o propuestas sexuales										
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales										
9. Roces, contacto fisico no deseado										
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales										
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen										
12. Uso de la fuerza fisica para tener relaciones sexuales										

18. SI RESPONDIÓ "SI" EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?

Marque todas las que correspondan

a) Le contó a un(a) amigo(a)/familiar (1) b) Pidió una asesoría con un(a) profesor(a) (2)

c) Pidió una asesoría en esta institución (3) ¿A qué instancia? _____

d) Contrató a un abogado(a) (4) e) Presentó una queja a las autoridades de la dependencia(5)

f) g) Otras acciones (6) cuáles?_____ h) Nada (7)

19. SI RESPONDIÓ "NADA", ¿POR QUÉ NO TOMÓ NINGUNA MEDIDA AL RESPECTO?

Marque todas las que correspondan

a) No le dio importancia (1) b) No sabía qué hacer (2) c) No quería que le consideraran una persona conflictiva (3)

d) Pensó que las autoridades no iban a hacer nada (4) e) Pensó que podrían tomar represalias (5) f) Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores(as) (6)

g) Temía dañar su propia reputación (7) h) No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia (8) i) Otro (¿cuál?) (9) _____

20. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS MUJERES Y QUE *NO* TIENEN LOS HOMBRES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

21. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LOS HOMBRES Y QUE *NO* TIENEN LAS MUJERES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

B.2 Cuestionario para el personal académico

ANEXO A[1]

Sistema de indicadores para la equidad de género
en instituciones de educación superior

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

Folio _____.
Fecha _____.

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario

DATOS GENERALES

1. SEXO: Mujer (1) Hombre (2)

2. EDAD:

3. ESTADO CIVIL: Soltero(a) (1) Casado(a) (2) Unión libre (3) Separado(a) (4) Divorciado(a) (5) Viudo(a) (6)

4. ¿CUÁNTOS(AS) HIJOS(AS) TIENE ENTRE LAS SIGUIENTES EDADES? *(Anote el número en donde corresponda)*
0 a 5 años____ 6 a 12 años___ 13 a 15 años 16 a 19 años___
Más de 19 años___ No tiene hijos___

5. USTED CURSÓ SUS ESTUDIOS DE PREGRADO EN UNA INSTITUCIÓN:
Pública (1) Privada (2)

6. GRADO ACADÉMICO
Pregrado (1) Especialización (2) Maestría (3)
Doctorado (4) Otro (Especifique) (5) _____

7. NOMBRAMIENTO ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Docente Investigador(a) (1) Docente cátedra (2)
Otro (cuál) (3) _____

7.a De tiempo completo (1) De medio tiempo (2) Cátedra (3) Otro (cuál) (4) _____

8. ANTIGÜEDAD EN ESTA INSTITUCIÓN: años meses

9. ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED

	Horas
a) a la preparación de alimentos?	
b) a la compra de víveres?	
c) a labores de limpieza de la casa?	
d) al arreglo y cuidado de ropa?	
e) al pago de servicios?	
f) al cuidado de niños(as) u otras personas?	
g) para transportarse?	
h) a la recreación?	

[1] Estos cuestionarios fueron revisados y modificados para su aplicación en la *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM*, que se levantó entre noviembre de 2009 y enero de 2010, en el marco del proyecto de investigación Equidad de Género en la UNAM: diagnóstico 2009, del Programa Universitario de Estudios de Género. La última versión de estos cuestionarios puede ser consultada en la página del pueg: www.pueg.unam.mx. Así mismo se realizaron modificaciones en su contenido para aplicarlo como instrumento en la investigación Género y Equidad en la educación superior: caso Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo-UNICIENCIA Bucaramanga.

10. DESDE QUE EMPEZÓ A TRABAJAR EN ESTA INSTITUCIÓN, ¿EL PROGRESO DE SU CARRERA ACADÉMICA SE HA VISTO AFECTADO, POR CUIDAR:

	Si	No
a) hijos e hijas?	(1)	(2)
b) otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) personas enfermas?	(1)	(2)
e) personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) otras personas? Cuales	(1)	(2)

11. ¿QUÉ TAN SATISFECHO(A) ESTÁ CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU DESARROLLO PROFESIONAL? *Marque la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción.*

	Totalmente insatisfecho(a)	Insatisfecho(a)	Satisfecho(a)	Totalmente satisfecho(a)
Nivel de apoyo institucional para mi actividad docente/investigación	(1)	(2)	(3)	(4)
Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas	(1)	(2)	(3)	(4)
Nombramiento actual	(1)	(2)	(3)	(4)
Salario actual	(1)	(2)	(3)	(4)

12. ¿LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES REFLEJAN SU REALIDAD LABORAL?

	Si	Poco	No	No corresponde
Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	(1)	(2)	(3)	(4)
Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o el acceso a recursos	(1)	(2)	(3)	(4)
Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	(1)	(2)	(3)	(4)

13. ¿CONSIDERA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Si (1) No (2)

14. ¿ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUÍDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR SER MUJER O POR SER HOMBRE?

Si (1) ¿cuál?_____ No (2)

15. ¿QUÉ TAN PROBABLE ES QUE SE ESCUCHEN ESTE TIPO DE COMENTARIOS EN SU PROGRAMA?

Marque con un círculo el número que corresponde a su opinión (califique con valores de 1 a 5, donde 1 representa que el evento es improbable y 5 muy probable)

	Improbable			Muy probable	
a) ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
b) Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
c) le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
d) dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

16. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN SU PROGRAMA ACTUAL?

En la sección acerca de quién fue puede anotar más de una opción

			¿Quién fue?							
			Estudiante		Maestro(a)/ Investigador(a)		Trabajador(a)		Personal directivo	
	Si	No	H(1)	M(2)	H(3)	M(4)	H(5)	M(6)	H(7)	M(8)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden										
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia										
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten										
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa										
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo										
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa										
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta invitaciones o propuestas sexuales										
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales										
9. Roces, contacto físico no deseado										
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales										
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen										
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales										

17. SI CONTESTÓ "SI" EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?

a) Pidió una investigación
b) Pidió una asesoría en esta institución (2)
c) Contrató a un abogado (3)
d) Presentó una queja a las autoridades de su programa o dependencia (4)
e) Otras acciones (5)
(cuales)_____
f) Nada (6)

18. SI RESPONDIÓ "NADA", ¿POR QUÉ NO TOMÓ NINGUNA MEDIDA AL RESPECTO?

Marque todas las que correspondan

a) No le dio importancia (1)	b) No sabía qué hacer (2)	c) No quería que le consideraran una persona conflictiva (3)
d) Pensó que las autoridades no iban a hacer nada (4)	e) Pensó que podrían tomar represalias (5)	f) Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores(as) (6)
g) Temía dañar su propia reputación (7)	h) No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia (8)	i) Otro (cuál) (9) _____

19. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS MUJERES Y QUE *NO* TIENEN LOS HOMBRES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA

20. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LPS HOMBRES Y QUE *NO* TIENEN LAS MUJERES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

B.3 Cuestionario para el personal estudiantil

ANEXO B[1]

Sistema de indicadores para la equidad de género
en instituciones de educación superior

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ESTUDIANTIL

Folio _____.

Fecha _____.

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario

DATOS GENERALES

1. SEXO: Mujer (1) Hombre (2)

2. EDAD:

3. ESTADO CIVIL: Soltero(a) (1) Casado(a) (2) Unión libre (3) Separado(a) (4) Divorciado(a) (5) Viudo(a) (6)

4. USTED CURSÓ SUS ESTUDIOS SECUNDARIOS EN UNA INSTITUCIÓN:
Pública (1) Privada (2)

5. PROGRAMA QUE CURSA ACTUALMENTE:

6. HA REALIZADO OTROS ESTUDIOS ACADÉMICOS:

Si (1) ¿cuál?_____ No (2)

7. ¿QUÉ PROMEDIO TIENE?

8. ¿TIENE CRÉDITO DE ESTUDIO? Si (1) No (2) pasa a la pregunta 10

9. ¿DE QUÉ TIPO?
a) Crédito Bancario (1) b)Icetex (2) c) Otra (3) Especifique_____

10. ¿TRABAJA? Si (1) No (2) pasa a la pregunta 12

11. ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO DIFICULTA EL AVANCE DE SUS ESTUDIOS?
Si (1) No (2)

12. ¿TIENE HIJOS(AS)? Si (1) No (2) pasa a la pregunta 14

13. ¿CUÁNTOS HIJOS(AS) TIENE? _____

14. DESDE QUE ENTRÓ A ESTA INSTITUCIÓN, ¿SUS ESTUDIOS SE HAN VISTO AFECTADOS POR CUIDAR Y RESPONSABILIZARSE DE:

	Si	No
a) hijos e hijas?	(1)	(2)
b) otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) personas enfermas?	(1)	(2)
e) personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) otra? Cuál_____	(1)	(2)

[1] Estos cuestionarios fueron revisados y modificados para su aplicación en la *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM*, que se levantó entre noviembre de 2009 y enero de 2010, en el marco del proyecto de investigación Equidad de Género en la UNAM: diagnóstico 2009, del Programa Universitario de Estudios de Género. La última versión de estos cuestionarios puede ser consultada en la página del pueg: www.pueg.unam.mx. Así mismo se realizaron modificaciones en su contenido para aplicarlo como instrumento en la investigación Género y Equidad en la educación superior: caso Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo-UNICIENCIA Bucaramanga.

15. ¿POR QUÉ ELIGIÓ LA CARRERA QUE ESTUDIA?

a) Por vocación (1) b) Por sugerencia de mis padres (2) c) Por sugerencia de mis profesores (3)
d) Porque tiene mayores oportunidades de empleo (4) e) No la elegí, era mi segunda opción (5)
f) Porque la considero adecuada para mi sexo (6) g) Otro motivo (7), ¿cuál?_____

16. ¿CONSIDERA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Si (1) No (2)

17. ¿HA PARTICIPADO O PARTICIPA EN ALGUNA INSTANCIA DE DECISIÓN U ORGANIZACIÓN ESTUDIANTIL?

Si (1) ¿Cuál? _____ No (2)

18. ¿ALGUNA VEZ LE HAN EXCLUÍDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO O BECA POR SER MUJER O POR SER HOMBRE?

Si (1) No (2) pasa a la pregunta 20

19. ¿DE QUÉ LE EXCLUYERON? _____

20. ¿CON CUÁNTA FRECUENCIA ESCUCHA O PRESENCIA CADA UNO DE LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS EN SU SALÓN DE CLASE O EN LA FACULTAD?

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuen-temente	Muy frecuen-temente
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES?

En la sección acerca de quién fue puede anotar más de una opción

			¿Quién fue?							
			Estudiante		Maestro(a)/ Investigador(a)		Trabajador(a)		Personal directivo	
	Si	No	H(1)	M(2)	H(3)	M(4)	H(5)	M(6)	H(7)	M(8)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden										
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia										
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten										
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa										
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución										
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa										
7. Amenazas que afecten negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales										
8. Roces, contacto físico no deseado										
9. Presión verbal para tener relaciones sexuales										
10. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen										
11. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales										

22. SI RESPONDIÓ "SI" EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?

Marque todas las que correspondan

a) Le contó a un(a) amigo(a)/familiar (1) b) Pidió una asesoría con un(a) profesor(a) (2)

c) Pidió una asesoría en esta institución (3) ¿A qué instancia? _____

d) Contrató a un abogado (4) e) Presentó una queja a las autoridades de su programa (5)

f) Otras acciones (6) ¿Cuáles?_____ g) Nada (7)

23. SI RESPONDIÓ "NADA", ¿POR QUÉ NO TOMÓ NINGUNA MEDIDA AL RESPECTO?

Marque todas las que correspondan

a) No le dió importancia (1) b) No sabía qué hacer (2) c) No quería que le consideraran una persona conflictiva (3)

d) Pensó que las autoridades no iban a hacer nada (4) e) Pensó que podrían tomar represalias (5) f) Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores(as) (6)

g) Temía dañar su propia reputación (7) h) No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia (8) i) Otro ¿Cuáles? (9) _____

24. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS MUJERES Y QUE *NO* TIENEN LOS HOMBRES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

25. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LPS HOMBRES Y QUE *NO* TIENEN LAS MUJERES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO C: Instrumento Cualitativo

INDUCCIÓN (Tiempo: 15min)

1. Organización de grupo en sala.
2. Presentación de proyecto y explicación de objetivos, grupo focal.
3. Reparto de escarapelas/Identificación de participantes.

1ª CONDUCCIÓN: **Dinámica máquina de palabras →** (Tiempo: 5 min)

a) Se pide a los integrantes qué digan que palabra piensan, cuando piensa en mujer y en hombre. Debe decirla en voz alta y se anota en el tablero
b) se hace una comparación

DISCUSIÓN: (Tiempo: 10 min)

-¿Qué piensan de las palabras dadas?
-¿Qué diferencia ven en lo que dicen sus compañeras (os)?
-¿están de acuerdo o desacuerdo con algo? ¿Por qué?

2ª CONDUCCIÓN: **Socio-Drama→**: (Tiempo: 25 min)

Los participantes realizarán un socio- drama en el que representen situaciones que han vivido o conocen sobre: discriminación por razón de su sexo (hombre – mujer) o acoso en la universidad.

DISCUSIÓN (10 minutos)

-¿Qué piensan de las situaciones representadas por su compañeros (as)?
-¿Cuál podría ser una posible solución a la situación que representaste?

3ª CONDUCCIÓN: **Mapa del cuerpo →**: (Tiempo: 20 min)

a) Elaboren un mapa de su cuerpo con los complementos facilitados que responda a situaciones de su vida en las que se haya sentido abusada(o) o discriminada(o).

DISCUSIÓN: (tiempo: 20 minutos)

-explique por favor su mapa
-¿qué sentimientos le generó realizarlo?

CONCLUSIONES (Tiempo: 15min)

Se entregan a los participantes dos tarjetas

Tarjeta A
-¿Cuáles son los principales problemas de equidad de género dentro de la institución?

Tarjeta B
-¿cuáles son sus recomendaciones para realizar una política de equidad de género dentro de la institución?

Se arma en el centro de la mesa un árbol de problemas y un árbol de recomendaciones para concluir.

AGRADECIMIENTOS A LOS PARTICIPANTES Y REGRIGERIO.

HERRAMIENTAS DE TRABAJO TALLERES GRUPOS FOCALES

Escarapelas para los nombres

Sala: Sillas, mesas, grabadora, hojas, lapiceros, lápiz, borrador, marcadores, colbón, hojas blancas, mini carteleras.

Mapas del cuerpo: Imagen principal del cuerpo humano. Recortes de ojos, manos, puños, bocas, voces, figura de hombre, figura de mujer, logo universidad, bus, taxi, calle, multitudes.

Refrigerios: Agua, vasos.

Certificados de participación

DEFINICIONES

Grupos focales: Es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos.

Socio-drama: Es una representación o dramatización de un tema de interés para un grupo de personas que implica aspectos poco claros o conflictivos, con el fin de obtener una vivencia más cercana al reproducirla, representándola y encontrándole una solución.

Mapa del cuerpo: herramienta utilizada en los talleres de memoria histórica, donde se identifican a través de las imágenes y sus relaciones, las diversas situaciones vividas de los participantes en cuanto a la violencia de género.

Anexo D: Consideraciones éticas

D.1: Documento de consentimiento informado

	DIRECCIÓN INSTITUCIONAL DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	Código:	
		Versión:	
		Fecha de Aprobación	

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es María Alejandra Rodríguez Duarte actualmente estoy desarrollando el proyecto investigativo "INDICADORES Y POLITICA DE GÉNERO Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA BUCARAMANGA.". En el cual participarán diferentes actores, estudiantes de los cuatro programas académicos, docentes y administrativos.

El objetivo de este proyecto de investigación, es comprender y analizar la situación de equidad de género en UNICIENCIA, que permita brindar elementos de base en la formulación de la política institucional de equidad y que sea transversal a todos los actores que participan activamente en el desarrollo de la educación superior. De esta manera en un futuro convertimos en un referente de participación y acción ante las demás instituciones.

Lo(a) invitamos a participar de este estudio, a través de este grupo focal donde se realizarán diversas actividades referentes a la temática, con la seguridad que se le respetará la confidencialidad de sus respuestas y se protegerá la información con las normas éticas correspondientes.

Esta investigación se considera como una investigación sin riesgo, porque no se realizarán procedimientos o intervenciones que modifiquen las variables biológicas, fisiológicas, sicológicas o sociales de los(las) participantes.

Su firma en este formulario, significa que usted entiende el propósito de este estudio y que quiere participar de forma voluntaria, incluyendo el derecho a negarse a hacerlo, sin recibir por ello ninguna penalidad o discriminación.

FIRMAS DEL DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO – _____.

Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C.
Nombre del participante.	Firma del participante. C.C

D.2: Formulario de Confidencialidad

UNICIENCIA
Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y USO RESTRINGIDO DE LA INFORMACIÓN

Yo, _____ identificado(a) con la C.C. N°_____ de _____ conocedor(a) de las normas colombianas relativas a la confidencialidad y uso restringido de la información, me comprometo en lo relacionado al proyecto titulado Indicadores y política de género en la educación superior: Caso Corporación Universitaria de Ciencia y desarrollo UNICIENCIA Bucaramanga. A:

- Mantener en reserva la información que reciba del proyecto, relativa a las propuestas que se presenten dentro del proceso en que participo, salvo autorización expresa del Institución u orden de autoridad competente.
- No divulgar a ninguna persona que no esté oficialmente involucrada en este proceso, información o recomendaciones que se hagan, hasta que se haya efectuado la notificación oficial de las mismas.
- No divulgar información protegida por derechos de autor, derechos de privacidad y buen nombre o por secreto empresarial de acuerdo con la normatividad vigente, con ocasión del estudio objeto. Me comprometo así mismo a no entregar dicha información a terceros salvo lo ordenado por autoridad competente.

Firma: _____

C.C. _____

Se firma en Bucaramanga a los _____

La trasgresión a la presente obligación de confidencialidad, dará lugar a las acciones judiciales y la indemnización por perjuicios a que haya lugar.

ANEXO E. RADIOGRAFIA DE LA POBLACION

Tabla E.1 Estado Civil * Sexo

Estado Civil		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Soltero(a)	Absoluto	20	12	32	167
	% Estado Civil	62.5%	37.5%	100.0%	
	% Sexo	42.3%	54.5%	59.3%	
Casado(a)	Absoluto	5	10	15	50
	% Estado Civil	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	9.4%	27.3%	16.7%	
Unión libre	Absoluto	5	3	8	167
	% Estado Civil	62.5%	37.5%	100.0%	
	% Sexo	10.6%	13.6%	14.8%	
Separado(a)	Absoluto	4	1	5	400
	% Estado Civil	80.0%	20.0%	100.0%	
	% Sexo	12.8%	4.5%	9.0%	
Total	Absoluto	33	22	54	145
	% Estado Civil	59.3%	40.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.2 Grupo al que pertenece * Sexo

Grupo al que pertenece		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Trabajador(a) de base	Absoluto	18	6	24	300
	% Grupo al que pertenece	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	36.2%	30.0%	46.2%	
Trabajador(a) de confianza	Absoluto	3	3	6	100
	% Grupo al que pertenece	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	6.4%	15.0%	11.5%	
Trabajador(a) temporal y por obra terminada	Absoluto	8	5	13	160
	% Grupo al que pertenece	61.5%	38.5%	100.0%	
	% Sexo	16.0%	25.0%	25.0%	
Funcionario(a)	Absoluto	2	2	4	100
	% Grupo al que pertenece	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.0%	10.0%	8.0%	
Personal académico con cargo administrativo	Absoluto	0	4	4	0
	% Grupo al que pertenece	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	20.0%	7.7%	
Total	Absoluto	31	20	51	140
	% Grupo al que pertenece	61.0%	39.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.3 Dependencia * Sexo

Dependencia		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Registro y control	Absoluto	1	1	2	100
	% Dependencia	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	5.9%	4.9%	
Contabilidad	Absoluto	1	1	2	100
	% Dependencia	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	5.9%	4.9%	
Tesorería	Absoluto	3	0	3	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	12.5%	0%	7.3%	
Secretaría	Absoluto	1	4	5	25
	% Dependencia	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	23.5%	12.2%	
Secretarías	Absoluto	1	0	1	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	0%	2.4%	
Mercados	Absoluto	2	0	2	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	8.3%	0%	4.9%	
Extensión	Absoluto	1	0	1	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	0%	2.4%	
Comunicaciones	Absoluto	1	1	2	100
	% Dependencia	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	5.9%	4.9%	
Audiovisuales	Absoluto	0	1	1	0
	% Dependencia	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	5.9%	2.4%	
Talento Humano	Absoluto	1	1	2	100
	% Dependencia	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	5.9%	4.9%	
Servicios Generales	Absoluto	7	0	7	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	29.2%	0%	17.1%	
Crédito y Cartera	Absoluto	2	0	2	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	8.3%	0%	4.9%	
Archivo	Absoluto	1	0	1	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	0%	2.4%	
Consultorio Jurídico	Absoluto	1	1	2	100
	% Dependencia	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	5.9%	4.9%	
Observatorio	Absoluto	1	0	1	
	% Dependencia	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	0%	2.4%	
Bienestar Universitario	Absoluto	0	1	1	0
	% Dependencia	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	5.9%	2.4%	
Comunas	Absoluto	0	1	1	0
	% Dependencia	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	5.9%	2.4%	
Biblioteca	Absoluto	0	2	2	0
	% Dependencia	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	11.8%	4.9%	
Sistemas	Absoluto	0	3	3	0
	% Dependencia	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	17.6%	7.3%	
Total	Absoluto	24	17	41	141
	% Dependencia	58.5%	41.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.4 Antigüedad en la institución * Sexo

Antigüedad en la institución		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
1-12	Absoluto	8	8	16	100
	% Antigüedad en la institución	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	32.2%	42.1%	37.2%	
13-24	Absoluto	1	4	5	25
	% Antigüedad en la institución	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	21.1%	11.6%	
25-36	Absoluto	3	2	5	150
	% Antigüedad en la institución	60.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	12.5%	10.5%	11.6%	
37-48	Absoluto	2	1	3	
	% Antigüedad en la institución	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	8.3%	5.3%	7.0%	
49-60	Absoluto	4	2	6	200
	% Antigüedad en la institución	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	10.5%	14.0%	
61-120	Absoluto	6	0	6	
	% Antigüedad en la institución	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	25.0%	0%	14.0%	
181-240	Absoluto	0	2	2	
	% Antigüedad en la institución	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	10.5%	4.7%	
Total	Absoluto	24	19	43	126
	% Antigüedad en la institución	55.8%	44.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.5 Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?" Sexo

Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
0	Absoluto	12	9	21	133
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	38.7%	45.0%	41.2%	
1	Absoluto	10	5	15	200
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	32.3%	25.0%	29.4%	
2	Absoluto	4	2	6	200
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	12.9%	10.0%	11.8%	
3	Absoluto	5	5	10	100
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	16.1%	15.0%	19.6%	
4	Absoluto	1	1	2	100
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.2%	5.0%	3.9%	
5	Absoluto	1	0	1	
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	3.2%	0%	2.0%	
Total	Absoluto	31	20	51	155
	% Si tiene hijo(a(s)), ¿Cuántos hijo(a(s) tiene?	60.8%	39.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.6 Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijo(a(s))?" Sexo

Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijo(a(s))?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Si	Absoluto	5	1	6	500
	% Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijo(a(s))?	83.3%	16.7%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	5.0%	12.2%	
No	Absoluto	25	19	44	132
	% Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijo(a(s))?	56.8%	43.2%	100.0%	
	% Sexo	83.3%	95.0%	89.8%	
Total	Absoluto	30	20	50	150
	% Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de hijo(a(s))?	60.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.7 Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otro(a(s) niño(a(s))?" Sexo

Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otro(a(s) niño(a(s))?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
No	Absoluto	30	19	49	158
	% Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otro(a(s) niño(a(s))?	61.2%	38.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	30	19	49	158
	% Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otro(a(s) niño(a(s))?	61.2%	38.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.8 Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?" Sexo

Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Si	Absoluto	1	1	2	100
	% Desde que entró a esta institución, ¿Sus labores se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	0	0	0	
	Absoluto	29	19	48	158

Poco	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar incomodidades que me conciernen por temor a que eso afecte mi promoción o mi puesto % Sexo	8 56.3% 28.1%	7 43.8% 33.3%	15 100.0% 30.2%	139
No	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar incomodidades que me conciernen por temor a que eso afecte mi promoción o mi puesto % Sexo	14 56.0% 49.9%	11 44.0% 52.4%	25 100.0% 47.2%	127
Total	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar incomodidades que me conciernen por temor a que eso afecte mi promoción o mi puesto % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.20 ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer * Sexo

¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer % Sexo	3 50.0% 9.4%	3 50.0% 14.3%	6 100.0% 11.3%	100
Poco	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer % Sexo	2 50.0% 6.3%	2 50.0% 9.5%	4 100.0% 7.5%	100
No	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer % Sexo	27 62.8% 84.4%	16 37.2% 76.2%	43 100.0% 81.1%	144
Total	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis compañeros(as) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.21 ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento * Sexo

¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento % Sexo	2 50.0% 6.3%	2 50.0% 9.5%	4 100.0% 7.5%	100
Poco	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento % Sexo	4 57.1% 12.5%	3 42.9% 14.3%	7 100.0% 13.2%	100
No	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento % Sexo	26 61.9% 81.3%	16 38.1% 76.2%	42 100.0% 79.2%	154
Total	Absoluto % ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.22 ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o promoción por ser mujer o por ser hombre? * Sexo

¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o promoción por ser mujer o por ser hombre?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto % ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o promoción por ser mujer o por ser hombre? % Sexo	3 75.0% 9.4%	1 25.0% 4.8%	4 100.0% 7.5%	300
No	Absoluto % ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o promoción por ser mujer o por ser hombre? % Sexo	29 59.2% 90.6%	20 40.8% 95.2%	49 100.0% 92.5%	148
Total	Absoluto % ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o promoción por ser mujer o por ser hombre? % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.23 ¿Considera que ha sido evaluado(a) en el ejercicio de estímulos de manera injusta por los directivos? * Sexo

¿Considera que ha sido evaluado(a) en el ejercicio de estímulos de manera injusta por los directivos?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto % ¿Considera que ha sido evaluado(a) en el ejercicio de estímulos de manera injusta por los directivos? % Sexo	4 66.7% 12.5%	2 33.3% 9.5%	6 100.0% 11.3%	200
No	Absoluto % ¿Considera que ha sido evaluado(a) en el ejercicio de estímulos de manera injusta por los directivos? % Sexo	28 60.0% 87.5%	19 40.0% 90.5%	47 100.0% 88.7%	159
Total	Absoluto % ¿Considera que ha sido evaluado(a) en el ejercicio de estímulos de manera injusta por los directivos? % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.24 ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos * Sexo

¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Totalmente de acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos % Sexo	5 83.3% 15.6%	1 16.7% 4.8%	6 100.0% 11.3%	333
De acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos % Sexo	7 63.6% 21.9%	4 36.4% 19.0%	11 100.0% 20.8%	175
En desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos % Sexo	14 56.0% 43.8%	11 44.0% 52.4%	25 100.0% 47.2%	127
Totalmente en desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos % Sexo	6 54.5% 18.8%	5 45.5% 23.8%	11 100.0% 20.8%	120
Total	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.25 ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos * Sexo

¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Totalmente de acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos % Sexo	5 100.0% 15.6%	0 0% 0%	5 100.0% 9.4%	
De acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos % Sexo	7 100.0% 21.9%	0 0% 0%	7 100.0% 13.2%	
En desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos % Sexo	16 72.7% 50.0%	6 27.3% 28.6%	22 100.0% 42.5%	267
Totalmente en desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos % Sexo	4 22.2% 12.5%	14 77.8% 66.7%	18 100.0% 34.0%	350
Total	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son flojos pero sueltitos % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.26 ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral * Sexo

¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Totalmente de acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral % Sexo	4 80.0% 12.5%	1 20.0% 4.8%	5 100.0% 9.4%	400
De acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral % Sexo	7 63.6% 21.9%	4 36.4% 19.0%	11 100.0% 20.8%	171
En desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral % Sexo	14 63.6% 43.8%	8 36.4% 38.1%	22 100.0% 41.5%	175
Totalmente en desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral % Sexo	7 53.8% 21.9%	6 46.2% 28.6%	13 100.0% 24.5%	117
Total	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	132

Tabla E.27 ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres * Sexo

¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Totalmente de acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres % Sexo	0 0% 0%	1 100.0% 4.8%	1 100.0% 1.9%	0
De acuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres % Sexo	5 62.5% 15.6%	3 37.5% 14.3%	8 100.0% 15.1%	167
En desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres % Sexo	14 66.7% 43.8%	7 33.3% 33.3%	21 100.0% 39.6%	200
Totalmente en desacuerdo	Absoluto % ¿Qué opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres % Sexo	13 56.5% 40.6%	10 43.5% 47.6%	23 100.0% 43.4%	130

Total	Absoluto % ¿Que opina de las siguientes afirmaciones? Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.28 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden % Sexo	1 100.0% 2.1%	0 0% 0%	1 100.0% 1.9%	
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden % Sexo	47 59.5% 97.9%	21 40.4% 100.0%	68 100.0% 98.1%	148
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.29 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia % Sexo	7 100.0% 21.9%	0 0% 0%	7 100.0% 13.2%	
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia % Sexo	25 54.3% 78.1%	21 45.7% 100.0%	46 100.0% 86.8%	119
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.30 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
	Absoluto	4	1	5	148
Sí	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa % Sexo	80.0% 12.5%	20.0% 4.8%	100.0% 9.3%	
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa % Sexo	28 57.1% 87.5%	21 42.9% 95.2%	49 100.0% 90.7%	153
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa % Sexo	32 59.3% 100.0%	22 40.7% 100.0%	54 100.0% 100.0%	148

Tabla E.31 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo % Sexo	3 75.0% 9.4%	1 25.0% 4.8%	4 100.0% 7.4%	202
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo % Sexo	29 55.0% 90.6%	21 45.0% 95.2%	50 100.0% 92.6%	138
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo % Sexo	32 59.3% 100.0%	22 40.7% 100.0%	54 100.0% 100.0%	148

Tabla E.32 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa % Sexo	2 66.7% 6.3%	1 33.3% 4.8%	3 100.0% 5.6%	202
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa % Sexo	30 58.8% 93.8%	21 41.2% 95.5%	51 100.0% 94.4%	148
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa % Sexo	32 59.3% 100.0%	22 40.7% 100.0%	54 100.0% 100.0%	148

Tabla E.33 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta invitaciones o propuestas sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta invitaciones o propuestas sexuales		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta invitaciones o propuestas sexuales % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta invitaciones o propuestas sexuales % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.34 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Castigo de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Castigo de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Castigo de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales % Sexo	31 59.6% 100.0%	21 40.4% 100.0%	52 100.0% 100.0%	148
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Castigo de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales % Sexo	31 59.6% 100.0%	21 40.4% 100.0%	52 100.0% 100.0%	148

Tabla E.35 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado % Sexo	1 50.0% 3.1%	1 50.0% 4.7%	2 100.0% 3.7%	150
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado % Sexo	31 59.6% 96.9%	21 40.4% 95.3%	52 100.0% 96.3%	148
	Absoluto	32	22	54	148
Total	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado % Sexo	59.3% 100.0%	40.7% 100.0%	100.0% 100.0%	

Tabla E.36 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.37 Tabla de contingencia ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.38 Tabla de contingencia ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales		Sexo		Total	Índice de tolerancia
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153
Total	Absoluto % ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales % Sexo	32 60.4% 100.0%	21 39.6% 100.0%	53 100.0% 100.0%	153

Tabla E.39 Tabla de contingencia ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo

¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de tendencia
Obstáculos familiares	Absoluto	13	5	18	4.00
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	81.3%	18.8%	100.0%	
	% Sexo	50.0%	15.8%	33.0%	
Obstáculos sociales y culturales	Absoluto	3	1	4	3.00
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	11.5%	5.3%	8.9%	
Obstáculos psicológicos	Absoluto	0	1	1	1
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	5.3%	2.2%	
Ningún obstáculo	Absoluto	4	11	15	36
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	26.7%	73.3%	100.0%	
	% Sexo	15.4%	57.9%	33.3%	
Obstáculos familiares y psicológicos	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	3.8%	0%	2.2%	
Obstáculos familiares, sociales y culturales	Absoluto	2	2	4	100
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	7.7%	10.5%	8.9%	
Obstáculos familiares y económicos	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	7.7%	0%	4.4%	
Obstáculos psicológicos, sociales y culturales	Absoluto	0	1	1	1
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	5.3%	2.2%	
Obstáculos familiares, psicológicos y económicos	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	3.8%	0%	2.2%	
Total	Absoluto	26	19	45	1.12
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	57.8%	42.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.40 Tabla de contingencia ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo

¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de tendencia
Obstáculos sociales y culturales	Absoluto	1	3	4	.33
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	4.7%	15.8%	9.7%	
Obstáculos económicos	Absoluto	2	1	3	.33
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	9.5%	5.3%	7.0%	
Obstáculos psicológicos	Absoluto	7	5	12	1.40
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	58.3%	41.7%	100.0%	
	% Sexo	33.3%	26.3%	27.9%	
Ningún obstáculo	Absoluto	11	10	21	1.10
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	52.4%	47.6%	100.0%	
	% Sexo	52.4%	52.6%	48.8%	
Obstáculos económicos y psicológicos	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	9.5%	0%	4.7%	
Obstáculos económicos, sociales y culturales	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	4.7%	0%	2.3%	
Total	Absoluto	21	19	43	1.11
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	48.8%	44.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.41 Estado Civil * Sexo

Estado Civil		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
Soltero(a)	Absoluto	8	10	18	80
	% Estado Civil	44.4%	55.6%	100.0%	
	% Sexo	25.8%	32.7%	29.5%	
Casado(a)	Absoluto	12	21	33	48
	% Estado Civil	36.4%	63.6%	100.0%	
	% Sexo	38.7%	68.9%	54.1%	
Unión libre	Absoluto	4	4	8	100
	% Estado Civil	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	12.9%	13.1%	13.1%	
Separado(a)	Absoluto	2	4	6	50
	% Estado Civil	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	6.5%	13.1%	9.8%	
Divorciado(a)	Absoluto	5	1	6	500
	% Estado Civil	83.3%	16.7%	100.0%	
	% Sexo	16.1%	3.3%	9.8%	
Total	Absoluto	31	30	61	103
	% Estado Civil	50.8%	49.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.42 Número de hijo(a) entre 0 y 5 años * Sexo

Número de hijo(a) entre 0 y 5 años		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
1	Absoluto	4	7	11	57
	% Número de hijo(a) entre 0 y 5 años	36.4%	63.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	87.5%	91.7%	
3	Absoluto	0	1	1	0
	% Número de hijo(a) entre 0 y 5 años	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	12.5%	8.3%	
Total	Absoluto	4	8	12	50
	% Número de hijo(a) entre 0 y 5 años	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.43 Número de hijo(a) entre 6 y 12 años * Sexo

Número de hijo(a) entre 6 y 12 años		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
1	Absoluto	7	6	13	117
	% Número de hijo(a) entre 6 y 12 años	53.8%	46.2%	100.0%	
	% Sexo	87.5%	66.7%	76.5%	
2	Absoluto	1	3	4	33
	% Número de hijo(a) entre 6 y 12 años	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	12.5%	33.3%	23.5%	
Total	Absoluto	8	9	17	89
	% Número de hijo(a) entre 6 y 12 años	47.1%	52.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.44 Número de hijo(a) entre 13 y 15 años * Sexo

Número de hijo(a) entre 13 y 15 años		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
1	Absoluto	2	5	7	40
	% Número de hijo(a) entre 13 y 15 años	28.6%	71.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	71.4%	77.8%	
2	Absoluto	0	2	2	0
	% Número de hijo(a) entre 13 y 15 años	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	28.6%	22.2%	
Total	Absoluto	2	7	9	29
	% Número de hijo(a) entre 13 y 15 años	22.2%	77.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.45 Número de hijo(a) entre 16 y 19 años * Sexo

Número de hijo(a) entre 16 y 19 años		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
1	Absoluto	2	9	11	22
	% Número de hijo(a) entre 16 y 19 años	18.2%	81.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	90.0%	91.7%	
2	Absoluto	0	1	1	0
	% Número de hijo(a) entre 16 y 19 años	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	10.0%	8.3%	
Total	Absoluto	2	10	12	20
	% Número de hijo(a) entre 16 y 19 años	16.7%	83.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.46 Tabla de contingencia Número de hijo(a) entre 16 y 19 años * Sexo

Número de hijo(a) entre 16 y 19 años		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
1	Absoluto	2	9	11	22
	% Número de hijo(a) entre 16 y 19 años	18.2%	81.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	90.0%	91.7%	
2	Absoluto	0	1	1	0
	% Número de hijo(a) entre 16 y 19 años	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	10.0%	8.3%	
Total	Absoluto	2	10	12	20
	% Número de hijo(a) entre 16 y 19 años	16.7%	83.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.47 No tiene hijos * Sexo

No tiene hijos		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
0	Absoluto	9	10	19	90
	% No tiene hijos	47.4%	52.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	9	10	19	90
	% No tiene hijos	47.4%	52.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.48 Cursó sus estudios de pregrado en una institución * Sexo

Cursó sus estudios de pregrado en una institución		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
Pública	Absoluto	4	13	17	40
	% Cursó sus estudios de pregrado en una institución	31.6%	68.4%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	30.2%	26.9%	
Privada	Absoluto	24	30	54	80
	% Cursó sus estudios de pregrado en una institución	44.4%	55.6%	100.0%	
	% Sexo	80.0%	69.8%	73.0%	
Total	Absoluto	30	43	73	70
	% Cursó sus estudios de pregrado en una institución	41.1%	58.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.49 Grado académico * Sexo

Grado académico		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
Pregrado	Absoluto	1	3	4	33
	% Grado académico	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	6.7%	5.4%	
Especialización	Absoluto	19	21	40	90
	% Grado académico	47.5%	52.5%	100.0%	
	% Sexo	63.3%	46.7%	54.1%	
Maestría	Absoluto	10	21	31	48
	% Grado académico	32.3%	67.7%	100.0%	
	% Sexo	33.3%	46.7%	41.9%	
Doctorado	Absoluto	0	0	0	
	% Grado académico	0%	0%	0%	
	% Sexo	0%	0%	0%	
Total	Absoluto	30	45	75	67
	% Grado académico	40%	60%	100%	
	% Sexo	100%	100%	100%	

Tabla 6.50 Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otro(s) niño(s)? * Sexo

Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otro(s) niño(s)?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
Sí	Absoluto	1	2	3	50
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otro(s) niño(s)?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	4.7%	4.4%	
No	Absoluto	23	39	62	59
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otro(s) niño(s)?	37.1%	62.9%	100.0%	
	% Sexo	95.8%	95.1%	95.4%	
Total	Absoluto	24	41	65	58
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otro(s) niño(s)?	36.9%	63.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.51 Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas adultas mayores? * Sexo

Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas adultas mayores?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
Sí	Absoluto	1	3	4	33
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas adultas mayores?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	8.0%	9.8%	9.1%	
No	Absoluto	23	37	60	62
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas adultas mayores?	38.3%	61.7%	100.0%	
	% Sexo	92.0%	90.2%	90.9%	
Total	Absoluto	25	41	66	61
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas adultas mayores?	37.9%	62.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.52 Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas enfermas? * Sexo

Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas enfermas?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Femeridad
Sí	Absoluto	1	2	3	50
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas enfermas?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	4.0%	5.0%	4.6%	
No	Absoluto	24	38	62	63
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas enfermas?	38.7%	61.3%	100.0%	
	% Sexo	96.0%	95.0%	95.4%	
Total	Absoluto	25	40	65	63
	% Desde que empezó a trabajar en esta institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas enfermas?	38.5%	61.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.53 Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas con discapacidad? * Sexo

Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas con discapacidad?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	2	1	3	100
	% Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas con discapacidad?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	8.0%	2.5%	4.1%	
No	Absoluto	24	39	63	62
	% Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas con discapacidad?	38.1%	61.9%	100.0%	
	% Sexo	96.0%	97.5%	96.9%	
Total	Absoluto	25	40	65	63
	% Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar personas con discapacidad?	38.5%	61.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.54 Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otras personas? * Sexo

Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otras personas?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	2	1	3	200
	% Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otras personas?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	8.7%	2.7%	5.0%	
No	Absoluto	21	36	57	58
	% Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otras personas?	36.8%	63.2%	100.0%	
	% Sexo	91.3%	97.3%	95.0%	
Total	Absoluto	23	37	60	62
	% Desde que empezó a trabajar en esta Institución, ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar otras personas?	38.3%	61.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.55 ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación? * Sexo

¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Totalmente insatisfecho(a)	Absoluto	2	4	6	50
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	8.7%	7.9%	
Insatisfecho(a)	Absoluto	2	3	5	67
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación?	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	6.5%	6.6%	
Satisfecho(a)	Absoluto	15	24	39	63
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación?	38.5%	61.5%	100.0%	
	% Sexo	50.0%	52.2%	51.3%	
Totalmente satisfecho(a)	Absoluto	11	15	26	73
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación?	42.3%	57.7%	100.0%	
	% Sexo	36.7%	32.6%	34.2%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente/investigación?	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.56 ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas? * Sexo

¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Totalmente insatisfecho(a)	Absoluto	0	3	3	0
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas?	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	6.5%	3.9%	
Insatisfecho(a)	Absoluto	9	4	13	225
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas?	69.2%	30.8%	100.0%	
	% Sexo	30.0%	8.7%	17.1%	
Satisfecho(a)	Absoluto	13	26	39	50
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	43.3%	56.5%	51.3%	
Totalmente satisfecho(a)	Absoluto	8	13	21	62
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas?	38.1%	61.9%	100.0%	
	% Sexo	26.7%	28.3%	27.6%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas?	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.57 ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual? * Sexo

¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual?		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Totalmente insatisfecho(a)	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.4%	2.3%	2.7%	
Insatisfecho(a)	Absoluto	3	1	4	300
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual?	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	10.3%	2.3%	5.5%	
Satisfecho(a)	Absoluto	18	21	39	86
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual?	46.2%	53.8%	100.0%	
	% Sexo	62.1%	47.7%	53.4%	
Totalmente satisfecho(a)	Absoluto	7	21	28	33
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	24.1%	47.7%	38.4%	
Total	Absoluto	29	44	73	66
	% ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nombramiento actual?	39.7%	60.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.58 ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas * Sexo

¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	18	31	49	58
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	36.7%	63.3%	100.0%	
	% Sexo	60.0%	67.4%	64.5%	
Poco	Absoluto	5	9	14	56
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	35.7%	64.3%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	19.6%	18.4%	
No	Absoluto	3	1	4	300
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	2.2%	5.3%	
No corresponde	Absoluto	4	5	9	80
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	44.4%	55.6%	100.0%	
	% Sexo	13.3%	10.9%	11.8%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.59 ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos * Sexo

¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos		Sexo		Total	
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	5	4	9	125
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos	55.6%	44.4%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	9.1%	12.2%	
Poco	Absoluto	5	14	19	36
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos	26.3%	73.7%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	31.8%	25.7%	
No	Absoluto	16	20	36	80
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos	44.4%	55.6%	100.0%	
	% Sexo	53.3%	45.5%	48.6%	
No corresponde	Absoluto	4	6	10	67
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	13.3%	13.6%	13.5%	
Total	Absoluto	30	44	74	68
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte a mi promoción o al acceso a recursos	40.5%	59.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.60 ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento * Sexo

¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento		Sexo		Total	Índice de feminidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	3	7	10	43
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	30.0%	70.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	15.2%	13.2%	
	Absoluto	2	9	11	22

		Mujer	Hombre	Total	Índice de feminidad
Poco	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	38.2%	61.8%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	23.6%	14.5%	
No	Absoluto	22	28	50	72
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	44.0%	56.0%	100.0%	
	% Sexo	73.3%	60.9%	65.8%	
No corresponde	Absoluto	4	1	5	400
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	80.0%	20.0%	100.0%	
	% Sexo	13.3%	2.2%	6.6%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral? Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.81 ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución? * Sexo

¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto	3	0	3	
	% ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	.0%	4.2%	
No	Absoluto	27	42	69	64
	% ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?	39.1%	60.9%	100.0%	
	% Sexo	90.0%	100.0%	95.8%	
Total	Absoluto	30	42	72	71
	% ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?	41.7%	58.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.82 ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre? * Sexo

¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	3.4%	.0%	1.3%	
No	Absoluto	28	46	74	61
	% ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre?	37.8%	62.2%	100.0%	
	% Sexo	96.6%	100.0%	98.7%	
Total	Absoluto	29	46	75	63
	% ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre?	38.7%	61.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.83 ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre * Sexo

¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Improbable	Absoluto	21	22	43	95
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	48.8%	51.2%	100.0%	
	% Sexo	70.0%	47.8%	56.6%	
Poco probable	Absoluto	2	14	16	14
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	12.5%	87.5%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	30.4%	21.1%	
Algunas veces	Absoluto	3	6	9	50
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	13.0%	11.8%	
Probable	Absoluto	3	3	6	100
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	6.5%	7.9%	
Muy probable	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	2.2%	2.6%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? ¿Qué puedes esperar? Es una mujer/hombre	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.84 ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a) * Sexo

¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Improbable	Absoluto	18	24	42	75
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	42.9%	57.1%	100.0%	
	% Sexo	60.0%	52.2%	55.3%	
Poco probable	Absoluto	6	11	17	55
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	35.3%	64.7%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	23.9%	22.4%	
Algunas veces	Absoluto	2	8	10	25
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	17.4%	13.2%	
Probable	Absoluto	3	3	6	100
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	6.5%	7.9%	
Muy probable	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	.0%	1.3%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Seguro logró este puesto gracias a su esposo(a)	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.85 ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/ calificación por que se acostó con alguien * Sexo

¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Improbable	Absoluto	20	24	44	83
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	45.5%	54.5%	100.0%	
	% Sexo	66.7%	52.2%	57.9%	
Poco probable	Absoluto	5	16	21	31
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	23.8%	76.2%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	34.8%	27.6%	
Algunas veces	Absoluto	2	5	7	40
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	28.6%	71.4%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	10.9%	9.2%	
Probable	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	2.2%	2.6%	
Muy probable	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	.0%	2.6%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Le dieron ese premio /estímulo/calificación por que se acostó con alguien	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.86 ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica * Sexo

¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Improbable	Absoluto	20	29	49	69
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	40.8%	59.2%	100.0%	
	% Sexo	66.7%	63.0%	64.5%	
Poco probable	Absoluto	7	13	20	54
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	35.0%	65.0%	100.0%	
	% Sexo	23.3%	28.3%	26.3%	
Algunas veces	Absoluto	1	2	3	50
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	4.3%	3.9%	
Probable	Absoluto	0	2	2	0
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	4.3%	2.6%	
Muy probable	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	.0%	2.6%	
Total	Absoluto	30	46	76	65
	% ¿Qué tan probable es que se escuche este tipo de comentarios en su programa? Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	39.5%	60.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.67 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomodan * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomodan		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	2	1	3	33
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomodan	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	6.0%	4.8%	4.1%	
No	Absoluto	28	43	71	65
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomodan	39.4%	60.6%	100.0%	
	% Sexo	94.0%	95.2%	95.9%	
Total	Absoluto	29	44	73	64
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomodan	39.7%	60.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.68 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	5	1	6	50
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	83.3%	16.7%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	2.2%	8.0%	
No	Absoluto	25	44	69	57
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	36.2%	63.8%	100.0%	
	% Sexo	83.3%	97.8%	92.0%	
Total	Absoluto	30	45	75	63
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.69 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa		Sexo		Total	
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	2	1	3	33
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	2.3%	4.1%	
No	Absoluto	28	43	71	65
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa	39.4%	60.6%	100.0%	
	% Sexo	93.3%	97.7%	95.9%	
Total	Absoluto	30	44	74	63
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa	40.5%	59.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.70 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	1	2	3	33
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	4.4%	4.0%	
No	Absoluto	29	43	72	64
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución	40.3%	59.7%	100.0%	
	% Sexo	96.7%	95.6%	96.0%	
Total	Absoluto	30	45	75	63
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.71 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	2	1	3	33
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	2.2%	4.0%	
No	Absoluto	28	44	72	62
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa	38.9%	61.1%	100.0%	
	% Sexo	93.3%	97.8%	96.0%	
Total	Absoluto	30	45	75	63
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.72 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta insinuaciones o propuestas sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta insinuaciones o propuestas sexuales		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta insinuaciones o propuestas sexuales	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.3%	2.2%	2.7%	
No	Absoluto	29	43	72	66
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta insinuaciones o propuestas sexuales	40.3%	59.7%	100.0%	
	% Sexo	96.7%	97.8%	97.3%	
Total	Absoluto	30	44	74	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta insinuaciones o propuestas sexuales	40.5%	59.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.73 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cambio de asignación, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cambio de asignación, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto	30	44	74	68
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cambio de asignación, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales	40.5%	59.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	30	44	74	68
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cambio de asignación, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales	40.5%	59.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.75 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado		Sexo		Total	
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	0	2	2	0
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	2.2%	1.3%	
No	Absoluto	30	43	73	68
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado	41.1%	58.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	97.8%	98.7%	
Total	Absoluto	30	45	75	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.76 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto	30	43	73	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	30	43	73	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.77 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen		Sexo		Total	Índice de Reversividad
		Mujer	Hombre		
No	Absoluto	30	43	73	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	30	43	73	67
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.78 ¿Ha visto usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales * Sexo

¿Ha visto usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
No	Absoluto	30	45	75	0.7
	% ¿Ha visto usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	30	45	75	0.7
	% ¿Ha visto usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.79 ¿Quien fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otros imágenes de naturaleza sexual que le incomodan? * Sexo

¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otros imágenes de naturaleza sexual que le incomodan?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Hombre	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otros imágenes de naturaleza sexual que le incomodan?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	50.0%	66.7%	
Docente Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otros imágenes de naturaleza sexual que le incomodan?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	50.0%	33.3%	
Total	Absoluto	1	2	3	50
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otros imágenes de naturaleza sexual que le incomodan?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.80 ¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia? * Sexo

¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Hombre	Absoluto	3	1	4	33.3
	% ¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	60.0%	50.0%	57.1%	
Estudiante Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	50.0%	14.3%	
Docente Hombre	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	0%	14.3%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	0%	14.3%	
Total	Absoluto	5	2	7	25.0
	% ¿Quien le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	71.4%	28.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.81 ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan? * Sexo

¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Hombre	Absoluto	5	0	5	
	% ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	55.6%	0%	45.5%	
Estudiante Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	50.0%	9.1%	
Docente Hombre	Absoluto	2	1	3	100
	% ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	22.2%	50.0%	27.3%	
Docente Mujer	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	0%	9.1%	
Personal Directivo Hombre	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	0%	9.1%	
Total	Absoluto	9	2	11	20.0
	% ¿Quien le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	81.8%	18.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.82 ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa? * Sexo

¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	100.0%	33.3%	
Docente Hombre	Absoluto	2	1	3	
	% ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	0%	66.7%	
Total	Absoluto	2	2	4	100
	% ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.83 ¿Quien le hizo presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución? * Sexo

¿Quien le hizo presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	33.3%	25.0%	
Personal Directivo Hombre	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quien le hizo presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	33.3%	50.0%	
Si	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	33.3%	25.0%	
Total	Absoluto	1	3	4	33
	% ¿Quien le hizo presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.84 ¿Quien le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa? * Sexo

¿Quien le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Hombre	Absoluto	2	1	3	100
	% ¿Quien le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	50.0%	75.0%	
Estudiante Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	50.0%	25.0%	
Total	Absoluto	2	2	4	100
	% ¿Quien le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.85 ¿Quien le hizo amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales? * Sexo

¿Quien le hizo amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Docente Hombre	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quien le hizo amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	100.0%	50.0%	
Personal Directivo Hombre	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quien le hizo amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	0%	50.0%	
Total	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quien le hizo amenazas que afectan negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.86 ¿Quien le hizo roces, contacto físico no deseado? * Sexo

¿Quien le hizo roces, contacto físico no deseado?		Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Hombre	Absoluto	1	1	100
	% ¿Quien le hizo roces, contacto físico no deseado?	100.0%	100.0%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Total	Absoluto	1	1	100
	% ¿Quien le hizo roces, contacto físico no deseado?	100.0%	100.0%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 6.87 ¿Quien le hizo presión verbal para tener relaciones sexuales? * Sexo

¿Quien le hizo presión verbal para tener relaciones sexuales?		Sexo: Hombre	Total	Índice de Reversividad
Estudiante Mujer	Absoluto	1	1	100
	% ¿Quien le hizo presión verbal para tener relaciones sexuales?	100.0%	100.0%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Total	Absoluto	1	1	100
	% ¿Quien le hizo presión verbal para tener relaciones sexuales?	100.0%	100.0%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 4.88 Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo? * Sexo

Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Homogeneidad
Pidió una asesoría en esta institución	Absoluto	0	1	1	0
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	25.0%	7.7%	
Presentó una queja a las autoridades de su programa o departamento	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	.0%	7.7%	
Otras acciones	Absoluto	3	0	3	
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	30.0%	.0%	23.0%	
Nada	Absoluto	6	3	9	16.7
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	66.7%	33.3%	1	
	% Sexo	60.0%	75.0%	69.2%	
Amonestación verbal	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	.0%	7.7%	
Total	Absoluto	10	4	14	23.0
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	71.4%	28.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 4.89 Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto? * Sexo

Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Homogeneidad
No le dio importancia	Absoluto	9	6	15	100
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	60.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	60.0%	100.0%	75.0%	
No tuvo testigos y creyó que era difícil hacerla valer	Absoluto	2	0	2	
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	.0%	10.0%	
Pensó que podrían tomar represalias y no quería que le consideraran una	Absoluto	2	0	2	
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	.0%	10.0%	
Total	Absoluto	10	6	16	28.0
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	62.5%	37.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 4.90 ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo

¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Homogeneidad
Obstáculos familiares	Absoluto	5	3	8	16.7
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	62.5%	37.5%	100.0%	
	% Sexo	12.2%	9.2%	14.3%	
Obstáculos sociales y culturales	Absoluto	8	6	14	13.5
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	40.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	19.5%	18.2%	25.0%	
Obstáculos económicos	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	3.0%	1.8%	
Ningún obstáculo	Absoluto	7	21	28	3.0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	17.1%	63.6%	50.0%	
Obstáculos familiares y psicológicos	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	2.4%	.0%	1.8%	
Obstáculos familiares, sociales y culturales	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	2.4%	.0%	1.8%	
Obstáculos psicológicos, sociales y culturales	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	3.0%	1.8%	
Obstáculos psicológicos	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	3.0%	1.8%	
Total	Absoluto	21	33	54	7.0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	41.1%	58.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 4.91 ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo

¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Homogeneidad
Obstáculos sociales y culturales	Absoluto	3	6	9	9.0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	13.3%	12.5%	
Obstáculos económicos	Absoluto	1	2	3	5.0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	3.7%	6.7%	4.2%	
Obstáculos psicológicos	Absoluto	3	6	9	10.0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	6.7%	8.3%	
Ningún obstáculo	Absoluto	12	21	33	5.0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	36.4%	63.6%	100.0%	
	% Sexo	44.4%	70.0%	58.3%	
Obstáculos económicos y psicológicos	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	3.7%	.0%	2.1%	
Obstáculos económicos, sociales y culturales	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	3.3%	2.1%	
Total	Absoluto	18	30	48	60
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	37.5%	62.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 4.92 Edad del docente * Sexo

Edad del docente		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Homogeneidad
23-33	Absoluto	2	5	7	43
	% Edad del docente	28.6%	71.4%	100.0%	
	% Sexo	8.7%	18.5%	14.0%	
34-41	Absoluto	4	5	9	80
	% Edad del docente	44.4%	55.6%	100.0%	
	% Sexo	17.4%	18.5%	18.0%	
42-49	Absoluto	9	8	17	114
	% Edad del docente	52.9%	47.1%	100.0%	
	% Sexo	39.1%	29.6%	34.0%	
50-57	Absoluto	7	5	12	140
	% Edad del docente	58.3%	41.7%	100.0%	
	% Sexo	30.4%	18.5%	24.0%	
58-65	Absoluto	1	4	5	25
	% Edad del docente	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	4.3%	14.8%	10.0%	
Total	Absoluto	23	27	50	85
	% Edad del docente	46.0%	54.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 4.93 Antigüedad en la institución * Sexo

Antigüedad en la institución		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Homogeneidad
1-12	Absoluto	6	8	14	75
	% Antigüedad en la institución	42.9%	57.1%	100.0%	
	% Sexo	26.1%	33.3%	29.8%	
13-24	Absoluto	4	6	10	67
	% Antigüedad en la institución	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	17.4%	25.0%	21.3%	
25-36	Absoluto	6	2	8	100
	% Antigüedad en la institución	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	26.1%	8.3%	17.0%	
37-48	Absoluto	0	1	1	0
	% Antigüedad en la institución	.0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	.0%	4.2%	2.1%	
49-60	Absoluto	4	2	6	100
	% Antigüedad en la institución	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	17.4%	8.3%	12.8%	
61-120	Absoluto	2	2	4	100
	% Antigüedad en la institución	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	8.7%	8.3%	8.5%	
121-180	Absoluto	1	3	4	33
	% Antigüedad en la institución	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	4.3%	12.5%	8.5%	
Total	Absoluto	23	24	47	98
	% Antigüedad en la institución	48.9%	51.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.94 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	38	36	42	0.0
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	86.1%	81.8%	100.0%	
	% Sexo	57.1%	52.2%	55.3%	
6-10	Absoluto	7	8	15	0.0
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	46.7%	53.3%	100.0%	
	% Sexo	10.5%	11.7%	11.4%	
11-15	Absoluto	2	2	4	100
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.0%	2.9%	2.9%	
16-20	Absoluto	2	1	3	
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	3.0%	0%	2.0%	
36-40	Absoluto	1	1	1	
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1.5%	0%	1.3%	
Total	Absoluto	18	46	66	74
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la preparación de alimentos?	43.9%	56.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.95 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la compra de víveres? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la compra de víveres?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	28	37	65	73
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la compra de víveres?	43.1%	56.9%	100.0%	
	% Sexo	80.0%	92.5%	87.8%	
6-10	Absoluto	7	3	9	25
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la compra de víveres?	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	8.0%	7.5%	7.7%	
Total	Absoluto	35	40	75	72
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la compra de víveres?	46.7%	53.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.96 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza de la casa? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza de la casa?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	33	34	58	72
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza de la casa?	41.4%	58.6%	100.0%	
	% Sexo	82.5%	85.0%	87.9%	
	Absoluto	4	4	7	14.4
6-10	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza de la casa?	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	10.0%	9.7%	10.6%	
16-20	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza de la casa?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	2.5%	0%	1.5%	
Total	Absoluto	39	41	66	74
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a labores de limpieza de la casa?	43.9%	56.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.97 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al arreglo y cuidado de ropa? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted al arreglo y cuidado de ropa?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	38	34	59	72
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al arreglo y cuidado de ropa?	41.4%	58.6%	100.0%	
	% Sexo	86.3%	85.0%	89.4%	
6-10	Absoluto	6	2	8	200
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al arreglo y cuidado de ropa?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	13.6%	5.0%	12.1%	
Total	Absoluto	44	40	66	74
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al arreglo y cuidado de ropa?	43.9%	56.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.98 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al pago de servicios? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted al pago de servicios?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	27	40	67	68
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al pago de servicios?	40.3%	59.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	
Total	Absoluto	27	40	67	68
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al pago de servicios?	40.3%	59.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.99 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	28	37	65	67
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	66.7%	75.5%	71.4%	
6-10	Absoluto	3	3	6	100
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	8.8%	9.9%	
	Absoluto	6	2	8	0
11-15	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	5.9%	3.2%	
16-20	Absoluto	2	2	4	100
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	7.4%	5.9%	6.4%	
21-25	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	3.7%	2.9%	3.2%	
36-40	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	3.7%	0%	1.6%	
41-60	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	7.4%	0%	3.2%	
61-120	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	2.9%	1.6%	
Total	Absoluto	27	34	62	75
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al cuidado de niño(a)s u otras personas?	43.5%	54.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.100 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	33	38	71	52
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	46.5%	53.5%	100.0%	
	% Sexo	50.0%	43.9%	46.4%	
6-10	Absoluto	8	13	21	62
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	38.1%	61.9%	100.0%	
	% Sexo	12.1%	15.0%	13.7%	
11-15	Absoluto	6	11	17	83
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	35.3%	64.7%	100.0%	
	% Sexo	9.1%	12.6%	11.1%	
16-20	Absoluto	1	3	4	33
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	1.5%	3.4%	2.6%	
21-25	Absoluto	0	2	2	0
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	2.3%	1.3%	
	Absoluto	48	67	115	68
Total	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted para transportarse?	41.7%	58.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 6.101 ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación? * Sexo

¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de Feminidad
0-5	Absoluto	31	23	44	58
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?	40.9%	59.1%	100.0%	
	% Sexo	66.7%	51.1%	59.5%	
6-10	Absoluto	9	9	18	100
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	20.0%	22.0%	21.6%	
11-15	Absoluto	3	2	5	67
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	6.7%	4.9%	6.1%	
21-25	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	2.4%	1.4%	
Total	Absoluto	43	35	73	74
	% ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a la recreación?	58.9%	47.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.102 Estado Civil * Sexo

Estado Civil		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Soltero(a)	Absoluto	94	62	151	140
	% Estado Civil	62.3%	41.7%	100.0%	
	% Sexo	66.1%	61.2%	63.0%	
Casado(a)	Absoluto	30	18	48	167
	% Estado Civil	62.5%	37.5%	100.0%	
	% Sexo	21.1%	17.8%	18.0%	
Unión libre	Absoluto	21	15	36	140
	% Estado Civil	58.3%	41.7%	100.0%	
	% Sexo	14.8%	14.8%	14.3%	
Separado(a)	Absoluto	6	5	11	120
	% Estado Civil	54.5%	45.5%	100.0%	
	% Sexo	4.2%	4.9%	4.4%	
Divorciado(a)	Absoluto	2	1	3	200
	% Estado Civil	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	1.4%	1.0%	1.2%	
Viudo(a)	Absoluto	2	1	3	200
	% Estado Civil	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	1.4%	1.0%	1.2%	
Total	Absoluto	142	102	252	145
	% Estado Civil	56.3%	40.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.103 Programa que cursa * Sexo

Programa que cursa		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Derecho	Absoluto	71	73	144	103
	% Programa que cursa	49.3%	50.7%	100.0%	
	% Sexo	49.7%	60.8%	57.5%	
Administración de Empresas	Absoluto	30	14	44	214
	% Programa que cursa	68.2%	31.8%	100.0%	
	% Sexo	19.6%	11.9%	17.2%	
Contaduría Pública	Absoluto	43	10	53	430
	% Programa que cursa	81.1%	18.9%	100.0%	
	% Sexo	28.1%	8.3%	20.7%	
Ingeniería Informática	Absoluto	2	9	11	450
	% Programa que cursa	27.3%	72.7%	100.0%	
	% Sexo	1.3%	7.5%	4.3%	
Total	Absoluto	151	106	257	144
	% Programa que cursa	58.8%	41.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.104 Otros estudios * Sexo

Otros estudios		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Profesional en área administrativa y contable	Absoluto	18	9	27	200
	% Otros estudios	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	12.1%	8.1%	11.3%	
No Aplica	Absoluto	67	50	117	134
	% Otros estudios	57.3%	42.7%	100.0%	
	% Sexo	45.0%	45.0%	45.0%	
Profesional en área de ingenierías	Absoluto	9	3	12	300
	% Otros estudios	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	6.0%	2.7%	4.6%	
Profesional en área de ciencias sociales	Absoluto	6	6	12	100
	% Otros estudios	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	4.0%	5.4%	4.6%	
Técnicos en áreas administrativas y contables	Absoluto	17	1	18	1700
	% Otros estudios	94.4%	5.6%	100.0%	
	% Sexo	11.4%	0.9%	6.9%	
Técnicos en áreas de sistemas	Absoluto	3	1	4	300
	% Otros estudios	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	2.0%	0.9%	1.5%	
Técnicos en áreas de la salud	Absoluto	2	0	2	
	% Otros estudios	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1.3%	0%	0.8%	
Tecnólogos en áreas administrativas y contables	Absoluto	9	10	19	90
	% Otros estudios	47.4%	52.6%	100.0%	
	% Sexo	6.0%	10.1%	8.0%	
Tecnólogos en áreas de la salud	Absoluto	1	0	1	
	% Otros estudios	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	0.7%	0%	0.4%	
Cursos y diplomados	Absoluto	3	3	6	100
	% Otros estudios	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	2.0%	3.0%	2.5%	
Estudios de posgrado	Absoluto	0	1	1	0
	% Otros estudios	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.0%	0.4%	
Profesional en área de la salud	Absoluto	2	1	3	200
	% Otros estudios	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	1.4%	1.0%	1.3%	
Profesional	Absoluto	0	1	1	0
	% Otros estudios	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.0%	0.4%	
Técnico	Absoluto	0	4	4	0
	% Otros estudios	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	4.0%	1.7%	
Tecnólogo	Absoluto	8	5	13	160
	% Otros estudios	61.5%	38.5%	100.0%	
	% Sexo	5.6%	5.1%	5.5%	
Tecnólogos en áreas de sistemas	Absoluto	5	0	5	
	% Otros estudios	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	3.5%	0%	2.1%	
Total	Absoluto	133	99	232	143
	% Otros estudios	57.3%	42.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.105 Tipo de crédito de estudio * Sexo

Tipo de crédito de estudio		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Crédito Bancario	Absoluto	35	22	57	159
	% Tipo de crédito de estudio	61.4%	38.6%	100.0%	
	% Sexo	44.9%	38.6%	42.2%	
Icetex	Absoluto	26	22	47	118
	% Tipo de crédito de estudio	55.3%	46.8%	100.0%	
	% Sexo	33.3%	38.6%	34.8%	
Otra entidad de crédito educativo	Absoluto	18	13	31	138
	% Tipo de crédito de estudio	58.1%	41.9%	100.0%	
	% Sexo	23.1%	22.8%	23.0%	
Total	Absoluto	79	57	135	139
	% Tipo de crédito de estudio	58.5%	42.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.106 ¿Tiene hijos(as)? * Sexo

¿Tiene hijos(as)?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto	61	45	106	136
	% ¿Tiene hijos(as)?	57.5%	42.5%	100.0%	
	% Sexo	42.1%	43.3%	42.6%	
No	Absoluto	84	59	143	142
	% ¿Tiene hijos(as)?	58.7%	41.3%	100.0%	
	% Sexo	57.9%	56.7%	57.4%	
Total	Absoluto	145	104	249	139
	% ¿Tiene hijos(as)?	58.2%	41.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.107 ¿Cuántos hijos(as) tiene? * Sexo

¿Cuántos hijos(as) tiene?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
0	Absoluto	84	60	144	140
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	58.3%	41.7%	100.0%	
	% Sexo	58.3%	57.7%	58.1%	
1	Absoluto	33	24	57	138
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	57.9%	42.1%	100.0%	
	% Sexo	22.9%	23.1%	23.0%	
2	Absoluto	22	11	33	200
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	15.3%	10.6%	13.3%	
3	Absoluto	3	5	8	60
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	37.5%	62.5%	100.0%	
	% Sexo	2.1%	4.8%	3.2%	
4	Absoluto	0	4	4	0
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	3.8%	1.6%	
5	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1%	0%	4%	
8	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1%	0%	4%	
Total	Absoluto	144	104	248	138
	% ¿Cuántos hijos(as) tiene?	58.1%	41.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.108 Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores? * Sexo

Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto	3	6	9	50
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	2.2%	5.1%	3.5%	
No	Absoluto	66	113	164	113
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?	54.3%	45.7%	100.0%	
	% Sexo	97.8%	94.9%	96.5%	
Total	Absoluto	69	119	170	115
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas adultas mayores?	53.5%	46.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.109 Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas enfermas? * Sexo

Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas enfermas?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de feminidad
Sí	Absoluto	4	2	6	200
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas enfermas?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	4.3%	2.6%	3.5%	
No	Absoluto	66	76	142	117
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas enfermas?	53.9%	46.1%	100.0%	
	% Sexo	95.7%	97.4%	96.5%	
Total	Absoluto	70	78	148	113
	% Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas enfermas?	54.4%	45.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.110 Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas con discapacidad? * Sexo

Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas con discapacidad?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Sí	Absoluto % Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas con discapacidad?	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%	100
	% Sexo	1.1%	1.3%	1.2%	
No	Absoluto % Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas con discapacidad?	93 53.7%	76 46.3%	164 100.0%	116
	% Sexo	98.9%	98.7%	98.8%	
Total	Absoluto % Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de personas con discapacidad?	94 53.6%	77 46.4%	166 100.0%	116
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.111 Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otra causa? * Sexo

Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otra causa?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Sí	Absoluto % Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otra causa?	16 53.8%	13 46.4%	29 100.0%	119
	% Sexo	16.5%	16.1%	16.3%	
No	Absoluto % Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otra causa?	82 52.9%	68 47.0%	147 100.0%	113
	% Sexo	83.5%	83.9%	83.7%	
Total	Absoluto % Desde que entró a la institución, ¿Sus estudios se han visto afectados por cuidar y responsabilizarse de otra causa?	98 53.1%	81 46.9%	176 100.0%	113
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.112 ¿Por qué eligió la carrera que estudia? * Sexo

¿Por qué eligió la carrera que estudia?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Por vocación	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	82 63.6%	46 36.4%	128 100.0%	152
	% Sexo	83.4%	59.8%	81.5%	
	Absoluto	1	4	5	25
Por sugerencia de mis padres	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	20.0% 7%	80.0% 3.9%	100.0% 2.5%	
Porque tiene mayores oportunidades de empleo	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	33 56.9%	25 43.1%	58 100.0%	132
	% Sexo	22.8%	34.5%	23.5%	
No la elegí, era mi segunda opción	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	5 62.5%	3 37.5%	8 100.0%	167
	% Sexo	3.4%	3.9%	3.2%	
Otro motivo	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	11 57.9%	8 42.1%	19 100.0%	138
	% Sexo	7.6%	7.9%	7.7%	
Por vocación y porque tiene mayores oportunidades de empleo	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%	300
	% Sexo	1.4%	1.0%	1.2%	
Por sugerencia de mis profesores y Porque tiene mayores oportunidades de empleo	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	0 0%	1 100.0%	1 100.0%	0
	% Sexo	0%	1.0%	4%	
Por vocación y por sugerencia de mis profesores	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	1 100.0%	0 0%	1 100.0%	
	% Sexo	7%	0%	4%	
Total	Absoluto % ¿Por qué eligió la carrera que estudia?	145 59.7%	102 41.3%	247 100.0%	142
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.113 ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución? * Sexo

¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Sí	Absoluto % ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?	9 45.0%	11 55.0%	20 100.0%	82
	% Sexo	6.2%	10.9%	8.2%	
No	Absoluto % ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?	133 59.9%	89 40.4%	222 100.0%	149
	% Sexo	93.7%	89.1%	91.8%	
Total	Absoluto % ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta institución?	142 58.4%	101 41.6%	243 100.0%	141
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.114 ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre? * Sexo

¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Sí	Absoluto % ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre?	5 71.4%	2 28.6%	7 100.0%	260
	% Sexo	3.4%	2.0%	2.9%	
No	Absoluto % ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre?	140 58.3%	100 41.7%	240 100.0%	140
	% Sexo	96.6%	98.0%	97.2%	
Total	Absoluto % ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre?	145 58.7%	102 41.3%	247 100.0%	142
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.115 ¿De qué le excluyeron? * Sexo

¿De qué le excluyeron?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Empleos	Absoluto % ¿De qué le excluyeron?	3 75.0%	1 25.0%	4 100.0%	300
	% Sexo	2.1%	1.0%	1.6%	
Becas	Absoluto % ¿De qué le excluyeron?	0 0%	1 100.0%	1 100.0%	0
	% Sexo	0%	1.0%	4%	
No Aplica	Absoluto % ¿De qué le excluyeron?	140 58.6%	99 41.4%	239 100.0%	141
	% Sexo	97.9%	98.0%	98.0%	
Total	Absoluto % ¿De qué le excluyeron?	143 58.6%	101 41.4%	244 100.0%	142
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.117 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Nunca	Absoluto % ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	81 56.2%	63 38.9%	144 100.0%	112
	% Sexo	82.0%	62.0%	58.1%	
Rara vez	Absoluto % ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	32 49.2%	35 53.8%	65 100.0%	67
	% Sexo	21.0%	32.4%	26.2%	
Algunas veces	Absoluto % ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	17 58.6%	12 41.4%	29 100.0%	142
	% Sexo	11.6%	11.8%	11.7%	
Frecuentemente	Absoluto % ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	6 60.0%	4 40.0%	10 100.0%	150
	% Sexo	4.1%	3.9%	4.0%	
Total	Absoluto % ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	146 58.9%	102 41.1%	248 100.0%	143
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.118 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Nunca	Absoluto	99	64	163	153
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	60.5%	39.5%	100.0%	
	% Sexo	67.1%	62.7%	65.3%	
Rara vez	Absoluto	54	33	87	170
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	62.1%	37.9%	100.0%	
	% Sexo	36.7%	32.4%	35.0%	
Algunas veces	Absoluto	8	13	19	46
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	31.6%	68.4%	100.0%	
	% Sexo	4.1%	12.7%	7.7%	
Frecuentemente	Absoluto	1	2	3	55
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	.7%	.0%	.8%	
Muy frecuentemente	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	1.4%	.0%	.8%	
Total	Absoluto	146	102	248	143
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	59.0%	41.1%	100.0%	
	% Sexo	100%	100%	100%	

Tabla E.119 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Nunca	Absoluto	112	69	181	122
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	61.9%	38.0%	100.0%	
	% Sexo	79.2%	69.3%	73.4%	
Rara vez	Absoluto	22	20	42	110
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	52.4%	47.6%	100.0%	
	% Sexo	15.6%	19.8%	17.0%	
Algunas veces	Absoluto	11	11	22	100
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	7.8%	10.9%	9.0%	
Frecuentemente	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	.0%	.4%	
Muy frecuentemente	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	100.0%	.0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	.0%	.4%	
	Absoluto	147	101	248	146

Total	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	59.3%	40.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.120 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Nunca	Absoluto	98	53	151	175
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	65.0%	35.4%	100.0%	
	% Sexo	66.7%	53.9%	61.4%	
Rara vez	Absoluto	49	32	72	125
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	55.6%	44.4%	100.0%	
	% Sexo	27.8%	31.4%	29.3%	
Algunas veces	Absoluto	7	11	18	64
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	38.9%	61.1%	100.0%	
	% Sexo	4.8%	10.8%	7.3%	
Frecuentemente	Absoluto	1	4	5	25
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	3.9%	2.0%	
	Absoluto	144	102	246	141
Total	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	58.5%	41.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.121 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres) * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Nunca	Absoluto	48	31	79	145
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	60.7%	39.3%	100.0%	
	% Sexo	32.9%	30.4%	32.0%	
Rara vez	Absoluto	38	26	64	149
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	59.4%	40.6%	100.0%	
	% Sexo	26.0%	25.5%	25.9%	
Algunas veces	Absoluto	49	28	77	175
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	63.6%	36.4%	100.0%	
	% Sexo	33.6%	27.5%	31.0%	
Frecuentemente	Absoluto	11	14	25	78
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	44.0%	56.0%	100.0%	
	% Sexo	7.5%	13.7%	10.1%	
	Absoluto	3	3	6	100

Muy frecuentemente	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	53.8%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	2.1%	2.9%	2.4%	
Total	Absoluto	146	102	248	143
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los estudiantes (hombres) defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes (mujeres)	59.9%	41.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.122 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Nunca	Absoluto	15	11	26	136
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	57.7%	42.3%	100.0%	
	% Sexo	10.3%	10.8%	10.5%	
Pocas veces	Absoluto	9	9	18	100
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	6.2%	8.8%	7.3%	
Algunas veces	Absoluto	17	11	28	155
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	60.7%	39.3%	100.0%	
	% Sexo	11.8%	10.8%	11.3%	
Frecuentemente	Absoluto	45	35	80	126
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	56.3%	43.8%	100.0%	
	% Sexo	30.8%	34.7%	32.4%	
Muy frecuentemente	Absoluto	63	35	98	111
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	63.2%	36.8%	100.0%	
	% Sexo	41.1%	34.7%	39.5%	
Total	Absoluto	146	101	247	145
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	59.1%	40.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.123 ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres * Sexo

¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Nunca	Absoluto	16	12	28	133
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	11.0%	11.9%	11.3%	
Pocas veces	Absoluto	8	11	19	72
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	42.1%	57.9%	100.0%	
	% Sexo	5.5%	10.9%	7.7%	
Algunas veces	Absoluto	16	8	24	200
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	11.0%	7.9%	9.7%	
Frecuentemente	Absoluto	49	31	80	124
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	61.3%	38.8%	100.0%	
	% Sexo	33.8%	30.7%	32.4%	
Muy frecuentemente	Absoluto	60	39	99	192
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	60.6%	39.4%	100.0%	
	% Sexo	41.1%	38.7%	40.1%	
Total	Absoluto	146	101	247	145
	% ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clase o facultad? Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	59.1%	40.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.124 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	11	11	22	100
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	7.4%	10.9%	8.9%	
No	Absoluto	137	90	227	162
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	60.4%	39.6%	100.0%	
	% Sexo	92.6%	89.1%	91.2%	
Total	Absoluto	148	101	249	147
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	59.4%	40.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.125 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	27	8	35	330
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	77.1%	22.9%	100.0%	
	% Sexo	18.0%	7.9%	13.9%	
No	Absoluto	123	93	216	132
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	56.9%	43.1%	100.0%	
	% Sexo	82.0%	92.1%	86.1%	
Total	Absoluto	150	101	251	149
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	59.8%	40.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.126 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa		Sexo		Total	Índice de fenomidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	17	12	29	142
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	58.6%	41.4%	100.0%	
	% Sexo	11.3%	11.9%	11.6%	
No	Absoluto	133	89	222	149
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	59.9%	40.1%	100.0%	
	% Sexo	88.7%	88.1%	88.4%	
	Absoluto	150	101	251	149

Total	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	59.8%	40.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.127 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	8	7	15	88
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución	46.7%	53.3%	100.0%	
	% Sexo	4.8%	6.9%	6.2%	
No	Absoluto	144	94	238	153
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución	60.5%	39.5%	100.0%	
	% Sexo	95.3%	93.1%	94.8%	
Total	Absoluto	152	101	253	149
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución	59.8%	40.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.128 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	8	7	15	120
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa	53.3%	46.7%	100.0%	
	% Sexo	5.3%	6.9%	6.4%	
No	Absoluto	144	94	238	152
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa	60.5%	39.5%	100.0%	
	% Sexo	94.7%	93.1%	93.6%	
Total	Absoluto	152	101	253	149
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa	59.8%	40.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.129 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afecten negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afecten negativamente su situación académica si no acepta invitaciones o propuestas sexuales		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afecten negativamente su situación académica si no	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.0%	.4%	
No	Absoluto	151	99	250	151
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afecten negativamente su situación académica si no	60.4%	39.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	99.0%	99.6%	
Total	Absoluto	151	100	251	151
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Amenazas que afecten negativamente su situación académica si no Acepta invitaciones o propuestas sexuales	60.2%	39.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.130 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	6	1	7	600
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado	85.7%	14.3%	100.0%	
	% Sexo	4.0%	1.0%	2.8%	
No	Absoluto	145	100	245	149
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado	59.2%	40.8%	100.0%	
	% Sexo	96.0%	99.0%	97.2%	
Total	Absoluto	151	101	252	150
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Roces, contacto físico no deseado	59.9%	40.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.131 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1.3%	0%	.8%	
No	Absoluto	149	101	248	147
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales	60.1%	40.6%	100.0%	
	% Sexo	98.7%	100.0%	99.2%	
Total	Absoluto	151	101	252	149
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Presión verbal para tener relaciones sexuales	59.9%	40.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.132 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	0	2	2	0
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	2.0%	.8%	
No	Absoluto	151	99	250	153
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le	60.4%	39.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	98.0%	99.2%	
	Absoluto	151	101	252	150
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le	59.9%	40.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.133 ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales * Sexo

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Sí	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.0%	.4%	
No	Absoluto	151	100	251	151
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	60.2%	39.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	99.0%	99.6%	
Total	Absoluto	151	101	252	150
	% ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones? Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	59.9%	40.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.134 ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden? * Sexo

¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Estudiante Hombre	Absoluto	7	7	14	100
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	58.3%	63.6%	60.9%	
Estudiante Mujer	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	8.3%	0%	4.3%	
Docente Hombre	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	8.3%	0%	4.3%	
Trabajador Hombre	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	8.3%	9.1%	8.7%	
No Específico	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	9.1%	4.3%	
Trabajadores Hombre y Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de	0%	100.0%	100.0%	

	% Sexo	0%	9.1%	4.3%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	9.1%	4.3%	
Docente y Estudiante Hombres	Absoluto % ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	2	0	2	
	% Sexo	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	0%	8.7%	
Total	Absoluto % ¿Quién fue el que dio lugar a la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden?	12	11	23	100
	% Sexo	52.2%	47.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.135 ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia? * Sexo

¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Estudiante Hombre	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	14	3	17	467
	% Sexo	61.8%	30.0%	45.9%	
Estudiante Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	0	2	2	0
	% Sexo	0%	20.0%	5.4%	
Docente Hombre	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	4	0	4	
	% Sexo	14.8%	0%	10.8%	
Trabajador Hombre	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	1	0	1	
	% Sexo	3.7%	0%	2.7%	
Trabajadora Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	10.0%	2.7%	
No Específica	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	4	2	6	300
	% Sexo	14.8%	20.0%	16.2%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	10.0%	2.7%	
Docente y Estudiante Hombres	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	2	0	2	
	% Sexo	7.4%	0%	5.4%	
Estudiante, Docente, Trabajadora y Personal Directivo Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	1	0	1	
	% Sexo	3.7%	0%	2.7%	
Estudiante y Trabajador Hombres	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	1	0	1	
	% Sexo	3.7%	0%	2.7%	
Estudiantes Hombre y Mujer y Trabajador Hombre	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	10.0%	2.7%	
Total	Absoluto % ¿Quién le hizo piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia?	27	10	37	270
	% Sexo	73.0%	27.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.136 ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan? * Sexo

¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Estudiante Hombre	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	14	3	17	467
	% Sexo	41.2%	25.0%	37.0%	
Estudiante Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	0	2	2	0
	% Sexo	0%	16.7%	4.3%	
Docente Hombre	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	5	0	5	
	% Sexo	14.7%	0%	10.9%	
No Específica	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	5	4	9	125
	% Sexo	14.7%	33.3%	19.6%	
	Absoluto	0	1	1	0
Trabajadores Hombre y Mujer	% ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	8.3%	2.2%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	8.3%	2.2%	
Docente y Estudiante Hombres	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	6	0	6	
	% Sexo	17.6%	0%	13.0%	
Estudiante, Docente, Trabajadora y Personal Directivo Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	1	0	1	
	% Sexo	2.9%	0%	2.2%	
Estudiante, Docente y Trabajador Hombres	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	1	0	1	
	% Sexo	2.9%	0%	2.2%	
Estudiantes y Trabajadores Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	8.3%	2.2%	
Estudiante, Docente y Personal Directivo Hombres	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	1	0	1	
	% Sexo	2.9%	0%	2.2%	
Estudiante Hombre y Trabajadores Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	1	0	1	
	% Sexo	2.9%	0%	2.2%	
Total	Absoluto % ¿Quién le hizo miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molestan?	34	12	46	303
	% Sexo	73.9%	26.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.137 ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa? * Sexo

¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?		Sexo		Total	Índice de femenidad
		Mujer	Hombre		
Estudiante Hombre	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	8	4	12	225
	% Sexo	88.2%	20.0%	100.0%	
	% Sexo	80.0%	25.0%	39.2%	
	Absoluto	1	4	5	25
Estudiante Mujer	% ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	20.0%	80.0%	100.0%	
	% Sexo	5.0%	25.0%	14.7%	
Docente Hombre	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	2	0	2	
	% Sexo	100.0%	0%	5.9%	
	% Sexo	11.1%	0%		
No Específica	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	2	3	5	67
	% Sexo	40.0%	60.0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	18.8%	14.7%	
Trabajadores Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	6.3%	2.9%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	2	2	4	100
	% Sexo	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	12.5%	11.8%	
Estudiante y Trabajadora Mujer	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	1	0	1	
	% Sexo	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	5.6%	0%	2.9%	
Estudiante, Docente, Trabajador y Personal Directivo Hombres	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	1	0	1	
	% Sexo	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	5.6%	0%	2.9%	
Estudiantes y Trabajadores Hombre y Mujer	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	6.3%	2.9%	
Estudiantes Hombre y Mujer, Docente, Trabajador y Personal Directivo Hombres	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	0	1	1	0
	% Sexo	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	6.3%	2.9%	
Total	Absoluto % ¿Quien le hizo burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa?	18	16	34	113
	% Sexo	52.9%	47.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.138 ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución? * Sexo

¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Estudiante Hombre	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	16.7%	16.7%	
Docente Hombre	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	33.3%	0%	16.7%	
No Específica	Absoluto	1	2	3	60
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	33.3%	25.0%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto	1	2	3	60
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	33.3%	25.0%	
Estudiante y Trabajador Hombres	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	0%	8.3%	
Estudiantes Hombre y Mujer, Docente, Trabajador y Personal Directivo Hombres	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	16.7%	8.3%	
Total	Absoluto	6	6	12	100
	% ¿Quién le hizo presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la institución?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.139 ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa? * Sexo

¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Estudiante Hombre	Absoluto	4	1	5	400
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	80.0%	20.0%	100.0%	
	% Sexo	44.4%	12.5%	29.4%	
Estudiante Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	12.5%	5.9%	
Docente Hombre	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	22.2%	0%	11.8%	
Trabajadora Mujer	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	12.5%	11.8%	
No Específica	Absoluto	1	3	4	300
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	37.5%	23.5%	
Estudiantes Hombre y Mujer	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	12.5%	5.9%	
Estudiante y Trabajador Hombres	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	11.1%	12.5%	11.8%	
Total	Absoluto	9	8	17	113
	% ¿Quién le hizo cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa?	52.9%	47.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.140 ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado? * Sexo

¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Estudiante Hombre	Absoluto	2	1	3	200
	% ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	33.3%	33.3%	33.3%	
Estudiante Mujer	Absoluto	0	2	2	0
	% ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	66.7%	22.2%	
Docente Hombre	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	33.3%	0%	22.2%	
Trabajadora Mujer	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	0%	11.1%	
Estudiante y Trabajador Hombres	Absoluto	1	0	1	
	% ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	16.7%	0%	11.1%	
Total	Absoluto	6	3	9	200
	% ¿Quién le hizo roces, contacto físico no deseado?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.141 Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo? * Sexo

Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Le contó a un(a) amigo(a)/familiar	Absoluto	20	14	34	143
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	58.8%	41.2%	100.0%	
	% Sexo	43.5%	51.9%	46.6%	
Otras acciones	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	2.2%	0%	1.4%	
Nada	Absoluto	24	11	35	218
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	68.6%	31.4%	100.0%	
	% Sexo	52.2%	40.7%	47.9%	
Le contó a un(a) amigo(a)/familiar y Pidió una asesoría con un(a) profesor(a) en esta institución	Absoluto	0	1	1	0
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	3.7%	1.4%	
Pidió una asesoría en la institución y presentó una queja a las autoridades de su programa	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	2.2%	0%	1.4%	
Le contó a un(a) amigo(a)/familiar y Contrató un abogado	Absoluto	0	1	1	0
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	3.7%	1.4%	
Total	Absoluto	46	27	73	170
	% Si respondió "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Qué hizo?	63.0%	37.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.142 Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto? * Sexo

Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
No le dió importancia	Absoluto	17	10	27	170
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	63.0%	37.0%	100.0%	
	% Sexo	11.8%	10.0%	10.9%	
No sabía que le considerarán una persona conflictiva	Absoluto	2	1	3	200
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	1.4%	1.0%	1.2%	
Pensó que podrían tomar represalias	Absoluto	2	0	2	
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1.4%	0%	.8%	
No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	0%	.4%	
No sabía que hacer, pensó en posibles represalias, su reputación, no había testigos y creyó que era inútil denunciar	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	0%	.4%	
No le dió importancia y Pensó que las autoridades no iban a hacer nada	Absoluto	1	0	1	
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	.7%	0%	.4%	
Otro	Absoluto	123	89	212	139
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	58.0%	42.0%	100.0%	
	% Sexo	85.7%	89.0%	86.9%	
Total	Absoluto	147	100	247	147
	% Si respondió "Nada" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿Por qué no tomó ninguna medida al respecto?	59.5%	40.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.143 ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo

¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Obstáculos familiares	Absoluto	51	19	70	268
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	72.9%	27.1%	100.0%	
	% Sexo	39.2%	23.2%	32.6%	
Obstáculos sociales y culturales	Absoluto	24	8	32	300
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	18.5%	9.8%	14.9%	
Obstáculos psicológicos	Absoluto	5	1	6	500
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	83.3%	16.7%	100.0%	
	% Sexo	3.8%	1.2%	2.8%	
Ningún obstáculo	Absoluto	37	45	82	82
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	45.1%	54.9%	100.0%	
	% Sexo	27.6%	54.9%	38.1%	
Otros obstáculos	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.2%	.5%	
Obstáculos familiares y psicológicos	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.2%	.5%	
Obstáculos familiares, sociales y culturales	Absoluto	4	2	6	200
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	3.0%	2.4%	2.8%	
Obstáculos familiares y económicos	Absoluto	6	2	8	400
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	4.5%	2.4%	4.1%	
Obstáculos familiares, psicológicos, sociales y culturales	Absoluto	1	1	2	100
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	50.0%	50.0%	100.0%	
	% Sexo	.8%	1.2%	.9%	
Obstáculos familiares, psicológicos y económicos	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.2%	.5%	
Obstáculos psicológicos, sociales y culturales	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.2%	.5%	
Obstáculos familiares, económicos, sociales y culturales	Absoluto	3	0	3	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	2.3%	0%	1.4%	
Total	Absoluto	133	82	215	162
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante en su carrera académica?	61.9%	38.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.144 ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica? * Sexo

¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
Obstáculos familiares	Absoluto	3	1	4	300
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	75.0%	25.0%	100.0%	
	% Sexo	2.8%	1.2%	2.2%	
Obstáculos sociales y culturales	Absoluto	18	12	30	150
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	60.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	17.0%	15.4%	16.5%	
Obstáculos económicos	Absoluto	19	6	25	116
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	84.0%	30.0%	100.0%	
	% Sexo	15.4%	11.0%	13.7%	
Obstáculos psicológicos	Absoluto	20	3	23	667
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	87.0%	13.0%	100.0%	
	% Sexo	19.2%	3.9%	12.6%	
Ningún obstáculo	Absoluto	43	50	93	86
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	46.2%	53.8%	100.0%	
	% Sexo	41.3%	64.1%	51.1%	
Otros obstáculos	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.3%	.5%	
Obstáculos familiares y psicológicos	Absoluto	2	0	2	
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	100.0%	0%	100.0%	
	% Sexo	1.9%	0%	1.1%	
Obstáculos familiares, sociales y culturales	Absoluto	0	1	1	0
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.3%	.5%	
Obstáculos económicos y psicológicos	Absoluto	2	1	3	200
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	66.7%	33.3%	100.0%	
	% Sexo	1.9%	1.3%	1.6%	
Total	Absoluto	104	78	182	133
	% ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para salir adelante en su carrera académica?	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla E.145 Edad * Sexo

edad		Sexo: Mujer	Sexo: Hombre	Total	Índice de femenidad
17-25	Absoluto	61	32	93	191
	% edad	65.6%	34.4%	100.0%	
	% Sexo	52.1%	39.0%	48.7%	
26-33	Absoluto	36	24	60	150
	% edad	61.3%	38.7%	100.0%	
	% Sexo	32.5%	29.3%	31.2%	
34-41	Absoluto	11	15	26	73
	% edad	42.3%	57.7%	100.0%	
	% Sexo	9.4%	18.3%	13.1%	
42-49	Absoluto	4	8	12	50
	% edad	33.3%	66.7%	100.0%	
	% Sexo	3.4%	9.8%	6.3%	
50-57	Absoluto	3	2	5	150
	% edad	60.0%	40.0%	100.0%	
	% Sexo	2.6%	2.4%	2.6%	
58-65	Absoluto	0	1	1	0
	% edad	0%	100.0%	100.0%	
	% Sexo	0%	1.2%	.5%	
Total	Absoluto	117	82	199	143
	% edad	58.8%	41.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

ANEXO F: Matrices análisis cualitativo

Tabla F.1. Matriz relacional palabras

	HOMBRE	Repeticiones	MUJER	Repeticiones	COMÚN PARA LA MUJERES
MUJERES	Compañero-pareja	4	Delicadeza	4	Fuerza Hermano-Hermana Padre-Madre Amistad-Amigo-Amiga Amor
	Fuerza	2	Fuerza	3	
	poder	2	Madre	2	
	machista	2	Hermana	1	
	Amistad-amigo	2	Alegría	1	
	Respaldo	1	Amiga	1	
	Apoyo	1	Comprensión	1	
	familia	1	Honesta	1	
	Hermano	1	Hija	1	
	Amor	1	Inteligencia	1	
	Padre	1	Respeto	1	
	Vecino	1	Sentimiento	1	
	Amante	1	Emprendimiento	1	
	Dinero	1	Complemento	1	
	Tranquilidad	1	Grandeza	1	
	Sexo	1	Paz	1	
	Macho	1	Belleza	1	
	Locura	1	Amor	1	
			Luchadora	1	
			Responsabilidad	1	
					COMÚN PARA LOS HOMBRES
HOMBRES	Fuerza	6	Madre	4	Compromiso Soporte
	Compromiso	2	Belleza-Hermosura	3	
	Amistad-amigo	2	Delicadeza	2	
	Responsabilidad	2	Amor	2	
	Fortaleza	1	Creación-Vida	2	
	Berraquera	1	Familia	1	
	Equidad	1	Cariño	1	
	Cabeza	1	Compañía	1	
	Soporte	1	Ternura	1	
	Proveedor	1	Soporte	1	
	Practicidad	1	Armonía	1	
	Capaz	1	Compromiso	1	
					CRUZADA
CONCEPTO COMÚN HOMBRE Y MUJER	Fuerza	8	Delicadeza	6	Fuerza Amistad Responsabilidad Luchadora-Berraquera **SEXO OPUESTO** Familia Compañero-compañía Apoyo-Soporte
	Amistad	4	Madre	6	
	Proveedor-Dinero	2	Belleza	4	
	Soporte-Apoyo	2	Amor	3	
			Luchadora	1	
			Soporte	1	

Tabla realizada con base en instrumento cualitativo.

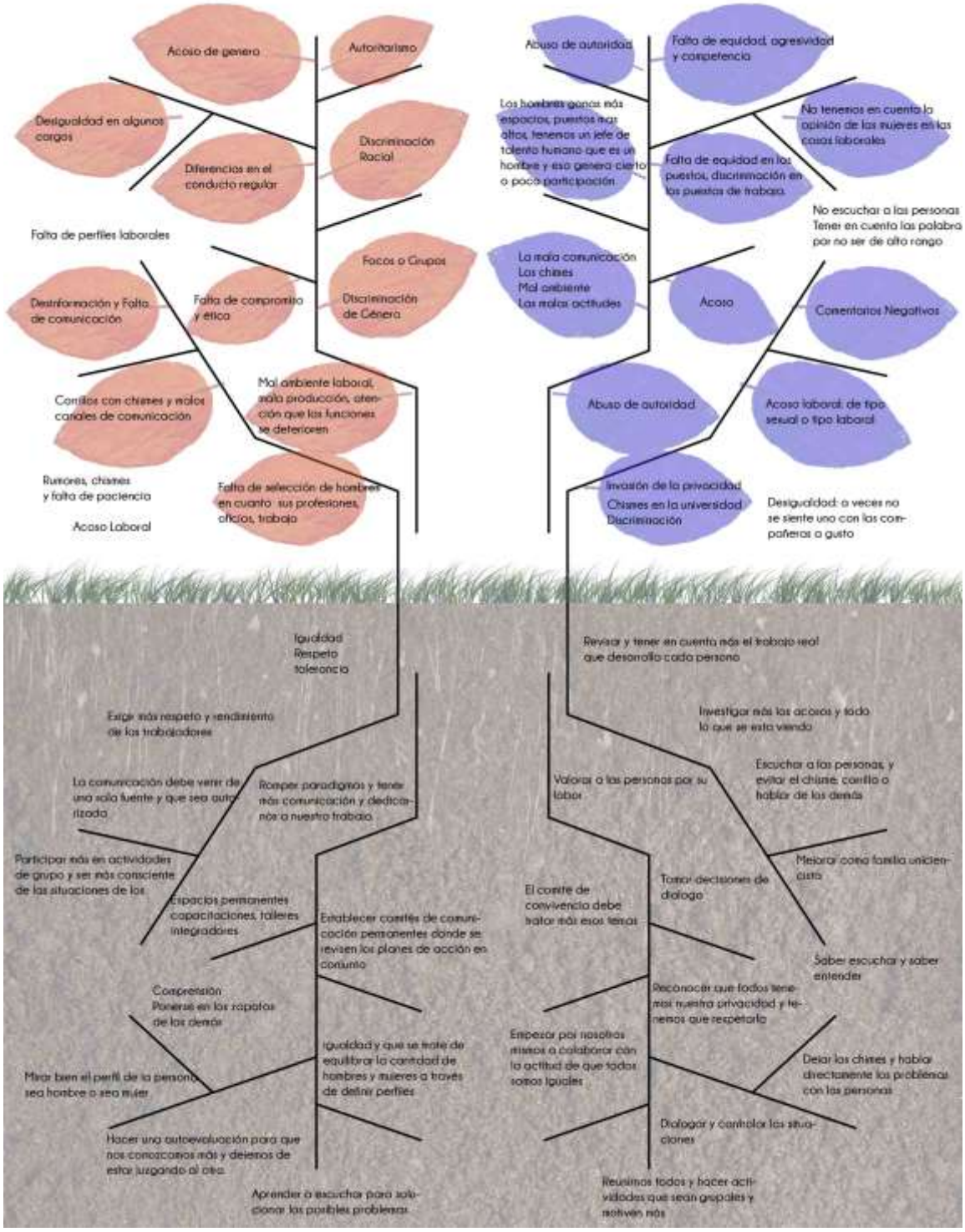
Tabla F.2 Matriz Socio-Dramas

	MATRIZ DE SOCIO-DRAMA					
	MUJERES			HOMBRES		
	Situación	categoria inductiva/subcategoria	categorias emergente	Situación	categoria inductiva/subcategoria	categoria emergente
DOCENTES	1. Acoso laboral: jefe-secretaria. 2. Acoso docente: profesor a alumna.	Construcciones sociales y culturales/ violencia sexual/manifestaciones de poder	Machismo Autoritarismo	1. Dicriminación a Gay: por parte de dos alumnos 2. Acoso Docente: profesor a alumna	Construcciones sociales y culturales/patrones de discriminación/ Hostigamiento sexual/manifestaciones de poder	Machismo Autoritarismo Ambito Universitario Preferencia sexual
ESTUDIANTES	1. Acoso Docente: profesor a alumna. 2.Discriminacion Racial.	Construcciones sociales y culturales/violencia sexual/manifestaciones de poder/Refuerzo de Estereotipos Fenomenos Psicológicos: valoración de autoestima, Reconocimiento personal	construcción de autoestima e identidad Machismo Autoritarismo Subvaloración Diversidad Cultural	1. Preferencia Docente por alumna coqueta. 2. Discriminación de un docente hombre hacia las mujeres	Construcciones sociales y culturales/patrones de discriminación/refuerzo de estereotipos/ relaciones de poder Fenomenos piscológicos/valoracion de autoestima	Machismo sumisión subvaloración femenina
ADMINISTRATIVOS(AS)	1. Discriminación a pareja lesbiana por parte de administrativas. 2. Discriminación a hombre Gay por parte de un hombre y dos mujeres	Construcciones sociales y culturales/patrones de discriminación/ Hostigamiento sexual/Refuerzo de estereotipos Imposición Económica: satisfacción en el clima laboral	Machismo Identidad preferencia sexual	1. Discriminación de Mujer para un cargo. 2.Discriminación de estudiantes a un compañero sobresaliente	igualdad de oportunidades/satisfacción del clima laboral/segregación laboral Construcciones sociales y culturales: Discriminación/refuerzo de estereotipos/Manifestaciones de poder Fenomenos Psicológicos: valoración de autoestima, Reconocimiento personal	Machismo Autoritarismo Acceso Laboral Identidad Ambito Universitario

Tabla realizada con base en instrumento cualitativo.

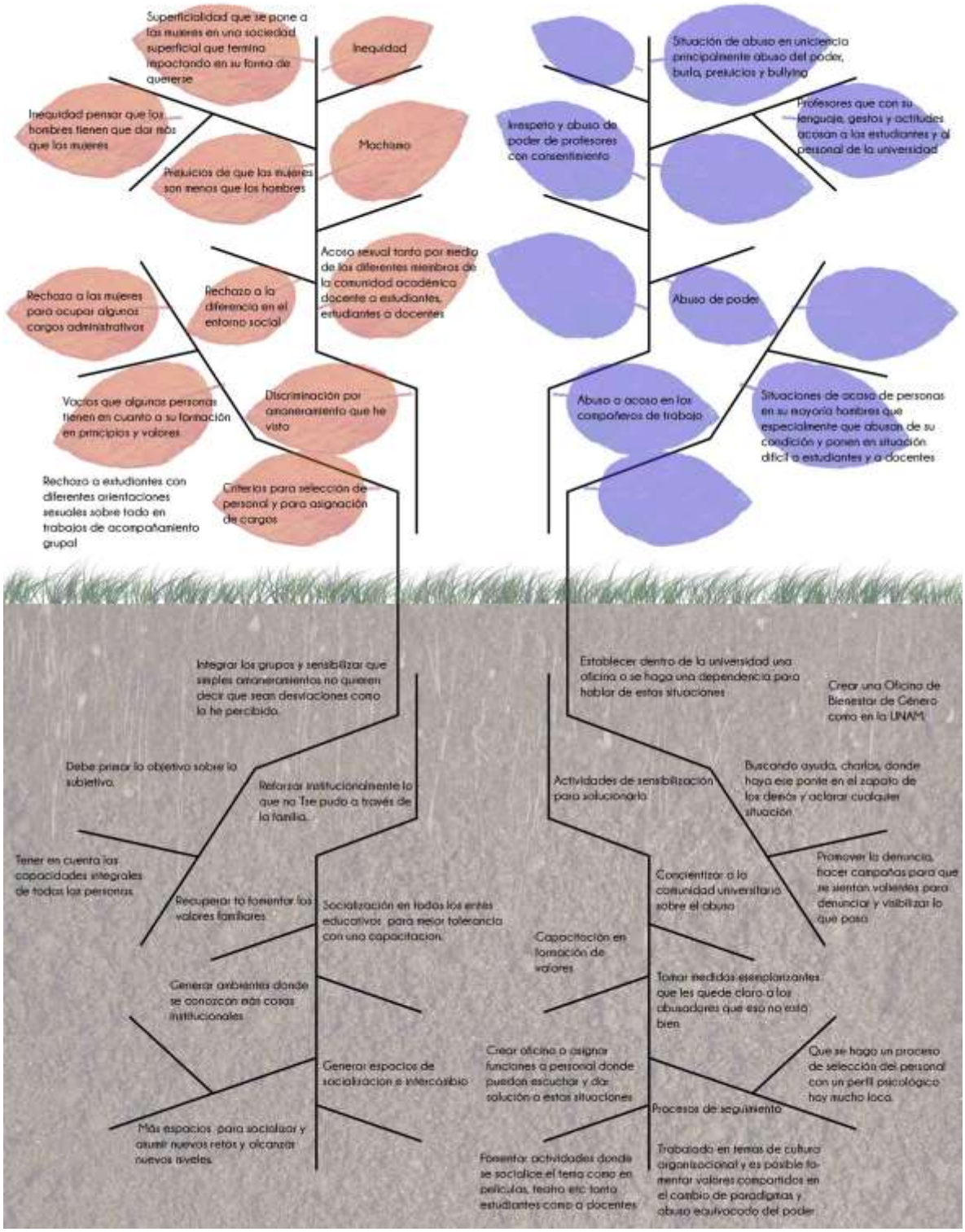
ANEXO G: Arboles Problemas y Soluciones

G.1 árbol de problemas y soluciones Administrativos



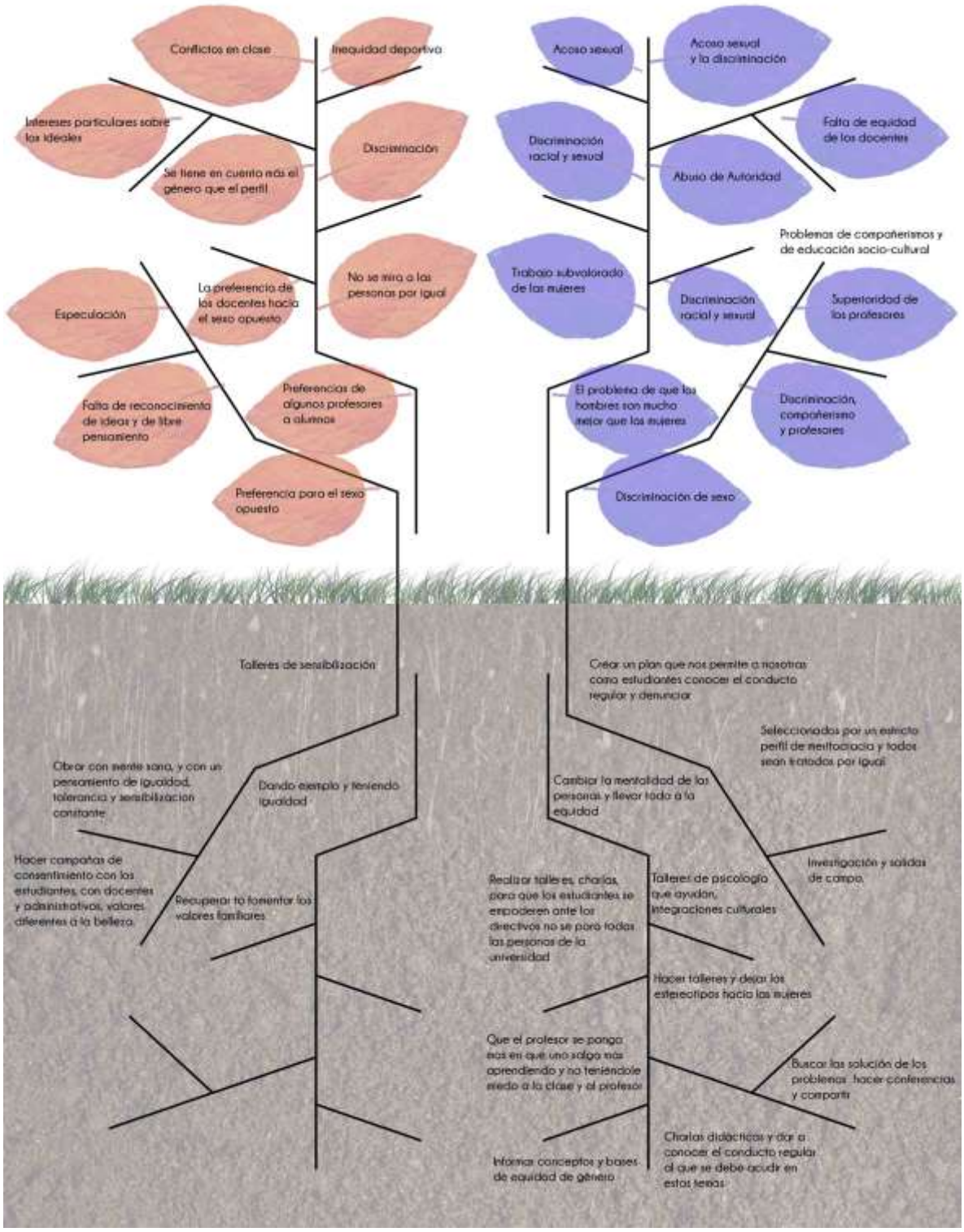
Administrativos mujeres y hombres grupo focal.

G.2 árbol de problemas y soluciones docentes



Docentes mujeres y hombres grupo focal.

G.3 árbol de problemas y soluciones Estudiantes



Estudiantes mujeres y hombres grupo focal.