

# PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Percepciones de equidad de género en docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad

Industrial de Santander

Caelollaina Franco Estupiñán

Directora:

Raquel Méndez Villamizar

Doctora en Ciencias Sociales

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Maestría en Derechos Humanos

Bucaramanga

2021

### **Dedicatoria.**

Dedico con todo mi corazón este logro a Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, a mis padres, gracias por hacerme crecer en un hogar donde como padres siempre fueron y serán iguales.

Papí, tu partida fue dolorosa, gracias por nunca negarte a ayudar en las actividades de la casa, por demostrarme cómo debe ser un hombre varonil y masculino sin necesidad de ser machista, por fomentar a que seamos independientes, por darme la confianza de salir sola y siempre hacerme respetar ante las circunstancias, gracias por nunca cortarnos las alas y siempre fomentar a que llegáramos a la cima, gracias por haber cuidado y disfrutado de Tomás Alejandro Acuña Franco, gracias por tratarme durante 28 años como una reina, gracias por mi mamá, ella es mi ángel de la guarda, mi refugio, mi consejera, quien me ha enseñado a distinguir lo bueno de lo malo y a no olvidar que Dios es grande y escucha.

Gracias por tus últimas palabras antes de morir, lo que siento por mi padre es más que este decálogo. Mi padre es un ejemplo por seguir, lo quiero con toda el alma.

En memoria de mi Padre Luis Antonio Franco Plata. 1955-2020, Él siempre vivirá en mi memoria y habitará en mis recuerdos.

### **Agradecimientos**

Posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero cuando estés grande y seas capaz, quiero que te des cuenta de todo lo que significas para mí, has sido mi motivación más grande para alcanzar lo que me propongo, le agradezco a Dios por tu presencia.

Gracias por decirme en tu poca verbalización que soy la mamá más maravillosa del mundo, tú me has dado la oportunidad de saber que tan fuerte y perseverante soy. He logrado una gran meta y quiero agradecerte por ser parte de ello. Eres mi más grande inspiración y mi más grande ejemplo, te amo Tomás Alejandro.

Gracias mami por siempre ser paciente conmigo y papi gracias por darme tu fuerza, con ustedes todo lo que he vivido es maravilloso. Diana y José, Ustedes son lo más hermoso que Dios me regaló, ¡los amo!

A Wendy Agresot, por ser mi mejor amiga y mi bien máspreciado, a Catherine Almendrales gracias por aportar considerablemente en este logro y a mi vida personal, ¡las amo!

A mi terapeuta, Libia Gil, gracias por estar siempre dispuesta a escucharme cuando más lo necesitaba y acompañarme en el proceso de recuperación, gracias por tu ayuda y tu confianza absoluta para mejorar en todo lo que me construye como mujer.

A mi directora de grado Raquel Méndez, gratitud es una palabra pequeña para todo el esfuerzo, empeño y dedicación de su parte apreciada profesora, hizo valioso este trabajo.

La universidad me dio la bienvenida al mundo como tal, Trabajo Social a oportunidades incomparables, gracias Alma Mater por todos los copiosos conocimientos que me ha otorgado.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### Contenido

Introducción .....	12
1.Objetivos .....	15
1.1. Objetivo General.....	15
1.2. Objetivos Específicos .....	15
2. Diseño Metodológico.....	16
3. Una Mirada hacia la Perspectiva de Género y Equidad.....	18
4. Revisión del Marco Normativo que se define para las relaciones de género y equidad.....	25
4.1. Marco Internacional .....	26
4.2. Marco Nacional.....	29
4.3. Marco Local .....	32
4.3.1. Género en el ámbito académico colombiano .....	35
5. Violencias y discriminaciones basadas en género en universidades de Colombia y Latinoamérica	
5.1. Contexto Internacional .....	37
5.1.1. Estudio de perspectiva de género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile.....	37
5.1.2. Percepciones de género en la Universidad de Guadalajara-México.....	39
5.2. Contexto Nacional .....	41
5.2.1. Violencia de género en la Universidad de Antioquia .....	43
5.2.2. Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas.....	46
5.2.3. Sexismo y concepciones de la violencia de género contra la mujer en cuatro universidades, Universidad de la ciudad de Manizalez .....	47
6. Percepciones de equidad de género en docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad Industrial de Santander. ....	50
6.1. Resultados del Componente Sociodemográfico .....	53
6.2. Resultados desde la percepción de equidad social en el entorno universitario.....	57
6.3. Resultados desde la percepción de estrategias empleadas en el entorno universitario, para el logro de la equidad social y erradicación de cualquier tipo de discriminación. ....	61
6.4. Resultados desde la percepción de cumplimiento del entorno universitario, de políticas y acuerdos internacionales y nacionales para el logro de la equidad social y erradicación de cualquier tipo de discriminación.....	65

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

6.5. Resultados desde la percepción de programas implementados en el entorno educativo, con perspectiva de equidad.....	68
6.6. Resultados desde la percepción de perfil de estudiante y representación de espacios inclusivos en la Universidad Industrial de Santander .....	74
6.7. Resultados desde la percepción de la cultura y valores del entorno universitario, en el establecimiento de la equidad social.....	79
6.8. Resultados desde la percepción de liderazgo con componente de equidad social y erradicación de cualquier tipo de discriminación.....	83
6.9. Resultados desde la percepción de casos de discriminación e inequidad por razones de sexo-género de la Universidad Industrial de Santander.....	87
6.10. Resultados desde la percepción de motivación en el fomento de la perspectiva de género.....	93
6.11. Resultados desde la percepción de participación y representación equitativa en la planta de personal administrativa y docente.....	98
6.12. Resultados desde la percepción de selección de personal y ascenso laboral esta mediado sin ningún tipo de discriminación.....	101
Conclusiones .....	1099
Referencias Bibliográficas .....	112

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Listado de Tablas**

Tabla 1. Composición de la muestra de docentes, administrativos y estudiantes, según sexo.....	52
Tabla 2. Perfil sociodemográfico, rango de edad.....	54
Tabla 3. Perfil sociodemográfico, orientación sexual.....	54
Tabla 4. Perfil sociodemográfico, facultades con mayor participación.....	55
Tabla 5. Percepción de igualdad de derechos y acceso a oportunidades.....	57
Tabla 6. Percepciones con relación a discriminación por razones raciales, étnicas, de clase social.....	58
Tabla 7. Percepciones con relación a la discriminación de por razones de identidad y orientación sexual.....	59
Tabla 8. Percepción en el reconocimiento de problemas de inequidad entre hombres y mujeres dentro de las políticas y acciones de la Universidad.....	60
Tabla 9. Percepción con relación a las estrategias de la universidad que buscan la institucionalización de la equidad entre hombres y mujeres.....	61
Tabla 10. Percepción con relación al reconocimiento de los problemas de discriminación étnica racial y de clase social.....	61
Tabla 11. Percepción con relación a la búsqueda de erradicación de la discriminación étnica racial y de clase social dentro de acciones realizadas por la universidad.....	62
Tabla 12. Percepción con relación al reconocimiento de los problemas de discriminación por identidad y orientación sexual dentro de acciones realizadas por la universidad.....	62
Tabla 13. Percepción con relación a la búsqueda de erradicación de la discriminación por identidad y orientación sexual dentro de acciones realizadas por la universidad.....	63
Tabla 14. Percepción de cumplimiento de políticas de Estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género.....	65
Tabla 15. Percepción de cumplimiento de políticas de Estado de rechazo a la discriminación por razones raciales, étnicas o de clase social.....	65
Tabla 16. Percepción de cumplimiento de políticas de Estado de rechazo a la discriminación por razones de identidad y orientación sexual.....	66
Tabla 17. Percepción de convenios nacionales e internacionales y/o proyectos orientados a la equidad y erradicación de cualquier tipo de discriminación, con los que cuenta la Universidad Industrial de Santander.....	66
Tabla 18. Percepción de reconocimiento de la Universidad como contribuyente al respeto de las diferencias, por parte de la sociedad.....	67
Tabla 19. Percepción de programas de formación que incluyen la perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.....	69

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Tabla 20. Percepción de incorporación de derechos de personas LGTBI en los programas de formación.....	69
Tabla 21. Percepción de incorporación de derechos de la población con diversidad étnica y socialmente excluidas, dentro de los programas de formación.....	70
Tabla 22. Percepción de inclusión de condiciones de vida y posición social de mujeres y hombres, en proyectos de investigación .....	70
Tabla 23. Percepción de estrategias de comunicación que promueven la erradicación de sexismo, machismo y homofobia.....	71
Tabla 24. Percepción de estrategias de comunicación que promueven la erradicación de racismo y clasismo.....	71
Tabla 25. Percepción de programas de extensión social que contribuyen a la equidad entre mujeres y hombres.....	72
Tabla 26. Percepción de contribución de los programas de bienestar en la eliminación del sexismo, machismo y homofobia.....	72
Tabla 27. Percepción de contribución de los programas de bienestar en la eliminación del racismo y el clasismo.....	73
Tabla 28. Percepción de las y los estudiantes nuevos en la universidad son de estrato social 1,2 y 3.....	76
Tabla 29. Percepción de representación de la población étnica en los estudiantes.....	75
Tabla 30. Percepción de la población representativa de estudiantes de diferente orientación sexual (LGTBI).....	75
Tabla 31. Percepción de la población representativa de docentes de diferente orientación sexual (LGTBI) .....	76
Tabla 32. Percepción de seguridad en edificios y espacios ante una situación de violencia sexual o física.....	76
Tabla 33. Percepción de accesibilidad y uso de los edificios y espacios para las personas en situación de discapacidad.....	77
Tabla 34. Percepción de uso de recursos pedagogicos y didacticos para la formación, incluye la equidad entre hombres y mujeres, y el respeto a la diversidad.....	77
Tabla 35. Percepción de igualdad entre hombres y mujeres desde la cultura universitaria.....	79
Tabla 36. Percepción de reconocimiento y respeto a la diversidad sexual dentro de la cultura universitaria.....	80
Tabla 37. Percepción de libertad de expresión en el entorno universitario por la población LGTBI.....	80

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Tabla 38. Percepción de cultura universitaria de no discriminación por razones étnicas.....	80
Tabla 39. Percepción de cultura universitaria de no discriminación por razones de clase social.....	81
Tabla 40. Percepción de toma de decisiones de líderes de la universidad en contra de la inequidad entre hombres y mujeres.....	83
Tabla 41. Percepción de toma de decisiones de líderes universitarios en contra de discriminaciones por razones raciales, étnicas y de clase social .....	83
Tabla 42. Percepción de lenguaje inclusivo desde el personal directivo frente a la diversidad de sexo, orientación sexual, étnica y clase social.....	84
Tabla 43 Percepción de toma de decisiones de líderes universitarios en la realización de actividades de fomento de equidad e igualdad de derechos de hombres y mujeres.....	84
Tabla 44. Percepción de toma de decisiones de líderes universitarios en la realización de actividades de fomento de equidad e igualdad de derechos de grupos discriminados.....	85
Tabla 45. Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género.....	87
Tabla 46. Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género por grupo de docentes.....	87
Tabla 47. Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género por grupo de administrativos.....	88
Tabla 48. Percepción de casos y denuncias e inequidades de sexo-género por grupo de estudiantes.....	89
Tabla 49. Percepción de igualdad en remuneración de mujeres y hombres ante cargos similares.....	93
Tabla 50. Percepción de igualdad de oportunidades de formación y actualización académica.....	94
Tabla 51. Percepción de participación de docentes en acciones de promoción de equidad de hombres y mujeres.....	944
Tabla 52. Percepción de sensibilidad de docentes hombres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.....	955
Tabla 53. Percepción de sensibilidad de docentes mujeres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.....	95
Tabla 54. Percepción de interes del personal administrativo de la universidad para participar en acciones que mejoren la posición de minorías étnicas en la universidad.....	96

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Tabla 55. Percepción de sensibilidad de administrativos hombres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.....	96
Tabla 56. Percepción de sensibilidad de administrativas mujeres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.....	97
Tabla 57. Percepción de representación equitativa entre mujeres y hombres en cargos directivos.....	98
Tabla 58. Percepción de la participación equitativa de hombres y mujeres en la planta docente..	99
Tabla 59. Percepción de la participación equitativa de hombres y mujeres en la planta administrativa.....	99
Tabla 60. Percepción de la representación de población étnica en la planta docente.....	100
Tabla 61. Percepción de la representación de la población étnica en la planta administrativa.....	100
Tabla 62. Percepción de selección de personal sin discriminación de sexo-género.....	102
Tabla 63. Percepción de la selección de personal sin discriminación de raza, etnia y clase social.....	102
Tabla 64. Percepción de la selección del personal sin discriminación de relaciones afectivas, familiares y/o influencia política.....	103
Tabla 65. Percepción de ascenso laboral sin discriminación de sexo-género.....	1033
Tabla 66. Percepción de ascenso laboral sin discriminación de raza, etnia o clase social.....	104
4	
Tabla 67. Percepción de igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios por parte de los docentes.....	104
Tabla 68. Percepción de igualdad de oportunidades en el acceso a procesos de formación y capacitación por parte del personal administrativo.....	105
Tabla 69. Percepción de igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios entre estudiantes hombres y mujeres.....	105
Tabla 70. Percepción de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral.....	106
Tabla 71. Percepción de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de acoso sexual y discriminación contra las mujeres.....	106
Tabla 72. Percepción de procesos de acreditación y autoevaluación con inclusión en temas de erradicación de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres.....	107

### Resumen

**Título:** Percepciones de equidad de género en docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad Industrial de Santander\*

**Autor:** Caelollaina Franco Estupiñán\*\*

**Palabras Clave:** Género, equidad, hombre, mujer, universidad.

**Descripción:** La sociedad actual considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo anterior, se aúnan esfuerzos para superar las brechas de género que existen en todos los ámbitos, mediante acciones orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

Se entiende el entorno educativo como espacio fundamental donde se cimientan las bases de acceso de hombres y mujeres a un conjunto de saberes, habilidades y valores que les permitan estar en mejores y más equitativas condiciones. Hay que propender por una educación que posibilite el respeto mutuo entre hombres y mujeres, que legitimen y valoricen el conjunto de necesidades fundamentales, entre ellas la afectividad, la libertad, la autoestima, la participación y que rechacen cualquier discurso o práctica discriminatoria. (Camarena y Saavedra, 2018).

Dentro de este marco, el objetivo de este trabajo consiste desde un rol académico analizar las percepciones de equidad de género entre hombres y mujeres en los estamentos estudiantil, docente y personal administrativo en la Universidad Industrial de Santander, con la metodología de enfoque cuantitativo tipo descriptivo; con el propósito de generar una base de conocimiento para la acción institucional en pro de la equidad de género en la universidad.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencia Política, Maestría de Derechos Humanos Directora Dra. Raquel Méndez Villamizar. Doctora en Ciencias Sociales

### Summary

**Title:** Perceptions of gender equity in teachers, administrators and students of the Industrial University of Santander\*

**Author:** Caelollaina Franco Estupiñán\*\*

**Keywords:** Gender, equity, man, woman, university.

**Description:** Today's society considers it essential to guarantee substantive equality of opportunities between women and men. Therefore, efforts are being joined to overcome the gender gaps that exist in all areas, through actions aimed at guaranteeing women's rights and preventing gender differences from being the cause of inequality, exclusion or discrimination.

The educational environment is understood as a fundamental space where the bases of access for men and women to a set of knowledge, skills and values that allow them to be in better and more equitable conditions are laid. We must promote an education that enables mutual respect between men and women, that legitimizes and values the set of fundamental needs, including affectivity, freedom, self-esteem, participation and that rejects any discriminatory discourse or practice. (Camarena and Saavedra, 2018).

Within this framework, the objective of this work consists of an academic role to analyze the perceptions of gender equity between men and women in the student, teaching and administrative staff at the Industrial University of Santander, with the methodology of quantitative approach descriptive type; with the purpose of generating a knowledge base for institutional action in favor of gender equity in the university.

---

\* Bachelor Thesis

\*\* Faculty of Human Sciences, School of Law and Political Science, Master of Human Rights Director Dr. Raquel Méndez Villamizar. PhD in Social Sciences.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### **Introducción**

Aunque históricamente se ha atribuido un papel subordinado a la mujer en la sociedad, durante las últimas décadas las mujeres han luchado para que sus derechos sean reconocidos en igualdad con los hombres, estas luchas han generado transformaciones sociales y la discusión sobre la equidad de género está más presente ahora que en cualquier otro momento de la historia de la humanidad.

Desde el año 2016 en el contexto educativo, universidades públicas y privadas han tomado medidas para atender y erradicar la violencia basada en el género, se han construido políticas de equidad de género y protocolos de atención a denuncias, así como también se han creado actividades para fomentar la concientización de estas problemáticas (Barrantes, 2020). La Universidad Industrial de Santander por medio del acuerdo No. 022 de 2018, considerando diferentes leyes, decretos y el Plan Decenal de educación 2016-2026, concertó aprobar la Política de Equidad de Género de la universidad. En el mismo año, se aprobó el Protocolo de prevención y atención de las violencias basadas en género mediante la resolución rectoral 298 de 2018.

Este trabajo de aplicación tiene como antecedente el proyecto FEGES (Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior), proyecto del que fue participe la Universidad Industrial de Santander y que tenía como objetivo principal el fortalecimiento de capacidades institucionales en equidad e igualdad de oportunidades, consolidando programas académicos y de investigación superior.

La Universidad Industrial de Santander, ubicada en la ciudad de Bucaramanga, establecida desde 1948, con más de 22 000 estudiantes, en línea con las directrices nacionales, aún incipientes,

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

la UIS, se ha comprometido a adoptar la política de equidad de género mediante el acuerdo 022 de 2018 ( Universidad Industrial de Santander, 2018). Este acuerdo tiene por objetivo central consolidar una cultura institucional de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente del sexo, identidad de género u orientación sexual.

Dentro de este marco, se plantea un documento que presenta en primera instancia el avance en el contexto nacional. Seguido, se esbozan estudios que han sido base para admitir que el tema de género en las Instituciones de Educación Superior no es ajeno a la problemática vivida y manifestada, donde las mujeres son quienes mayoritariamente se ven afectadas. Por último, se plantea el escenario universitario donde se evidencian desigualdades entre la población, reconocidas dentro de la UIS y que aun cuando se percibe que la equidad, la no discriminación y la igualdad, si forman parte de la misión de la universidad; no se visualizan estrategias y acciones enfocadas en la equidad y la inclusión, algo importante del análisis es que existe poco reconocimiento de problemas de inequidad y discriminación

Con base en lo anterior, el presente proyecto de aplicación aborda las percepciones de equidad de género en docentes, administrativos y estudiantes de la UIS apoyados en la encuesta *“Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”*, encuesta que se realizó en el marco del proyecto FEGES en el año 2015, la cual incluye diferentes ámbitos de la vida universitaria. Se realizó un análisis profundo de la sistematización y una caracterización de los eventos más importantes compilados en esta encuesta, así mismo brindar recomendaciones y medidas para alcanzar un trato de igualdad de oportunidades en general, pretendiendo eliminar cualquier tipo de discriminación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

La realización de este trabajo genera avances en la situación de igualdad de género en la Universidad Industrial de Santander, desde el acercamiento a la realidad que vive la población universitaria, con el objetivo de aportar a la construcción de una universidad más incluyente.

## **1. Objetivos**

### **1.1.Objetivo General**

Analizar las percepciones de equidad de género entre hombres y mujeres en los estamentos estudiantil, docente y personal administrativo en la UIS.

### **1.2.Objetivos Específicos**

Identificar las percepciones de docentes, administrativos y estudiantes sobre la ocurrencia de eventos relacionados a violencia y discriminación.

Analizar cuáles son las principales percepciones de docentes, administrativos y estudiantes sobre equidad de género.

Realizar recomendaciones para la acción institucional en pro de la equidad de género en la universidad.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### 2. Diseño Metodológico

Este trabajo de aplicación tiene como antecedente el proyecto FEGES, concretamente toma para su desarrollo el insumo denominado encuesta “*Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos*”. El análisis realizado tiene enfoque cuantitativo tipo descriptivo, se dirige a identificar las percepciones de equidad de género en las mujeres y los hombres docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.

El instrumento se lleva a cabo en abril del 2015 con un total de 457 encuestas aplicadas, de la cuales 237 fueron realizadas al personal estudiantil (pregrado diurno, pregrado nocturno y posgrados), 139 al personal administrativo y 81 al personal docente. Lo anterior es posible y pertinente en tanto que los resultados no fueron procesados previamente y en la actualidad se formula el Primer Plan de Igualdad Institucional y este análisis es pertinente para tener una línea de partida, como ya se expuso.

Se realizó revisión exploratoria de diferentes fuentes bibliográficas que permitió analizar las principales necesidades frente al tema de equidad de género en la vida universitaria.

Este trabajo de aplicación se realizó desde diciembre de 2020 hasta septiembre de 2021 a partir de las siguientes fases.

**Fase 1:** se definió la problemática a abordar, estableciendo un plan y/o cronograma de actividades a realizar que permitieron tener más claro el objetivo de la investigación y los tiempos para la entrega del producto final.

**Fase 2:** revisión de fuentes bibliográficas que permitieron conocer una aproximación de la problemática en otras universidades de Colombia.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Fase 3:** se realizó revisión de la base de datos para la elaboración del análisis de la encuesta “*Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos*” que son reflejados en el material de trabajo y sus resultados, en los cuales se interpreta las diferentes formas de violencia o discriminación de género entre la población encuestada.

**Fase 4:** se consultó la normatividad existente a nivel internacional, nacional y local sobre la sensibilización, sanción y prevención de cualquier forma de violencia y discriminación de género.

**Fase 5:** análisis de los resultados a través de la encuesta, lo cual permitió entender las percepciones de las personas consultadas sobre la situación de equidad entre hombres y mujeres de la UIS.

**Fase 6:** Conclusiones y recomendaciones.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**3. Una Mirada hacia la Perspectiva de Género y Equidad**

*“La desigualdad de género disminuye la capacidad de ver al otro como semejante”*

ANÓNIMO

En la actualidad, los estudios de género centran su mirada en la relación entre hombres y mujeres, relación que se construye socioculturalmente, respondiendo a las normas, símbolos e instituciones sociales que definen la subjetividad de los sujetos en cada sociedad. Como lo anota Espinar Ruiz (2020) en su estudio *Violencia de género y procesos de empobrecimiento*, el cambio conceptual implica un énfasis en una finalidad ética política más allá de la atención a las mujeres como sujeto, de hecho, sujeto emergente en las últimas décadas de la historia de la humanidad como sujeto político.

Las relaciones de equidad e igualdad de género deben ser comprendidas y situadas en el contexto de los Derechos Humanos, pues de esta manera, los principios de igualdad y justicia quiebran cualquier tipo de jerarquía de un sexo sobre el otro. En este sentido, se propende por la igualdad de oportunidades para ambos sexos, como por ejemplo la participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad: laboral, privado, público. La igualdad de género es parte fundamental de los derechos humanos como un acumulado de obligaciones legales o jurídicas de los Estados, creados para que toda la población goce de una vida digna, sin discriminaciones o limitaciones que impidan un adecuado desarrollo.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Las discriminaciones de género son visibles, especialmente aquellas dirigidas hacia las mujeres en distintas esferas de la vida cotidiana. Es así que, la existencia de estudios que reflejan las inequidades de género, de violencias y discriminaciones basadas en género son una problemática dada también en el ámbito de la educación superior en Universidades de Colombia referenciando a la Universidad de Antioquia, Universidad de Manizales, Universidad de Caldas, entre otras; y de Latinoamérica a la Universidad Austral de Chile, Universidad de Guadalajara. Estos estudios son considerados como antecedentes importantes que aportan insumos de análisis a este trabajo de aplicación, dado que coinciden en el objetivo de visibilizar las diferentes formas de discriminación y desigualdad dentro del ámbito académico universitario a las que son sometidas las mujeres, en forma proporcionalmente más alta que los varones.

En consecuencia, se necesita estudiar la perspectiva de género con especial atención, y que con esta se evalúe, se considere y se garantice la equidad entre hombre y mujeres e identidades diversas.

En el siguiente apartado se realiza una síntesis de la terminología básica relacionada con la teoría de género que configuran el marco de referencia del presente trabajo de aplicación. El concepto de género ha sido una categoría utilizada para referirse o explicar las características reproductivas que han sido asignadas culturalmente a los seres humanos, especialmente porque con esta categoría se ha estudiado interrogantes en relación con el porqué de las diferencias sexuales que han implicado desigualdades sociales.

La categoría género ha sido objeto de múltiples debates conceptuales y desarrollos teóricos, así mismo la construcción de identidades femeninas y masculinas hegemónicas que impide una relación justa de igualdad y acceso a oportunidades, como lo señala Joan Scott la categoría género se conforma por dos proposiciones interconectadas: *“el género es un elemento constitutivo de las*

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

*relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de las relaciones significantes de poder” (W. Scott, 1996)*

Por lo anterior, género es una categoría analítica, en relación con la cual es relevante precisar los siguientes conceptos puesto que este trabajo de aplicación los usará como marco conceptual:

**Equidad de género:** En el marco de las políticas universales en pro de los derechos de las mujeres se ha hecho relevante diferenciar los conceptos Igualdad y Equidad. Dado que no son términos sinónimos o intercambiables. Para efectos de este trabajo es pertinente precisar ambos conceptos puesto que si bien, el objeto de análisis será la situación de equidad de género en la Universidad Industrial de Santander, la igualdad constituye el horizonte axiológico que guía la acción institucional tanto a nivel internacional, nacional o institucional.

Se entiende la igualdad en el presente documento como principio filosófico de los derechos humanos, la definición de la CEPAL (2010) en la cual se hace hincapié en la titularidad de derechos para toda la población, en la que el Estado tiene un papel fundamental como corresponsable de esa igualdad de acceso a las oportunidades para el logro de umbrales mínimos de bienestar para todas las personas que integran una sociedad-nacional. Considerando que las diversas formas de discriminación constituyen barreras para la consecución de este propósito, la igualdad de oportunidades en donde hombres y mujeres tienen los mismos derechos y capacidades para desarrollarse plenamente, se hace necesario comprender la estrecha relación existente entre estos conceptos.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

La igualdad de oportunidades es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. Dicho, en otros términos, “la igualdad en el ámbito social refiere a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad, es decir, la igualdad consigna una característica común compartida” (Ministerio del Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Educación, 2020)

El concepto anterior refiere la ausencia de cualquier forma de barrera que se considere sexista para la plena participación de todas las personas en cualquiera de las esferas que se desarrollen como la educativa, económica, política y cultural.

Frente al concepto de la equidad de género significa que se da un “trato diferenciado a mujeres y hombres con el fin de compensar el desequilibrio histórico y social que impide a las mujeres participar activamente y de la misma manera que los hombres en el desarrollo de sus sociedades” (AC SUR, 2006)

La igualdad de oportunidades en el sistema educativo se comprende fundamentalmente como la igualdad de acceso, en todos los niveles de formación y sin segregación por áreas, disciplinas o subdisciplinas; supone garantizar las condiciones para la permanencia y la superación de barreras que violentan y excluyen a las mujeres. Así mismo, en el presente trabajo de aplicación se considera la equidad como una estrategia política para asegurar la igualdad, reconocer la diversidad y superar las discriminaciones contra las mujeres. Conforme lo plantea el documento de Lineamientos del MEN de Enfoque e identidades de Género:

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

“En la educación superior, las injusticias de reconocimiento en contra de las mujeres hacen referencia a aspectos como la subvaloración de las carreras y formaciones consideradas femeninas, a los sesgos androcéntricos en la producción de conocimientos y la definición del canon de las disciplinas, a pedagogías sexistas, a las violencias cotidianas.” (p.34):

**Enfoque diferencial de los derechos humanos:** es un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación. Aunque todas las personas son iguales ante la ley, esta impacta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual. Por lo anterior, para que la igualdad sea efectiva, el reconocimiento, el respeto, la protección, la garantía de derechos y el trato deben estar acordes con las particularidades propias de cada persona. Por lo que supone medidas y garantías especiales a grupos poblacionales más vulnerables (Universidad Industrial de Santander, 2019)

**Orientación sexual e identidad de género diversas:** relativa a todas aquellas que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad, y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento. Esto de ninguna manera desconoce el poder simbólico y movilizador del acrónimo LGTB pero sí tiene la intención de incluir a cualquier persona que hace parte de esta población sin sentirse identificada con alguna de estas identidades políticas. (Defensoría del Pueblo, 2019)

En lo que respecta a las violencias y discriminación contra personas con orientación sexual e identidad de género diversas, es una realidad preocupante, ya que esta violencia es la que mayores impactos negativos genera en la vida de quienes la padecen.

**Violencias y discriminaciones basadas en género:** comprende todas aquellas violencias que son dirigidas a las mujeres en su diversidad, y también a la violencia por algún tipo de prejuicio contra

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

las personas con preferencias sexuales diferentes a la heterosexual e identidades de género diversas.

De acuerdo con la óptica de la Defensoría de Pueblo las violencias y discriminaciones basadas en género constituyen graves violaciones a los derechos humanos, pues estas obstaculizan la consecución de la equidad de género.

*“La violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempos de paz o de conflicto. Mientras las Violencias basadas en género y discriminación persistan, no se puede afirmar que se han logrado progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz”* (Defensoria del Pueblo, 2019)

Toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, así como las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. Está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino, y favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión o coerción en contra de las mujeres, por el simple hecho de serlo, así como de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las personas transgéneros, lesbianas, bisexuales y hombres gay (Defensoria del Pueblo, 2019)

**Formas de Violencia basada en Género (VBG):** la violencia puede estar presente en cualquier ámbito, desde el doméstico hasta el público, ante estos hechos todas las personas tienen la responsabilidad de romper el silencio y denunciar, las VBG están dirigidas principalmente a las mujeres.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Este trabajo de aplicación toma como referencia para la conceptualización de la violencia basada en género las definiciones que están consagradas en el protocolo para la atención de hechos de violencia basada en género Resolución 298 de 2018 de la Universidad Industrial de Santander menciona que los tipos de violencia basada en género incluyen, entre otros, las violencias sexual psicológica, física, económica o cualquier otra forma análoga que, por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, lesiona o sea susceptible de dañar la dignidad, la integridad o la libertad de un ser humano. (Universidad Industrial de Santander, 2018)

- a) Violencia psicológica: Entendida como toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamiento creencia y decisiones de otras personas por medio de cualquier conducta que implique perjuicio, afectaciones en la salud psicológica, mental, la autodeterminación, la percepción de sí mismo o el desarrollo personal.
- b) Violencia física: es cualquier acto de agresión, mediante el uso de la fuerza o cualquier mecanismo que pueda u ocasione daños físico-internos o externo a la persona agredida y pone en riesgo o disminuye su integridad corporal.
- c) Violencia Sexual: todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre una persona a través del uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza, la coacción física, psicológica o económica; o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctimas y agresor.
- d) Violencia económica: cualquier acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad, el uso y disfrute de bienes y servicios, que tiene una persona, o que atenta contra otros derechos económicos de la víctima aprovechando las

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor.

**Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género:** hace referencia a toda distinción, exclusión y restricción de una persona en razón a su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tenga por objeto o por resultado, anular y menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad. (Defensoría del Pueblo, 2019)

### **4. Revisión del Marco Normativo que se define para las relaciones de género y equidad**

La transformación socio cultural en pro de una sociedad igualitaria y justa implica una tensión permanente entre la costumbre y el derecho, el cambio implica modificaciones en ambos niveles, tanto el derecho consuetudinario como el formalmente reglamentado se entrecruzan para lograr avances lentos pero graduales. La consecución de la igualdad sexual para las mujeres en ámbitos como el educativo y el laboral implica cambios a nivel del acceso a recursos, pero también, la redistribución del poder y la participación en la toma de decisiones.

En esa línea es relevante reconocer los más incidentes mecanismos jurídicos que se enfocan en fortalecer una sociedad más justa y orientada a principios como la igualdad, aspecto esencial y concomitante con la protección de los Derechos Humanos. Este apartado está estructurado de la siguiente manera: se presenta inicialmente el marco internacional, posteriormente el nacional y, para terminar, se presenta el contexto normativo local - institucional.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### 4.1. Marco Internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humano adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, declara entre otros asuntos, que:

Artículo 1: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) Artículo 7: *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) Los principios de igualdad y no discriminación son una obligación de todas las Naciones que firmaron dicha Declaración, entre las cuales se encuentra Colombia.

Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de 1960: La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en Paris, del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960, recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación. Es importante resaltar que con esta convención se procura evadir todas las formas de discriminación en la enseñanza, como también procura la igualdad de posibilidades y de un trato justo para todas las personas que se encuentran en la esfera educativa. (Organización de las Naciones Unidas, 1960)

Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979: Es considerado uno de los más importantes elementos jurídicos de la Organización

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

de las Naciones Unidas, la cual reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. (ONU, 1979)

La Convención citada tiene en cuenta que la mujer ha vivido históricamente situaciones de discriminación en los diferentes ámbitos de desarrollo social y público, por lo tanto los Estados que hacen parte de esta Convención asumen la responsabilidad de tomar todas las medidas que sean necesarias para eliminar cualquier tipo de situación que genere desigualdad, específicamente aquella que se presenten entre mujeres y hombres, a continuación se resaltan algunos artículos relacionados con la promoción de los principios de justicia y equidad.

Artículo 2: Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer. (ONU, 1979).

Artículo 10: Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (ONU, 1979).

Artículo 11: Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (ONU, 1979).

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995): Los Gobiernos que hacen parte de esta conferencia tienen como tarea dar atención prioritaria aquellas esferas que requieren de medidas especiales, además esta conferencia constituyó un hito realmente importante

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

frente a las luchas de las mujeres por el logro de a igualdad, la paz y el desarrollo como realidades para mujeres y hombres. (Naciones Unidas, 1995)

“Por lo tanto, en la declaración de esta conferencia se resalta en su anexo No. 24. la importancia de adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer; y en el anexo No. 25. Declara la urgencia de alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad” (Naciones Unidas, 1995)

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”: Los estados parte de esta convención reconocen el respeto irrestricto de todos los derechos de la mujer son condiciones indispensables para el desarrollo y creación de la sociedad, siendo esto más justa, solidaria y pacífica, así mismo afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. La convención manifiesta en el artículo 8 que se requiere:

*“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer”* (General, 1996)

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### 4.2. Marco Nacional

La normatividad colombiana relacionada al tema de equidad y discriminación de género se encuentra principalmente reseñada en los siguientes documentos normativos:

Constitución Política De Colombia de 1991: En esta norma se encuentran todas las funciones que son correspondientes del Estado el cual debe desempeñar acciones para poder garantizarle a la población el respeto por los deberes y derechos de toda persona colombiana sin distinción alguna como se puede deducir del siguiente texto:

*Artículo 13: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Corte Constitucional, 1991)*

A pesar de la declaración constitucional que data de hace tres décadas todavía en la actualidad colombiana se evidencian situaciones de desigualdad para mujeres respecto de los hombres, por lo cual sería necesario que el Estado garantice la igualdad para avanzar a una sociedad más justa, como se ha anotado a lo largo del documento, la igualdad es un principio que permitiría la adecuada realización y desarrollo de los individuos. En esta línea se sentido, la CPN declara en su art. 43 el horizonte axiológico de actuación:

*Artículo 43. “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” (Corte Constitucional, 1991)*

Decreto 1398 de 1990: por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

las Naciones Unidas. De esta normativa es relevante señalar el siguiente artículo por la relación con el asunto que se aborda en el trabajo de aplicación:

Artículo 2: Igualdad de Derechos entre el hombre y la mujer. El Estado colombiano garantiza al hombre y a la mujer igualdad en la titularidad y goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. (Presidencia de la República, 1990)

Ley 51 de 1981: Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980. Se resalta su artículo primero:

Artículo 1. A los efectos de la presente convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio por la mujer. (Congreso de Colombia, 1981)

Ley 823 de 2003: la cual tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Artículo 1°. La presente ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado (Congreso de Colombia, 2003).

Artículo 2°. La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. (Congreso de Colombia, 2003)

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Asimismo, en el capítulo II de la ejecución de las políticas de género se establece:

Artículo 4°. Para la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, y el fortalecimiento de las instituciones responsables de su ejecución, el Gobierno Nacional deberá:

A- Adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacional y descentralizados.

B- Adoptar las medidas administrativas para que las instituciones responsables cuenten con instrumentos adecuados para su ejecución.

C- Promover la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas y privadas.

D- Divulgar los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas.  
(Congreso de Colombia, 2003)

Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, además es importante resaltar que el decreto 4798 de 2011 (por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008) resalta en su artículo sexto:

Artículo 6. De la educación superior: “El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía: deberán generar estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres”. (Congreso de la República, 2008).

Plan Nacional de Desarrollo 2018 A 2022: el Plan Nacional de Desarrollo está compuesto por objetivos de política pública los cuales son denominados también como pactos, conceptos que se refleja en la importancia del aporte de todas las facetas de la sociedad en la construcción de una Colombia más equitativa. (Congreso de Colombia, 2019)

Siendo la equidad el tercer pacto del PND- 2018-2022, la equidad de género constituye uno de los más importantes propósitos nacionales ya que con este se pretende ampliar las oportunidades para todas las personas.

### **4.3. Marco Local**

La Universidad Industrial de Santander (presentación institucional): su misión como institución pública es formar ciudadanos como profesionales integrales, éticos, con sentido político e innovación, busca el fortalecimiento de una sociedad democrática, participativa, deliberativa y pluralista, con justicia y equidad social, comprometida con la preservación del medio ambiente y el buen vivir. (Universidad Industrial de Santander, 2021)

La Universidad Industrial de Santander forma personas con las competencias apropiadas para liderar el desarrollo social y económico, así como también promueve la capacidad para realizar proyectos investigativos y educativos, que aporten un logro a las metas de desarrollo y consolidación del país en una sociedad del conocimiento a nivel regional, nacional e internacional.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

No obstante, estos propósitos institucionales, se identifica que al igual que los demás entornos de educación superior, la Universidad Industrial de Santander no escapa a las manifestaciones de desigualdad de oportunidades en razón a la diferencia sexual, racial entre otras. Ante lo cual, se hace necesario identificar estas expresiones de desigualdad, discriminación y violencia para configurar un punto de partida que permita la proyección de los desafíos futuros que la UIS debe asumir para lograr avanzar en los propósitos de la Política Institucional de equidad de género (UIS, 2018).

Estatuto General del acuerdo N°166 de 1993:

Artículo 90: “La Universidad Industrial de Santander será accesible a los Estudiantes que demuestren poseer las capacidades y calidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas; sin discriminación de sexo, raza, etnia, *condición económica, política y social*” (Universidad Industrial de Santander, 2012).

Resolución 298 de 2018: Por la cual se aprueba el Protocolo para la Atención de Hechos de Violencia Basada en Género.

El objetivo del presente protocolo es establecer las medidas para la atención, la asistencia, el seguimiento y la remisión de los hechos de violencia basada en género, cometidos en cualquier espacio, físico o virtual, en la institución o fuera de esta, en el marco de las actividades misionales. (Universidad Industrial de Santander, 2018).

Así mismo de manera específica el protocolo pretende también 1. Establecer las etapas institucionales para la atención inicial de hechos de violencia basada en género, que incluyen los procedimientos específicos para informar, en los casos correspondientes a la autoridades internas o externas que deban conocerlos. 2. Activar las etapas establecida en el presente protocolo para

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

atención de hechos de violencia basada en género. 3. Fortalecer la capacidad institucional en la atención a las personas involucradas en hechos de violencia basada en género. 4. Sensibilizar a la comunidad frente al respeto de los derechos y a las garantías relativas al género sociocultural en procura de la convivencia pacífica.

Este protocolo realizado en marzo de 2018 se incorpora las medidas institucionales previstas en el plan de igualdad que se encuentran en el acuerdo 022 de agosto de 2018, definido en el tercer componente y resulta ser un eje central de la Política de Equidad de género de la Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 022 de 2018: por el cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander.

El acuerdo 022 de 2018 declara la política pública de equidad de género de la UIS, la cual es comprometida con la inclusión social, el respeto de los Derechos Humanos y la valoración positiva de la diferencia, y reafirma la consciencia respecto del papel de la universidad en la generación de conocimiento, la formación integral y el impacto que tiene en la sociedad. Por lo anterior, la UIS decide fortalecer la equidad de género y la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual ( Universidad Industrial de Santander, 2018).

La aprobación de la Política de Equidad de Género, sustentada en la normativa internacional, que hace parte del Bloque de Constitucionalidad, y la normativa nacional, relacionada con esta materia y la protección de los DD.HH.

Esta política tiene un objetivo central el cual es consolidar una cultura institucional de valoración de las diferencias y eliminación de todas las formas de discriminación, con el fin de

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

lograr la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente del sexo, la identidad de género o la orientación sexual.

### *4.3.1. Género en el ámbito académico colombiano*

Aunque durante las últimas décadas Colombia ha alcanzado importantes avances en relaciones a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, aún existen brechas por reducir.

Colombia ha hecho parte de los estados que han ratificado tratados internacionales vigentes sobre derechos de las mujeres y derechos humanos, con esto ha hecho un progreso significativo en desarrollo y aplicación de leyes dirigidas a la promoción de la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres, como por ejemplo La Política Pública Nacional de Equidad de Género para mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias aprobados en 2012 y la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres"

Sin embargo, aunque estas normas proveen un marco en derechos para las mujeres, siguen existiendo retos para su plena aplicación, la vinculación de la mujer en el ámbito educativo en el país colombiano a mediados del siglo XX ha sido uno de los más importantes logros en la esfera de lo público, logro asociado a discursos normativos del Estado en cuanto a reforma educativas y también por las dinámicas culturales y socioeducativas de las instituciones del país.

Otro de los avances en cuanto a la participación de las mujeres colombianas ha sido la manera en cómo se ha defendido la igualdad de derechos y más oportunidades de desarrollo, sin embargo, la participación que se ha logrado ha sido a través de un largo trayecto y que además se han realizado a partir de la Constitución Política de 1991, estas reformas han incluido con mayor

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

veracidad el derecho a una adecuada educación y conforme a esto a una justa participación en la sociedad, lo cual ha generado mayor equidad de género en las mujeres, mejoramiento de la calidad de vida, mejoramiento laboral, aumento de autoestima y el incremento de las capacidades.

La constitución de Colombia de 1991, brinda una perspectiva diferente sobre los valores democráticos que generan una incorporación de los Derechos Humanos, en el artículo 43 se destaca la igualdad entre los sexos siendo este un referente realmente importante hacia la oposición de cualquier forma de discriminación que se oponga al efectivo desarrollo de la democracia “*la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación*” (Corte Constitucional, 1991)

En el siguiente apartado, se demuestra a partir de la exploración de fuentes bibliográficas y resultados de serie de investigaciones realizadas en Universidades de educación Superior de Colombia y de Latinoamérica, la existencia de violencias y discriminaciones basadas en género, con el fin de visibilizar las diferentes formas de discriminación y desigualdad dentro del ámbito académico universitario a las que son sometidas mayoritariamente las mujeres, como también permite identificar que las IES no son ajenas a este tipo de problemáticas que son vividas día a día.

Las siguientes investigaciones son una clara respuesta de la necesidad de incorporar la perspectiva de género, que permita una mayor equidad dentro de los entornos educativos para mujeres y hombres.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### **5. Violencias y discriminaciones basadas en género en universidades de Colombia y Latinoamérica**

#### **5.1. Contexto Internacional**

##### *5.1.1. Estudio de perspectiva de género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile.*

Se trata de un estudio descriptivo exploratorio de la percepción de docentes y estudiantes de la Universidad Austral de Chile sobre el conocimiento y opinión del concepto y perspectiva de género. En este estudio, se utilizó una metodología cualitativa para caracterizar comportamientos y explicar tendencias observadas; por otro lado, la mirada cuantitativa se realizó a estudiantes que ingresaron por primera vez a la universidad, estudiante de pregrado que cursaron los dos últimos semestres de la carrera y docentes responsables de la administración de las escuelas de pregrado.

Con relación al tamaño de la muestra del estudio, se definió en un total de 252 entrevistas estructuradas, centrándose en dos dimensiones: conocimiento y opinión. Así mismo, se definió una postura tradicional de género en los estudiantes y docentes, y se precisó tener igual representación en los factores supuestos condicionantes (edad, sexo, estado civil, tipo de colegio en que cursó la enseñanza media, práctica religiosa, tipo de residencia en Valdivia, procedencia, escolaridad de la madre y del padre, actividad de la madre y del padre, tipo de familia, jefatura de hogar). Todo el procesamiento de los datos se realizó con el programa computacional IBM-S.P.S.S.

Para conocer las perspectivas personales, el significado, disposiciones, sentimiento y opiniones sobre concepto y perspectiva al interior de la Universidad se realizó para la investigación

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

once (11) grupos focales con duración de 90 minutos para cada una de las poblaciones en estudio, es de resaltar que la participación se derivó de 28 directores de escuelas convocados a participar, aceptando el 64.3%, 9 hombres y 9 mujeres. Entre el alumnado se invitó a 28 hombres y 28 mujeres, nuevos/as y antiguos/as. Aceptaron participar 71.4% y 64.3% respectivamente (Argos G., y otros, 2006).

La inexistencia de diferencias significativas, observadas en las dimensiones conocimiento y opinión respecto a género en todos los grupos focales de la Universidad, y el comportamiento tradicional de los géneros (individual, institucional y social) fue explicado como una consecuencia de los nexos y relaciones cotidianas que establecen las personas con los procesos globales sociales. Los estudiantes asumen que la desvalorización de lo femenino, respecto al control de recursos y del poder, se genera en la hegemonía del género masculino en los contextos simbólicos tradicionales de institución, política y familia. La idea de autoridad está corporizada en el hombre, porque sus imágenes tradicionales conciben a la mujer como un ser privado, anclado en lo doméstico, con un papel familiar del cuidado de los “otros”. Esta situación es reforzada por un marco político, institucional y corporativo donde hay una escasa y marginal incorporación de la mujer a puestos de representación y de poder (Argos G., y otros, 2006).

Una afirmación común en docentes y estudiantes fue “que las cosas han tenido una evolución natural hacia la equidad e igualdad de oportunidades”. Optimismo sustentado por las estadísticas que indican que la presencia de la mujer en puestos de liderazgo está creciendo lenta pero constantemente, lo que se refleja en el número de mujeres en cargos públicos.

La conclusión del estudio resalta que en la Institución de Educación Superior no se incorpora la perspectiva de género en los procesos educativos y, como consecuencia de ello, se reproduce y se legitima la socialización tradicional en su visión sobre el género. Por lo anterior, se

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

considera realmente necesario integrar los estudios de género a la agenda de investigación de la IES, pues es esta quien tiene la responsabilidad social de asumir un protagonismo y liderar el proceso de incorporar nuevos conceptos, organizar procesos de análisis y reflexión, transformar las representaciones simbólicas ‘tradicionales’ y participar en acciones concretas de la realidad subjetiva-objetiva de identidades y relaciones de género.

### *5.1.2. Percepciones de género en la Universidad de Guadalajara-México*

Este trabajo de investigación presenta resultados cuantitativos sobre la situación de género en la Universidad de Guadalajara, México, los cuales son provenientes de una encuesta realizada en el año 2017 y aplicada a tres grupos en 15 centros universitarios que forman la universidad.

La investigación utilizó la técnica de cuestionario auto aplicado por muestreo aleatorio estratificado, cuyo objetivo fue conocer actitudes, percepciones y opiniones que los universitarios tienen sobre las cuestiones en torno al género. Particularmente, los que se centran en la vida universitaria, permiten conocer las necesidades específicas, haciendo posible el diseño de medidas y pautas para contrarrestar las brechas de género existentes.

El total de encuestados fue de 4 288, de la cual 1 917 corresponden al grupo de estudiantes de licenciaturas y posgrados, 1 224 del grupo de personal administrativo específicamente mandos medios, secretariado, mantenimiento, aseo y choferes y 1 127 del grupo correspondiente a personal académico caracterizado por docentes investigadores de tiempo completo, docentes de medio tiempo y de asignatura.

De los datos por muestra de composición por sexo de los encuestados, entre el estudiantado y el personal administrativo predominan las mujeres, mientras que entre el personal académico hay mayor presencia de hombres. Los resultados del trabajo de investigación arrojan que la mayor

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

presencia es la femenina tanto en el personal estudiantil como en personal administrativo, llama la atención que entre el personal administrativo la relación de las mujeres es casi el doble respecto a los hombres, destacándose que la hipótesis es posiblemente a lo que tradicionalmente se considera apto para las mujeres en tareas como secretariales, de archivo y tramite. Mientras que en el personal académico hay paridad en el porcentaje de mujeres y hombres (Cortázar Rodríguez, 2018)

Las diferencias son más notables entre el personal administrativo y el personal académico para quienes la universidad es menos igualitaria que para el estudiantado, pues para aquellos la institución no es sólo una escuela sino también su lugar de trabajo, de ahí se perciben mayores desigualdades; las mujeres académicas señalan una percepción de desigualdad notoriamente más alta (71%) respecto a sus pares masculinos (57.1%). Percibiendo más desigualdades que los hombres de su gremio. Lo mismo ocurre entre el personal administrativo, donde la diferencia sobre la percepción de la desigualdad es de casi 10 puntos porcentuales entre ellas (64.1%) y ellos (55.3%) (Cortázar Rodríguez, 2018).

La dimensión sobre la desigualdad entre los diferentes grupos de la comunidad universitaria y por género, las mujeres del personal administrativo y del personal académico señalan que deben esforzarse más que sus compañeros del sexo opuesto para que su trabajo sea reconocido. Al contrario del estudiantado, pues los hombres fueron quienes manifestaron que debían esforzarse más para obtener este mismo reconocimiento en sus estudios.

La violencia de género fue unos de los ejes principales para la realización de la investigación, por lo cual se diseñaron varias preguntas en conocimiento sobre la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual que sufren los individuos de la comunidad universitaria por parte de otros miembros del alumnado, del personal administrativo, del personal académico o de directivos.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

En todos los casos son las mujeres del estudiantado quienes sufren más el acoso y el hostigamiento sexual dentro de la institución. Los porcentajes del estudiantado, del personal académico y del personal administrativo que dijeron conocer al menos de un caso significativo, como también el 25.7% de las alumnas y alumnos que nunca se atrevieron a denunciar un acoso u hostigamiento en el centro universitario, mientras que aproximadamente el 48.8% de alumnas han sido acosadas y hostigadas por algún miembro de la comunidad universitaria siendo este un porcentaje realmente alto conforme a las respuestas dadas tanto por mujeres como por hombres de las 3 comunidades universitarias.

Se destaca que la legislación interna de la universidad no contempla una perspectiva de género ni sanciones ni medidas para erradicar el problema del acoso y hostigamiento, lo que contribuye a que el problema no sea reconocido y se perpetúe.

### **5.2. Contexto Nacional**

En un país sediento de progreso y crecimiento como Colombia, las mujeres no dejan de ser protagonistas, han participado en la historia política, social, económica del país, como también en la lucha por la independencia, aunque la presencia en las actividades nacionales no siempre ha sido visible por los procesos de industrialización y urbanización.

También es de destacar en la mujer colombiana la participación en los distintos niveles de progreso integral, como la creciente vinculación en la estructura educativa y laboral. Así mismo, la participación en las políticas de control de natalidad, el desarrollo de movimiento sociales de mujeres en sus distintas vertientes y en las reformas en la legislación colombiana.

Durante 1930 Colombia realizó cambios políticos, la primera de ellas se dio en 1932 cuando en el gobierno de Olaya Herrera con el Decreto 1874, se creó la posibilidad para que las

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

mujeres cursaran estudios de secundaria en las mismas condiciones que los hombres, luego en 1933 con el Decreto 227 se da el ingreso a las mujeres en la vida universitaria en igualdad de condiciones con los hombres.

Gracias a estos decretos se dictaron disposiciones sobre la enseñanza secundaria y la oportunidad de ingreso de la mujer en la vida universitaria, en 1934 la Universidad Nacional de Colombia, La universidad de Cartagena y la Universidad de Antioquia permitieron la entrada por vez primera en el país a las mujeres que aspiraban al derecho de educación superior en igualdad de condiciones de los hombres, esto se dio en la renovación del gobierno de Alfonso López Pumarejo.

El ingreso de la mujer en el campo universitario a mediados del siglo XX ha sido uno de los más importantes logros en la esfera de lo público, este hecho se vio marcado por discursos normativos del estado en cuanto a reformas educativas, así como también por las circunstancias que rompen la dinámicas culturales y socioeducativas de las instituciones del país (Piñeres De la Ossa & Simancas Mendoza, 2012)

En este sentido Colombia ha avanzado en materia de equidad de género, especialmente en la creación de un marco legal y de política pública que busca garantizar los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, a pesar de este avance, siguen existiendo retos para lograr la igualdad de las mujeres y personas con identidades diversas.

La Constitución Política de Colombia de 1991, da una perspectiva diferente de los valores democráticos que motivan hacia la incorporación de los Derechos Humanos a una transformación de las creencias sociales que parecieron fijos de cambiar, el artículo 43, habla sobre la igualdad entre los sexos como un referente importante hacia la oposición de discriminación que esté en

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

contra del desarrollo de la democracia; “*la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades*” “*La mujer no podrá ser sometida a ninguna case de discriminación*” (Corte Constitucional, 1991)

En esta misma línea programática, se destaca el importante papel de la Ley 1257 de 2008 mediante la cual se dictan bases para la sensibilización, sanción y prevención de formas de violencia o discriminación contra las mujeres y garantizando para todas las mujeres una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como el privado. No obstante, todavía es posible realizar más progresos, especialmente en el incremento y participación de la mujer colombiana.

### ***5.2.1. Violencia de género en la Universidad de Antioquia***

Este estudio realizó el sondeo de opinión a partir de un instrumento orientado a visibilizar la violencia de género en los ámbitos académicos, laborales y administrativos de la Universidad de Antioquia, por lo cual se dirigió a estudiantes, docentes y empleados-as que fueron seleccionados-as en una muestra aleatoria, representativa y estratificada, procesada en el paquete SPSS v.7.5, también se hizo modelación estadística e inferencia para el análisis multivariado, para las técnica cualitativas se trabajó entrevistas semiestructuradas protegidas por la reserva ética de la información que recopila parte de un consolidado base de 25 184 estudiantes de pregrado, 1 250 personas no docentes vinculadas a la universidad, 1 298 docentes vinculados medio tiempo, tiempo completo y ocasionales, y finalmente 1 581 docentes de cátedra. Se recurrió a un muestreo estadístico, aleatorio, con asignación proporcional y representativo de la población universitaria, teniendo en cuenta el tamaño de la facultad y su distribución por programa este estudio realizado en la universidad de Antioquia consideró las respuestas de las 562 personas encuestadas como muestra final en el sondeo de opinión en las tres poblaciones: de las cuales se dividen en 251 estudiantes, 147 docentes y 164 empleados no docentes, de la cual se hizo aplicación combinada

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

del análisis de correspondencias múltiples, el primer grupo formado por el 73.5% de las personas (413 en total) que no se vieron involucradas en actos de violencia de género en la UDEA. Otro grupo de personas, el 4.5%, que no respondió a preguntas acerca de si ha sufrido o ha percibido violencia de género en la UDEA. Un tercer grupo de personas, el 22% (124 en total), ha percibido que existe violencia de género en la UDEA en los actos que se indican a continuación junto con sus porcentajes de prevalencia:

Agresión psicológica. 23.7%, agresión verbal: 21.4%, Discriminación: 16.6%, Gestos Obscenos: 18%, Control de su tiempo por parte de otro-a: 15.7%, Burlas y gestos obscenos: 13.4%. por ser hombre o por ser mujer ha sentido: Exclusión: 9.1%, Acoso sexual: 7.7%, Maltrato: 6.2%, Amenaza: 4.8%, abuso: 4.1%, Chantaje: 3.4%, Sanción: 2.5% (Fernández Moreno, Hernández Torres, & Paniagua Suárez, 2013)

Los resultados muestran que el 30.1% tuvo respuesta afirmativa en el conocimiento de algún caso de violencia en la UDEA. Una vez identificadas las tendencias y formas de violencia de género más recurrentes en la Universidad, se analizaron las percepciones en las instancias académicas, laborales y administrativas; en torno a las características predominantes de la institución frente a las relaciones y el ambiente de trabajo, la vivencia cotidiana de las relaciones interpersonales, los hechos y casos generales y específicos de violencia de género.

También se indagó sobre el manejo de tales situaciones por parte de cada instancia, las medidas disciplinarias, las respuestas generales frente a la problemática y las posibilidades de intervención a futuro (Fernández Moreno, Hernández Torres, & Paniagua Suárez, 2013).

De acuerdo con los resultados del sondeo de opinión la inferencia de los actos de violencia de género en cualquiera de las poblaciones participantes es preocupante; por ejemplo, la agresión

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

psicológica, que es la más frecuente o prevalente en los tres grupos, puede variar en la población docente entre el 16 y el 30% o en número absoluto de docentes entre 496 y 900. En la población estudiantil puede variar entre 19 y 29% o en número absoluto entre 4 718 y 7 371 estudiantes. En la población no docente puede variar entre 18 y 30% o en número absoluto entre 224 y 377 empleados no docentes.

Frente a los actos de violencia de género percibida por sexo de los docentes, estudiantes y demás participantes del estudio, en los hombres las mayores magnitudes se presentan en los actos de violencia de género, en su orden: agresión verbal, agresión psicológica, discriminación, control de su tiempo por parte de otro-a, intimidación y exclusión.

Los resultados del sondeo de opinión son los siguientes: en las mujeres docentes se establece mayor magnitud y proporción actos relacionados con la agresión psicológica, exclusión, agresión verbal y discriminación.

En los hombres estudiantes, las mayores magnitudes en los intervalos para la proporción se presentan en su orden en los actos: gestos obscenos, agresión psicológica, intimidación, agresión verbal, control de su tiempo por parte de otro-a y discriminación.

En las mujeres estudiantes, las mayores magnitudes en los intervalos para las proporciones se presentan en su orden en los actos: gestos obscenos, burlas y piropos obscenos, agresión psicológica, agresión verbal, discriminación e intimidación.

En los hombres no docentes, las mayores magnitudes en los intervalos para la proporción se presentan en su orden en los actos: agresión psicológica, control de su tiempo por parte de otro-a y agresión verbal, en las mujeres no docentes, las mayores magnitudes en los intervalos para la

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

proporción se presentan en su orden en los actos: agresión verbal, agresión psicológica y control de su tiempo por parte de otro-a (Fernández Moreno, Hernández Torres, & Paniagua Suárez, 2013).

Esta investigación realizada en una Universidad pública permite visibilizar la complejidad frente a la violencia de género, la cual pueden tornarse como un pilar fundamental para el diseño de políticas y medidas que puedan materializar la misión de la institución.

### *5.2.2. Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas*

En el año 2010 y 2011 la Universidad de Caldas realiza un estudio de tipo descriptivo, prospectivo y de corte, donde la población de estudio estuvo constituida por la comunidad universitaria conformada por 88 docentes, 292 estudiantes y 18 administrativos de la Facultad de Ciencias para la Salud, de los cuales se obtuvo la información de fuente primaria mediante el diligenciamiento de encuesta.

El objetivo era evidenciar los actos de discriminación y violencia que suceden entre los miembros de la comunidad universitaria de dicha facultad, determinando la frecuencia de los diferentes actos discriminatorios y de violencia. Así mismo, se caracterizó el tipo de agresor, los mayores actos discriminatorios o violentos que fueron denunciados y los motivos por los cuales para algunos actos se abstiene de la denuncia. Culminando con la elaboración y puesta en marcha de procesos conducentes a mejorar el bienestar de la comunidad universitaria de la facultad de Ciencia para la Salud.

Como resultado, se encontró que el 50% del personal administrativo había sido víctima de algún tipo de violencia de género o de discriminación durante la vida universitaria, específicamente el 53.8% fueron mujeres y el 40% fueron hombres que reconocieron dicha situación. En relación al personal docente el 40.9% relató haber sido víctima de discriminación,

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

exclusión y acosos laborales. Se observó un porcentaje de 53.7% manifestado por las docentes mujeres y el 29.8% por parte de los hombres docentes.

En lo que concierne a la población estudiantil, se encuentra que tiene el porcentaje de mayor representación de la encuesta con un 73.4%, siendo el grupo que más ha recibido algún tipo de discriminación, destacando principalmente a los estudiantes de medicina con un 30.1%, estudiantes de enfermería 28.1%, licenciatura en educación física 27.7%, tecnología en regencia o farmacia 9.9% y el 4.1% a estudiantes de especialidades médico-quirúrgicas.

Es de resaltar que, en cuanto a eventos de violencia de género o discriminación según género, el acoso sexual fue evidenciado mayoritariamente por lo hombres con un 3.5% y de las mujeres por un 2.6%, lo cual quiere decir que existe la importancia de incluir a los hombres dentro de los estudios que se dirijan a conocer las realidades sobre temas de discriminación y violencias de género (Sepúlveda Gallego, Moreno Cubillos, & Restrepo Rendón, 2012).

Se concluye la necesidad de realizar procesos formativos para directivos y docentes sobre la temática de violencia de género y discriminación, principalmente en el abuso de autoridad o acoso laboral, se menciona al bienestar universitario como generador de programas que permitan la socialización y acompañamiento frente a las garantías para denunciar actos discriminatorios y de violencia de género en la población estudiantil.

### ***5.2.3. Sexismo y concepciones de la violencia de género contra la mujer en cuatro universidades, Universidad de la ciudad de Manizales***

Estudio de corte transversal, realizado en cuatro universidades: dos públicas y dos privadas, de la ciudad de Manizales (Caldas, Colombia), cuyo objetivo fue estudiar el sexismo y la violencia de género contra la mujer, en estudiantes de cuatro universidades de la ciudad de Manizales. A

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

las cuales se les envió el proyecto con el objeto de definir su participación, y se tuvo en cuenta como criterio de exclusión los que fueran estudiantes extranjeros. (Cardona, y otros, 2015)

La población fue constituida por 19 042 estudiantes universitarios, y la muestra para el estudio la conformaron 1 393 estudiantes de todas las carreras de pregrado. La universidad Nacional cuenta con una población total de 4 664 estudiantes, la universidad de Caldas con 8 685, la universidad de Manizales con 3 553 y la universidad Autónoma con 2 140. La muestra individual definitiva por cada universidad en el mismo orden fue de: 355, 358, 347 y 333; donde la muestra se estratificó por género, semestre y carrera.

El cálculo del tamaño muestral se efectuó para cada universidad, teniendo en cuenta una frecuencia esperada de 50%, 5% de límites de confianza, y 95% de nivel de significancia.

Se indagaron variables demográficas y de violencia de género contra la mujer mediante 8 cuestionarios, El 49.4% de los participantes fueron mujeres, Los 8 cuestionarios excepto calidad de la relación entre géneros tienen relación significativa con el género. En algunos casos también entre universidades, Para mujeres y hombres respectivamente los cuestionarios presentan los siguientes resultados: calidad de las relaciones 47.7%, 47.9%; Sexismo hostil: 48.3%, 57.9%, sexismo benevolente: 46.5%, 51.5%; justificación de la violencia de género: 26.7%, 29.6%; justificación del sexismo y la violencia como reacción: 23.7, 29.6; consejos de personas adultas: 45.8%, 48.9%; violencia física de la pareja contra la mujer: 30.1%, 28.5%, violencia emocional de la pareja contra la mujer: 36.1%, 31.3%. Factores como el nivel de autoestima, y el estrato social influyen las variables de violencia de género contra la mujer. (Cardona, y otros, 2015)

Sexismo hostil: compone de una serie de actitudes prejuiciosas (con un tono negativo más explícito) y conductas discriminatorias basadas en la supuesta inferioridad de las mujeres, en los

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

datos obtenidos presenta un promedio mayor en hombres 57.85 (100 máximo de sexismo hostil) que en mujeres 46.26.

Referente al sexismo benevolente, este es descrito como una actitud aparentemente no prejuiciosa, expresada en tono afectivamente positivo, y que permite describir a la mujer como una persona frágil, que necesita cuidado y protección. En torno a esta variable se evidencia que en la mujer se presenta un promedio de 46.53 y en hombres de 51.46.

El autor del estudio menciona que estos resultados concuerdan con lo mencionado por Vaamonde J, Omar A. los cuales señalan que la diferenciación de género competitiva se observa en la idea de que las mujeres no pueden sostener una verdadera competencia con los hombres, desean favores especiales, y se quejan de discriminación cuando pierden en una competencia justa. Así mismo con lo mencionado por Paredes M, se encuentra una correlación positiva entre la edad y el sexismo benévolo, ya que, a mayor edad, aumenta la presencia de este (Cardona, y otros, 2015).

Según lo define el mismo autor, la violencia de género se define como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (Cardona, y otros, 2015, pág. 201).

Las investigaciones citadas en este apartado evidencian que la violencia de género se presenta en la mayoría de los contextos por las desigualdades que han sido construidas por la sociedad tradicionalmente, y de las que las mujeres son las más afectadas.

De manera que, al ver la relación de las investigaciones citadas sobre equidad de género en la vida Universitaria, el género es una variable que ha tenido poca atención, las diferentes

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

formas de discriminación entre hombres y mujeres y las inequidades son invisibilizadas, esta problemática dentro de las Instituciones de educación Superior debe ser revisada, y se deben tomar medidas para visibilizar y contrarrestar dichas brechas.

### **6. Percepciones de equidad de género en docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.**

El principal propósito de este capítulo es la búsqueda y generación de conocimiento, además, presentar de manera clara los hallazgos y resultados del instrumento de encuesta *Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos* realizada en la UIS en 2015, y visibilizar las percepciones de equidad de género entre hombres y mujeres de la Institución educativa.

En las investigaciones revisadas se encontró que en la mayoría de los contextos universitarios las relaciones de género se presentan por las desigualdades, las mujeres quienes más afectadas se vieron en casos como el acoso y el hostigamiento sexual, actos de discriminación y violencia los cuales fueron ejes principales para la realización de a investigaciones citadas.

La encuesta “*Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial*” no es ajena a la realidad de género, entre sus resultados se destaca que son las mujeres quienes conocen más casos de hostigamiento y acoso sexual y otros tipos de violencia dentro de la universidad.

Se consultó los datos de cifras relacionados al año 2015, los cuales fueron encontrados en UIS en cifras. (Monroy, Prada, & Mantilla, 2016)

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

De acuerdo con la información y análisis estadística, para el año 2015 en la Universidad Industrial de Santander sede Bucaramanga hubo un total de 1 574 docentes, diferenciados así; 1 027 hombres y tan solo 547 mujeres, los empleados administrativos en general representaron un total de 1 205 de los cuales 495 hombres y 710 mujeres y en cuanto a los estudiantes admitidos hubo un total de 2 650 de los cuales 1 595 fueron hombres y 1 055 fueron mujeres (Monroy, Prada, & Mantilla, 2016).

Los datos registrados refieren que en el año 2015 hubo un total de 5 429 personas que hicieron parte de la representación de docentes, administrativos y estudiantes, un universo significativamente alto, llama la atención que tan solo 460 personas fueron los participantes de la encuesta “*Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos*” realizada en abril del 2015 la cual es la base de este trabajo de aplicación.

La siguiente tabla muestra con detalles de datos la composición de la población participante.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 1**

*Composición de la muestra de docentes, administrativos y estudiantes, según sexo*

ENCUESTADOS	MUJERES	HOMBRES
Personal docente	44	37
Personal administrativo	103	36
Estudiante de Pregrado	112	118
Estudiante de Posgrado	4	3
SIN RESPUESTA	2	1
<b>TOTAL</b>	265	195
<b>PORCENTAJE (%)</b>	57,61	42,39
<b>TOTAL DE RESPUESTAS</b>	460	

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

Los siguientes datos son recogidos a través del análisis de la encuesta “*Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos*” de la cual se destaca un total de 460 encuestados; divididos en tres grupos: docentes (44 mujeres y 37 hombres), administrativos (103 mujeres y 36 hombres) y estudiantes (116 mujeres y 121 hombres), es importante mencionar que se presentó datos perdidos en 3 respuestas, también se observa en la tabla una mayor participación por parte de las mujeres, reflejando un 15.22 % de diferencia con respecto a la participación total de los hombres.

*Procedimiento y análisis de datos:* El análisis que se realizó es de enfoque cuantitativo tipo descriptivo, que para el trabajo de aplicación brinda la oportunidad de recopilar información cuantificable que se dirige a identificar las percepciones sobre equidad de género en mujeres y hombres docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Este análisis surge en el marco del proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) dando cuenta del conocimiento de casos de acoso sexual por parte de la población docente, administrativa y estudiantil.

### **6.1. Resultados del Componente Sociodemográfico**

Las características sociodemográficas según grupos de docentes, administrativos y estudiantes; dan el resumen de las condiciones por categorías en las que se evalúa el mayor número de casos (hostigamiento y acoso sexual).

El grupo poblacional por edad para este trabajo de investigación se encuentra entre los 20 y 60 años. Prevalece la orientación sexual de la cual se destaca la mayor participación heterosexual (250 mujeres y 172 hombres) y la participación de la comunidad LGTB; gay (17 hombres) y lesbiana (6 mujeres) con menor prevalencia, así mismo es importante resaltar las escuelas o facultades donde trabajan o estudian la población encuestada para determinar donde se presenta la mayor cantidad de casos. (Ciencias, Ciencias humanas, ingeniería fisicomecánicas, ingeniería fisicoquímicas y salud).

A continuación, se visualizan los cuadros de la descripción anterior.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 2**

*Perfil sociodemográfico, rango de edad. Pregunta realizada ¿Cuál es su edad cumplida?*

INTERVALOS	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
	FEMENINOS	MASCULINOS	FEMENINOS	MASCULINOS	FEMENINOS	MASCULINOS		
<20	0	0	0	0	32	33	32	33
21-25	0	0	15	3	67	77	82	80
26-30	2	1	30	7	15	9	47	17
31-40	11	11	28	8	2	4	41	23
41-50	15	11	16	12	0	0	31	23
51-60	14	11	14	4	0	0	28	15
>60	2	3	0	2	1	0	3	5
<b>TOTAL</b>							264	196

**TOTAL DE RESPUESTAS**

460

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

Se establece que se tomó el rango de 20 y 60 años, sin embargo, se observó que la mayor participación se concentró en hombres y mujeres estudiantes entre 21 y 25 años, con un total de 82 mujeres y 80 hombres; seguido de la participación de administrativos de 26 a 30 años en mujeres y 41 a 50 años en hombres.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 3**

*Perfil sociodemográfico, orientación sexual. Pregunta realizada ¿Cuál es su orientación sexual?*

POSIBLES RESPUESTA	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		
Heterosexual	44	37	99	29	107	106	32	33
Gay	0	0	0	4	0	13	82	80
Bisexual	0	0	3	2	5	4	47	17
Lesbiana	0	0	1	1	5	0	41	23
<b>TOTAL</b>							264	196

**TOTAL DE  
RESPUESTAS**

460

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

Se refleja la orientación sexual de la población participante de la encuesta, una mayor prevalencia la heterosexualidad con un total de 250 mujeres y 172 hombres, de los tres grupos evaluados, así mismo se evidencia la orientación sexual gay con una participación total de 17 hombres que predomina en el rango estudiantil, como también la participación de la orientación sexual lesbiana con un total de 6 mujeres estudiantes.

**Tabla 4**

*Perfil sociodemográfico, facultades con mayor participación. Pregunta realizada ¿En cuál facultad, departamento, unidad académica o dependencia administrativa trabaja?*

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

ESCUELAS O DEPENDENCIAS	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		
Facultad - Ciencias	7	6	6	4	7	13	20	23
Facultad - Ciencias Humanas	10	11	7	3	57	16	74	30
Facultad - Ingenierías Fisicomecánicas	5	13	10	3	25	55	40	71
Facultad - Ingenierías Fisicoquímicas	1	1	5	1	20	33	26	35
Facultad - Salud	16	4	3	0	6	4	25	8
Rectoría	0	0	5	0			5	0
Vicerrectoría Académica	2	0	4	1			6	1
Vicerrectoría Administrativa	0	0	5	4			5	4
Planeación	1	0	4	0			5	0
Secretaría General	0	0	1	0			1	0
Relaciones Exteriores	0	0	2	1			2	1
IPRED - Instituto Regional de Educación a Distancia	1	2	10	2			11	4
División Servicios de Información	0	0	3	2			3	2
TeleUIS	0	0	5	2			5	2
División Financiera	0	0	8	1			8	1
Oficina de Control Interno Disciplinario	0	0	0	1			0	1
División Recursos Humanos	0	0	4	1			4	1
Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión	0	0	2	1			2	1
División de Planta Física	0	0	2	3			2	3
División de Publicaciones	0	0	0	0			0	0
División Mantenimiento Tecnológico	0	0	0	0			0	0
División Bienestar Universitario	0	0	4	0			4	0
Dirección Cultural	0	0	1	1			1	1
Dirección de Admisiones	0	0	2	0			2	0
Vicerrectoría de Investigación y Extensión	1	0	4	1			5	1
<b>TOTAL</b>							256	190

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Se observa mayor participación de docentes mujeres en las facultades de salud (16), facultad de ciencias humanas (10), áreas administrativas de la facultad de ingeniería fisicomecánicas (10) y del IPRED - Instituto Regional de Educación a Distancia (10). Por el contrario, se denota una mínima participación en cargos directivos o gerenciales.

En este orden de ideas, se podría plantear como hipótesis que la mayor participación de las mujeres en labores netamente administrativas sea atribuido a una percepción de feminización de cargos; generando una composición desigual en la participación del género masculino en este tipo de actividades laborales y posiblemente su mayor participación en cargos directivos o gerenciales.

Al observar la participación de la población estudiantil, las mujeres presentan mayor prevalencia en la Facultad de Ciencias Humanas con un total de 3 031 estudiantes de las cuales el 58% fueron mujeres comparado con la participación de los estudiantes hombres que tienen su mayor participación en la facultad de Ingenierías fisicomecánicas con un total de 5 503 estudiantes de los cuales el 67% fueron hombres (Monroy, Prada, & Mantilla, 2016) visto desde otra perspectiva, también se puede hacer una lectura de la feminización o masculinización de las carreras universitarias frente a la electividad de las mismas; esto generando brechas entre la igualdad o equidad para participar de manera ecuánime dentro de la Institución de Educación Superior.

### **6.2. Resultados desde la percepción de equidad social en el entorno universitario**

Se referencia a continuación la percepción desde el entorno universitario de las relaciones de equidad de hombres y mujeres, tomando como base los postulados establecidos en la misión de la Universidad Industrial de Santander, a partir de lo que se deriva de la pregunta ¿La Misión de su universidad es contribuir a?

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 5***Percepción de igualdad de derechos y acceso a oportunidades.*

1. Una sociedad donde hombres y mujeres tienen iguales derechos y acceso a oportunidades	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1 (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	10	4	5	11	19	16	4,63	3,90	8,54
En desacuerdo	0	1	3	1	8	4	11	6	2,68	1,46	4,15
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	1	1	7	0	12	6	20	7	4,88	1,71	6,59
De acuerdo	12	2	25	5	45	35	82	42	20,00	10,24	30,24
Completamente de acuerdo	22	28	46	14	31	57	99	99	24,15	24,15	48,29
No se; No conozco; No tengo opinión	1	0	1	1	4	2	6	3	1,46	0,73	2,20
							237	173			
							TOTAL RESPUESTAS		410		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

Con la información observada, se encuentra que el porcentaje de mayor acuerdo de un entorno universitario que genera bases a una sociedad en igualdad de derechos y acceso a oportunidades es el grupo poblacional de mujeres con un porcentaje de 20% ante un 10.24% de los hombres. Sin embargo, se puede determinar en un análisis minucioso que el grupo de estudiantes hombres tienen una percepción de desacuerdo entorno a que este espacio desarrolla tales postulados.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 6**

*Percepciones con relación a discriminación por razones raciales, étnicas, de clase social.*

2. una sociedad sin discriminación por razones raciales, étnicas, de clase social	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	1	11	2	7	12	21	15	5,28	3,8	9,05
En desacuerdo	0	1	5	2	10	4	15	7	3,77	1,8	5,53
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	0	5	1	14	5	22	6	5,53	1,5	7,04
De acuerdo	7	4	24	8	36	32	67	44	16,83	11,1	27,89
Completamente de acuerdo	22	26	42	11	32	58	96	95	24,12	23,9	47,99
No se; No conozco; No tengo opinión	2	0	1	1	3	3	6	4	1,51	1,0	2,51
							227	171			
							TOTAL RESPUESTAS		398		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

De acuerdo con los resultados que se exponen, se considera importante las preguntas con menos porcentaje de respuestas, en este sentido las mujeres tienen menos acuerdo respecto de no discriminación por razones raciales, étnicas o de clase social con un 16.83% que en igualdad de derechos y acceso a oportunidades entre hombres y mujeres con un 20%, mientras que los datos de hombre son muy semejantes en ambos sub-ítems.

**Tabla 7**

*Percepciones con relación a la discriminación de por razones de identidad y orientación sexual.*

3. Una sociedad sin discriminación por razones de identidad y orientación sexual	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	1	10	3	5	14	17	18	4,33	4,58	7,66
En desacuerdo	0	1	3	1	12	4	15	6	3,82	1,53	4,60
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	0	9	0	18	14	29	14	7,38	3,56	9,41
De acuerdo	10	6	28	7	30	33	68	46	17,30	11,70	24,95
Completamente de acuerdo	19	23	36	13	31	41	86	77	21,88	19,59	35,67
No se; No conozco; No tengo opinión	3	0	1	0	6	7	10	7	2,54	1,78	3,72
							225	168			
							TOTAL RESPUESTAS		393		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

La pregunta “La misión de su universidad es contribuir a” desarrolla tres elementos diferenciados como; la desigualdad sexual que presenta discriminación entre las personas a razón de su sexo ocasionando problemas laborales, marginación y acoso; la interseccionalidad como la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia o la clase social y la diversidad sexual como la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable.

La percepción de las personas participantes es favorable a la pregunta si la misión de la universidad es contribuir a una sociedad sin discriminación por razones de identidad y orientación sexual con 17.30% de mujeres y 11.70% de hombres en acuerdo y 21.88% de mujeres y 19.59% de hombres completamente de acuerdo.

Estos resultados corresponden con los principios y misión de la Universidad Industrial de Santander (Universidad Industrial de Santander, 2021) la cual se dirige hacia el fortalecimiento de una sociedad democrática, participativa, deliberativa y pluralista, con justicia y equidad social, comprometida con la preservación del medio ambiente y el buen vivir.

### **6.3. Resultados desde la percepción de estrategias empleadas en el entorno universitario, para el logro de la equidad social y erradicación de cualquier tipo de discriminación.**

Se indaga sobre las acciones que desde el entorno educativo de la Universidad Industrial de Santander se disponen para identificar y avanzar en el logro de la equidad social. Se plantea la pregunta ¿Cuáles son las políticas y acciones de la universidad (PEI, planes de desarrollo, políticas de investigación y otras)?

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 8**

*Percepción en el reconocimiento de problemas de inequidad entre hombres y mujeres dentro de las políticas y acciones de la Universidad.*

1.Reconocen los problemas de inequidad entre hombres y mujeres	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	3	2	6	6	13	9	4,08	2,82	6,90
En desacuerdo	15	8	12	3	24	20	51	31	15,99	9,72	25,71
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	7	13	3	17	20	36	30	11,29	9,40	20,69
De acuerdo	4	3	18	9	17	21	39	33	12,23	10,34	22,57
Completamente de acuerdo	2	5	5	2	3	5	10	12	3,13	3,76	6,90
No se; No conozco; No tengo opinión	7	5	7	3	15	18	29	26	9,09	8,15	17,24
							178	141			
							<b>TOTAL RESPUESTAS</b>				
								319			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 9**

*Percepción con relación a las estrategias de la universidad que buscan la institucionalización de la equidad entre hombres y mujeres.*

2. Buscan la institucionalización de la equidad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	2	2	3	4	9	7	2,84	2,2	5,05
En desacuerdo	9	4	8	5	23	17	40	26	12,62	8,2	20,82
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	8	10	5	22	22	42	35	13,25	11,0	24,29
De acuerdo	8	7	27	7	22	20	57	34	17,98	10,7	28,71
Completamente de acuerdo	2	4	4	1	2	13	8	18	2,52	5,7	8,20
No se; No conozco; No tengo opinión	5	5	7	1	10	13	22	19	6,94	6,0	12,93
							178	139			
							<b>TOTAL RESPUESTAS</b>				
								317			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 10**

*Percepción con relación al reconocimiento de los problemas de discriminación étnica racial y de clase social.*

3. Reconocen los problemas de discriminación étnica racial y de clase social.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	1	3	2	6	4	12	7	3,79	2,21	5,99
En desacuerdo	6	3	7	4	17	17	30	24	9,46	7,57	17,03
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	10	12	2	18	26	41	38	12,93	11,99	24,92
De acuerdo	6	6	22	8	26	18	54	32	17,03	10,09	27,13
Completamente de acuerdo	3	3	7	3	4	11	14	17	4,42	5,36	9,78
No se; No conozco; No tengo opinión	9	6	7	2	11	13	27	21	8,52	6,62	15,14
							178	139			
							TOTAL RESPUESTAS		317		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 11**

*Percepción con relación a la búsqueda de erradicación de la discriminación étnica racial y de clase social dentro de acciones realizadas por la universidad.*

4. Buscan la erradicación de la discriminación étnica racial y de clase social.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	2	2	6	3	12	6	3,80	1,90	5,70
En desacuerdo	7	1	10	4	17	20	34	25	10,76	7,91	18,67
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	10	16	5	23	23	48	38	15,19	12,03	27,22
De acuerdo	7	8	17	6	24	18	48	32	15,19	10,13	25,32
Completamente de acuerdo	2	3	5	1	1	12	8	16	2,53	5,06	7,59
No se; No conozco; No tengo opinión	9	6	8	2	11	13	28	21	8,86	6,65	15,51
							178	138			
							TOTAL RESPUESTAS		316		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 12**

*Percepción con relación al reconocimiento de los problemas de discriminación por identidad y orientación sexual dentro de acciones realizadas por la universidad.*

5. Reconocen los problemas de discriminación por identidad y orientación sexual.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 5. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	3	1	3	5	10	7	3,64	2,55	6,18
En desacuerdo	11	6	10	4	27	20	38	30	17,45	10,91	28,36
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	6	15	4	19	22	27	32	15,27	11,64	26,91
De acuerdo	5	8	15	5	18	21	23	34	13,82	12,36	26,18
Completamente de acuerdo	0	2	4	3	3	8	7	13	2,55	4,73	7,27
No se; No conozco; No tengo opinión	10	5	11	3	13	12	34	20	12,36	7,27	19,64
							139	136			
							TOTAL RESPUESTAS		275		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 13**

*Percepción con relación a la búsqueda de erradicación de la discriminación por identidad y orientación sexual dentro de acciones realizadas por la universidad.*

6. Buscan la erradicación de la discriminación por identidad y orientación sexual.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 6. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	2	2	7	5	13	8	4,15	2,56	6,71
En desacuerdo	15	6	11	4	21	22	47	32	15,02	10,22	25,24
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	6	16	5	23	19	46	30	14,70	9,58	24,28
De acuerdo	4	7	15	6	17	17	36	30	11,50	9,58	21,09
Completamente de acuerdo	0	3	4	1	1	7	5	11	1,60	3,51	5,11
No se; No conozco; No tengo opinión	8	5	10	2	12	18	30	25	9,58	7,99	17,57
							177	136			
							TOTAL RESPUESTAS		313		

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Al realizar un análisis de la información expuesta, se observa que hay una tendencia al desacuerdo en la variable reconocimiento en problemas de discriminación étnica racial, clase social, identificación y orientación sexual que contrasta con una percepción ligeramente más favorable respecto de la institucionalización, la cual podría deberse a que para la fecha de la encuesta se empezaba a plantear en la agenda universitaria la posibilidad de formulación de la PIEG.

De acuerdo a lo anterior, se deriva la tesis que aun cuando la población encuestada responde favorablemente a la percepción de una misión de la universidad que contribuye a la equidad de derechos y acceso a oportunidades de hombres y mujeres; expone su desacuerdo con las estrategias que se implementan para el logro del reconocimiento y erradicación de cualquier tipo de discriminación.

Se hace pertinente acotar el compromiso de la Universidad Industrial de Santander en la sensibilización de la política de equidad de género, la cual se encuentra en el Acuerdo N° 022 del 2018 ( Universidad Industrial de Santander, 2018) que establece el compromiso con la inclusión social, el respeto de los derechos humanos y la valoración positiva de la diferencia, y consciente de su papel en la generación de conocimiento, la formación integral y el impacto en la sociedad, decidiendo fortalecer la equidad de género y la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

#### 6.4. Resultados desde la percepción de cumplimiento del entorno universitario, de políticas y acuerdos internacionales y nacionales para el logro de la equidad social y erradicación de cualquier tipo de discriminación.

Se analiza la percepción de cumplimiento de la Universidad Industrial de Santander en la implementación de marcos normativos, a través de las preguntas: ¿La UIS cumple con políticas de estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género, raciales, étnicas o de clase social, de identidad y orientación sexual? Y ¿La UIS cuenta con convenios nacionales e internacionales y/o proyectos orientados a la equidad y la erradicación de cualquier tipo de discriminación, o contribuye al respeto de las diferencias entre personas heterosexuales y de orientaciones e identidades sexuales diversas?

**Tabla 14**

*Percepción de cumplimiento de políticas de Estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género*

1. Cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones de sexo-género.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	3	1			4	1	2,84	0,71	3,55
En desacuerdo	3	2	2	2			5	4	3,55	2,84	6,38
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	5	6	4			12	9	8,51	6,38	14,89
De acuerdo	11	17	27	8			38	25	26,95	17,73	44,68
Completamente de acuerdo	8	3	8	2			16	5	11,35	3,55	14,89
No se; No conozco; No tengo opinión	7	2	10	3			17	5	12,06	3,55	15,60
							92	49			
							TOTAL RESPUESTAS	141			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 15**

*Percepción de cumplimiento de políticas de Estado de rechazo a la discriminación por razones raciales, étnicas o de clase social*

2. Cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones raciales, étnicas o de clase social.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	1	1			2	1	1,41	0,7	2,11
En desacuerdo	4	3	2	3			6	6	4,23	4,2	8,45
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	4	6	4			8	8	5,63	5,6	11,27
De acuerdo	15	15	28	7			43	22	30,28	15,5	45,77
Completamente de acuerdo	8	5	10	2			18	7	12,68	4,9	17,61
No se; No conozco; No tengo opinión	6	2	10	3			16	5	11,27	3,5	14,79
							93	49			
							TOTAL RESPUESTAS	142			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 16**

*Percepción de cumplimiento de políticas de Estado de rechazo a la discriminación por razones de identidad y orientación sexual*

3. Cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones de identidad y orientación sexual.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	0	0	2	1			2	1	1,42	0,71	2,13
En desacuerdo	5	2	2	3			7	5	4,96	3,55	8,51
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	5	9	4			14	9	9,93	6,38	16,31
De acuerdo	10	15	22	7			32	22	22,70	15,60	38,30
Completamente de acuerdo	7	3	9	2			16	5	11,35	3,55	14,89
No se; No conozco; No tengo opinión	8	4	13	3			21	7	14,89	4,96	19,86
							92	49			
							TOTAL RESPUESTAS	141			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 17**

*Percepción de convenios nacionales e internacionales y/o proyectos orientados a la equidad y erradicación de cualquier tipo de discriminación, con los que cuenta la Universidad Industrial de Santander*

4. Cuenta con convenios nacionales e internacionales y/o proyectos orientados a la equidad y la erradicación de cualquier tipo de discriminación.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	MUJERES	HOMBRES	(%)	(%)	PREGUNTA 4. (%)
Totalmente en Desacuerdo					1	3	1	3	0,58	1,75	2,34
En desacuerdo					14	11	14	11	8,19	6,43	14,62
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo					8	15	8	15	4,68	8,77	13,45
De acuerdo					19	17	19	17	11,11	9,94	21,05
Completamente de acuerdo					3	6	3	6	1,75	3,51	5,26
No se; No conozco; No tengo opinión					38	36	38	36	22,22	21,05	43,27
							83	88			
							TOTAL ENCUESTADOS	171			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 18**

*Percepción de reconocimiento de la Universidad como contribuyente al respeto de las diferencias, por parte de la sociedad*

5. Cuenta con el reconocimiento de la sociedad colombiana que su Universidad contribuye al respeto de las diferencias entre personas (hombres y mujeres y personas de orientaciones e identidades sexuales diversas)	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	MUJERES	HOMBRES	(%)	(%)	PREGUNTA 5. (%)
Totalmente en Desacuerdo					1	4	1	4	0,58	2,34	2,92
En desacuerdo					12	16	12	16	7,02	9,36	16,37
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo					16	16	16	16	9,36	9,36	18,71
De acuerdo					22	21	22	21	12,87	12,28	25,15
Completamente de acuerdo					7	12	7	12	4,09	7,02	11,11
No se; No conozco; No tengo opinión					25	19	25	19	14,62	11,11	25,73
							83	88			
							TOTAL RESPUESTAS	171			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

En el análisis de los datos referenciados, estableciendo preguntas a la población docente–administrativos sobre el cumplimiento de las políticas de estado frente a la discriminación por razones de sexo-género, racial, étnicas, de clase social, identidad y orientación sexual; se observa un alto porcentaje de aprobación en la percepción de cumplimiento de la universidad, teniendo solo un 10% de desacuerdo.

Ahora bien, con la población estudiantil a la cual se le pregunto acerca del reconocimiento de la sociedad colombiana en que la Universidad contribuye al respeto de las diferencias de las personas con orientaciones e identidades sexuales diversas; se refleja un porcentaje promedio de 25% de contestaciones de acuerdo, no saben o no tienen una opinión sobre el tema, sin lograr captar una tendencia deductiva de respuesta.

Con respecto a los Convenios Nacionales e Internacionales y/o proyectos orientados a la equidad y erradicación de cualquier forma de discriminación, los estudiantes reflejan una participación mayoritaria del 43.27% que no sabe, no conoce o no tiene opinión acerca de ello.

Las percepciones de cada grupo poblacional en torno a las políticas o convenios implementados para el logro de equidad social están mediadas presumiblemente por las labores o roles desempeñados en el entorno educativo que aproximan su conocimiento o que ignoran al no tener la evidencia de una socialización general del proyecto FEGES o de otras iniciativas similares.

### **6.5. Resultados desde la percepción de programas implementados en el entorno educativo, con perspectiva de equidad.**

En este acápite, se estudia la consulta en torno a si la perspectiva de equidad entre hombres y mujeres, se identifica como eje transversal en los programas de formación. Por lo anterior, ¿Está usted de acuerdo o no en qué?

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 19**

*Percepción de programas de formación que incluyen la perspectiva de equidad entre hombres y mujeres*

1. Los programas de formación incluyen la perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	0	4	1	3	3	11	4	3,90	1,42	5,32
En desacuerdo	11	6	8	3	22	12	41	21	14,54	7,45	21,99
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	4	7	4	10	17	23	25	8,16	8,87	17,02
De acuerdo	7	9	23	5	30	23	60	37	21,28	13,12	34,40
Completamente de acuerdo	3	2	3	1	4	13	10	16	3,55	5,67	9,22
No se; No conozco; No tengo opinión	5	6	5	6	2	10	12	22	4,26	7,80	12,06
							157	125			
							TOTAL RESPUESTAS	282			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 20**

*Percepción de incorporación de derechos de personas LGTBI en los programas de formación*

2. Los programas de formación incorporan los derechos de personas LGTBI (Lesbianas – Gays – Transgénero – Bisexuales - Intersexuales).	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	1	3	1	3	9	9	11	3,21	3,9	7,14
En desacuerdo	12	8	12	2	26	16	50	26	17,86	9,3	27,14
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	6	14	4	15	17	35	27	12,50	9,6	22,14
De acuerdo	4	5	7	5	12	7	23	17	8,21	6,1	14,29
Completamente de acuerdo	2	1	1	1	3	7	6	9	2,14	3,2	5,36
No se; No conozco; No tengo opinión	8	6	12	7	11	23	31	36	11,07	12,9	23,93
							154	126			
							TOTAL RESPUESTAS	280			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 21**

*Percepción de incorporación de derechos de la población con diversidad étnica y socialmente excluidas, dentro de los programas de formación*

3. Los programas de formación incorporan los derechos de la población con diversidad étnica y de personas socialmente excluidas.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	0	3	1	4	8	10	9	3,57	3,21	6,79
En desacuerdo	7	8	11	2	15	11	33	21	11,79	7,50	19,29
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	7	7	3	12	14	24	24	8,57	8,57	17,14
De acuerdo	13	8	14	6	29	21	56	35	20,00	12,50	32,50
Completamente de acuerdo	3	1	4	1	5	10	12	12	4,29	4,29	8,57
No se; No conozco; No tengo opinión	5	3	10	6	5	15	20	24	7,14	8,57	15,71
							155	125			
							TOTAL RESPUESTAS	280			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 22**

*Percepción de inclusión de condiciones de vida y posición social de mujeres y hombres, en proyectos de investigación*

4. Los proyectos de investigación tienen en cuenta las condiciones de vida y la posición social de mujeres y hombres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	2	1	6	9	10	10	3,56	3,56	7,12
En desacuerdo	5	3	7	3	16	15	28	21	9,96	7,47	17,44
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	7	14	4	7	18	28	29	9,96	10,32	20,28
De acuerdo	10	11	15	4	26	13	51	28	18,15	9,96	28,11
Completamente de acuerdo	3	0	1	2	2	5	6	7	2,14	2,49	4,63
No se; No conozco; No tengo opinión	9	6	10	5	14	19	33	30	11,74	10,68	22,42
							156	125			
							TOTAL RESPUESTAS	281			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 23**

*Percepción de estrategias de comunicación que promueven la erradicación de sexismo, machismo y homofobia*

5. Las estrategias de comunicación promueven la erradicación del sexismo, el machismo y la homofobia.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 5. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	0	4	1	8	7	16	8	6,53	3,27	9,80
En desacuerdo	11	5	8	2	17	16	28	23	14,69	9,39	24,08
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	8	9	4	14	16	20	28	11,84	11,43	23,27
De acuerdo	7	6	19	8	17	13	24	27	17,55	11,02	28,57
Completamente de acuerdo	3	2	2	1	4	11	9	14	3,67	5,71	9,39
No se; No conozco; No tengo opinión	5	6	6	4	11	16	22	26	8,98	10,61	19,59
							119	126			
							TOTAL RESPUESTAS	245			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 24**

*Percepción de estrategias de comunicación que promueven la erradicación de racismo y clasismo*

6. Las estrategias de comunicación promueven la erradicación del racismo y clasismo.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 6. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	0	4	1	6	6	13	7	4,66	2,51	7,17
En desacuerdo	9	8	10	3	20	17	39	28	13,98	10,04	24,01
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	5	7	3	15	16	30	24	10,75	8,60	19,35
De acuerdo	8	7	18	9	17	15	43	31	15,41	11,11	26,52
Completamente de acuerdo	4	3	2	0	3	11	9	14	3,23	5,02	8,24
No se; No conozco; No tengo opinión	4	4	7	4	8	14	19	22	6,81	7,89	14,70
							153	126			
							TOTAL RESPUESTAS	279			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 25**

*Percepción de programas de extensión social que contribuyen a la equidad entre mujeres y hombres*

7. Los programas de extensión social contribuyen a la equidad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 7. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	2	1	4	4	7	5	2,49	1,78	4,27
En desacuerdo	3	5	4	2	14	13	21	20	7,47	7,12	14,59
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	8	11	3	19	18	36	29	12,81	10,32	23,13
De acuerdo	13	7	20	7	16	17	49	31	17,44	11,03	28,47
Completamente de acuerdo	4	1	1	0	4	10	9	11	3,20	3,91	7,12
No se; No conozco; No tengo opinión	9	6	10	7	14	17	33	30	11,74	10,68	22,42
							155	126			
							TOTAL RESPUESTAS	281			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 26**

*Percepción de contribución de los programas de bienestar en la eliminación del sexismo, machismo y homofobia.*

8. Los programas de bienestar contribuyen a la eliminación del sexismo, el machismo y la homofobia.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 8. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	1	2	1	7	6	11	8	3,94	2,87	6,81
En desacuerdo	3	4	3	2	12	10	18	16	6,45	5,73	12,19
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	7	10	4	12	14	27	25	9,68	8,96	18,64
De acuerdo	14	9	22	7	25	21	61	37	21,86	13,26	35,13
Completamente de acuerdo	4	2	3	1	6	14	13	17	4,66	6,09	10,75
No se; No conozco; No tengo opinión	8	4	8	4	8	14	24	22	8,60	7,89	16,49
							154	125			
							TOTAL RESPUESTAS	279			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 27**

*Percepción de contribución de los programas de bienestar en la eliminación del racismo y el clasismo*

9. Los programas de bienestar contribuyen a la eliminación del racismo y el clasismo.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL PREGUNTA
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		S	(%)	S(%)	9.(%)
Totalmente en Desacuerdo	3	1	3	1	7	6	13	8	5,33	3,28	8,61
En desacuerdo	3	5	3	2	13	14	16	21	7,79	8,61	16,39
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	7	8	4	11	12	17	23	10,25	9,43	19,67
De acuerdo	12	7	22	8	22	18	34	33	22,95	13,52	36,48
Completamente de acuerdo	4	2	4	1	7	15	15	18	6,15	7,38	13,52
No se; No conozco; No tengo opinión	8	5	8	3	9	13	25	21	10,25	8,61	18,85
							120	124			
							TOTAL RESPUESTAS	244			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación

Se establece una postura por parte de la población encuestada, de desaprobación con un 27.14% y de indecisión al no estar de acuerdo ni en desacuerdo con un 22.14% al no identificar la incorporación en los programas de formación de los derechos de las personas LGTBI. Por lo anterior, se deduce la necesidad de aunar mayores esfuerzos en la inclusión de la perspectiva de género como eje transversal en los diferentes programas de educación.

Como se expresa en el acuerdo 047 de 2019 frente a la política de bienestar universitario la cual define que:

*“(…) el bienestar en las IES es una función de carácter estratégico y transversal que comprende las políticas institucionales, los procesos y las prácticas, así como una cultura institucional que promueve la corresponsabilidad de los actores que conviven en el contexto de la vida institucional para favorecer la formación integral, el pleno*

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

*desarrollo de las capacidades humanas y la construcción de comunidad”* (Universidad Industrial de Santander, 2019)

De esta manera, la educación superior inclusiva se convierte en una estrategia para recrear ambientes de aprendizaje para las poblaciones en cualquier situación de vulnerabilidad de sus derechos.

### 6.6. Resultados desde la percepción de perfil de estudiante y representación de espacios inclusivos en la Universidad Industrial de Santander

En este apartado, se expone la información obtenida del cuestionamiento propuesto para determinar características del perfil de estudiante de la universidad y la representación de sus espacios percibidos desde la inclusión, planteando la pregunta *¿Está Usted de acuerdo o no en qué?*

**Tabla 28**

*Percepción de las y los estudiantes nuevos en la universidad son de estrato social 1,2 y 3*

1. La mayoría de los y las estudiantes que ingresan a su universidad pertenecen a estratos sociales 1, 2 y 3.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	2	0	6	3	10	3	3,72	1,12	4,83
En desacuerdo	3	2	3	2	14	12	20	16	7,43	5,95	13,38
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	0	5	1	4	6	13	7	4,83	2,60	7,43
De acuerdo	13	16	22	9	36	32	71	57	26,39	21,19	47,58
Completamente de acuerdo	12	5	12	4	8	16	32	25	11,90	9,29	21,19
No se; No conozco; No tengo opinión	2	2	5	2	1	3	8	7	2,97	2,60	5,58
							154	115			
							TOTAL RESPUESTAS	269			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 29***Percepción de representación de la población étnica en los estudiantes*

2. Es representativa la población étnica entre los estudiantes.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL PREGUNTA
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		S	(%)	S(%)	2. (%)
Totalmente en Desacuerdo	7	2	8	3	11	4	26	9	11,06	3,8	14,89
En desacuerdo	13	10	16	5	36	22	65	37	27,66	15,7	43,40
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	4	9	2	8	11	19	17	8,09	7,2	15,32
De acuerdo	6	5	5	6	13	25	24	36	10,21	15,3	25,53
Completamente de acuerdo	2	0	2	0	0	5	4	5	1,70	2,1	3,83
No se; No conozco; No tengo opinión	6	4	8	2	1	5	15	11	6,38	4,7	11,06
							153	115			
							TOTAL RESPUESTAS	268			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 30***Percepción de la población representativa de estudiantes de diferente orientación sexual (LGTBI)*

3. Es representativa la población de estudiantes de diferente orientación sexual (LGTBI: Lesbianas – Gays – Bisexuales -Transsexuales e Intersexuales).	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL PREGUNTA
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		S	(%)	S(%)	3. (%)
Totalmente en Desacuerdo	3	2	7	3	1	6	11	11	4,09	4,09	8,18
En desacuerdo	10	5	11	5	19	21	40	31	14,87	11,52	26,39
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	1	6	6	2	14	17	21	25	7,81	9,29	17,10
De acuerdo	3	5	7	5	26	11	36	21	13,38	7,81	21,19
Completamente de acuerdo	2	0	1	1	3	5	6	6	2,23	2,23	4,46
No se; No conozco; No tengo opinión	17	7	17	2	7	11	41	20	15,24	7,43	22,68
							155	114			
							TOTAL RESPUESTAS	269			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 31***Percepción de la población representativa de docentes de diferente orientación sexual (LGTBI)*

4. Es representativa la población de docentes de diferente orientación sexual (LGTBI: – Lesbianas – Gays – Bisexuales – Transexuales e Intersexuales)	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	1	8	2			12	3	9,45	2,36	11,81
En desacuerdo	8	6	10	5			18	11	14,17	8,66	22,83
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	5	8	2			12	7	9,45	5,51	14,96
De acuerdo	1	4	2	3			3	7	2,36	5,51	7,87
Completamente de acuerdo	2	0	1	2			3	2	2,36	1,57	3,94
No se; No conozco; No tengo opinión	16	9	20	4			36	13	28,35	10,24	38,58
							84	43			
							TOTAL RESPUESTAS	127			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 32***Percepción de seguridad en edificios y espacios ante una situación de violencia sexual o física*

5. Los edificios y espacios generan un ambiente seguro (no dan lugar a la violencia sexual ni física).	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 5. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	5	2	4	1	6	2	15	5	6,52	2,17	8,70
En desacuerdo	7	8	9	1	17	15	33	24	14,35	10,43	24,78
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	4	12	3	13	13	31	20	13,48	8,70	22,17
De acuerdo	14	7	17	10	21	31	52	48	22,61	20,87	43,48
Completamente de acuerdo	3	1	4	2	11	10	18	13	7,83	5,65	13,48
No se; No conozco; No tengo opinión	1	3	2	1	1	1	4	5	1,74	2,17	3,91
							153	115			
							TOTAL RESPUESTAS	268			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 33**

*Percepción de accesibilidad y uso de los edificios y espacios para las personas en situación de discapacidad*

6. Los edificios y espacios permiten fácil acceso y uso a personas en situación de discapacidad.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL PREGUNTA
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		S	(%)	S (%)	6. (%)
Totalmente en Desacuerdo	16	10	10	3	14	14	40	27	14,98	10,11	25,09
En desacuerdo	12	8	28	7	40	27	80	42	29,96	15,73	45,69
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	3	4	1	2	8	8	12	3,00	4,49	7,49
De acuerdo	6	3	6	6	10	15	22	24	8,24	8,99	17,23
Completamente de acuerdo	0	0	0	1	1	6	1	7	0,37	2,62	3,00
No se; No conozco; No tengo opinión	0	1	1	0	0	2	1	3	0,37	1,12	1,50
							152	115			
							TOTAL RESPUESTAS	267			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 34**

*Percepción de uso de recursos pedagógicos y didácticos para la formación, incluye la equidad entre hombres y mujeres, y el respeto a la diversidad*

7. Los recursos pedagógicos y didácticos usados para la formación (libros – bibliografías y otros) incorporan la equidad entre hombres y mujeres, y el respeto a la diversidad.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE	TOTAL PREGUNTA
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		S	(%)	S (%)	7. (%)
Totalmente en Desacuerdo	8	1	3	1	6	4	17	6	6,30	2,22	8,52
En desacuerdo	4	8	5	2	18	12	27	22	10,00	8,15	18,15
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	5	13	4	15	13	40	22	14,81	8,15	22,96
De acuerdo	3	5	11	6	16	25	30	36	11,11	13,33	24,44
Completamente de acuerdo	3	1	6	2	5	8	14	11	5,19	4,07	9,26
No se; No conozco; No tengo opinión	6	5	11	3	10	10	27	18	10,00	6,67	16,67
							155	115			
							TOTAL RESPUESTAS	270			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

En el análisis de resultados expuestos, se encuentra una clara tendencia de afirmación que las y los estudiantes que ingresan a la universidad pertenecen a estratos sociales 1, 2 y 3. Por el contrario, se observa que no existe una representación considerable de estudiantes de diversidad étnica.

Como otro aspecto de análisis relevante, se encuentra que la población global define con un 26.39% la no representación de estudiantes de diferente orientación sexual (LGTBI: Lesbianas – Gays – Bisexuales -Transexuales e Intersexuales), sin embargo, se puede plantear como hipótesis al tener un acuerdo de 21.19% del grupo estudiantil la identificación de la diversidad sexual al tener un espacio público de socialización. En relación a la población de docentes y administrativos de diferente orientación sexual (LGTBI), se observa un porcentaje de 38.58% en la respuesta no saber o no tener una opinión, fortaleciendo la tesis de la socialización referida.

Para el planteamiento de seguridad en los espacios y ambiente del claustro educativo, se obtiene una tendencia afirmativa del 43.48% de la población en general al estar de acuerdo en que los espacios y edificios de la Universidad no dan lugar a la violencia sexual ni física, sin embargo, el 45.69% de toda la población se encuentra en desacuerdo en que los espacios y edificios no permiten un fácil acceso a las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Se encuentra en este punto importante resaltar que existe el plan de acuerdo 022 de 2018, donde se establecen cinco componentes, de los cuales, uno de ellos va direccionado a establecer procesos permanentes de comunicación y sensibilización para la comunidad universitaria, mediante la difusión y la formación en temas relacionados con equidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación, referida a sexo, identidad de género u orientación sexual que debe promoverse y exaltarse para su reconocimiento.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### 6.7. Resultados desde la percepción de la cultura y valores del entorno universitario, en el establecimiento de la equidad social

Partiendo de la definición de la cultura como los valores y normas que se comparten en un espacio de socialización, se plantea la revisión analítica del entorno universitario, en relación con el sustento cultural de promoción y fortalecimiento de la equidad social; con la pregunta ¿Está Usted de acuerdo o no en qué?

**Tabla 35**

*Percepción de igualdad y equidad entre hombres y mujeres desde la cultura universitaria*

1. La igualdad y la equidad entre hombres y mujeres hacen parte de la cultura de su universidad.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	0	4	1	3	1	10	2	5,03	1,01	6,03
En desacuerdo	6	6	5	0	17	10	28	16	14,07	8,04	22,11
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	1	5	1	1	15	14	17	20	8,54	10,05	18,59
De acuerdo	13	7	21	9	23	24	57	40	28,64	20,10	48,74
Completamente de acuerdo	3	1	4	2	5	8	12	11	6,03	5,53	11,56
No se; No conozco; No tengo opinión	3	1	3	1	1	4	7	6	3,52	3,02	6,53
							131	95			
							TOTAL RESPUESTAS	226			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 36***Percepción de reconocimiento y respeto a la diversidad sexual dentro de la cultura universitaria*

2. En su universidad existe una cultura de reconocimiento y de respeto a la diversidad sexual	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	2	1	4	4	8	5	4,00	2,5	6,50
En desacuerdo	6	7	8	1	18	12	32	20	16,00	10,0	26,00
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	5	6	2	12	12	24	19	12,00	9,5	21,50
De acuerdo	10	7	17	6	21	20	48	33	24,00	16,5	40,50
Completamente de acuerdo	3	1	2	2	4	6	9	9	4,50	4,5	9,00
No se; No conozco; No tengo opinión	2	0	3	1	5	7	10	8	5,00	4,0	9,00
							131	94			
							TOTAL RESPUESTAS	225			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 37***Percepción de libertad de expresión en el entorno universitario por la población LGTBI*

3. Personas LGBTI (Lesbiana – Gay – Bisexual – Transexual - Intersexual) se sienten libres para expresarse.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	2	3	2	7	7	12	11	5,31	4,87	10,18
En desacuerdo	11	7	9	1	18	11	38	19	16,81	8,41	25,22
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	1	3	6	2	14	12	21	17	9,29	7,52	16,81
De acuerdo	6	4	8	4	16	16	30	24	13,27	10,62	23,89
Completamente de acuerdo	1	0	1	2	2	4	4	6	1,77	2,65	4,42
No se; No conozco; No tengo opinión	8	4	11	3	7	11	26	18	11,50	7,96	19,47
							131	95			
							TOTAL RESPUESTAS	226			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 38***Percepción de cultura universitaria de no discriminación por razones étnicas*

4. En su universidad existe una cultura de no discriminación por razones étnicas	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	2	2	2	3	5	5	2,23	2,23	4,46
En desacuerdo	3	5	4	1	11	8	18	14	8,04	6,25	14,29
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	4	7	2	12	9	24	15	10,71	6,70	17,41
De acuerdo	11	11	17	6	29	28	57	45	25,45	20,09	45,54
Completamente de acuerdo	3	0	3	2	4	8	10	10	4,46	4,46	8,93
No se; No conozco; No tengo opinión	6	0	5	1	5	4	16	5	7,14	2,23	9,38
							130	94			
							TOTAL RESPUESTAS	224			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 39***Percepción de cultura universitaria de no discriminación por razones de clase social*

5. En su universidad existe una cultura de no discriminación por razones raciales de clase social	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 5. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	2	2	3	1	6	3	3,03	1,52	4,55
En desacuerdo	2	5	5	1	19	13	26	19	13,13	9,60	22,73
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	5	6	2	9	12	22	19	11,11	9,60	20,71
De acuerdo	10	8	15	6	22	21	47	35	23,74	17,68	41,41
Completamente de acuerdo	3	1	5	2	5	9	13	12	6,57	6,06	12,63
No se; No conozco; No tengo opinión	6	1	4	1	5	5	15	7	7,58	3,54	11,11
							129	95			
							TOTAL RESPUESTAS	224			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Se visibiliza la participación de la población en general quienes estuvieron mayoritariamente de acuerdo en que la igualdad y equidad entre hombres y mujeres hace parte de la cultura de la universidad, como también la existencia de la cultura de reconocimiento y de respeto a la diversidad sexual, de no discriminación por razones étnicas y no discriminación por razones raciales de clase social, esto favoreciendo el objetivo misional de la Universidad Industrial de Santander dirigida a fomentar una sociedad deliberativa, participativa, democrática, pluralista, con justicia y equidad social, sin embargo es importante resaltar que la comunidad LGBTI (Lesbiana – Gay – Bisexual – Transexual - Intersexual) no se siente libre para expresar su orientación sexual en sus conductas, se observa más participación por las mujeres que por los hombres, específicamente las que se destacan como estudiantes, seguidas de las docentes y finalmente quienes desarrollan sus labores como administrativas.

Las relaciones de género que se establecen entre la comunidad universitaria frente a las diferentes formas de violencia de género tienen múltiples rostros que se presenta en el desarrollo de la encuesta, la violencia de género también se presenta hacia la comunidad LGTBI, es por ello es importante que la construcción de una educación sea basada o dirigida hacia la equidad y que con esta se brinden herramientas para que todas las personas de manera autónoma puedan tener una postura crítica para analizar estas situaciones de inseguridad que no permiten un adecuado desarrollo de la personalidad.

Para atacar el problema de la violencia de género en la universidad hace falta implementar medidas de transversalización de la perspectiva de género que incorpore la experiencia, el conocimiento y los intereses de la población universitaria para contrarrestar los mecanismos que generan desigualdad y exclusión de las mujeres, esta perspectiva permite visibilizar las diferencias

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

que se traducen en desigualdades, exclusiones y discriminaciones cuyas principales afectadas en mayor medida son las mujeres.

### 6.8. Resultados desde la percepción de liderazgo con componente de equidad social y erradicación de cualquier tipo de discriminación.

El liderazgo influye en la formulación de estrategias, la organización, el control sobre la implementación de las estrategias institucionales, el uso de información para la toma de decisiones, la búsqueda de soluciones a problemas y la comunicación a nivel interno de la institución. Se concretaron los siguientes resultados a la pregunta ¿Está Usted de acuerdo o no en qué?

**Tabla 40**

*Percepción de toma de decisiones de líderes de la universidad en contra de la inequidad entre hombres y mujeres*

1. Quienes toman decisiones en su universidad son sensibles frente a las inequidades entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE (%)	TOTAL PREGUNTA (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	5	0	4	1	9	3	18	4	7,09	1,57	8,66
En desacuerdo	6	8	4	2	21	15	31	25	12,20	9,84	22,05
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	6	10	3	18	18	36	27	14,17	10,63	24,80
De acuerdo	2	6	17	7	10	12	29	25	11,42	9,84	21,26
Completamente de acuerdo	3	1	3	2	0	4	6	7	2,36	2,76	5,12
No se; No conozco; No tengo opinión	11	2	5	2	11	15	27	19	10,63	7,48	18,11
							147	107			
							TOTAL RESPUESTAS	254			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 41**

*Percepción de toma de decisiones de líderes universitarios en contra de discriminaciones por razones raciales, étnicas y de clase social*

2. Quienes toman decisiones en su universidad son sensibles con respecto a discriminaciones por razones raciales, étnicas y de clase social.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	5	0	4	2	6	3	15	5	6,79	2,3	9,05
En desacuerdo	3	7	3	2	18	12	24	21	10,86	9,5	20,36
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	7	9	3	15	18	30	28	13,57	12,7	26,24
De acuerdo	7	5	20	6	16	18	43	29	19,46	13,1	32,58
Completamente de acuerdo	3	2	2	2	0	3	5	7	2,26	3,2	5,43
No se; No conozco; No tengo opinión	11	2	5	2	14	13	30	17	13,57	7,7	21,27
							147	107			
							TOTAL RESPUESTAS	254			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 42**

*Percepción de lenguaje inclusivo desde el personal directivo frente a la diversidad de sexo, orientación sexual, étnica y clase social*

3.El personal directivo de su universidad utiliza un lenguaje incluyente frente a las diferencias de sexo, de orientación sexual, etnia y de clase.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRE S	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRE S (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	3	0	3	0	8	4	14	4	5,56	1,59	7,14
En desacuerdo	10	6	6	1	20	11	36	18	14,29	7,14	21,43
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	7	10	4	15	19	32	30	12,70	11,90	24,60
De acuerdo	7	7	16	8	10	19	33	34	13,10	13,49	26,59
Completamente de acuerdo	5	1	3	2	4	3	12	6	4,76	2,38	7,14
No se; No conozco; No tengo opinión	3	2	4	1	12	11	19	14	7,54	5,56	13,10
							146	106			
							TOTAL RESULTADOS	252			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 43**

*Percepción de toma de decisiones de líderes universitarios en la realización de actividades de fomento de equidad e igualdad de derechos de hombres y mujeres*

4. Quienes toman decisiones en su universidad están comprometidos con actividades que fomentan la equidad y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	4	1	6	3	12	4	4,72	1,57	6,30
En desacuerdo	6	7	2	3	14	11	22	21	8,66	8,27	16,93
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	8	10	4	17	17	36	29	14,17	11,42	25,59
De acuerdo	5	5	19	7	14	20	38	32	14,96	12,60	27,56
Completamente de acuerdo	4	1	2	1	3	3	9	5	3,54	1,97	5,51
No se; No conozco; No tengo opinión	9	2	6	1	15	13	30	16	11,81	6,30	18,11
							147	107			
							TOTAL RESPUESTAS	254			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 44**

*Percepción de toma de decisiones de líderes universitarios en la realización de actividades de fomento de equidad e igualdad de derechos de grupos discriminados*

5. Quienes toman decisiones en su universidad están comprometidos con actividades que fomentan la equidad y la igualdad de derechos de grupos discriminados.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 5. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	3	1	6	2	11	3	4,93	1,35	6,28
En desacuerdo	3	8	5	3	15	17	23	28	10,31	12,56	22,87
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	6	9	3	18	16	37	25	16,59	11,21	27,80
De acuerdo	8	5	16	7	11	13	35	25	15,70	11,21	26,91
Completamente de acuerdo	3	1	3	1	3	2	9	4	4,04	1,79	5,83
No se; No conozco; No tengo opinión	9	3	7	2	15	17	31	22	13,90	9,87	23,77
							146	107			
							TOTAL RESPUESTAS	253			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Se visibiliza el liderazgo de hombres y mujeres pertenecientes a la Universidad Industrial de Santander, de acuerdo a los resultados la población manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con un total de 24.80% con quienes toman decisiones frente a la sensibilidad de las inequidades entre hombres y mujeres, un 22.05% en desacuerdo y el 21.26% de acuerdo, esto quiere decir que la población objeto tiene poca credibilidad ante la capacidad de romper paradigmas y viejas costumbres en desuso, ahora bien, frente a la pregunta 2 la cual busca reflejar si quienes toman decisiones en la universidad son sensibles con respecto a discriminaciones por razones raciales, étnicas y de clase social, el 32.58% manifestó estar de acuerdo con mayor participación de las mujeres administrativas, seguida de las estudiantes y finalmente las docentes, cumpliendo con las condiciones académicas exigidas; sin discriminación de sexo, raza, etnia, condición económica, política y social.

La población encuestada se encuentra de acuerdo con un 26.59% con la pregunta 3 frente a si el personal directivo de la universidad utiliza un lenguaje incluyente frente a las diferencias de sexo, de orientación sexual, etnia y de clase, como también con quienes toman decisiones en la universidad comprometidos con actividades que fomentan la equidad y la igualdad de derechos de hombres y mujeres con un 27.56% de participación. Finalmente con quienes toman decisiones en la universidad se muestran comprometidos con actividades que fomentan la equidad y la igualdad de derechos de grupos discriminados quienes con un 27.80% refirieron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un 26.91% de acuerdo, esto quiere decir que en gran medida la universidad Industrial de Santander ha sido comprometida con la inclusión, el respeto de los derechos humanos y la valoración positiva de las diferencias entre las personas que la conforman como Institución de Educación Superior, sin embargo es importante que haya mayor compromiso del liderazgo con temas de equidad.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### 6.9. Resultados desde la percepción de casos de discriminación e inequidad por razones de sexo-género de la Universidad Industrial de Santander.

Se exponen datos relacionados con el conocimiento de casos y sus denuncias desde cada sector poblacional encuestado.

**Tabla 45**

*Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género*

¿CONOCES CASOS?	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL	TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
a. Casos de clasismo	14	35	16	37	52	75	82	147
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	25	24	23	30	48	79	96	133
c. Casos de racismo	8	41	9	44	48	79	65	164
d. Casos de sexismo	16	33	15	38	52	75	83	146
e. Casos de homofobia	14	35	13	40	57	70	84	145
f. Casos de maltrato y acoso laboral	26	23	20	33	30	97	76	153
<b>TOTAL</b>							486	888

  

¿HAN SIDO DENUNCIADOS?	DOCENTE		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL	TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
a. Casos de clasismo	2	47	3	50	7	120	12	217
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	16	33	9	44	22	105	47	182
c. Casos de racismo	2	47	2	51	9	118	13	216
d. Casos de sexismo	3	46	4	49	11	116	18	211
e. Casos de homofobia	2	47	3	50	9	118	14	215
f. Casos de maltrato y acoso laboral	11	38	6	47	10	117	27	202
<b>TOTAL</b>							131	1243

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 46**

*Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género por grupo de docentes*

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

DOCENTES		
¿CONOCES CASOS?	ADMINISTRATIVOS	
	SI	NO
a. Casos de clasismo	14	35
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	25	24
c. Casos de racismo	8	41
d. Casos de sexismo	16	33
e. Casos de homofobia	14	35
f. Casos de maltrato y acoso laboral	26	23
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>191</b>
¿HAN SIDO DENUNCIADOS?	ADMINISTRATIVOS	
	SI	NO
a. Casos de clasismo	2	47
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	16	33
c. Casos de racismo	2	47
d. Casos de sexismo	3	46
e. Casos de homofobia	2	47
f. Casos de maltrato y acoso laboral	11	38
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>258</b>

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 47**

*Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género por grupo de administrativos*

ADMINISTRATIVOS		
¿CONOCES CASOS?	ADMINISTRATIVOS	
	SI	NO
a. Casos de clasismo	16	37
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	23	30
c. Casos de racismo	9	44
d. Casos de sexismo	15	38
e. Casos de homofobia	13	40
f. Casos de maltrato y acoso laboral	20	33
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>222</b>
¿HAN SIDO DENUNCIADOS?	ADMINISTRATIVOS	

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

	SI	NO
a. Casos de clasismo	3	50
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	9	44
c. Casos de racismo	2	51
d. Casos de sexismo	4	49
e. Casos de homofobia	3	50
f. Casos de maltrato y acoso laboral	6	47
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>241</b>

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 48**

*Percepción de casos y denuncias de discriminación e inequidad de sexo-género por grupo de estudiante*

ESTUDIANTES		
¿CONOCES CASOS?	ESTUDIANTES	
	SI	NO
a. Casos de clasismo	52	75
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	48	79
c. Casos de racismo	48	79
d. Casos de sexismo	52	75
e. Casos de homofobia	57	70
f. Casos de maltrato y acoso laboral	30	97
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>475</b>
ESTUDIANTES		
¿HAN SIDO DENUNCIADOS?	ESTUDIANTES	
	SI	NO
a. Casos de clasismo	7	120
b. Casos de hostigamiento y/o acoso sexual	22	105
c. Casos de racismo	9	118
d. Casos de sexismo	11	116
e. Casos de homofobia	9	118
f. Casos de maltrato y acoso laboral	10	117
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>694</b>

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Entre los resultados destacados se encuentran los casos de discriminación e inequidad por razones de sexo-género, siendo el hostigamiento y acoso sexual unos de los actos de violencia más frecuentes que han sufrido las mujeres docentes 25 y administrativas 23 pertenecientes a la encuesta. La población docente y que cumple además cargos administrativos son quienes reflejan conocer más casos de estos en la Universidad Industrial de Santander, la alta proporción se refleja en 25 casos de los cuales 16 son denunciados seguido del personal administrativo con 23 casos reportados y solo 9 denunciados, la población estudiantil también manifestó 48 casos de hostigamiento y acoso sexual siendo este el más denunciado; sin embargo existen 57 casos de homofobia y tan solo 9 de estos han sido denunciados.

La encuesta titulada “*Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos*” realizada en abril del 2015, refleja la persistencia del problema del acoso y del hostigamiento sexual en la institución de Educación Superior, al indagar en la normatividad interna de la Universidad no se encuentra que estos sean problemas como parte de sus ámbitos a ser sancionados, como tampoco se encontró con protocolos de atención, ni espacios institucionales para atender a las víctimas, esto refleja que el acoso y el hostigamiento carece de presupuestos dedicados para atender la problemática.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Tanto la Organización Internacional de Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

las y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

Al hablar de hostigamiento y acoso sexual se considera necesario tener en cuenta dos conceptos, el primero de ellos referido a la discriminación contra la mujer o discriminación de género cuyo objetivo es menoscabar o anular el reconocimiento o goce de las mujeres en el desarrollo de sus derechos humanos, y la violencia de género como toda acción o conducta basada en el sexo femenino que pueda tener como resultado, sufrimiento, daño físico, psicológico o sexual.

En todos los casos son las mujeres quienes sufren más el acoso y el hostigamiento sexual dentro de la institución. Son altos los porcentajes del estudiantado, del personal académico y del personal administrativo quienes dijeron conocer al menos de un caso, llama la atención también el alto porcentaje de casos que no han sido denunciados, esto generando barreras, temores y creencias que pueden tener las personas que son víctimas, como por ejemplo el temor a hablar sobre lo ocurrido, el temor a ser victimizada, temor a la crítica de los compañeros de trabajo, desconocimiento de los derechos, la relación con quien acosa, el temor a la represalias, la pérdida de oportunidades, pérdida de derechos y temor a no encontrar medios probatorios, no es normal que esto suceda ya que va en detrimento de las personas y de la misma institución, es importante que la universidad no normalice estas conductas y pueda establecer mecanismo para el fomento de una cultura de denuncia y que actúe de manera imparcial frente a los casos.

Mediante el acuerdo 022 de 2018 por el cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, su componente número 3 se dirige a la prevención, atención, asistencia, seguimiento y remisión de los hechos de violencia basada en género, que promueve la atención a hechos de violencia cometidos en cualquier espacio físico o virtual, dentro

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

o fuera de la Institución, en el marco de las funciones misionales, como también el hacer seguimientos de la implementación del protocolo de Atención de la Violencia Basada en Género.

La universidad Industrial de Santander presenta pocas investigaciones de género, pese a que no es ajena la realidad de la problemática para las docentes, administrativas y estudiantes del campus universitario, es importante que se realice mayor acompañamiento sobre estos temas sociales que perjudican a grupos poblacionales e impide avances hacia una verdadera y justa equidad, por eso es de destacar que estudios como el presente son de gran importancia para posteriormente intervenir la comunidad, puesto que se ve claramente la necesidad de educación con respecto al tema.

La violencia de género no permite la equidad entre hombres y mujeres y cada vez promueve mayores asimetrías entre las relaciones lo que así mismo disminuye la oportunidad de crecimiento personal y por ende el desarrollo humano. (Cardona, y otros, 2015)

Otros casos de discriminación e inequidad por razones de sexo-género mayoritariamente vistos en la población estudiantil son los casos de clasismo, casos de sexismo y los casos de homofobia en donde se observa la poca representatividad de personas LGTBI en planta docente y administrativa, además es importante resaltar que sobre todo personas LGTBI conocen casos de homofobia y no se sienten libres de expresarse especialmente aquellos que son gay o lesbianas, problemática que no es tan difícil para las personas heterosexuales.

Aunque muchas son las funciones que se encuentran en la Constitución Colombiana en el que se presenta disposiciones generales para organizar la vida en sociedad, una de ella es que el Estado pueda garantizar el respeto de todos los derechos, oportunidades y deberes de las personas para que puedan gozarlos sin ninguna clase de discriminación, sin embargo esto no se cumple, en

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

muchas ocasiones esto sucede porque no se promueve adecuadamente la igualdad de la que la que habla dicha constitución, la mujer sigue siendo la mayoría de las veces víctima de las muchas inequidades.

La Universidad Industrial de Santander como institución pública tiene el compromiso con la sociedad formar ciudadanos como profesionales integrales, éticos, con sentido político e innovador, por tal motivo y de acuerdo con la Política Publica de Equidad de Género no puede permitir que estos actos de acoso y hostigamientos se continúen perpetuando ni generando desigualdades de género.

### 6.10. Resultados desde la percepción de motivación en el fomento de la perspectiva de género.

Se refiere a todas las actividades, reglas y regulaciones relacionadas con la motivación del personal, el uso y desarrollo de la capacidad. Se concretaron los siguientes resultados a la pregunta ¿está usted de acuerdo o no en qué?

**Tabla 49**

*Percepción de igualdad en remuneración de mujeres y hombres ante cargos similares*

1. La remuneración entre hombres y mujeres para trabajos similares es igual en su universidad.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	3	2			4	2	5,19	2,60	7,79
En desacuerdo	1	2	3	2			4	4	5,19	5,19	10,39
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	2	5	1			7	3	9,09	3,90	12,99
De acuerdo	11	10	17	5			28	15	36,36	19,48	55,84
Completamente de acuerdo	7	3	5	3			12	6	15,58	7,79	23,38
No se; No conozco; No tengo opinión	7	3	2	1			9	4	11,69	5,19	16,88
							64	34			
							TOTAL RESPUESTAS	98			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 50***Percepción de igualdad de oportunidades de formación y actualización académica*

2. Mujeres y hombres en su universidad tienen iguales oportunidades de formación y actualización académica.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	2	2			3	2	3,95	2,6	6,58
En desacuerdo	2	2	3	0			5	2	6,58	2,6	9,21
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	1	2	0	2			1	4	1,32	5,3	6,58
De acuerdo	15	11	21	6			36	17	47,37	22,4	69,74
Completamente de acuerdo	9	4	5	3			14	7	18,42	9,2	27,63
No se; No conozco; No tengo opinión	1	1	4	1			5	2	6,58	2,6	9,21
							64	34			
							TOTAL RESULTADOS	98			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 51***Percepción de participación de docentes en acciones de promoción de equidad de hombres y mujeres*

3. Existe interés del personal docente de participar en acciones que mejoren la equidad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	3	1			4	1	4,08	1,02	5,10
En desacuerdo	7	4	6	2			13	6	13,27	6,12	19,39
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	7	5	4			11	11	11,22	11,22	22,45
De acuerdo	3	7	8	4			11	11	11,22	11,22	22,45
Completamente de acuerdo	2	0	0	1			2	1	2,04	1,02	3,06
No se; No conozco; No tengo opinión	10	2	13	2			23	4	23,47	4,08	27,55
							64	34			
							TOTAL RESPUESTAS	98			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 52**

*Percepción de sensibilidad de docentes hombres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.*

4. Los docentes hombres son sensibles frente al tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	2	1	2	3	6	4	2.70	1.80	4.50
En desacuerdo	7	9	10	2	23	18	40	29	18.02	13.06	31.08
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	3	7	3	16	15	29	21	13.06	9.46	22.52
De acuerdo	5	8	6	6	17	15	28	29	12.61	13.06	25.68
Completamente de acuerdo	1	0	0	1	2	4	3	5	1.35	2.25	3.60
No se; No conozco; No tengo opinión	8	0	10	1	2	7	20	8	9.01	3.60	12.61
							126	96			
							TOTAL RESPUESTAS	222			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 53**

*Percepción de sensibilidad de docentes mujeres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.*

5. Las docentes mujeres, son sensibles frente al tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	0	1	3	1	0	2	3	4	1.52	2.02	3.54
En desacuerdo	4	1	5	2	15	12	24	15	12.12	7.58	19.70
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	8	6	1	15	7	23	16	11.62	8.08	19.70
De acuerdo	18	8	13	8	25	26	56	42	28.28	21.21	49.49
Completamente de acuerdo	2	1	0	1	4	7	6	9	3.03	4.55	7.58
No se; No conozco; No tengo opinión	3	1	8	1	3	8	14	10	7.07	5.05	12.12
							126	96			
							TOTAL RESPUESTAS	222			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 54**

*Percepción de interés del personal administrativo de la universidad para participar en acciones que mejoren la posición de minorías étnicas en la universidad*

6. Existe interés del personal administrativo de su universidad para participar en acciones que mejoren la posición de minorías étnicas en su universidad.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 6. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	3	1			4	1	4.12	1.03	5.15
En desacuerdo	7	3	3	3			10	6	10.31	6.19	16.49
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	9	8	3			12	12	12.37	12.37	24.74
De acuerdo	6	4	11	4			17	8	17.53	8.25	25.77
Completamente de acuerdo	1	0	1	1			2	1	2.06	1.03	3.09
No se; No conozco; No tengo opinión	10	4	8	2			18	6	18.56	6.19	24.74
							63	34			
							TOTAL RESPUESTAS	97			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 55**

*Percepción de sensibilidad de administrativos hombres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.*

7. Los administrativos hombres son sensibles frente al tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	1	2	2	4	4	8	7	3.62	3.17	6.79
En desacuerdo	7	4	9	1	18	12	34	17	15.38	7.69	23.08
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	6	7	3	22	17	34	26	15.38	11.76	27.15
De acuerdo	4	4	8	5	7	15	19	24	8.60	10.86	19.46
Completamente de acuerdo	1	0	0	2	1	4	2	6	0.90	2.71	3.62
No se; No conozco; No tengo opinión	10	5	9	1	9	10	28	16	12.67	7.24	19.91
							125	96			
							TOTAL RESPUESTAS	221			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 56**

*Percepción de sensibilidad de administrativas mujeres frente a la equidad e igualdad de hombres y mujeres.*

8. Las administrativas mujeres son sensibles frente al tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3 (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	2	2	1	3	4	5	1.83	2.28	4.11
En desacuerdo	7	2	5	2	15	12	27	16	12.33	7.31	19.63
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	6	7	1	20	13	31	20	14.16	9.13	23.29
De acuerdo	6	6	12	6	14	18	32	30	14.61	13.70	28.31
Completamente de acuerdo	1	0	2	2	2	9	5	11	2.28	5.02	7.31
No se; No conozco; No tengo opinión	10	5	7	0	9	7	26	12	11.87	5.48	17.35
							125	94			
							TOTAL RESPUESTAS	219			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

Se resalta en el análisis de la información de resultados desde la percepción de motivación en el fomento de la perspectiva de género, hallazgos de relevancia como la tendencia de aprobación con un 55.84% de una remuneración equitativa entre hombres y mujeres en cargos similares; observando que el mayor acuerdo de aceptación es de la población de mujeres con un 36.36%. Igualmente, se encuentra reconocimiento en el acceso de oportunidades equitativas con un 69.74% con la favorabilidad del grupo de mujeres con un 47.37%.

Lo anterior, denota la ratificación que la Universidad Industrial de Santander como institución educativa se percibe como promotor de la equidad, cimentando las bases para una sociedad donde hombres y mujeres tienen iguales derechos y acceso a oportunidades. Sin embargo, se encuentra una ambivalencia al observar que la percepción de participación de docentes en acciones que promuevan la equidad tenga un resultado de 27.55% de desconocimiento.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

La población estudiantil tuvo mayor participación que docentes y administrativos en la consulta dirigida a conocer cuál de los sexos por docentes y administrativos son más sensibles frente al tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres. Dentro de este marco, se evidencia que el personal estudiantil está de acuerdo en que son las mujeres docentes y las administrativas quienes desarrollan actitudes más sensibles al género; en comparación, al porcentaje de desacuerdo con los docentes 31.08% y desconocimiento por parte de los administrativos hombres 27.15%.

### 6.11. Resultados desde la percepción de participación y representación equitativa en la planta de personal administrativa y docente.

Se encuentra relevancia indagar en la representación y participación de la estructura de las plantas de personal de la universidad; con el fin de observar, que hay relación adecuada entre las acciones implementadas y los postulados establecidos de equidad dentro del claustro educativo. Se generaron los siguientes resultados a la pregunta ¿está usted de acuerdo o no en qué?

**Tabla 57**

#### *Percepción de representación equitativa entre mujeres y hombres en cargos directivos*

1. Hay representación equitativa entre mujeres y hombres en los cargos directivos.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	6	2	5	2			11	4	16.67	6.06	22.73
En desacuerdo	9	5	7	0			16	5	24.24	7.58	31.82
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	0	5	2	3			2	8	3.03	12.12	15.15
De acuerdo	9	7	14	5			23	12	34.85	18.18	53.03
Completamente de acuerdo	2	0	1	2			3	2	4.55	3.03	7.58
No se; No conozco; No tengo opinión	3	1	5	1			8	2	12.12	3.03	15.15
							63	33			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 58***Percepción de la participación equitativa de hombres y mujeres en la planta docente*

2. Hay participación equitativa de mujeres y hombres en la planta docente.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	5	2	4	2	7	4	16	8	8.38	4.2	12.57
En desacuerdo	8	9	6	0	25	12	39	21	20.42	11.0	31.41
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	5	3	3	8	9	14	17	7.33	8.9	16.23
De acuerdo	8	4	15	5	16	26	39	35	20.42	18.3	38.74
Completamente de acuerdo	2	0	1	1	4	7	7	8	3.66	4.2	7.85
No se; No conozco; No tengo opinión	3	0	5	1	1	3	9	4	4.71	2.1	6.81
							124	93			
							TOTAL RESULTADOS	217			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 59***Percepción de la participación equitativa de hombres y mujeres en la planta administrativa*

3. Hay participación equitativa de mujeres y hombres en la planta administrativa.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	2	3	2	5	2	12	6	5.50	2.75	8.26
En desacuerdo	9	4	4	0	26	15	39	19	17.89	8.72	26.61
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	5	2	3	9	7	13	15	5.96	6.88	12.84
De acuerdo	9	5	18	5	15	24	42	34	19.27	15.60	34.86
Completamente de acuerdo	2	0	2	2	4	8	8	10	3.67	4.59	8.26
No se; No conozco; No tengo opinión	3	4	5	1	2	5	10	10	4.59	4.59	9.17
							124	94			
							TOTAL RESULTADOS	218			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 60***Percepción de la representación de población étnica en la planta docente*

4. Es representativa la población étnica en la planta docente.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 4. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	9	5	4	3	19	5	32	13	14.68	5.96	20.64
En desacuerdo	13	7	15	5	26	22	54	34	24.77	15.60	40.37
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	0	4	1	1	4	10	5	15	2.29	6.88	9.17
De acuerdo	2	3	3	3	6	12	11	18	5.05	8.26	13.30
Completamente de acuerdo	0	0	0	0	1	3	1	3	0.46	1.38	1.83
No se; No conozco; No tengo opinión	5	1	11	1	5	9	21	11	9.63	5.05	14.68
							124	94			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	218			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 61***Percepción de la representación de población étnica en la planta administrativa*

5. Es representativa la población étnica en la planta administrativa.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 5. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	9	6	5	3	20	7	34	16	17.09	8.04	25.13
En desacuerdo	13	6	15	5	24	21	52	32	26.13	16.08	42.21
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	0	4	2	1	3	5	5	10	2.51	5.03	7.54
De acuerdo	2	3	2	3	6	14	10	20	5.03	10.05	15.08
Completamente de acuerdo	0	0	0	0	0	3	0	3	0.00	1.51	1.51
No se; No conozco; No tengo opinión	5	1	10	1	8	11	23	13	11.56	6.53	18.09
							124	94			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	218			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

En la revisión de información respecto de la percepción de participación y representación equitativa en la planta de personal administrativa y docente, se encuentra una ligera tendencia de

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

aceptación de equidad en los cargos directivos con un 53.03%, teniendo como sustento de refuerzo la afirmación por parte de las mujeres administrativas.

En la percepción de una planta docente equitativa entre hombres y mujeres, se manifiesta un acuerdo de 38.74%, no obstante, el porcentaje de desacuerdo es del 31.41% cifras que no cuentan con una diferencia marcada que permita generar una deducción específica. Respecto de la planta administrativa los porcentajes tienen un fenómeno similar al anterior, pero se torna más hacia la aceptación 34.86% que al desacuerdo 26.61%.

Para determinar una representación de la población étnica tanto en la planta docente como administrativa, se obtiene una cifra de desacuerdo con un 40.37% para la primera y un 42.21% para la segunda. Lo anterior, permite inferir que no existe una notoria participación desde la diversidad étnica en el ámbito laboral universitario.

### **6.12. Resultados desde la percepción de selección de personal y ascenso laboral esta mediado sin ningún tipo de discriminación**

Los sistemas y procesos internos que regulan el funcionamiento de la institución educativa, es un ámbito de estudio como variable de análisis de la perspectiva de género como eje transversal. Se exponen los siguientes resultados a la pregunta ¿está usted de acuerdo o no en cómo?

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 62***Percepción de selección de personal sin discriminación de sexo-género*

1. Se selecciona al personal teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y habilidades sin importar si es hombre o mujer.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 1. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	0	0	2	0			2	0	2.11	0.00	2.11
En desacuerdo	1	0	2	2			3	2	3.16	2.11	5.26
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	2	3	2			7	4	7.37	4.21	11.58
De acuerdo	12	13	17	4			29	17	30.53	17.89	48.42
Completamente de acuerdo	10	5	7	2			17	7	17.89	7.37	25.26
No se; No conozco; No tengo opinión	2	0	2	3			4	3	4.21	3.16	7.37
							62	33			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	95			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 63***Percepción de la selección de personal sin discriminación de raza, etnia y clase social*

2. Se selecciona al personal teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y habilidades sin importar su raza, etnia o clase social.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 2. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	0	0	1	0			1	0	1.04	0.0	1.04
En desacuerdo	1	0	3	2			4	2	4.17	2.1	6.25
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	2	3	2			6	4	6.25	4.2	10.42
De acuerdo	13	14	18	4			31	18	32.29	18.8	51.04
Completamente de acuerdo	10	4	6	2			16	6	16.67	6.3	22.92
No se; No conozco; No tengo opinión	2	0	3	3			5	3	5.21	3.1	8.33
							63	33			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 64**

*Percepción de la selección del personal sin discriminación de relaciones afectivas, familiares y/o influencia política.*

3. Se selecciona al personal teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y habilidades, sin tomar en cuenta razones diferentes como relaciones afectivas, familiares y/o influencia política.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	3	0			4	0	4.17	0.00	4.17
En desacuerdo	2	1	3	2			5	3	5.21	3.13	8.33
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	5	5	1			8	6	8.33	6.25	14.58
De acuerdo	13	11	14	4			27	15	28.13	15.63	43.75
Completamente de acuerdo	6	3	4	3			10	6	10.42	6.25	16.67
No se; No conozco; No tengo opinión	4	0	5	3			9	3	9.38	3.13	12.50
							63	33			
							<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 65**

*Percepción de ascenso laboral sin discriminación de sexo-género.*

4. La promoción de docentes y administrativos se basa en los conocimientos, aptitudes y habilidades, sin importar si es hombre o es mujer.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	1	0			2	0	2.08	0.00	2.08
En desacuerdo	0	2	4	1			4	3	4.17	3.13	7.29
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	1	4	2			6	3	6.25	3.13	9.38
De acuerdo	15	13	15	4			30	17	31.25	17.71	48.96
Completamente de acuerdo	8	4	6	3			14	7	14.58	7.29	21.88
No se; No conozco; No tengo opinión	3	0	4	3			7	3	7.29	3.13	10.42
							63	33			
							<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 66**

*Percepción de ascenso laboral sin discriminación de raza, etnia o clase social.*

5. La promoción de docentes y administrativos se basa en los conocimientos, aptitudes y habilidades sin importar su raza, etnia o clase social.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	1	0			2	0	2.70	0.00	2.70
En desacuerdo	0	2	3	2			3	4	4.05	5.41	9.46
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	1	3	1			6	2	8.11	2.70	10.81
De acuerdo	14	13	16	4			30	17	40.54	22.97	63.51
Completamente de acuerdo	8	3	6	3			14	6	18.92	8.11	27.03
No se; No conozco; No tengo opinión	3	1	5	3			8	4	10.81	5.41	16.22
							63	33			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 67**

*Percepción de igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios por parte de los docentes*

6. Existe igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios entre docentes hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	1	0	5	3	7	3	3.24	1.39	4.63
En desacuerdo	0	0	3	3	9	4	12	7	5.56	3.24	8.80
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	3	5	1	11	12	20	16	9.26	7.41	16.67
De acuerdo	12	13	14	3	19	18	45	34	20.83	15.74	36.57
Completamente de acuerdo	10	3	6	3	7	14	23	20	10.65	9.26	19.91
No se; No conozco; No tengo opinión	2	1	5	3	9	9	16	13	7.41	6.02	13.43
							123	93			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	216			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 68**

*Percepción de igualdad de oportunidades en el acceso a procesos de formación y capacitación por parte del personal administrativo*

7. Existe igualdad de oportunidades en el acceso a procesos de formación y capacitación entre administrativos hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	1	0	2	0			3	0	3.13	0.00	3.13
En desacuerdo	0	1	4	1			4	2	4.17	2.08	6.25
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	3	3	2			6	5	6.25	5.21	11.46
De acuerdo	12	11	15	5			27	16	28.13	16.67	44.79
Completamente de acuerdo	8	3	8	3			16	6	16.67	6.25	22.92
No se; No conozco; No tengo opinión	5	2	2	2			7	4	7.29	4.17	11.46
							63	33			
							<b>TOTAL RESULTADOS</b>	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 69**

*Percepción de igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios entre estudiantes hombres y mujeres*

8. Existe igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios entre estudiantes hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	2	0	1	0			3	0	4.17	0.00	4.17
En desacuerdo	0	0	3	2			3	2	4.17	0.74	4.90
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	3	4	1			7	4	9.72	1.47	11.19
De acuerdo	10	11	15	4			25	15	34.72	5.51	40.24
Completamente de acuerdo	9	4	7	3			16	7	22.22	2.57	24.80
No se; No conozco; No tengo opinión	5	1	3	3			8	4	11.11	1.47	12.58
							62	32			
							<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	94			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 70**

*Percepción de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral*

9. Su universidad dispone de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	2	3	0	8	6	15	8	6.15	3.28	9.43
En desacuerdo	3	3	4	0	16	7	23	10	9.43	4.10	13.52
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	4	7	3	10	14	21	21	8.61	8.61	17.21
De acuerdo	3	10	7	7	7	11	17	28	6.97	11.48	18.44
Completamente de acuerdo	4	1	2	1	4	5	10	7	4.10	2.87	6.97
No se; No conozco; No tengo opinión	11	0	11	2	16	17	38	19	15.57	7.79	23.36
							124	93			
							TOTAL RESPUESTAS	217			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

**Tabla 71**

*Percepción de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de acoso sexual y discriminación contra las mujeres*

10. Su universidad dispone de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de acoso sexual y discriminación contra las mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	2	2	0	5	5	11	7	5.56	3.54	9.09
En desacuerdo	4	5	4	2	16	9	24	16	12.12	8.08	20.20
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	5	7	2	13	14	25	21	12.63	10.61	23.23
De acuerdo	2	7	7	5	9	12	18	24	9.09	12.12	21.21
Completamente de acuerdo	4	0	2	1	4	6	10	7	5.05	3.54	8.59
No se; No conozco; No tengo opinión	10	1	12	3	13	14	35	18	17.68	9.09	26.77
							123	93			
							TOTAL RESPUESTAS	216			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

**Tabla 72**

*Percepción de procesos de acreditación y autoevaluación con inclusión en temas de erradicación de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres.*

11. Los procesos de acreditación y autoevaluación prestan atención a temas de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres.	DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		ESTUDIANTES		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES (%)	TOTAL HOMBRES (%)	TOTAL PREGUNTA 3. (%)
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO					
Totalmente en Desacuerdo	4	3	3	0			7	3	9.09	3.90	12.99
En desacuerdo	10	6	6	1			16	7	20.78	9.09	29.87
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	1	7	3			10	4	12.99	5.19	18.18
De acuerdo	1	8	6	4			7	12	9.09	15.58	24.68
Completamente de acuerdo	3	0	2	1			5	1	6.49	1.30	7.79
No se; No conozco; No tengo opinión	8	2	10	4			18	6	23.38	7.79	31.17
							63	33			
							TOTAL RESPUESTAS	96			

Nota. Información tomada de la encuesta “Percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos”, instrumento generado en esta investigación.

Se muestran a partir de los datos relacionados anteriormente, que los sistemas y procesos que tiene la Universidad Industrial de Santander en la selección de personal prevalecen los conocimientos, aptitudes y habilidades; no se encuentra discriminación por sexo-género, raza, etnia o clase social. Asimismo, tampoco se encuentra la percepción de razones que medien como relaciones afectivas, familiares y/o influencia política.

La promoción o ascenso laboral de docentes y administrativos está basada en los conocimientos, aptitudes y habilidades, sin percepción de inequidad por sexo-género, raza, etnia o clase social.

Como punto de acuerdo también se observa una tendencia afirmativa de igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios entre docentes hombres y mujeres

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

con un 36.57% y con la igualdad de oportunidades en el acceso a procesos de formación y capacitación entre administrativos hombres y mujeres con 44.79%, y un 40.24% de acuerdo con la existencia de la igualdad de oportunidades en el acceso a becas, pasantías e intercambios entre estudiantes hombres y mujeres, muy poca población refirió estar en desacuerdo con la igualdad de oportunidades, los porcentajes no sobre pasan al 10%.

Sin embargo, la población docente, administrativa y especialmente estudiantil no refleja estar totalmente de acuerdo con los mecanismos que dispone la Universidad para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral; asimismo, no hay acuerdo en la forma en que la universidad dispone de mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de acoso sexual y discriminación contra las mujeres. Lo anterior, deriva el análisis que no se perciben mecanismos efectivos para atender este tipo de temas.

Finalmente, se aporta como información una tendencia de desconocimiento 31.17% y desaprobación 29.87%, en relación con los procesos de acreditación y autoevaluación de la universidad para brindar atención a temas de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres.

La Universidad Industrial de Santander es un espacio de desarrollo y movilidad social en la creación de un futuro igualitario, que debe apuntar a crear oportunidades dentro de los territorios, ya que se caracteriza como una Institución pública formadora de ciudadanos y profesionales integrales.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

### Conclusiones

Esta investigación identifica inequidades educativas significativas, una importante proporción de las personas encuestadas manifestaron su credibilidad ante la capacidad de romper paradigmas y costumbres, se considera que aún hay mucho por hacer respecto a la sensibilización por cualquier forma de discriminación, diferencias o inequidades entre hombres y mujeres, la Universidad tiene un gran campo de acción para realizar formación de calidad y generar una sensibilización efectiva en la comunidad sobre las múltiples caras que genera la violencia de género.

Ya que ha sido la primera vez de haber realizado una encuesta de esta naturaleza a nivel de diferentes universidades, es importante que se continúe realizando estos espacios de conocimiento sobre las percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres o espacios de investigación sobre temas como estos, pues no son ajenos para la Institución de educación superior, y ojalá se realicen logrando un acompañamiento personal a las víctimas con el fin de identificar la violencia de género contra la mujer y factores asociados en población.

Así mismo, es importante que se continúe analizando los datos y discutiendo los resultados para lograr traducir las lecciones aprendidas en medidas y actividades institucionales que fomenten una mayor equidad, más igualdad, menos discriminación y con esto, que a futuro se pueda percibir cambios de percepciones.

Se conocen muchos casos de maltrato y acoso laboral, al igual que casos de sexismo y acoso sexual, sobre todo entre las mujeres administrativas. No hay mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de acoso sexual.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

La violencia de género es uno de los problemas más graves que se encuentran en el análisis de la encuesta *percepciones sobre equidad entre hombres y mujeres y enfoque diferencial de derechos*, pues sobre todo a través de lo encontrado en los casos de discriminación e inequidad por razones de sexo-género, en donde el hostigamiento y/o acoso sexual que padecen mayoritariamente las mujeres y las personas con diferencias sexuales marca el problema de discriminación de género como una forma específica de violencia.

Además, la violación de los derechos fundamentales de la población que sufre este problema debe ser señalado y hasta sancionado de la vida universitaria, pues la universidad es un espacio de desarrollo y movilidad social en la creación de un futuro igualitario, y sirve de ejemplo para el resto de la sociedad ya que en ésta se forman todos los ciudadanos del futuro que aplicaran en sus vidas profesionales lo aprendido en su esfera educativa.

Este problema sucede en la mayoría de las investigaciones que sirvieron como fuentes bibliográficas y no es normal que suceda, por eso es necesario desnormalizar estos actos y que se implementen con seguridad los componentes del acuerdo 022 de 2018, especialmente los que se dirigen a sensibilizar a la comunidad frente al respeto de los derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos.

Así mismo, que se atiendan los casos de violencias que sean basados en género cometidos e cualquier espacio de la universidad físico o virtual, y también realizar seguimientos a los casos y realizar acciones de protección y defensa de los derechos fundamental como se exponen en el protocolo para la atención de hechos de violencia basada en género de resolución 298 de 2018

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

De los hallazgos se destaca la persistencia de estereotipos de género que impiden el adecuado desarrollo de las mujeres en la vida universitaria, por lo tanto, se darán luces para aportar al plan de igualdad de género de la UIS.

También es importante apoyar la realización de investigaciones como esta en el ámbito universitario, que genera avances con la situación de género ya que es poco investigado, como que las mujeres y personas de preferencias sexuales diferentes a la heterosexual puedan participar en la identificación de las necesidades sociales, culturales y educativas.

### Referencias Bibliográficas

Universidad Industrial de Santander. (2018). *Acuerdo 022 de 2018*. Bucaramanga: Consejo Superior.

ACSUR. (2006). *Cuestiones Esenciales Sobre Género Conceptos Básicos*. Madrid: ACSUR-Las Segovias. Obtenido de [https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Cuestiones\\_de\\_Genero.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Cuestiones_de_Genero.pdf)

Alta Consejería para la Equidad de la Mujer. (2012). *colaboracion.dnp.gov.co*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/161.pdf>

Arcos, E. M. (2006). Estudio de perspectiva de género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 27-45.

Argos G., E., Molina V, I., Trumper, R. E., Larrañaga C, L., del Río, M. I., Tomic, P., . . . Szmulewicz, P. (2006). Estudio de Perspectiva de Genero en Estudiantes y Docentes de la Universidad Austral de Chile. *Redalyc*, *Xxxii*(2), 27-45. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514131009>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *un.org*. Obtenido de [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Asamblea General de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). *ohchr.org*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). *ohchr.org*. Recuperado el Diciembre de 2021, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>



## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Congreso de la República. (7 de Julio de 1981). *icbf.gov.co*. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0051\\_1981.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0051_1981.htm)

Congreso de la República. (4 de diciembre de 2008). *mintic.gov.co*. obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3657\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3657_documento.pdf)

Congreso de la República. (4 de Diciembre de 2008). *oas.org*. Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/LEY\\_1257\\_DE\\_2008\\_Colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1257_DE_2008_Colombia.pdf)

Congreso de la República. (25 de Mayo de 2019). *colaboracion.dnp.gov.co*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Ley1955-PlanNacionaldeDesarrollo-pacto-por-colombia-pacto-por-la-equidad.pdf>

Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (24 de Agosto de 2018). Acuerdo n° 022 de 2018. Bucaramanga.

Convención relativa a la lucha contral las discriminaciones en la esfera de la enseñanza'. (1960). En Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. paris. Obtenido de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583\\_spa.page=119](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583_spa.page=119)

Cortázar Rodríguez, F. J. (2018). Percepciones de género en la universidad de Guadalajara, México. *la tercera orilla*(21), 22-38. Obtenido de <file:///E:/maestria/documentos%20para%20leer/4.%20YA%20%20--PERCEPCIONES%20DE%20G%3%89NERO%20EN%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20GUADALAJARA,%20M%3%89XICO.pdf>

Corte Constitucional. (20 de Julio de 1991). Constitución Política de Colombia 1991. Colombia: Corte Constitucional. Obtenido de

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Corte Constitucional. (20 de julio de 1991). *secretariasenado.gov.co*. Obtenido de *secretariasenado.gov.co*:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Defensoría del Pueblo. (2019). *Informe defensorial: Violencia Basadas en Género y Discriminación*. Bogotá: Defensoría del Pueblo.

DNP Departamento Nacional de Planeación. (2018). *colaboracion.dnp.gov.co*. Obtenido de *colaboracion.dnp.gov.co*: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>

Espinar Ruiz, E. (25 de julio de 2020). <https://rua.ua.es/>. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9905/4/Espinar-Ruiz-Eva\\_3.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9905/4/Espinar-Ruiz-Eva_3.pdf)

Fernández Moreno, S. Y. (2005). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*. Medellín.

Fernández Moreno, S. Y., Hernández Torres, G. E., & Paniagua Suárez, R. E. (2013). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*. Medellín: Todográficas.

General, A. (9 de Abril de 1996). *oas.org*. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Lamas, M., & Scott, J. (2013). El género la construcción cultural de la diferencia sexual. En M. Lamas, *El género la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 21 - 33 ). México DF: Miguel Angel Porrúa.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Ministerio de Educación Nacional. (26 de mayo de 2015). *normograma.info*. Obtenido de [https://normograma.info/men/docs/decreto\\_1075\\_2015.htm#Inicio](https://normograma.info/men/docs/decreto_1075_2015.htm#Inicio)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2018). *Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: ISBN (Online) 978-958-691-901-2. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Universidad Nacional de Colombia. (2018). *Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: ISBN (Online) 978-958-691-901-2.

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Educación. (23 de noviembre de 2020). *trabajo.gob.ar*. Obtenido de [trabajo.gob.ar: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora\\_fasciculo\\_01\\_Igualdad\\_de\\_Oportunidades.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf)

Monroy, R., Prada, M. P., & Mantilla, C. (2016). *UIS en CIFRAS - 2016 Presentación dinámica. unidad de información y análisis estadístico*. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de <https://www.uis.edu.co/planeacion/plantillas/detalleCifras.jsp?codigoPeriodo=48>

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos*. Obtenido de [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Naciones Unidas. (1995). *Cuarta Conferencia Mundial Sobre La Mujer*. Beijing, China: ISSN 92-1-330155-3. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Naciones Unidas. (1995). *Cuarta Conferencia Mundial Sobre La Mujer*. Beijing, China: ISSN 92-1-330155-3. Obtenido de

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Naciones Unidas. (15 de Septiembre de 1995). *un.org*. Obtenido de

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

*ohchr.org*. (18 de diciembre de 1979). Obtenido de *ohchr.org*:

[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

ONU. (18 de diciembre de 1979). *ohchr.org*. Obtenido de *ohchr.org*:

[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

ONU. (18 de diciembre de 1979). *ohchr.org*. Obtenido de

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

ONU Mujeres. (2020). <https://beijing20.unwomen.org/>. Obtenido de

<https://beijing20.unwomen.org/>: <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

Organización de las Naciones Unidas. (1960). *unesdoc.unesco.org*. Obtenido de

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583\\_spa.page=119](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583_spa.page=119)

Organización de las Naciones Unidas. (1960). *unesdoc.unesco.org*. Obtenido de

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583\\_spa.page=119](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583_spa.page=119)

Organización Internacional del Trabajo. (21 de Octubre de 2013). *ilo.org*. Obtenido de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

PNUD Colombia. (Diciembre de 2020). *undp.org*. Obtenido de undp.org:

<https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2015/03/07/d-a-internacional-de-la-mujer-2015-.html>

Presidencia de la República. (3 de Julio de 1990). *icbf.gov.co*. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1398\\_1990.htm#:~:text=El%20Estado%20colombiano%20garantiza%20al,%2C%20culturales%2C%20civiles%20y%20pol%C3%ADticos.&text=La%20educaci%C3%B3n%20de%20los%20hijos%20exige%20la%20responsabilidad%20conjunta%2](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1398_1990.htm#:~:text=El%20Estado%20colombiano%20garantiza%20al,%2C%20culturales%2C%20civiles%20y%20pol%C3%ADticos.&text=La%20educaci%C3%B3n%20de%20los%20hijos%20exige%20la%20responsabilidad%20conjunta%2)

Presidencia de la República. (3 de Julio de 1990). *suin-juriscol.gov.co*. Obtenido de

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1279796>

Presidencia de la República. (20 de Diciembre de 2011). *suin-juriscol.gov.co*. Obtenido de

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1551021>

Revista Semana. (5 de septiembre de 2018). *semana.com*. Obtenido de

[https://www.semana.com/management/articulo/mujeres-en-cargos-directivos-en-colombia/255858/?back=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2Fsearch%3Fclient%3Dsafari%26as\\_qdr%3Dall%26as\\_occt%3Dany%26safe%3Dactive%26as\\_q%3Dporque+ha+y+mayor+participaci%C3%B3n+de+las+muj](https://www.semana.com/management/articulo/mujeres-en-cargos-directivos-en-colombia/255858/?back=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2Fsearch%3Fclient%3Dsafari%26as_qdr%3Dall%26as_occt%3Dany%26safe%3Dactive%26as_q%3Dporque+ha+y+mayor+participaci%C3%B3n+de+las+muj)

Scott Wallach, J. (1990). *fundacionhenrydunant.org*. Obtenido de fundacionhenrydunant.org:

[https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El\\_Genero\\_Una\\_Categoria\\_Util\\_para\\_el\\_Analisis\\_Historico.pdf](https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf)

Sentencia T-239/18, Expediente T-6.617.263 (Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué. 26 de

Junio de 2018).

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Sepúlveda Gallego, L. E., Moreno Cubillos, C. L., & Restrepo Rendón, L. F. (Junio de 2012).

Discriminación y Violencia de Género en la Universidad de Caldas. *Hacia la promoción de la salud*, 17(1), 59 - 76.

Silvia Margarita Méndez. (2018). "En Colombia la equidad de género suena muy bonito, pero no es real". *PACIFISTA*, 1.

UNICEF. (mayo de 2017). *unicef.org*. Obtenido de unicef.org:  
[https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)

UNICEF. (mayo de 2017). *unicef.org*. Argentina: UNICEF. Obtenido de unicef.org:  
[https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)

Universidad Industrial de Santander. (2012). *Estatuto General del acuerdo N°166 de 1993*. Bucaramanga: Publicaciones UIS.

Universidad Industrial de Santander. (Julio de 2012). *uis.edu.co*. Obtenido de uis.edu.co:  
<http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf>

Universidad Industrial de Santander. (2018). *Resolución 298 de 2018*. Bucaramanga: UIS.

Universidad Industrial de Santander. (2018). *Resolución 298 de 2018 Protocolo de Atención de Hechos de Violencia basada en Género*. Bucaramanga: UIS. Obtenido de <file:///D:/maestria/documentos%20para%20leer/resoluci%C3%B3n%20298%20de%202018%20por%20la%20cual%20se%20aprueba%20el%20protocolo%20para%20la%20aten>

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

ci%C3%B3n%20de%20hechos%20de%20violencia%20basada%20en%20g%C3%A9nero.pdf

Universidad Industrial de Santander. (1 de Marzo de 2018). Resolución N° 298 de 2018. Bucaramanga.

Universidad Industrial de Santander. (2019). *Acuerdo N° 047 de 2019*. Bucaramanga: Consejo Superior.

Universidad Industrial de Santander. (Noviembre de 2019). Política de Género Instituto Proinapsa UIS. Bucaramanga. Obtenido de [http://proinapsa.uis.edu.co/documentos/politica\\_genero.pdf](http://proinapsa.uis.edu.co/documentos/politica_genero.pdf)

Universidad Industrial de Santander. (Noviembre de 2019). Política de Género Instituto Proinapsa UIS. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de [http://proinapsa.uis.edu.co/http://proinapsa.uis.edu.co/documentos/politica\\_genero.pdf](http://proinapsa.uis.edu.co/http://proinapsa.uis.edu.co/documentos/politica_genero.pdf)

Universidad Industrial de Santander. (Enero de 2021). *uis.edu.co*. Obtenido de <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/index.html>

Universidad Industrial de Santander. (Enero de 2021). *uis.edu.co*. Obtenido de <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/index.html>

Universidad Nacional de Colombia. (15 de Diciembre de 2020). *bibliotecadigitalfeminista.bogota.unal.edu.co*. Obtenido de <https://bibliotecadigitalfeminista.bogota.unal.edu.co/acerca-de/proyecto-feges>

Verea, C. P. (2009). La perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara. *Liderazgo y equidad Una perspectiva de género*, 231.

## PERCEPCIONES DE GENERO DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

W. Scott, J. (1996). *fundacionhenrydunant.org*. Obtenido de [https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El\\_Genero\\_Una\\_Categoria\\_Util\\_para\\_el\\_Analisis\\_Historico.pdf](https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf)