

**APROXIMACIÓN A LA REALIDAD ACTUAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN
LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA**

CAELOLLAINA FRANCO ESTUPIÑÁN

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2015

**APROXIMACIÓN A LA REALIDAD ACTUAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN
LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA**

CAELOLLAINA FRANCO ESTUPIÑÁN

Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social

DIRECTORA

ANDREA HERNÁNDEZ QUIRAMA

Trabajadora Social

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

BUCARAMANGA

2015

DEDICATORIA

Al creador, juez y protector, Dios sobre todas las cosas.

A mi madre Luz Marina Estupiñán Parra y Mi padre Luis Antonio Franco Plata, quienes me brindan apoyo, confianza, estudio, una excelente calidad vida y han hecho de mí en gran parte la persona que soy, mi hermana Diana Katherine Franco Estupiñán y mi hermano José Luis Franco Estupiñán. Los amo.

A Thomas, mí amado cachorro, mi compañía fiel y motivo ideal hacia el cuidado y respeto a la vida animal.

A todas aquellas mujeres que lograron el derecho y el ingreso a la educación y la convirtieron en educación inclusiva, ellas me han dado en gran parte la oportunidad para lograr esta investigación.

“Donde hay educación no hay distinción de clases”.

Confucio.

AGRADECIMIENTOS

Este Documento no habría sido posible sin la colaboración de varias personas, a quienes deseo expresar mis más francos reconocimientos

Primeramente a Dios, quien me fortalece y sin Él nada soy, por bendecir cada una de mis etapas y por permitirme este logro a mis 22 años de edad, a mis padres Luis Antonio Franco Plata y Luz Marina Estupiñán Parra porque siempre me han acompañado, me han brindado tanto apoyo, por cumplir cada uno de mis caprichos, guiarme para ser quien soy, por darme una grata formación y una excelente calidad de vida. Mi madre por ser el motor de mi vida, mi espíritu, mi amiga, por su apoyo incondicional, por ser mi Luz y sobre todo por ser tan dedicada, única y maravillosa siempre, ella me enseñó a dar siempre lo mejor de mí! A mis hermanos Diana K. Franco Estupiñán y José L. Franco Estupiñán quienes me han colaborado y brindado apoyo. A Erika M. Sequeda León por acompañarme durante 7 años y demostrarme que la amistad no tiene barreras ni fin, únicamente una linda historia compartida y Julián A. Felipe Suarez Alvarado quienes considero mis amigos y han estado para brindarme sus mejores cosas y muchas herramientas en mi formación dentro de la academia universitaria. Mis más sinceros agradecimientos a la Doctora y profesora Andrea Hernández Quirama quien muy amable y profesionalmente me guio en esta etapa de acompañamiento como mi asesora de proyecto de grado, pendiente de cada detalle, dándome la oportunidad para profundizar mis conocimientos y más amor para investigar temas relacionados con la mujer, gracias por su motivación, apoyo, dedicación, por hacerme saber que existen docentes preocupadas y dedicadas por la formación de sus estudiantes y por guiarme en este modelo de trabajo.

Gracias a todas y todos, los y las quiero.
Caelollaina Franco Estupiñán.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. METODOLOGÍA	17
2. PREGUNTA ORIENTADORA	19
3. OBJETIVOS	20
3.1 OBJETIVO GENERAL	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4. MARCO CONCEPTUAL.	21
4.1 REALIDAD DE LAS RELACIONES DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO.	21
4.2 CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO.	25
5. REALIDAD DE LA TEMÁTICA DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES DE COLOMBIA.	31
5.1 EQUIDAD, IGUALDAD Y GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES DE COLOMBIA.	35
6. NORMATIVIDAD SOBRE LA TEMÁTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA.	48
6.1 A NIVEL INTERNACIONAL.	49
6.2 A NIVEL NACIONAL.	53
6.3 A NIVEL REGIONAL.	64

7. ESTUDIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.	66
8. CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS.	76

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Revisión Bibliográfica de las investigaciones sobre género en la E.S	76
Anexo B. Historia Normativa de la Equidad de Género.	79

RESUMEN

TITULO: APROXIMACIÓN A LA REALIDAD ACTUAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA*

AUTORA: CAELOLLAINA FRANCO ESTUPIÑÁN**

PALABRAS CLAVES: EDUCACIÓN SUPERIOR, POLÍTICA INSTITUCIONAL, EQUIDAD DE GÉNERO.

DESCRIPCIÓN.

La presente pasantía de investigación se sustenta en la necesidad que existe en la Universidad Industrial de Santander en cuanto a la construcción de una Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, que permita reconocer y garantizar los derechos de mujeres y hombres, para lo cual se explora diversas fuentes bibliográficas que permiten una aproximación a la realidad actual de la temática de género en la Educación Superior en Colombia, a partir de estudios realizados en Universidades colombiana como Universidad del Atlántico, universidad del Valle, Universidad de Antioquia, se identifican las diversas formas de desigualdad de oportunidades y discriminaciones para la comunidad universitaria, específicamente las mujeres. También se identifica la normatividad existente a nivel Internacional, Nacional y Regional sobre la temática; se revisan las investigaciones realizadas en este sentido dentro de la Universidad Industrial de Santander por investigadores y/o docentes, en las cuales se presentan las formas más comunes de discriminaciones y desigualdad de oportunidades para mujeres (estudiante y profesoras) en las diferentes Facultades y programas académicos de la Institución. Lo anterior con el propósito aportar a la construcción de una Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en la Universidad Industrial de Santander.

* Trabajo de Grado.

** Facultad de Ciencia Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Andrea Hernández Quirama, Trabajadora Social.

ABSTRACT.

TITLE: APPROACH TO THE CURRENT REALITY OF GENDER EQUITY IN HIGHER EDUCATION IN COLOMBIA *

AUTHOR: CAELOLLAINA FRANCO ESTUPIÑÁN**

KEY WORDS: SUPERIOR EDUCATION, INSTITUTIONAL POLICY, GENDER EQUALITY.

DESCRIPTION.

This research internship is based on the need in the Industrial University of Santander in terms of building an institutional policy of Gender Equality and Equal Opportunities , which recognizes and guarantee the rights of women and men , for which various literature sources that allow an approximation to the current reality of gender issues in higher education in Colombia , from studies in Colombian Universities Atlantic University , Universidad del Valle , University of Antioquia explores , identifies the various forms of discrimination and unequal opportunities for the university community, specifically women . Existing regulations at international, national and regional level on the issue is also identified; research in this regard within the Industrial University of Santander by researchers and / or teachers, in which the most common forms of discrimination and unequal opportunities for women (students and teachers) in the different faculties and programs presented are reviewed Academic Institution. This with the aim to contribute to the construction of an institutional policy of Gender Equality and Equal Opportunities in the Industrial University of Santander. This with the aim to contribute to the construction of an institutional policy of Gender Equality and Equal Opportunities in the Industrial University of Santander.

* Degree work.

** Faculty of Human Science. School of Social Work. Director: Andrea Hernandez Quirama, Social Worker.

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente documento es revisar cómo es abordada la realidad del tema de equidad de género en la educación superior en Colombia desde fuentes secundarias.

Esta pasantía de investigación, modalidad proyecto de grado según el acuerdo N° 004 de la Universidad Industrial de Santander, se desarrolla en el grupo de Investigación Población, Ambiente y Desarrollo- G-PAD, de la Escuela de Trabajo Social y en el marco del proyecto FEGES1 “Fortalecimiento de capacidades relacionadas con la equidad de género en la educación superior”, el proyecto FEGES, tiene como Objetivo el “fortalecimiento de capacidades institucionales de equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de introducir y consolidar programas académicos, procesos de formación e investigación en la Educación Superior en Colombia”. Es importante hacer claridad que el proyecto FEGES tiene dos referentes conceptuales básicos: el enfoque de género y el enfoque diferencial de derechos. El género se comprende como una categoría de análisis de las ciencias sociales por medio de la cual se busca explicar las relaciones desiguales e inequitativas existentes entre hombres y mujeres. Con la categoría género se revisan los significados y representaciones culturalmente atribuidos a hombres y mujeres; es decir se cuestionan las construcciones existentes en torno a la masculinidad y la feminidad.

El género es uno de los principios básicos estructurados de la sociedad, este se refiere a todo aquello que es apropiado para las mujeres y para los hombres adaptando comportamientos que se consideran para cada persona según su sexo.

¹ FEGES. Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior [en línea]. Disponible en <http://www.kbasemiseal.org/es/search/bestpractice/1737> [citado el 4 de febrero de 2015].

Como construcción social Lamas plantea por género como “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo “propio” de las mujeres (lo femenino)² Ahora bien como categoría de análisis es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder, pero la dirección del cambio no es necesariamente en un solo sentido, podría mejor decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder y facilita un modo de decodificar el significado y de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana.³ De acuerdo J, Scott⁴ la categoría género se conforma por dos proporciones interconectadas: “*el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es un forma primaria de la relaciones significantes de poder*”. En la actualidad es característico reconocer la naturaleza simbólica de la cultura y el género es visto como un componente primordial para la reconstrucción de esta.

Ahora bien la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en 1979, se refiere a la igualdad de género como un principio jurídico universal, el cual ha sido reconocido por diferentes textos sobre los Derechos Humanos (DDHH), por el cual se le pide a todos los Estados Partes que tomen

² LAMAS, Marta. Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. En Revista Cuicuilco. Abril, 200. Distrito federal, México. Vol. 7, N° 18, p. 2 – 22.

³ SCOTT WALLACH, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. [En línea]. Disponible en: http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015_1/investigacion_genero/complementaria/sco_joa.pdf [citado el 4 de febrero de 2015]

⁴ Ibid. p, 23

“todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”⁵

De acuerdo al Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (IFAD)⁶ este define la igualdad de género como “situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos.

La igualdad de género resulta auténtica, sin embargo para que esta pueda darse es necesario que halla primordialmente una equidad de género que tenga en cuenta todos los contextos y condiciones en las cuales no se impida una igualdad de oportunidades en cualquier ambito (educativo, politico, cultural,).

Se entiende por equidad de género como aquello que permite una aproximación de la realidad que es vivida por hombres y mujeres y desde una mirada más sensible ante las desigualdades de la sociedad, especialmente de las que son vividas por las mujeres en diversos ámbitos de la vida cotidiana, por esto es pertinente abarcar la perspectiva de género, ya que toma en cuenta las diferentes circunstancias de las que parten las personas, da oportunidad para planificar opciones que permiten un desarrollo de manera equivalente y de igualdad de oportunidades.

⁵ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. [En línea]. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> .[citado el 5 de febrero de 2015].

⁶ IFAD. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola. [en línea] Disponible en: http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm [citado el 5 de febrero de 2015].

De acuerdo a la ONU⁷ la “igualdad de entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política”

A través de la revisión bibliográfica de las investigaciones, los ensayos, los artículos, entre otros realizados en el contexto universitario se identificó la situación de las mujeres dentro de la educación superior y la manera como es abordada la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El documento titulado “Aproximación a la Realidad Actual de la Equidad de Género en la Educación Superior en Colombia” plantea una investigación sobre equidad de género en los ámbitos de educación superior, en la cual se visibilice las desigualdades de género en aras de fortalecer la equidad, inclusión y respeto a la diversidad dentro de la universidad, esto se tiene en el documento como ente importante para abordar y conocer cómo se lleva a cabo el tema en la educación superior, también se subraya desde las investigaciones, los ensayos y los artículos realizados en el contexto universitario las principales cuestiones relacionadas con la situación de las mujeres dentro de la educación superior y la manera como es abordada la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y por supuesto que es importante seguir avanzando en todos aquellos temas que estén incorporados hacia las desigualdades y relaciones de género direccionados a una democracia encaminada al logro de la equidad e igualdad de oportunidades de la comunidad universitaria.

El siguiente documento se conforma de cuatro capítulos en los cuales se han revisado diferentes fuentes bibliográficas que son referentes al tema de equidad de género en la Educación Superior. El capítulo uno se refiere a lo que se entiende por la realidad actual de equidad de género en la educación superior,

⁷ ESCUELA VIRTUAL DE EMPODERAMIENTO FEMINISTA. Diferencias entre equidad e igualdad. [en línea]. Disponible en: <http://especialistaenigualdad.blogspot.com/2013/10/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html> [citado el 6 de febrero de 2015].

definición de la problemática a estudiar y establecimiento de marco conceptual sobre los descriptores utilizados (mencionados en la cuarta fase de la metodología). En el capítulo dos se describe la aproximación de la realidad actual de género en la Educación Superior en Colombia y se acentúan diferentes estudios que han sido realizados en Universidades colombianas en torno al tema de equidad de género, lo cual permite observar y entender que las IES no son ajenas a este tipo de problemáticas que son vividas y manifestadas de distintas maneras (las mujeres son quienes más se ven afectadas; las docentes y las estudiantes). El capítulo tres hace referencia a la normatividad existente en el tema de equidad de género y educación superior a nivel Internacional, Nacional y Regional. El capítulo cuarto y último se centra en las investigaciones y/o estudios que han sido realizados en la Universidad Industrial de Santander y, como estos influyen para atender las desigualdades presentes en la Institución, evidenciando que la Universidad Industrial de Santander también vive inequidades de igualdad de oportunidades para la población universitaria, proponiéndolos como referente a todas aquellas reformas futuras que la UIS corresponda asumir hacia la atención y solución de las desigualdades de género de la comunidad.

Esta investigación se justifica por el hecho de dejar un aporte para la Universidad Industrial de Santander hacia la construcción de una Política Pública de Equidad y Géneros dentro de la Institución, la cual permita observar y examinar la igualdad entre los sexos como idea propia que tiene la equidad de género, apuntando hacia el trato igualitario para todas las personas y teniendo en cuenta los mismos derechos y oportunidades.

1. METODOLOGÍA

Se realizó pasantía de investigación en el grupo de Investigación Población, Ambiente y Desarrollo- G-PAD, de la Escuela de Trabajo Social en el marco del proyecto FEGES “Fortalecimiento de capacidades relacionadas con la equidad de género en la Educación Superior”, específicamente en el proceso de “Construcción de la Política Pública de Equidad y Géneros en la Universidad Industrial de Santander” donde se realizó revisión exploratoria de diversas fuentes bibliográficas que permitieron un aproximación a la realidad actual del tema de Género en la Educación Superior en Colombia. Se llevó a cabo desde septiembre del año 2014 hasta julio del año 2015.

El proceso se llevó a cabo a través de las siguientes fases.

- **Primera fase:** Definición de la problemática a estudiar, establecimiento de pregunta orientadora, objetivos y plan de trabajo. Acuerdos, con respecto a las entregas, avances de lecturas e investigación de documentos y días de encuentro, exposición de la metodología a implementar y el producto final de la pasantía.
- **Segunda fase:** Revisión de diferentes fuentes documentales que permitan una aproximación a la realidad actual de la temática de género en las Instituciones de educación superior en Colombia.
- **Tercera fase:** Consulta de la normatividad existente a nivel Internacional, Nacional y Local sobre la temática de género en la educación superior y clasificación de las mismas.

- **Cuarta fase:** Revisión de los estudios realizados por investigadores y/o docentes en la Universidad Industrial de Santander sobre equidad y reconocimiento de género.

Como fuente de consulta se consideró la biblioteca virtual de la Universidad Industrial de Santander (LIBRUIS) y la biblioteca virtual de CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales). Los descriptores utilizados fueron: equidad de género, equidad de género en la educación superior, igualdad de oportunidades en educación superior, igualdad de género, relaciones de género en la universidad, enfoque de género, mujer y educación.

2. PREGUNTA ORIENTADORA

¿Cuál ha sido la producción académica en relación con la equidad de género en las Instituciones de Educación Superior en Colombia?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la producción académica relacionada con equidad de género en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explorar fuentes documentales que permitan una aproximación a la realidad actual de la temática de género en la Educación Superior en Colombia.
- Determinar la normatividad existente a nivel local, regional y nacional sobre la temática de equidad de género en la Educación Superior en Colombia.
- Explorar los estudios realizados por investigadores y/o docentes en la Universidad Industrial de Santander sobre equidad de género.

4. MARCO CONCEPTUAL.

4.1 REALIDAD DE LAS RELACIONES DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO.

En la actualidad no pueden abordarse las relaciones de equidad e igualdad de género si no se sitúan en el contexto de los derechos humanos, es decir, de mujeres y hombres concretamente, a pesar de muchos avances y una mayor participación de la mujer en todas las esferas de la vida cotidiana, dentro del ámbito académico, específicamente el universitario ha hecho falta reforzar una mayor participación para estas, con igualdad de oportunidades, derechos y reconocimientos para lograr una verdadera equidad.

Hablar de realidad relacionada a temas de equidad e igualdad de género implica una mirada profunda, la cual permita identificar los diferentes papeles que son asumidos por hombres y mujeres en las distintas esferas en las cuales se desenvuelven dentro de la sociedad. Sin duda alguna al hablar de realidad de equidad y género es comprender la situación de los diferentes grupos de mujeres dentro de la sociedad colombiana, puesto que esta realidad es un tema que afecta a todas las mujeres indistintamente.

El concepto de género en tanto problematización de la realidad social requiere de una consideración cultural, en el sentido que todas las acciones y pensamientos de los hombres y las mujeres están permeados por la cultura, es decir, por visiones e interpretaciones del mundo, normas, valores y prácticas sociales⁸.

⁸ UNFPA. Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico - Conceptual. 2006. Vol 1. pp. 1-143. [en línea]. Disponible en: <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf> [citado el de febrero de 2015]

Todas las personas tienen formas características de participar, específicas de poder ser, de tomar decisiones, entre otras. Estas formas hacen parte de lo que se conceptualiza como cultura.⁹ Es decir, como los patrones distintivos de normas, creencias, ideas que hacen característica las relaciones y formas de vida de una sociedad específica. Las formas culturales varían a través del tiempo con transformaciones constantes vistas por diferentes procesos internos, externos, intencionales y no intencionales.

Para hablar de las relaciones entre las mujeres y los hombres (relaciones de género) es necesario entender lo que hace parte de lo femenino y lo masculino y la cultura en la cual están insertas estas definiciones. La cultura define papeles para cada sexo, establece formas jerárquicas de relaciones y valoraciones diferenciales, ha sido transformada por relaciones concretas de los hombres, las mujeres y la interpretación cambiante de la realidad.

Las relaciones entre mujeres y hombres es algo importante a destacar, en cada cultura el género es una construcción cultural, el hecho de ser mujer o ser hombre, de establecer relaciones afectivas es algo que se aprende dentro de las instituciones sociales como la familia, los sistemas legales, y la misma cultura, recursos que se usan cotidianamente para reforzar o redefinir las reglas, prácticas y normas que se rigen dentro de estas. Cuando hay una comunidad diversa se encuentran miradas diferentes sobre la sexualidad, sobre lo que se considera femenino o masculino, sobre las maneras de expresarse, es evidente que cada persona tiene distintas formas de hacerlo y por estas razones se debe establecer un marco donde se pueda construir relaciones de igualdad y de respeto real, temas que son claves para trabajar la igualdad de género.

La igualdad puede gestionarse desde una educación democrática que tenga presente el diálogo de los derechos humanos, sin embargo existen muchos vacíos

⁹ Ibid. p, 21

a la hora de poner en práctica temas sobre equidad de género. La historia da muestra que la mujer ha sido excluida y discriminada de muchas instituciones o esferas sociales especialmente por estereotipos sexuales que hacen parte y son propios de la cultura, de manera determinada se ha repercutido la falta de oportunidades para un adecuado desarrollo de las mujeres y también para mantenerlas sujetas a cualquier tipo de discriminación y violencia entre las cuales están las físicas, psicológicas, morales entre otras, estos son considerados problemas que exigen una especial atención desde lo jurídico, lo político y por supuesto desde lo educativo.

La igualdad de derechos implica igualdad de oportunidades para que puedan ser aprovechadas por todas las personas de igual manera, sin embargo entre mujeres y hombres no se cumple por lo general en la realidad actual. En el siglo XXI la mujer aún sigue viviendo diferentes e injustas situaciones que se ven reflejadas por ejemplo en cargos directivos y políticos, reconocimiento de ofertas educativas, continua siendo discriminada y excluida de diversas maneras no solo en países como Colombia o gran parte de América Latina, también en países que se consideran del primer mundo, garantizar derechos como el acceso a la educación no resultaría suficiente para una equidad entre los géneros, es importante y necesario poder generar cambios que conlleven a mejorar las condiciones de participación en todos las esferas, políticas, social, y educativa.

Es transcendental que existan avances en materia educativa, sobre todo dentro de la Instituciones de Educación Superior, que resalten la importancia de la Universidades en la formación de las personas y sociedad que permita escenarios justos, incluyentes e igualitarios para todas los individuos, creando política transversales que tomen en cuenta de igual manera a hombres y mujeres.

En Colombia son visibles las discriminaciones de género y exclusión para las mujeres en las diferentes esferas de la vida cotidiana, la existencia de estudios

que reflejan la inequidades de género en la Instituciones de Educación Superior colombianas (Universidad de Atlántico, Universidad del Valle, Universidad de Caldas, Universidad de Antioquia, Universidad Industrial de Santander) como tratos inequitativos y discriminaciones para las mujeres de la comunidad universitaria es realmente la muestra de la necesidad de incorporar especial atención y una perspectiva de género que considere, evalúe y garantice la equidad entre mujeres y hombres en la educación superior, en este sentido se profundiza en aspectos que se consideran insidiosos a la problemática que se ha venido mencionado en el presente documento relativo a la cultura institucional académica universitaria.

Es necesario poder analizar e incluir la perspectiva de género y ponerla en práctica, la cual observe las diferencias presentes en los ámbitos educativos de las Instituciones de Educación Superior, y que a partir de esta se gestione la igualdad de todas las personas.

Con el fin de mostrar la necesidad de incorporar el enfoque de género en la UIS, y promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, este documento realiza investigación en temas como “La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander”. Investigación que se realizó en el marco del proyecto “FEGES” el cual contribuye al conocimiento sobre la situación de género en la UIS, especialmente desde el lugar de las mujeres que se destacan por su labor investigativa y académica en la institución¹⁰ A partir de esto se evidencia que al interior de la UIS, se dan una serie de dinámicas y percepciones, en torno a la construcción de ciencia y tecnología marcada por la historia masculina de esta institución, lo que ha orientado hacia la normalización de las femineidades tradicionales por parte de

¹⁰ CARREÑO, Leidy Tatiana y CARVAJAL, Laila Alejandra. La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander. Trabajo de grado trabajo social. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2014. 47 p.

hombres y mujeres, lo cual se ve reflejado en la inexistencia de una cultura de género dentro de las dimensiones docentes, administrativas y estudiantiles en el alma mater. La falta de reconocimiento del género como categoría y la misma discriminación en los procesos universitarios, académicos y científicos, se da por la ausencia de una reflexión frente al ser mujer en una sociedad y las diferencias palpables que se normalizan y aceptan como parte de la feminidad.¹¹

Estos hallazgos afirman la necesidad de que se trabaje, en la construcción de una futura Política Pública de equidad y géneros para la Universidad Industrial de Santander, que permita la transformación de los roles tradicionales femeninos y masculinos.

4.2 CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO.

Género cuenta con un cuerpo de conceptos básicos y claves como categoría analítica, esta investigación toma como marco conceptual los siguientes conceptos.

- **GÉNERO:** Este término es definido por la feminista norteamericana Joan W. Scott¹² como forma de referirse a la organización social de las relaciones entre sexos.

Este término establece la diferencia entre sexo y género, ubicando el sexo dentro del ámbito biológico y al género dentro de las construcciones sociales, culturales y simbólicas, de esta manera se descarta que las identidades y los roles son resultados de factores biológicos o naturales.

¹¹ Ibid. p, 42

¹² SCOTT WALLACH, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. México. 1990. P.2

• **ENFOQUE DE GÉNERO:** Es una herramienta de trabajo y categoría de análisis con base en las variables sexo y género, con el enfoque de género se puede identificar las diferentes tareas que le son asignada a mujeres y hombres dentro de una sociedad y todas aquellas relaciones de poder, ayuda a reconocer cualquier causa que la produzca y permite elaborar miradas profundas sobre los procesos de desarrollo y contribución a la transformación de las inequidades.¹³

Las tres (3) categorías que son características del enfoque de género son:

Categoría descriptiva: da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres.¹⁴

Categoría analítica: permite señalar e interpretar las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una sociedad determinada.¹⁵

Categoría política: es una opción política que nos compromete con la transformación de las inequidades.¹⁶

• **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 sociedades¹⁷.

¹³ PNUD. Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD. [en línea] Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf [citado el 12 de febrero de 2015].

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ ACSUR. Cuestiones esenciales sobre género, conceptos básicos. [en línea]. Disponible en: http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf [citado el 13 de febrero de 2015].

• **EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN:** en el campo de la educación, hace referencia al tratamiento igual, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos y todas, sin distinción de género, etnia, religión o condición social, económica o política. En otras palabras, la equidad, en materia educativa, es hacer efectivo para todos y todas, el derecho humano fundamental de la educación, proclamado en la “Declaración Universal de Derechos Humanos” de 1948 en su art 26.¹⁸

• **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.¹⁹

Este concepto también se refiere a la ausencia de cualquier barrera sexista para la participación de las personas en cualquier esfera educativa, política, económica y cultural.

• **GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR:** La incorporación de los estudios de género en los currículos es considerada como un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior. La importancia de la discusión en clase de los temas con perspectiva de género que incluyen el análisis de las diferencias y diversidad de identidades, el cuestionamiento de los estereotipos sexistas, el papel de las mujeres en la historia, así como desaprender la violencia y la discriminación hacia las mujeres, aporta a la formación de las y los jóvenes universitarios elementos para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en

¹⁸ EL NUEVO DIARIO. La Equidad Educativa. En: El Nuevo Diario. Nicaragua. 20, Abril, 2010. [en línea] disponible en: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/72666-equidad-educativa>

¹⁹ MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Educación. Igualdad de oportunidades. [en línea] Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf [citado el 14 de febrero de 2015].

nuestras sociedades y les transmite valores de equidad y respeto a las diferencias.²⁰

• **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.²¹

• **RELACIONES DE GÉNERO:** Se definen como las vías mediante las cuales una sociedad define los derechos, las responsabilidades, las identidades (femenino/masculino) y determina el tipo de relaciones sociales entre mujeres y hombres. Ellas influyen las condiciones de vida de cada categoría y fijan su posición y su poder dentro de la sociedad.²²

Las relaciones de género se caracterizan por:

- Ser diferentes en el espacio, de una cultura a otra, de una religión a otra o de una sociedad a otra.²³
- Estar influenciadas por diferentes factores, tales como: la etnia, la clase social, la condición y la situación de las mujeres, etc.²⁴
- Evolucionar en el tiempo.²⁵

²⁰ BUQUET, Ana Gabriela. Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. En: Revista ScieELO. México. Enero, 2011. Vol. 33. pp.211-225.

²¹ IFAD. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola. 2014. p, 1.

²² ACSUR. Op. Cit. p, 15.

²³ Ibid. p, 15

²⁴ Ibid. p, 15

²⁵ Ibid. p, 15

- Ser dinámicas y estar en el centro de las relaciones sociales.²⁶
- Tener como principal característica la desigualdad: existe una jerarquización de géneros según la cual los hombres ocupan un lugar privilegiado en relación a las mujeres.²⁷

MUJER Y EDUCACIÓN:

- **Mujer:** se vincula a la persona de sexo femenino. Remite a distinciones de género de carácter cultural y social que le son atribuidas y a todas las diferencias biológicas y sexuales de la mujer en la especie humana frente al hombre.²⁸
- **Educación:** Es un proceso de socialización que estimula a un individuo para desarrollar plenamente sus capacidades cognitivas, físicas, destrezas, y formas de comportamiento, permitiendo ser un miembro activo e integrado de la sociedad a la cual pertenece.²⁹

En la constitución colombiana se habla de la educación como un derecho para las personas, de un servicio público que tiene una función social y que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación velando por su calidad.

El sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro

²⁶ Ibid. p, 15

²⁷ Ibid. p, 15

²⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. MUJER. [en línea] Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=mujer> [citado el 20 de abril de 2015].

²⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. ¿Qué es la educación superior? [en línea]. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196477.html> [citado el 20 de abril de 2015].

grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller), y la educación superior.³⁰

La Educación Superior colombiana se imparte en pregrados y posgrados.

Pregrados: contiene tres niveles de formación los cuales son nivel técnico profesional, nivel tecnólogo y nivel profesional.³¹

Posgrados: comprende de tres niveles los cuales son especializaciones, maestrías y doctorados.³²

Los anteriores conceptos son tomados de fuentes secundarias, entendiendo cada significado, las diferencias y la importancia de cada uno para poder conocer las causas de las discriminaciones, inequidades y desigualdades de las mujeres que en los siguientes capítulos se hacen visibles a través de estudios realizados en materia educativa, específicamente en Instituciones de Educación Superior en Colombia.

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.*

³² *Ibíd.*

5. REALIDAD DE LA TEMÁTICA DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES DE COLOMBIA.

El objetivo de este capítulo es presentar de manera clara los hallazgos y resultados de una serie de investigaciones que han sido realizadas en Instituciones de Educación Superior Colombianas desde el años 2005 al año 2012, con el fin de visibilizar las diferentes formas de discriminación y desigualdad de género en las actividades académicas universitarias a las que son sometidas las mujeres.

En un país sediento de crecimiento y progreso como se ha visto a Colombia, las mujeres no han dejado de ser protagonistas, así pues participaron en la historia social, económica y política del país y de manera temprana desde las luchas por la independencia. Sin embargo, su presencia en la actividad nacional no siempre fue visible y ha estado marcada, como en casi todo el continente americano, por los procesos de industrialización y urbanización. También es de destacar en la mujer colombiana la ardua participación en los distintos niveles de avanzada y progreso integral así como su creciente vinculación a la estructura educativa y de trabajo, las políticas de control de la natalidad, las reformas en la legislación y el desarrollo del movimiento social de mujeres en sus diferentes vertientes.

Sus luchas han estado precedidas de organización, creación de espacios propios y confrontación con el poder de una sociedad patriarcal, renuente a brindarles oportunidades para su desarrollo pleno.

En Colombia una de las primeras leyes del país en materia de educativa estableció escuelas para niñas en los conventos religiosos, pues para que las monjas pudieran ejercer el magisterio debían estar capacitadas pedagógicamente,

pero la falta de preparación por parte de estas indujo a que la educación se centrara en lo religioso y lo doméstico.

- *“Para este período 1873 a 1900, el aporte más grande en materia educativa lo realizaron las hermanas de la Presentación, de origen francés, quienes abrieron colegios en 33 poblaciones colombianas”*³³

Para 1930 en Colombia se tornan cambios políticos, la primera transformación se dio en 1932 en el gobierno de Olaya Herrera con el Decreto 1874, creando la posibilidad para que las mujeres cursaran estudios de secundaria en las mismas condiciones a los hombres y, en 1933 con el Decreto 227 en el cual se da ingreso a la mujer a las universidades en igualdad de condiciones con los hombres.

De acuerdo a estos decretos se dictan las disposiciones sobre la enseñanza secundaria y universitaria para las mujeres, haciendo extensiva la enseñanza para estas, desde este hecho las mujeres colombianas empezaron a tomar aprendizajes y a capacitarse en distintas áreas que se consideraban femeninas.³⁴

El acceso que tuvo la mujer en la educación Superior en igualdad de condiciones de los hombres se dio ante el Congreso el 10 de diciembre de 1934.³⁵ la Universidad Nacional de Colombia (UNAL), la Universidad de Cartagena y la Universidad de Antioquia en la renovación del gobierno de Alfonso López Pumarejo, permiten la entrada a la universidad por primera vez en el país a las mujeres que aspiraban cursar una carrera. A partir de 1934 la mujer empieza a

³³ OBESSO, Rafaela. El compromiso histórico de la educación con las mujeres. [en línea]. Disponible en: http://www.bdigital.unal.edu.co/41972/27/Cap04_Elcompromisohistoricodelaeducacionconlasmuje res.pdf [citado el 22 de abril de 2015].

³⁴ PARRA, Leyini. Breve recuento histórico de las mujeres colombianas en la Ciencia y la Ingeniería. En: antropol.sociol. Enero – Diciembre, 2008. No. 10. p. 155 – 166.

³⁵ RAMÍREZ, María Himelda. Historia de la Universidad en Colombia. [en línea]. Disponible en: http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1407:1935-la-primera-mujer-entra-a-estudiar-en-una-universidad-en-colombia&catid=16:noticias&Itemid=198 [citado el 23 de abril de 2015].

incorporarse en el sistema de educación superior colombiano en donde fundamentalmente buscó una alfabetización y reconocimiento de sus derechos.

En 1935 es admitida Gerda Westendorp en medicina, para 1936 el país contaba con 17 mujeres graduadas en profesiones liberales, entre esas Gabriela Peláez, admitida en Derecho en la Universidad Nacional de Colombia, convirtiéndose en la primera abogada colombiana, en 1944 dedicó sus tesis de grado al análisis de la condición de las mujeres, ocupándose de la situación de las mujeres asalariadas (Velásquez Toro, 1995) en este mismo año se funda la primera escuela de Trabajo Social en la Universidad del Rosario por María Carulla, el ingreso de las mujeres a la universidad posibilitó la investigación de temas nuevos, como los estudios sistemáticos de la familia, la niñez de la calle, la vejez, entre otros.³⁶

En el siglo XV Comenius, quien fue uno de los principales filósofos en promover la educación, sostuvo que debería ser universal y extenderse tanto a hombres como a mujeres. En Colombia, sólo se logró una educación sin diferenciación según el género en los programas a partir de 1957. La equidad en la formación sin diferencia de currículo de acuerdo con los sexos empieza a revelar resultados sólo a finales del siglo XX, cuando se demuestra que las mujeres tienen igual y hasta mayor participación en la educación superior, esto las lleva a ser parte importante de la fuerza de trabajo así como de la vida política y democrática del país.³⁷

En Colombia la vinculación de la mujer en el campo educativo a mediados del siglo XX, ha sido uno de los más importantes logros en la esfera de lo público, pues se vio marcado por muchos factores asociados a discursos normativos del Estado en cuanto a reformas educativas, también por las circunstancias que

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ CAPUTTO, Luz Amparo. La mujer en Colombia: educación para la democracia y democracia en la educación. *En*: Revista Educación y Desarrollo Social. Enero – Junio, 2008. Vol. II. No. 1, p, 112-121.

rompen las dinámicas culturales y socioeducativas de las instituciones del país. El mejoramiento de la calidad de vida de la mujer y mejoramiento laboral, el aumento del autoestima de las mujeres e incremento de capacidades fueron otros de los logros.³⁸

Según Pierre Bourdieu³⁹ Se entiende por la esfera de lo público como “*campo social de carácter simbólico y socio-estructural que da cuenta del modo en que se han construido histórica y contextualmente las diferencias de géneros y los procesos por los cuales esas diferencias se convierten también en relaciones de poder y desigualdad*”

En la actualidad, Colombia ha tenido avances en cuanto a la participación de las mujeres, donde se ha defendido más sus oportunidades e igualdad de derechos, sin embargo esta participación ha sido a partir de un largo trayecto, y por supuesto a las reformas que en Colombia se han realizado a través de la Constitución Política de 1991, en la cual se incluye el derecho a la educación y reconocimiento por una participación en la sociedad, para alcanzar una equidad de género y sobre todo en el ámbito de la educación hace falta aún una mayor participación de las mujeres.

La Constitución Política colombiana de 1991, da una perspectiva diferente en cuanto a los valores democráticos que ocasionan una motivación hacia la incorporación de los Derechos Humanos en colaboración a una transformación de creencias sociales que parecieron estáticos y fijos de cambiar, por ejemplo en su artículo 43 se habla de igualdad entre los sexos “*La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna*

³⁸ PIÑERES, Dora Y SIMANCAS, Estela. Las primeras universitarias de la Universidad de Cartagena: Entre la profesionalización, la docencia y la dirección de la Universidad (1920-1990). En: Revistas udepar. Junio, 2012. Vol. 15. No. 15, p, 237-257.

³⁹ BOURDIEU, Pierre. Sociología y Cultura. En: Grijalbo. Ed. Les Editions de Minuit México, D.F. 1990. p. 2-228.

*clase de discriminación*⁴⁰ Pues este artículo es un referente importante hacia la oposición de discriminaciones que estén contra el desarrollo de la democracia.

De acuerdo a lo anterior, en un debate temático titulado “*Mujeres y Educación Superior: Cuestiones y Perspectivas*” redactado por la secretaria de la UNESCO⁴¹ realizado en 1998 cuyo objetivo fue hacer un balance de las cuestiones relacionadas con las mujeres en la enseñanza superior, expresando que “en los últimos años, en la medida en que ha ido aumentando el número de mujeres matriculadas en la enseñanza secundaria, su acceso a la educación superior se ha ampliado considerablemente. No obstante, todavía es posible realizar más progreso, especialmente incrementando su participación en el campo científico y tecnológico”

5.1 EQUIDAD, IGUALDAD Y GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES DE COLOMBIA.

Se parte de estudios realizados en diferentes Universidades, los cuales abordan las inequidades de género en las IES colombianas, lo cual permite identificar que las instituciones no son ajenas a este tipo de problemáticas que son vividas y manifestadas de distintas maneras (las mujeres son quienes más se ven afectadas las docentes y las estudiantes).

En el año 2005, en la universidad del Atlántico, se realizó un estudio de caso denominado “*Las relaciones de género y la educación superior en Colombia.*”

⁴⁰ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. [En línea]. Disponible en: http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf [citado el 25 de abril de 2015].

⁴¹ UNESCO. Mujeres y educación Superior: Cuestiones y Perspectivas. [en línea]. Disponible en: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/women-s.html> [citado el 26 de abril de 2015].

*Estudio de caso: universidad del Atlántico*⁴² El cual estudia las relaciones de género que configuran en las facultades con fuerte presencia masculina entre las más destacadas la Facultad de Arquitectura.

Este estudio demuestra que la Facultad de Arquitectura desde sus inicios se ha caracterizado por una mayor presencia masculina en todos sus ámbitos, de acuerdo a los datos suministrados por la misma Facultad: la Decanatura 100% masculina, Secretaría Académica, 99% masculina y tan solo 1% femenina, Jefatura de Departamentos, 100% masculina, Coordinación de Áreas, 100% masculina. En cuanto al personal docente el 89.2% corresponde a hombres y el 10.7% mujeres, en esta facultad la mayor presencia femenina se encuentra en los cargos administrativos con un 100% donde las funciones secretariales son consideradas tradicionalmente femeninas.

En cuanto a la presencia de estudiantes desde el periodo de 1958-1962: la Facultad de Arquitectura fue 100%, masculina, a partir de 1961 la participación de la mujer empieza a darse en esta facultad, durante 1968-1972: la facultad fue 89% masculina y 11% femenina y finalmente, del 2003 al 2005: el 69.3% es masculina y 30.6% femenina⁴³ Casi el 100% de los profesores son de la Facultad de Arquitectura, tan solo el 6% son mujeres, de las cuales 4% están vinculadas directamente y 2 son de otros programas, estas son consideradas desigualdades que establecen desventajas para las profesoras, pues se manifiestan las pocas posibilidades de lograr reivindicaciones para su género y las limitaciones de plantear nuevas opciones y estrategias para la Facultad de Arquitectura.

La identidad de género incide en la selección de las profesiones y determinan intereses, este estudio vislumbra la equidad de género como una necesidad para

⁴² CANTILLO, Ligia y ROCHA, Delma. Las relaciones de género y la educación superior en Colombia. Estudio de caso: universidad del Atlántico. Barranquilla, Colombia. Artes Gráficas. 2005. 18 p.

⁴³ *Ibíd.*, p. 3

lograr el desarrollo humano y la educación como un factor determinante para revalidar los roles masculinos y femeninos.⁴⁴ De allí que la educación no sexista debe transversalizar el proceso educativo, con el fin de eliminar el sexismo que se produce en las profesiones universitarias, este documento resalta que la Universidad como Institución Social no es ajena a las relaciones de género que establece el contexto, pues la misión de la Universidad es crear un ambiente propicio para el desarrollo académico, profesional, investigativo, intelectual, sin discriminación.

A manera de conclusión del documento citado, la Universidad, como gestora de conocimiento, es el espacio adecuado para reconceptualizar esquemas sociales nuevos que garanticen una construcción de saberes de equidad social, de etnia, de género que hagan más dignificante la vida de todas las personas.

En el año 2007, en la Universidad del Valle, se realizó un estudio de caso denominado "*Género y educación superior. Un análisis de la participación de las mujeres como profesoras en la Universidad del Valle*"⁴⁵ El cual estudia la participación de las mujeres en el estamento profesoral de la Universidad del Valle, se examinan los datos cuantitativos sobre la planta profesoral y se encuentra que la distribución porcentual de profesores por sexo en el año 2007 fue de 275 mujeres y 574 hombres, se reportaron 849 profesores de planta, en cuanto a la distribución porcentual de docentes por sexo en las facultades e institutos de la Universidad del Valle, la presencia de las mujeres en el profesorado por facultades e institutos, se centra en el instituto de psicología con 52,4%, en el instituto de Educación y Pedagogía con 39,5%, en Humanidades con 40,4% y en Salud con un 43,5%, las facultades e institutos con el menor número de mujeres se encuentran en Ingenierías con 21,3%, Ciencias Sociales y Económicas con

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 15

⁴⁵ IBARRA, Maria Eugenia y CASTELLANOS, Gabriela. Género y educación superior un análisis de la participación de las mujeres como profesoras en la Universidad del Valle. *En*: la manzana de la discordia. Enero – Junio, 2009. Vol. 4, No. 1., p.73-92.

24,1%, ciencias Naturales con 22,2%, Artes Integradas con 27,4% y Ciencias de la Administración con 24,0% de mujeres, en estos institutos y facultades no se alcanza ni siquiera la tercera parte de los cupos.

Para el año 2007 en la Universidad del Valle existe 4 categorías docentes, en las cuales determinan salarios y posiciones en cargos académico-administrativo, de estas categorías la más baja es la de docente auxiliar 17% representado por los profesores y 25% por las profesoras, seguida de la categoría asistente con un 26% por los hombres y 29% por las mujeres, en la categoría asociado los hombres representan un 19% y las mujeres 15% y finalmente la categoría con mayor rango es la titular en esta el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres pues 38% es representación de profesores y el 31% de las profesoras.

Este estudio deriva que mientras en la estructura universitaria siga habiendo un sesgo de género, la incorporación de mujeres a la planta docente y posibilidades de alcanzar mejores posiciones seguirá siendo una problemática, el estudio mencionado se ha dirigido a interpretar información cualitativa que contribuye a la comprensión de la realidad hacia la experiencia de las mujeres docentes de la Universidad del Valle. Algo importante en este estudio es que las relaciones de poder en las cuales se insertan las mujeres se hacen complejas debido a las “relaciones entre género, saber, poder y lenguaje”. Estas relaciones conducen a lo que una autora ha llamado «las raíces generizadas de la escolaridad», donde intervienen factores que van desde la prevalencia de varones en las estructuras de poder, hasta la tendencia a juzgar el trabajo hecho por las mujeres como de menor cuantía o de menor alcance, o como «carente de creatividad»⁴⁶

⁴⁶ Ibíd. p, 91.

En 2010 y 2011, en la Universidad de Caldas, se realizó un estudio descriptivo denominado “*Discriminación y Violencia de Género en la Universidad de Caldas*”⁴⁷ en el cual se caracterizan los actos de discriminación y violencia de género que ocurren entre los miembros de la comunidad universitaria. Participaron 292 estudiantes, 88 docentes y 18 administrativos, entre los resultados se encontró que al menos un 64,4% de la población tiene antecedentes de haber sido víctima por ejemplo de discriminación por aspecto físico, de procedencia, por género, agresión verbal, agresión física y psicológica.

En este estudio el 50% del personal administrativo refirió al menos en su vida universitaria haber sufrido algún tipo de violencia de género o discriminación, de los cuales el 40% de los hombres y el 53,8% de las mujeres lo reconocieron. En cuanto a docentes el 40.9% mencionó haber sido víctima de discriminación, acoso laboral, exclusión, entre otros de los eventos estudiados, de los cuales se divide en 53,7% profesoras y 29,8% profesores. Finalmente los y las estudiantes representando un 73,4% son la población que más sufre algún tipo de discriminación de los cuales 30,1% son estudiantes de Medicina, el 28,1% de Enfermería, 27,7% Licenciatura en Educación Física, 9,9% Tecnología en Regencia o Farmacia, 4,1% Especialidades Médico-Quirúrgicos. El 74,3% son estudiantes en edades de 20 a 29 años de edad. Llama la atención en el presente estudio que en la Facultad de Ciencias para la Salud en cuanto a eventos de violencia de género o discriminación según género, el acoso sexual es evidenciado más por parte de los hombres con un 3,5% y un 2,6% por parte de las mujeres, estos resultados evidencian en esta investigación la necesidad de incluir a los hombres en los estudios sobre acoso sexual para que realmente se pueda establecer la prevalencia del mismo a todos los niveles.

⁴⁷ CUBILLOS, Carmen Leonor, SEPÚLVEDA, Luz Elena y RESTREPO, Luisa Fernanda. Discriminación y violencia de género en la Universidad Caldas. En: Hacia la Promoción de la Salud. enero – junio, 2012. Vol 17, No.1, p. 59 – 76.

A manera de conclusión recomienda realizar procesos formativos para docentes y directivos sobre la temática de discriminación y violencia de género especialmente con el abuso de autoridad y acoso laboral. Y al bienestar Universitario para generar programas especiales que permitan un acompañamiento en pro de dar garantías para denunciar los hechos que estén relacionados con discriminación y violencia de género estudiantil.

Referente a la temática anterior, se encuentra un estudio descriptivo durante el año 2010 y 2011 titulado “*Discriminación y violencia contra los estudiantes de medicina de la Universidad de Caldas*”⁴⁸ en el cual se evidencia y caracteriza los actos de discriminación y violencia, que suceden entre los estudiantes del programa de medicina de la Universidad de Caldas en Colombia, Este estudio se construyó con 88 estudiantes de pregrado entre quienes el 86.4% de estudiantes expresa haber sido sometido a actos de discriminación o violencia durante su estancia dentro de la Universidad, discriminación por aspecto físico, agresión verbal, física y psicológica, burlas, chantaje, amenazas o intimidaciones, piropos o gestos obscenos, etc. El 55.7% son hombres y el 44.3% mujeres, en promedio de 21 años de edad.

Sin embargo muchos de estos estudiantes no presentan denuncias por estos actos por motivos como temor a represalias, por falta de objetividad en las instancias disciplinarias, porque no tiene conocimiento de procedimiento, no lo considera necesario o por no agrandar el problema.

“La agresión psicológica se evidencia con mayor frecuencia en las áreas clínicas, en la segunda mitad de la carrera, donde la relación del número de estudiantes por profesor es menor y el contacto directo es casi permanente, lo que permite que la agresión psicológica se perciba con mayor frecuencia, mientras que en los

⁴⁸ CUBILLOS, Carmen Leonor y SEPÚLVEDA, Luz Elena. Discriminación y violencia contra los estudiantes de medicina de la Universidad de Caldas. [en línea]. Disponible en: <http://scielo.unam.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a6.pdf> . [citado el 27 de abril de 2015].

primeros años de la carrera las asignaturas tienen una alta relación estudiante-profesor con un contacto más distante y más grupal, donde el estrés psicológico está más asociado a la complejidad de las asignaturas y la carga académica que a la agresión directa por parte del profesor”⁴⁹

Otra investigación del tema tratado a nivel universitario fue el realizado como estudio de caso en Antioquia titulado “*Educación Superior e Imaginarios de Género*”⁵⁰ de corte cualitativo con enfoque interpretativo, en el cual se utilizó un grupo de discusión como unidad de trabajo y entrevistas semiestructuras como herramientas de recolección de la información, se devela cómo se expresan los imaginarios de género presentes en los discursos, las acciones y las relaciones del colectivo de administrativos y docentes en el Colegio Mayor de Antioquia (Institución Universitaria).

Se habla de un énfasis marcadamente femenino percibido en esta Institución de Educación Superior, cuya oferta académica evidencia varios programas dirigidos a un público mayoritariamente femenino como lo son: Secretariado Bilingüe, Administración de Empresas Turísticas, Bacteriología y Laboratorio Clínico.

Otro estudio de caso realizado en el periodo de febrero a julio del año 2012, en la Universidad del Valle, denominado “*Diseño y atención a la oportunidades de género en la Educación Superior: el caso de la Universidad del Valle*”⁵¹ parte de reconocer el problema de la persistencia de las desigualdades y desequilibrios de género.

⁴⁹ *Ibíd.*, p. 40

⁵⁰ RESTREPO, Robinson, FRANCO, Nora Eugenia y QUIROZ, Ruth Elena. Educación Superior e Imaginarios de Género. *En:* Uni-pluri/versidad. 2011. Vol.11 No.1, p. 1-8 .

⁵¹ ÓTALVARO, Bairon, MARTÍNEZ, Ángela María y VERGARA, Rafael. Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior: el caso de la Universidad del Valle. *En:* revista RIIEP. Julio – Diciembre, 2013. Vol. 6. No, 2, p. 61-78.

Este estudio muestra datos de la población total de estudiantes y profesores vinculados en la Universidad del Valle durante el periodo académico del año 2012, por nivel académico y facultad/instituto según género, se evidencia que las estudiantes en esta Universidad tienen una menor participación en el total de la matrícula académica que los hombres, aunque la diferencia no es tan significativa en los programas de pregrado y posgrado hubo un total de 14.538 mujeres y 14.706 hombres. Las facultades e institutos con mayor porcentaje de matrícula de estudiantes mujeres en todas las sedes de la Universidad del Valle son: Instituto de Psicología 75,50%, Facultad de Humanidades 65,69%, Facultad de Salud 61,55%, Facultad de Ciencias de la Administración 61,04% y el Instituto de Educación y Pedagogía 50,80%.⁵²

Se evidencia también una tendencia a diversificar las opciones profesionales y a una preferencia menor aunque considerable por las carreras que se consideran de tendencia “masculina”. De acuerdo a la presencia de las estudiantes mujeres en programas de pregrado matriculadas en Facultades de Ingenierías, 2.416 en total, 1.522 se encontraban en la sede principal de la Universidad del Valle, lo que representa tan solo el 19.45% de las estudiantes totales de ingeniería, y 894 en las sedes regionales 11.42% del total, en contra parte los estudiantes hombres en Ingenierías son un total de 5.409, de los cuales 3.384, que simbolizan el 43.25% del total matriculados en la sede principal y 2.025 representando un 25.88% en las sedes regionales

Por otro lado, también se realizó estudios en los programas de posgrados de la Universidad del Valle, la participación y presencia de las mujeres se centró en: Instituto de Psicología 62,5%, Facultad de Salud 59,61%, Instituto de Educación y Pedagogía 54,8%, y Facultad de Humanidades 51,34%.

⁵² Ibíd. p, 68.

Este estudio demuestra datos que refleja que el acceso de estudiantes a los procesos de formación posgradual, independientemente del género, es significativamente menor por factores relacionados con la oferta limitada de programas académicos, los altos costos del proceso de formación en este nivel y el aplazamiento de proyectos de formación, especialmente en las mujeres por situaciones como la adopción de un rol materno.⁵³

En las encuestas realizadas para el desarrollo del estudio citado se destacan los siguientes apartes.

El estudio se concentra en carreras femeninas asociadas al rol materno, cuidado y enseñanza.

El ingreso equitativo a carreras técnicas y ciencias básicas, predominan estereotipos como las ingenierías son para hombres y otras carreras para las mujeres como Trabajo social, Lenguas y Licenciaturas.

Ahora bien en cuanto a las profesoras, es similar la situación con las de las estudiantes, el número de profesoras en la Universidad del Valle según tipo de vinculación fue un total de 732 mujeres, de las cuales 296 fueron nombradas lo que representa el 46,24% y 436 como profesoras contratistas con un 59,36% del total y 1.330 profesores, de ellos 615 nombrados que simbolizan un 46,24% y 725 profesores contratistas representando un 54,51% del total.

De las 296 profesoras nombradas tan solo 10 de ellas representando un (3.37%) se desempeñaron en cargos administrativos y de dirección en dependencias como: Rectoría y Dirección de Regionalización y, las otras 286 profesoras restantes tienen dedicación directamente con su labor docente concentradas en: Facultad de Salud 34,45%, Facultad de Humanidades 14,86%, Facultad de

⁵³ Ibíd. p, 69.

Ingenierías 12,5%, Facultad de Artes Integradas 9,79%, Facultad de Ciencias Naturales 8,44%, Facultad de Ciencias de la Administración 5,06%, Instituto de Educación y Pedagogía 4,72%, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas 3.37% y el Instituto de Psicología 3,37%.⁵⁴

Los datos cualitativos de este estudio sobre la participación de las mujeres estudiantes y docentes de la Universidad del Valle demuestran como continúa la inequidad tanto en las vocaciones profesionales de las mujeres estudiantes como en el acceso y oportunidades para desempeñar posiciones académicas en docencia y dirección universitaria.

Finalmente los resultados están referidos a mostrar la desigualdad de género en las actividades académicas universitarias de docencia, investigación, gestión y responsabilidad académica de las mujeres.

En los estudios presentados se evidencia las desigualdades en el ámbito académico en la planta docente y también para los y las estudiantes, se suele hablar de inequidad de género cuando se refiere a las diferencias en el acceso a distintos cargos, en este se incluye las diferencias salariales, el reconocimiento de las personas por sus trabajos desempeñados, la oportunidades de poder acceder, también se refiere a las diferentes maneras de tratos entre las personas (hombres y mujeres).

Con base en la revisión de los anteriores estudios se evidencia que las desigualdades e inequidades de género en las Universidades están presentes, así como en la sociedad en general.

Por tanto, es necesario prestar atención especial a todas las formas de inequidad de género presentes en todos aquellos espacios educativos. Lo anterior para

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 70.

alcanzar un mayor conocimiento sobre la realidad que envuelve esta problemática de exclusión e inequidad, para así contribuir a transformarla.

Uno de los problemas evidentes en la educación superior, ha sido el trato inequitativo y las discriminación que ha recibido la mujer dentro de la universidad como agresión psicológica, acoso sexual, discriminación y violencia contra estudiantes, difícil participación en el desarrollo de propuestas por parte de las profesoras, entre otras. Sin embargo es de destacar que a través del tiempo la incorporación de la mujer dentro del sistema educativo ha sido una forma de moldear todos aquellos imaginarios sobre el que hacer de esta, puesto que desde tiempo atrás se ha visto a la mujer con un papel cohesionador íntimo del hogar, donde el prototipo más frecuente ha sido el de “buena esposa”, “buena madre”, “esposa perfecta” entre otras definiciones que han pertenecido a discursos ideológicos de lo doméstico y la iglesia católica ha sido el más agresivo portavoz.⁵⁵ No obstante la mujer ha obtenido un progreso a partir de la educación que ha adquirido (la educación es clave en el progreso de las personas y del desarrollo de la población), sin embargo uno de los problemas que se ve reflejado en los estudios revisados, es que mientras siga habiendo sesgos de género, la incorporación de las mujeres en la educación superior en carreras como ingenierías, arquitectura (consideradas masculinas), y la incorporación de profesoras a posibilidades de poder alcázar mejores posiciones seguirá siendo una problemática.

Lo anterior resulta negativo puesto que muchas mujeres tituladas en distintas áreas, que ejercen en el ámbito académico, se les imposibilita obtener posiciones adecuadas acorde a su educación, esto es debido a la tradición cultural caracterizada por el patriarcalismo, por ende existe las inequidades y discriminación de género, situación que es similar en las estudiantes mujeres.

⁵⁵ ALMA MATER HISPALENSE. Mujer y Educación en el Siglo XIX. [en línea]. 2005. [citado el 30 de abril de 2015]. Disponible en: http://personal.us.es/alporu/historia/mujer_educacion.htm

En el ámbito educativo es necesario incrementar las oportunidades de las mujeres, proponiendo reconocer la perspectiva diferencial de los derechos humanos y enfoque o perspectiva de género, para hacer visibles las relaciones entre mujeres y hombres en todas las instituciones ampliando el horizonte cultural y desarrollando completamente sus subjetividades y reconociendo los derechos, las responsabilidades que le corresponden y así mismo las de las otras personas, para también tener en cuenta las desigualdades de género, la diversidad sexual, etnia y clase social, ¿cómo se pueden incrementar estas oportunidades desde la perspectiva de género? Esta puede ser una pregunta clave, y es promoviendo una educación en valores, propiciando aprendizajes en el respeto, diversidad y rechazo a todas las formas de discriminación y desigualdad, pues estos enfoques admiten la comprensión de la pluralidad, la diversidad y la diferencia de la población universitaria orientados a que haya más oportunidades para las mujeres en todos los ámbitos superando todas las formas de inequidad.

El enfoque diferencial de los derechos humanos permite visibilizar las vulneraciones específicas de grupos e individuos. Partiendo del reconocimiento de la diferencia busca garantizar el principio de equidad.⁵⁶

El enfoque o perspectiva de género permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades. Además, ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. En última instancia, es una opción política puesto que enfrenta el reconocimiento de que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, con amplia

⁵⁶ ANSPE. Enfoque Diferencial. [en línea]. Disponible en: http://www.anspe.gov.co/sites/default/files/imce/Memorias/7._presentacion_enfoque_diferencial_-_18sep.pdf [citado el 30 de abril de 2015].

desventaja hacia las mujeres, y compromete con la transformación de las inequidades.⁵⁷

Se resalta que la inequidad de género es una problemática social, vivida dentro de las instituciones de Educación Superior, por tanto debe ser atendida por la academia, justificando de esta manera un análisis de la equidad de Género en la Educación Superior en Colombia.

Hablar de equidad de género y equidad educativa en la actualidad resulta fundamental e importante, puesto que el significado de este concepto ha tomado un impacto en el desarrollo de las mujeres, los hombres y sociedad en general, pues una de sus características primordiales es brindar a las personas indistintamente del género al que pertenezca igualdad de oportunidades, reconociendo que las personas cuentan con diferentes particularidades y necesidades. Por tanto, hablar de equidad de género es referirse al trato justo entre todas las personas, o que se considere equivalente en lo que a beneficios, obligaciones y derechos se refiere en cualquier esfera de la vida cotidiana.

⁵⁷ PNUD. Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD. 2004. P, 4.

6. NORMATIVIDAD SOBRE LA TEMÁTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA.

Por considerarse de interés, en los anexos del presente documento se presenta la evolución histórica de la normatividad colombiana desde 1932 para la defensa de la equidad de género encontrada en el documento titulado “*La equidad de género en la educación Superior en Colombia. Un análisis normativo*”⁵⁸ realizado en la Facultad de Educación de la universidad Santo Tomas.

La situación de las mujeres en los ámbitos sociales como los laborales y educativos por ejemplo, se han señalado por las relaciones desiguales que muchas veces se ven por la distribución del poder sobre estas y también en cuanto a la toma de decisiones en los procesos que son inmersos en la sociedad, pues estos son procesos que han venido siendo equilibrados y contrarrestados por algunos mecanismos jurídicos y constitucionales para la protección de los Derechos Humanos dirigidos a fortalecer una justa sociedad inmune a principios como lo son la igualdad.

Las normas son reglas que debe seguir una sociedad para que las personas puedan tener una adecuada convivencia, estas deben ajustar conductas, actividades y tareas que le son asignadas al ser humano. En Colombia existen normas jurídicas y normas sociales, las primeras de ellas son contenidas en reglamentos, la violación de estas pueden ser actos ilícitos que en muchas ocasiones pueden sancionarse y las segundas son normas socialmente reconocidas, incumplirlas no trae ningún tipo de sanción pero si recriminaciones de reproche social.

⁵⁸ OSORIO, Marta, VÉLEZ, Claudia, MONTOYA, Mauricio, RODRÍGUEZ, Mercedes. La equidad de género en la educación superior en Colombia. Un análisis normativo. En: Revista RIIEP. Julio – Diciembre, 2013. Vol.6. No. 2, p. 135 -160.

El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018: *todos por un nuevo país*, se dirige a la construcción de una Colombia en paz, equitativa y educada, pilares fundamentales del PND. Por esta razón una sociedad que se dirija a focalizar sus esfuerzos y una mejor cobertura y calidad es una sociedad equitativa que puede marcar diferencias de convivencias y las puede resolver sin llegar a violencias, discriminaciones o inequidades.

En este sentido, Colombia es un país con muchas desigualdades, encontrándose entre los tres países más desiguales de América y entre los 10 o 15 más desiguales del mundo⁵⁹

En cuanto a la construcción de una sociedad equitativa y educada existe la equidad de género en la educación, en este capítulo se hará una revisión crítica donde se reflejará si hay regulación en el tema o solo intención tras las investigaciones a nivel Internacional, Nacional y Local.

Es de preocupación que pese a la normatividad existente todavía se esté evidenciando la falta de equidad de género hacia la mujer, pues se ha encontrado que la equidad entre los sexos se relaciona con los derechos legales de las mujeres y que existen instrumentos normativos principalmente sobre este particular, alguno de ellos son:

6.1 A NIVEL INTERNACIONAL.

Según el Consejo Superior de la Judicatura en la Sala Administrativa expresan lo siguiente respecto a la expedición de leyes sobre la igualdad de género en

⁵⁹ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018. [en línea]. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Bases%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%202014-2018.pdf> [citado el 4 de mayo de 2015].

América Latina, viene aconteciendo desde 1990 con la aprobación de normas tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Países como Costa Rica, Venezuela, Panamá, Honduras, Nicaragua, Perú, Uruguay, etc. han expedido leyes en esta materia.

- **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DD.HH:** Para este particular se evidencia en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DDHH), el artículo número 1 el cual establece; *“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.”*⁶⁰ El principio de igualdad y de no discriminación es una obligación de todas las Naciones que firmaron dicha Declaración, entre esas Colombia.

Tratar la equidad de género es referirse a Derechos Humanos, a democracia y a justicia social para todas las personas, es dejar atrás el silencio de mujeres que han sido invisibilizadas por perspectivas que legislaron a favor de los hombres, donde se refleja fácilmente la falta de equidad de género.

- **CONVENCIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA ESFERA DE LA ENSEÑANZA DE 1960:**⁶¹ Esta convención recuerda lo dicho en la Declaración Universal de Derechos Humanos, afirma el principio de que no deben establecerse ninguna discriminación y proclama el derecho de todos y todas a la educación.

⁶⁰ PARIS. ASAMBLEA GENERAL DE LA NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS 1948. Parte de que todos los pueblos y naciones deben esforzarse y promover mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades.

⁶¹ ORGANIZACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. RECOMENDACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA ESFERA DE LA ENSEÑANZA (14 de diciembre de 1960). Recuerda la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación.

Ésta convención incumbe a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, con el debido respeto a la diversidad de los sistemas educativos nacionales, no solo proscribir todas las discriminaciones en la enseñanza, sino también procurar la igualdad de posibilidades y de trato para todas las personas en esa esfera.

• **CONVENCIÓN DE LA ONU SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER 1979:** Es uno de los principales elementos jurídicos de la Organización de las Naciones Unidas, intenta el logro de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en sentido de brindar oportunidades y posibilidades para acceder a estos.

Esta convención tiene en cuenta que las mujeres continúan en una situación de discriminación en los diversos ámbitos sociales y ámbitos públicos de la vida. Por lo tanto, la importancia de la igualdad para poder avanzar en el desarrollo y en el beneficio de todos los seres humanos, pues los Estados partes de dicha convención deben tomar medidas que sean necesarias hacia la eliminación de cualquier tipo de desigualdades que se presenten entre mujeres y hombres, y debe promover los principios de justicia y equidad, en el artículo 2 se menciona *“Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”*⁶².

Artículo 10 *“La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza”*.

⁶² ESPAÑA. ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer 1979. Por la cual La máxima participación de la mujer debe darse en igualdad de condiciones con el hombre.

● **CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (BEIJING, 1995):**

Esta conferencia marca un hito en la historia de la emancipación social de las mujeres y de todas sus funciones en la dirección de la sociedad.

Pide a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, especial atención en las esferas que requieren medidas especialmente urgentes y que se destacan como prioridades, entre las cuales se encuentra; las disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación, en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones, la falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer, la falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer.⁶³

Esta Conferencia en primer lugar confirma que la igualdad entre los sexos ha acaparado más la atención universal por ser un elemento integrante esencial del proceso de desarrollo; pues siendo esto reconocido, resulta viable poder corregir todas aquellas desigualdades con mayor eficacia. También se formularon recomendaciones más concretas que en las conferencias anteriormente mencionadas para lograr que las mujeres asuman plenamente el lugar que les corresponde en el mundo del siglo XXI.

Estas son dos puntos que marcan un hito en la historia de la emancipación social de la mujer, sin embargo muchos de los problemas esenciales por las mujeres en esta Declaración siguen sin ser resueltos y entre esos se encuentra la falta de equidad en el acceso a la educación, participación en las estructuras de poder de la sociedad y el insuficiente reconocimiento de sus derechos.

⁶³ BEIJING, ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER. (15 de septiembre de 1995). En la cual se adopta de forma unánime por 189 países y se constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género.

- **CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"**: esta convención considera que el reconocimiento y el respeto irrestricto de todos los derechos de la mujer son condiciones indispensables para el desarrollo individual y para la creación de una sociedad más justa, pacífica y solidaria.

En cuanto a los derechos que protegidos para la mujer por esta convención está el artículo 8 el cual expresa: *“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 legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”*⁶⁴

6.2 A NIVEL NACIONAL.

En Colombia desde 1930 han existido censos acerca de la participación por sexos en el sector educativo (alfabetismo, presencia y deserción en la escolarización, número de docentes). En este mismo periodo comenzaron las demandas de las feministas de la igualdad por el derecho a la educación. Hasta 1994 el concepto de equidad de género es incluido en la política educativa, se crean los indicadores correspondientes para desarrollo y planeación social, los análisis micro meso y macro para orientar medidas de equidad, especialmente durante el gobierno

⁶⁴ ASAMBLEA GENERAL. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (9 de abril de 1996). Por la cual se 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.

presidencial del período comprendido entre (1994-1998). En el 2003, se incluye el componente de diversidad en la política Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo de la Consejería para Equidad de la Mujer (2003-2006).⁶⁵

La educación en Colombia y su situación ha formulado acertijos en cuanto al estado de complejidad de la misma, complejidad que se ha visto muchas veces oscurecida en cuanto al cumplimiento de los objetivos gubernamentales de desarrollo educacional que están bajo la estructura histórica de la Instituciones de Educación, un hecho importante a destacar antes de pasar a lo Nacional referente a la Educación Colombiana, ha sido el avance ha tenido a través del tiempo, planteado en el documento de Montenegro y Rivas durante el siglo XIX y una gran parte del siglo XX la educación fue un privilegio tan solo para pocos, especialmente para quienes quería obtener niveles más avanzados, específicamente la educación secundaria y superior.⁶⁶

La normatividad nacional relacionada con la equidad de género en la educación superior en Colombia, se encuentra:

● **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA⁶⁷**: A nivel Nacional en La norma de normas, bien conocida como la Constitución Política de Colombia de 1991 se encuentran todas aquellas funciones que son pertenecientes del Estado y que este debe desempeñar para garantizar y respetar todos los deberes y derechos de las personas colombianas sin ninguna distinción

⁶⁵ DOMÍNGUEZ, María Elvia. EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA EDUCACIÓN COLOMBIANA. En: Revista Electrónica de Educación y psicología (REPES). Diciembre. 2004. Vol. 1. No. 2, p, 1 -19.

⁶⁶ MONTENEGRO, Armando y RIVAS, Rafael. Las piezas del rompecabezas: desigualdad, pobreza y crecimiento. En: Alfaguara. Ilustrada edición. Bogotá. D.C. 2005. p. 341.

⁶⁷ COLOMBIA. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. (20 de Julio de 1991) por la cual asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz.

Haciendo referencia a la igualdad de las personas que están bajo la responsabilidad del Estado Colombiano, en el artículo 13 plantea que *“todas las personas tienen derecho a recibir un trato justo y pueden gozar los mismos derechos y oportunidades sin ninguna clase de discriminación ya sea por sexo, clase social, color de piel, lugar de origen, entre otras”*⁶⁸ Sin embargo la igualdad de la que se habla en la Constitución colombiana tanto para mujeres y hombres no es promovida adecuadamente, pues la mujer sigue siendo víctima de inequidades, y por razones como estas el Estado debe garantizar y priorizar la igualdad hacia una justa sociedad, pues de este principio depende la realización y desarrollo del individuo y su dignidad.

En el artículo 43 de la Constitución colombiana se declara que *“la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”*⁶⁹

En el artículo 53 la Constitución Política hace referencia a igualdad de oportunidades para los trabajadores, a recibir un salario justo de acuerdo a la cantidad de trabajo y la calidad de este, se le brinda protección a la mujer en caso de estar en estado de gestación si se encuentra dentro de alguna empresa laborando

El Estado debe garantizar el cumplimiento de estos artículos constitucionales fundamentales para el adecuado desarrollo de la sociedad, pues en estos se habla de igualdad de derechos para mujeres y hombres. Pero de alguna manera en la actualidad colombiana directa o indirectamente no se cumplen adecuadamente, presentando desigualdades en la sociedad respecto a los sexos.

⁶⁸ Ibíd.

⁶⁹ Ibíd.

- **DECRETO 1398 DE 1990**⁷⁰: “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 las Naciones Unidas”

- **LEY 51 DE 1981**⁷¹: "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980”

- **LEY 30 DE 1992**⁷²: Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, en su artículo 1° refuerza el derecho a la educación y menciona “*La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional*”

Esta ley es el conjunto de normas, estatutos y reglamentos que regulan el funcionamiento de la Educación Superior dando claras directrices para ejércela e nivel Nacional, regula el funcionamiento de toda entidad que sea tanto pública o privada y que se dedique a la formación de personas dentro del territorio colombiano luego de haber terminado sus estudios de secundaria y decida entrar a una educación universitaria.

⁷⁰ COLOMBIA. Presidencia de la República. 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 las Naciones Unidas.

⁷¹ COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 51 (2 de Junio de 1981). "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980".

⁷² COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 30 (28 de Diciembre de 1992). por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. p. 1-26.

La ley 30 de 1992 ha tenido reformas las cuales han estado dirigidas a todas la IES de Colombia y también a aquellas que se dirigen a la investigación, técnico y tecnológico dando un nivel de enseñanza y de autonomía sin discriminación alguna.

- **LEY 115 DE 1994**⁷³: Realiza su aporte a la educación señalando las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

El objeto de esta Ley se dirige a que la educación sea un proceso de formación permanente, cultural, personal y social que se fundamente en una concepción integral de persona humana, de su dignidad y de sus derechos y deberes.

- **LEY 823 DE 2003**⁷⁴: Establecida en el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres dentro de los ámbitos públicos como privados, la cual incorpora políticas en todas las acciones e instancias del Estado e incluye dentro de estas políticas a todas las Instituciones de Educación Superior.

Por lo tanto el Estado Colombiano promueve el principio de igualdad y cuenta con el apoyo de las Instituciones que se encargan de poder llevar acciones y políticas a cabo que puedan permitir un sentido de igualdad tanto social como sexual.

⁷³ COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 115 (8 de febrero de 1994). Por la cual se expide la Ley General de Educación.

⁷⁴ COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 823 (7 de Julio de 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

El artículo 1° tiene por objeto establecer en el marco institucional las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado.⁷⁵

El artículo 2° de la presente Ley fundamenta el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.⁷⁶

El artículo 3⁷⁷ establece el cumplimiento del objeto previsto en el artículo primero de la presente Ley, en donde las acciones del Gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deben promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económico, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación, también incorporar políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial.

En el artículo 9⁷⁸, se hace mención a que el Estado garantice el acceso de las mujeres a todos los programas académicos y profesionales en igualdad de condiciones con las de los hombres, eliminando los estereotipos sexistas de la orientación profesional, vocacional y laboral que son asignadas a profesiones específicas a mujeres y hombres, también se orienta a eliminar el sexismo y otros criterios discriminatorios en los procesos, contenidos y metodologías de la educación formal, no formal e informal, así mismo estimula los estudios e investigaciones sobre el tema de género e igualdad de oportunidades de las mujeres, asignando recursos necesarios para la realización de estos, facilita

⁷⁵ *Ibíd.*

⁷⁶ *Ibíd.*

⁷⁷ *Ibíd.*

⁷⁸ *Ibíd.*

permanencia a las mujeres en el sistema educativo, especialmente de las que se encuentre en situaciones de vulnerabilidad o en algún tipo de desventaja social o económica, y finalmente se dirige a mejorar la producción y difusión de estadística e indicadores educativos con perspectiva de género. Busca garantizar el acceso de las mujeres tanto a la educación como al trabajo eliminando cualquier estereotipo sexistas que se le asignen a profesiones específicas a mujeres y hombres.

- **LEY 1257 DE 2008:**⁷⁹ Establece en su artículo 11° las medidas educativas dentro de las que se encuentran aquellas que contribuyen a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa en el tema de violencia contra las mujeres, también promueve a la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente se refiere a las ciencias básicas y las ciencias aplicadas. De esta misma manera se encuentra también el decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, en el cual en su artículo 6° define que el “*Ministerio de Educación Nacional promoverá a que las Instituciones de Educación Superior en el marco de su autonomía para generar estrategia que contribuyan a sensibilizar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres*”

- **POLÍTICAS PÚBLICAS: “Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo”**⁸⁰: A partir de los compromisos adquiridos por Colombia a nivel Internacional como los del Cairo, Belem do Pará, la CEDAW, Las propuestas de las diversas expresiones

⁷⁹ COLOMBIA. Presidencia de la República de Colombia. Ley 1257 (20 de Diciembre de 2008). Por el cual se reglamenta parcialmente 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.

⁸⁰ Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. [en línea]. Disponible en: <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Equidad%20de%20G%C3%A9nero/Secciones/Plantillas%20Gen%C3%A9ricas/Documentos/2011/Sem%20Comunicaci%C3%B3n%20Equidad/059%20Una%20pol%C3%ADtica%20nacional%20orientada%20paz%20equidad%20igualdad.pdf> [Citado el 4 junio de 2015].

del movimiento de mujeres, los mandatos constitucionales legales vigentes y por el reconocimiento de todas las potencialidades, las necesidades y también los intereses específicos en Colombia, se diseña la Política Pública para todas las mujeres la cual se titula como “Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo”. Esta una Política Nacional orientada a responder a la necesidad de corregir todos aquellos desequilibrios en las relaciones y oportunidades de desarrollo, a través de esta se fomenta la participación de la mujer en la vida, política, social, económica, cultural y la construcción de relaciones de equidad entre mujeres y hombres.

Uno de los objetivos específicos de esta Política Pública está dirigido a la educación y la cultura, el cual se dirige a gestar un cambio cultural en la formación de valores, de actitudes y de comportamientos que contribuyan a construir una sociedad más equitativa para mujer y hombres y dar un enfoque de género a la educación para trabajar en la consolidación de la democracia.⁸¹

• **LEY 1761 DE 2015⁸²**: “por la cual se crea el tipo pena de feminicidio como delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación”

Esta Ley ha sido bautizada “Ley Rosa Elvira Cely” en recuerdo de una mujer que fue brutalmente vejada y asesinada por un conocido hace 3 años en el Parque Nacional de la ciudad de Bogotá.

De acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación la presente Ley garantiza el acceso de las mujeres a una vida libre de cualquier forma de violencia interrumpa el desarrollo de la vida integral y un adecuado bienestar.

⁸¹ Ibíd.

⁸² COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 1761 (6 de Julio de 2015). por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y de dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).

Esta ley se dirige a reconocer y priorizar la perspectiva de género y de los Derechos Humanos de las mujeres colombianas en los diferentes ámbitos y esferas en las cuales se desenvuelvan, a fin de garantizar acceso a la administración de justicia, a recursos judiciales efectivos y a las medidas de protección y de atención que son consagradas en la Ley 1257 de 2008 y otras instancias jurisdiccionales.

El artículo 10 expresa: *“Sobre la perspectiva de género en la educación preescolar, básica y media. A partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional dispondrá lo necesario para que las instituciones educativas de preescolar, básica y media incorporen a la malla curricular, la perspectiva de género y las reflexiones alrededor de la misma, centrándose en la protección de la mujer como base fundamental de la sociedad, en el marco del desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, según el ciclo vital y educativo de los estudiantes. Dicha incorporación será realizada a través de proyectos pedagógicos transversales basados en principios de interdisciplinariedad, intersectorialidad, e interinstitucionalidad sin vulnerar al ideario religioso y ético de las instituciones educativas, así como el derecho de los padres a elegir la educación moral y religiosa para sus hijos”*⁸³

La ley 1761 no se enfoca directamente sobre la perspectiva de género en la educación superior, sin embargo tiene en cuenta la necesidad de disponerla en las Instituciones educativas de preescolar, básica y media centrándose en la protección de la mujer, y el Ministerio de educación Nacional debe establecer mecanismo de evaluación y monitoreo permanente hacia la incorporación de este enfoque en todos los proyectos pedagógicos

⁸³ Ibíd.

● **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2014-2018**⁸⁴: Siendo la educación el tercer pilar del PND 2014 -2018 es concebido como el más poderoso instrumento de igualdad de la sociedad. Este PND considera que la educación no solo nivela sino también puede abrir las puertas a un mejor progreso y calidad democrática, *“Una población educada puede aprovechar las oportunidades económicas que se le presentan, y tiene mayores capacidades para participar en el sistema político, en la economía de mercado y en la defensa de sus propios derechos.”* Este PND considera que la educación no solo nivela sino también puede abrir las puertas a un mejor progreso y calidad democrática, *“Una población educada puede aprovechar las oportunidades económicas que se le presentan, y tiene mayores capacidades para participar en el sistema político, en la economía de mercado y en la defensa de sus propios derechos.”*⁸⁵

La visión y objetivo de este PND está dirigido a que Colombia sea el país más educado en América Latina para el año 2025 capaz de adaptarse a cambios en el entorno social, en lo cultural y también económico y ambiental, considerando a las personas como agentes productivos, capacitados y con oportunidades de desarrollo en el marco de una sociedad con igualdad de oportunidades.

Para poder alcanzar la visión que tiene el presente PND este tiene como objetivos:

- *Cerrar las brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.*

⁸⁴ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018. Colombia. 2014.

⁸⁵ *Ibíd.*

- *Formar una sociedad integral moderna e incluyente que respeta a sus individuos, que genera un crecimiento sostenible y un estado que hace efectivo el goce de sus derechos.*

● **UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER⁸⁶**: Es una organización que establece y tiene como propósito en su misión la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional, la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando proceso de cambios por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

Como resultado de la actualización permanente de sus programas académicos, la Universidad forma personas con las competencias apropiadas para liderar el desarrollo económico y social y para realizar proyectos educativos e investigativos, que contribuyan al logro de las metas de desarrollo del país y a la consolidación de una sociedad del conocimiento a nivel regional, nacional e internacional.⁸⁷

En el Estatuto General del acuerdo N° 166⁸⁸ de 1993 de la Universidad se expresa en Artículo 90 que *“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”*

⁸⁶ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación Institucional. [en línea] Disponible en <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/index.html> [citado el 23 julio de 2015]

⁸⁷ *Ibíd.*

⁸⁸ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Estatuto General, Compilación de Normas Vigentes. [en línea]. Disponible en: <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf> [citado el 24 de julio de 2015]

6.3 A NIVEL REGIONAL.

Cuando se habla de género, se hace referencia en la mujer, sin embargo pese a algunos avances que han sido alcanzados se sigue evidenciando discriminaciones e inequidades que influyen de manera negativa sobre el desarrollo de las mujeres en cualquier ámbito que estas se desempeñen. Por estas razones se encuadran desde el cumplimiento de la Constitución Política Colombiana la importancia de poder desarrollar una equidad de género e igualdad de oportunidades, derechos y deberes entre mujer y hombres.

• **POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNEROS**⁸⁹: Adoptada a través de la ordenanza 028 del 21 de septiembre de 2010 por la Asamblea de Santander con su respectivo Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades dentro de gobierno de Horacio Serpa Uribe, de la se establecen dos de los cinco principios que plantean:

Igualdad de oportunidades: entendida a partir de la Ley 823 de 2003 la cual se fundamenta en al artículo 2 de esta ley el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Equidad de género: orientada a lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, niñas y niños. La equidad de género

⁸⁹ GOBERNACIÓN DE SANTANDER. Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander. [en línea]. Disponible en: <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/Politica-publica-mujer-equidad-genero-santander.pdf> [citado el 23 de julio de 2015].

implica que los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres serán tomados en cuenta reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La equidad de género no es un “asunto de mujeres” sino que debe ser objeto de atención y comprometer tanto a hombres como a mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera como cuestión de derechos humanos y como una precondition e indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.⁹⁰

Cómo objetivo menciona: *“consolidar en Santander los avances educativos de las mujeres promoviendo el derecho a una educación no sexista y a una formación para el trabajo que permita a las mujeres urbanas y rurales del departamento, obtener un mayor reconocimiento y valoración de sus derechos humanos así como una inserción equitativa en el mercado laboral”*

Esta Política propone fortalecer el reconocimiento de las mujeres santandereanas como sujetas de derechos, y contribuir en la consolidación y ampliación de su ciudadanía mediante el reconocimiento, protección y garantía de sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, colectivos, ambientales, sexuales y reproductivos. Finalmente busca contribuir a la gobernabilidad democrática del Departamento al plantear la equidad social y de género como un derecho ciudadano y condición para el desarrollo humano sustentable.⁹¹

La Política Pública y su Plan de Igualdad son resultado de una construcción colectiva, razón por la cual cuentan con la legitimidad derivada de la participación ciudadana y comprometen a toda la sociedad santandereana conforme al principio de corresponsabilidad social, para hacer de éste un territorio que avanza hacia la equidad de género, la justicia redistributiva y la valoración ética de las diferencias

⁹⁰ Ibíd.

⁹¹ Ibíd.

7. ESTUDIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

En los artículos revisados se encontró que abordan las condiciones diferenciales en satisfacciones laborales, relaciones de género y posibles acosos laborales entre la planta profesoral con los administrativos, otro se dirige a evidenciar las diferencias significativas por facultades y programas tanto en los niveles y funciones, en las remuneraciones y en el ritmo de ascenso en la carrera profesoral. Algunos trabajos de grado demuestran que la Universidad Industrial de Santander no es ajena a la realidad de violencia de género contra las mujeres enfocándose en las estudiantes.

Referente a los estudios realizados por investigadores y/o docentes en la Universidad Industrial de Santander sobre equidad de género se encuentran los siguientes:

Se toma como referente “*El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior*”⁹² investigación cuantitativa y transversal realizada en el año 2011, la cual toma como referente la información correspondiente al colectivo profesoral de planta de la Universidad Industrial de Santander, en esta se destaca las diferencias por sexo en los cuales se evidencia un mayor número de profesores que de profesoras por Facultades y Programas académicos.

Esta investigación fue compuesta por un total de 497 profesores de carrera que pertenecen a la planta de docentes que tienen un vínculo formal con la Universidad, algunos de ellos/as se desempeñan en cargos académicos o

⁹² MÉNDEZ, Raquel y BETANCUR, Mauricio. El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior. En: SOPHIA. Septiembre, 2013. Vol. 10. p. 74 - 82

administrativos de las cuales 144 son mujeres, es decir un (28,8%) y 353 son hombres un (71,2%), esta investigación permite una lectura de la distribución según el sexo de los y las docentes de la planta de la universidad UIS, se desagregan diferentes variables como género, edad, tiempo de vinculación en la universidad, aportando una construcción y visibilización de tema que se relacionan con la equidad de género en la educación superior.

Se evidencia que para el caso de los docentes de planta y de los administrativos en cuanto a la participación existe una mayor presencia de profesores hombres de planta en cargos como Decanatura, Rectoría, Vicerrectoría y Jefe de División, y la participación de las mujeres están en cargos como Secretaria General y Dirección de Unidades Académicas, evidentemente existe una presencia mayor en cargos directivos de hombres que de mujeres.

La condición de género de las y los profesores de la UIS se demuestra diferente por niveles salariales. La mayor participación de las mujeres se da en los salarios más bajos, al contrario de los niveles salariales más altos, pues en este estudio la asignación salarial de las mujeres es menor comparativamente con los hombres docentes. Los hombres se encuentran en un promedio salarial 15% por encima al salario de las mujeres.⁹³

Ahora bien en cuanto a la participación por facultades las mujeres presentan mayor participación en la Facultad de Humanas y Facultad de Salud, con presencia en programas como Enfermería, Trabajo social y en las Facultades de Ingenierías como Físico-Química, Físico-mecánicas y Ciencias hay mayor número de profesores hombres

⁹³ Ibíd..

El estudio titulado “*Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad*”⁹⁴ se realizó a partir de una muestra estadística de 152 participantes, de los cuales 74 son docentes (48,6%) y 78 administrativos (51,4%) que tienen un vínculo vigente dentro de la Universidad, este estudio exploró las condiciones diferenciadas en la satisfacción laboral, las relaciones de género y el posible acoso que existe entre los docentes y administrativos.

Se observan las respuestas de docentes y administrativos sobre las situaciones de género en la UIS en 3 dimensiones como satisfacción laboral, relaciones de género en la universidad y acoso laboral por situaciones de género. Dimensiones que ofrecen una perspectiva sobre la situación de género dentro de la Universidad. Seguido de esto se observa que la participación es equilibrada, sin embargo existe un porcentaje mayor de hombres en cargos de docencia y las mujeres en cargos administrativos, en cargos de jefe inmediato el 53,4% de los profesores tiene una jefa mujer, mientras que el 57,1% la jefatura masculina es mayor en los administrativos.

El 37,5% de las profesoras y el 23,5% de los profesores expresan que en la Universidad existen problemas de discriminación por género, al igual que las opiniones de los administrativos, pues se evidencia que 19,2% de los hombres y el 27,3% de la mujeres comparten la misma opinión, también se afirma que las promociones laborales dependen mucho más de las relaciones afectivas de género e influencias políticas. Un dato curioso en este estudio es que el 11,8% de los hombres contra un 3,0% de mujeres piensan que a las mujeres se les dificulta tomar decisiones debido a que son más sentimentales y también que el 22,2% de los hombres y el 21,2% de las mujeres piensan que lo que realmente hace valiosa

⁹⁴ TORRES, Leticia, MÉNDEZ, Raquel y BETANCUR, Mauricio. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre – Diciembre, 2013. No. 40, p. 204 – 215.

a una científica es que es capaz de compaginar las labores domésticas con el desarrollo de su carrera profesional.⁹⁵

Se observa principalmente el tema de acoso laboral por situación de género, el 28.6% de los profesores y el 21.2% de las profesoras, expresan tener conocimiento de alguna situación de acoso laboral que se relacione con el tema de género, por otra parte, el 24,3% de los profesores y el 15,2% de las profesoras expresan alguna vez haber recibido amenazas, maltratos psicológicos y comentarios no deseados. Estos datos ponen en evidencia un problema que es oculto muchas veces en la existencia institucional de la Universidad Industrial de Santander, considerando que quienes son menos vulnerables a este tipo de problemas son las y los profesores.

En cuanto al personal administrativo tanto hombres como mujeres expresan conocer situaciones de acoso laboral, en comparación con profesores, profesoras y administrativos/as se evidencia más el acoso laboral para los administrativos que para la planta profesoral.⁹⁶

Otra investigación a destacar es “*Violencia de género contra las mujeres estudiantes de la universidad industrial de santander*”⁹⁷ de tipo cualitativo con cruce cuantitativo de carácter sincrónico, la cual parte del reconocimiento del género como categoría transversal y a su vez del reconocimiento de las violencias que se derivan de sus concepciones históricas predominantes de lo que es masculino como superior y lo femenino como lo supeditado a este.

⁹⁵ Ibíd.

⁹⁶ Ibíd..

⁹⁷ ENCISO, José Fernando. *Violencia de género contra las mujeres estudiantes de la Universidad Industrial de Santander*. Trabajo de grado trabajo Social. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2014. 194 p.

Esta investigación resalta algo importante y es que la violencia de género contra las mujeres ha sido y es una problemática social de violación de los Derechos Humanos (DDHH) que al evidenciarse y vivirse en el espacio universitario deben ser prevenidas, deben ser atendidas y deben ser sancionadas por la misma Institución en donde se estén presentando.

Para esta investigación se aplicó un formato de encuestas para hombres y otro para las mujeres estudiantes, en la información de estos formatos se evidencian dos sucesos importantes, el primero de ellos es que en la Universidad Industrial de Santander las estudiantes mujeres sufren varios tipos de violencia de género entre los cuales están de tipo psicológico, físico y sexual viviendo acosos sexuales por parte de los profesores. Y el segundo a destacar es que se puede apreciar a partir de la información obtenida que en las y los estudiantes suele producirse ideas conformistas y negacionistas frente a lo que es la violencia de género contra las mujeres estudiantes y se evidencia una falta de conocimiento sobre estos temas llevándolos a una contradicción de sus opiniones.⁹⁸

En las encuestas se les preguntó a los hombres principalmente sobre el conocimiento y opinión acerca de la problemática de violencia de género contra las estudiantes UIS y a las mujeres acerca de haber sufrido algún tipo o forma de violencia dentro de la Universidad.

La investigación mencionada presta especial atención a las formas de violencias que se presentan en los espacios educativos, como la UIS donde se reproducen las condiciones y los problemas sociales, los imaginarios culturales y las relaciones desiguales de poder, donde además dichas relaciones desiguales de poder dejan a las estudiantes en una posición de total carencia del mismo, haciéndolas más vulnerables a sufrir cualquier tipo de agresión en su contra.

⁹⁸ Ibíd.

En cuanto a la tipificación de violencia de género sufrida por las estudiantes UIS, los datos de las encuestas muestran que el tipo de violencia más alto es Psicológico con un 58,91%, psicológico y sexual 13,18%, solo sexual 8,53%, física, psicológica y sexual 6,98%, física y psicológica 6,20%, solo física 0,78%, física y sexual también un 0,78% y un 4,65% respondieron no saber.⁹⁹

Los datos presentados evidencian que la problemática de violencia de género contra las mujeres estudiantes de la UIS es una realidad y que ésta se manifiesta de manera tanto física, sexual y psicológica. Algo que llama la atención es que un 27,1% de las mujeres estudiantes contestaron haber sufrido más de un tipo de violencia en su contra. De los hombres estudiantes el 45,1% consideró que en la UIS sí se agreden a las estudiantes por su género y el 54,5% que no.

Aunque las mujeres no son las únicas que sufren algún tipo de violencia de género sin embargo si son mayoritariamente víctimas de estos temas en cuanto a las formas de violencia sufrida por estas en la UIS.

El estudio concluye que la violencia Psicológica de género es la más sufrida por las estudiantes UIS, los profesores y los estudiantes hombres son quienes más atentan contra la integridad de estas mujeres, en el caso de los profesores los abusos y situaciones más referidos son al abuso de poder y la confianza, en las que proponen cambiar notas por sexo, en el caso de los compañeros estudiantes, estos suelen agredir sus compañeras con burlas, palabras soeces y exclusión y menosprecio en actividades académicas.¹⁰⁰

En otra investigación de carácter cualitativo titulada "*La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la universidad industrial de*

⁹⁹ *Ibíd.*

¹⁰⁰ *Ibíd.*

*Santander*¹⁰¹ basada en la recolección de información a partir de entrevistas estructuradas, muestra la particularidad de las mujeres investigadoras de la UIS, se dirigió a investigar sobre la presencia y experiencia de las mujeres en ámbito científico y académico de la Universidad, con el propósito de contribuir al conocimiento sobre la situación de género en el alma mater, especialmente desde el lugar de las mujeres que se destacan por su labor académica y científica.

Los grupos de investigación de la UIS liderados por mujeres en categorías A1, A y B avalados por COLCIENCIAS (Ciencia, Tecnología e Innovación) según composición por sexo y áreas de conocimiento son:

Categoría A1 encontraban en el área de Conocimiento de las Ciencias, primer grupo Ciencias Naturales-Ciencias Químicas (89 mujeres y 92 hombres), segundo grupo Ciencia Naturales - Ciencia Biológicas (50 mujeres y 35 hombres), tercer grupo Ciencias Naturales - Ciencias Químicas (23 mujeres y 28 hombres), cuarto grupo Ciencias Naturales - Ciencias Químicas (12 mujeres y 23 hombres) y Ciencias Naturales - Ciencias Químicas (4 mujeres y 12 hombres).¹⁰²

Dentro de la Categoría A no se encontraron grupos que sean liderados por mujeres en la Universidad Industrial de Santander.

Para la categoría B había 10 grupos, los cuales son; Ciencias médicas y de la Salud – Ciencias de la Salud (39 mujeres y 5 hombres), Ingenierías y Tecnología – Ingeniería Química (33 mujeres y 31 hombres), Humanidades - Historia y Arqueología (24 mujeres y 34 hombres), Ciencias Médicas y de las Salud - Ciencias de la Salud (24 mujeres y 9 hombres), Ingeniería y Tecnología –

¹⁰¹ CARREÑO, Leidy Tatiana y CARVAJAL, Laila Alejandra. La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander. Trabajo de grado trabajo social. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2014. 47 p.

¹⁰² *Ibíd.*

Ingeniería Química (18 mujeres y 12 hombres), Ciencias Médicas y de la Salud - Medicina Clínica (17 mujeres y 4 hombres), Ciencias Médicas y de la Salud - Ciencias de la Salud (9 mujeres y 3 hombres), Ingeniería y Tecnología – Ingeniería de los materiales (8 mujeres y 10 hombres) y un último grupo por definir (13 mujeres y 33 hombres).¹⁰³

De todos los grupos mencionados el total de hombres es de 343 y 377 mujeres. Estos son datos que las autoras encontraron a partir de la búsqueda de los grupos de investigación de la UIS en Colciencias.

5 Facultades agrupan programas académicos que se distribuyen porcentualmente por sexo de la siguiente manera:

Facultad de Humanas (34,94% mujeres y 65,06% hombres), Facultad de Salud (42,18% mujeres y 57,82% hombres), Facultad de Físico – Mecánicas (10,91% y 89,09% hombres), Facultad de Físico – Químicas (18,75% mujeres y 81,25% hombres) y la Facultad de Ciencias con (26,00% mujeres y 74,00% hombres)¹⁰⁴

En cuanto a los grupos de investigación que son avalados por COLCIENCIAS (Ciencia, Tecnología e Innovación) referenciados en esta investigación el 35% de estos grupos han sido liderados por las mujeres y el 65% por parte de los hombres.

La principales formas para ingresar a la carreras docentes en la Universidad Industrial de Santander por parte de las profesoras que hacen parte de la investigación citada, ha sido a partir de convocatorias que son hechas por concursos docentes, monitorias y auxiliaturas docentes, las cuales son consideradas como un reto y a la vez como un aprendizaje personal y profesional.

¹⁰³ *Ibíd.*

¹⁰⁴ *Ibíd.*

Es evidente en esta investigación deducir la falta de reconocimiento del “género” como una categoría y la discriminación de los procesos que son parte de la academia, dadas por una falta de conciencia de la mujer en la sociedad y todo aquello que se ha aceptado como perteneciente a la feminidad. Esta falta de reconocimiento afecta en términos de ingresos a la educación y participación de la mujer dentro del ámbito académico universitario, al ingreso de carreras consideradas masculinas para las estudiantes, a mejores puestos de trabajo, a la educación post grado, a la ciencia y la tecnología, estos son tipos de diferencias que limitan el logro de una sociedad más cohesionada, igualitaria e incluyente.

El género es una variable que poca atención tiene en la vida universitaria, expresado en que las desigualdades, las inequidades y cualquier forma de discriminación entre mujeres y hombres es visto en muy pocas ocasiones como un problema que tiene que ver con las Instituciones de Educación Superior, una de las razones puede ser porque el género es visto desde la misma cultura a partir de las relaciones de poder, teniendo o no efectos en las diferentes maneras o formas de organización de la institución universitaria.

A partir de las investigaciones que se mencionaron, es evidente que las relaciones de género se presentan por las desigualdades que han sido construidas tradicionalmente dentro de la sociedad, en donde principalmente la mujer es quien se ha visto de alguna manera más afectada que el hombre.

Las inequidades dentro de las Instituciones son porque de alguna manera varias personas que hacen parte de algún grupo social definido es tratado de manera diferente e injusta, pues estas diferencias son originadas muchas veces por las creencias, ideologías y también por los prejuicios que son construidos dentro de la sociedad en general y son contribuidas por dominaciones que se entienden por expresiones de lucha de poder.

Citando a Freidson, E (2006)¹⁰⁵ “la educación superior es un campo denotativo de los niveles de igualdad en la sociedad contemporánea, debido a que esta ha adquirido un papel creciente e importante en el desarrollo de capacidades individuales y sociales de los seres humanos”. Las sociedades contemporáneas se dirigen cada vez más hacia el conocimiento y la información, incide en procesos de distribución y apropiación de bienes culturales y posibilidades de movilidad social.¹⁰⁶

Las inequidades de género son algo preocupante y es necesario que las Instituciones de Educación Superior comprendan que es un problema que requiere atención, apuntando hacia políticas que puedan eliminar cualquier tipo de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres.

Sin embargo una política pública educativa de género no es garantía para que se presenten cambios inmediatamente, pero si a partir de estas y desde el momento de su instauración se puede lograr una transformación cultural, dando pasos hacia un mejor desarrollo de la sociedad y en este caso de la comunidad universitaria.

La equidad y la igualdad en la Educación Superior han sido temas que han tenido gran importancia a partir de debates que se han tratado a niveles tanto Internacionales y Nacionales, debates que han sido utilidad de todas aquellas presiones ejercidas por los movimientos de mujeres feministas.

Por estas razones, se han dado formulaciones a políticas dirigidas a promover la equidad de género, en este sentido, si bien la mujer ha tenido un mayor reconocimiento y entre esos vale destacar el derecho de ingresar a la Universidad, sin embargo se sigue presentando desigualdades e inequidades en muchos

¹⁰⁵ FEGES. Género y educación superior: una lectura crítica desde hombres y mujeres en la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga. Agosto, 2012. [Citado el 23 de julio de 2015]. pp. 136.

¹⁰⁶ *Ibíd.*

aspectos de la vida. Por lo tanto las políticas que sean formuladas en cuestión de equidad de género y dentro de las IES deben dirigirse a erradicar cualquier manera de inequidad existente entre los géneros.

En Colombia, la única Universidad que tiene un resultado frente a política institucionales de género es la Universidad Nacional en el año 2012 por decisión del Consejo Superior Universitario, establece en el Acuerdo 035 la constitución de la Política Institucional de Equidad de Género y de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres que tiene por objeto establecer los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos que propenden por el fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia¹⁰⁷.

¹⁰⁷ CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo 035. [en línea] Disponible en: <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=46785> [citado el 28 de julio de 2015].

8. CONCLUSIONES

En La Universidad Industrial de Santander son escasas las investigaciones de equidad de género, se encuentran más investigaciones sobre la perspectiva de género en otras universidades y no precisamente de la UIS, pese a que no es ajena a problemáticas dirigidas a las desigualdades e inequidades de género presentes en las estudiantes, profesoras o administrativas del campus universitario. Por tanto, es necesario realizar investigaciones sobre estos temas sociales que perjudican a grupos poblacionales, impidiendo avances hacia una justa y verdadera equidad. Evidentemente las oportunidades para los hombres son más factibles y flexibles comparadas con las mujeres quienes experimentan mayores obstáculos para el ejercicio de sus derechos.

La falta de reconocimiento del género como categoría de especial atención en los procesos universitarios puede ser vista por la falta de conciencia y de reflexión frente al hecho de ser mujer en una sociedad patriarcal.

Referirse al género es prepararse para recoger estereotipos, prejuicios sociales que contribuyen a que las mujeres se consideren en muchas ocasiones incapaces para desempeñarse en ciertos cargos y realizar actividades o carreras universitarias, manifestándose indirectamente que la mujer debe tener un rol tradicional y pasivo (muy del hogar) sin igualdad en oportunidades.

Algo que llama la atención durante la exploración y revisión de los estudios tomados como fuentes secundarias para la elaboración de la presente investigación, es la relación que tienen estos, pues son realizados por investigadores e investigadoras (en su mayoría mujeres) dentro de instituciones universitarias de carácter público, en las cuales existen intereses para su

comunidad universitaria, que no tiene concepciones o ideologías particulares, que hace parte de todos y todas y que se dirige a desarrollar funciones fundamentales en docencia, formación, investigaciones entre otras, también es de resaltar las metodologías utilizadas, pues la mayoría de los estudios son de corte cuantitativo, dirigidos a evidenciar la existencia de problemáticas sobre temas de género.

Los estudios revisados demuestran que en una sociedad como la colombiana, se presentan diversas creencias de género las cuales subvaloran las habilidades y las capacidades de las mujeres para poder desempeñarse de manera profesional, científica y académica.

Aunque muchas mujeres en el mundo actual puedan y tengan más estudios y sean cada vez más las profesionales, la desigualdad es clara en el acceso a cargos de mayor poder con relación a los hombres, al igual que la feminización o masculinización de algunas carreras universitarias impidiendo de alguna manera una justa relación de igualdad y acceso a oportunidades.

Cuando se piensa un cambio igualitario para mujeres y hombres son muchos los desafíos que se pueden presentar a la hora de crear un plan que se dirija hacia una transformación de igualdad de oportunidades, sin embargo esta no tiene que ver exclusivamente con otorgarle a las mujeres mayores oportunidades para un mejor desarrollo, también es transformar los aspectos arraigados de la cultura de nuestra sociedad, es decir, las valoraciones de lo que es o no femenino o masculino en las mujeres y los hombres.

Luego de algunos estudios referenciados que demuestran las diferentes maneras de inequidad de género dentro de las instituciones de educación superior, es elemental insistir, para que sea visto el hecho de que la distinción de género se produce en las instituciones de manera colectiva y también de manera individual

en la medida que las costumbres y tradiciones de la cultura entran deliberadamente.

Aunque muchas son las funciones de la constitución colombiana de 1991, una de ellas es que el Estado cumpla garantizando y respetando todos los derechos, deberes y oportunidades de las personas para que puedan ser gozados sin ninguna clase de discriminación, sin embargo esto muchas veces no se cumple, ya que no se promueve adecuadamente la igualdad de la que se habla en la constitución colombiana, pues de todas formas la mujer siguen siendo víctima de muchas inequidades que se pasan por alto y por dicha razón no se cumple la función apropiada de la constitución. La igualdad de género se refiere a una igualdad de derechos, de oportunidades, de responsabilidades y debería favorecer a todas las personas sin importar si son mujeres o si son hombres.

Es importante que las instituciones de educación superior y especialmente la Universidad Industrial de Santander creen espacios en donde se realicen más investigaciones acerca de temas de género, que se desarrollen experiencias concretas, dirigidos a que las mujeres puedan tener una mayor participación en la identificación de todas sus necesidades sociales, educativas, y culturales las cuales permitan una solución que se base desde un conocimiento propio, pues la igualdad de género implica una explícita atención a todas aquellas necesidades y perspectivas de las mujeres.

Evidentemente hay un desconocimiento de las diferentes interpretaciones que son obtenidas por mujeres y hombres de la comunidad universitaria, prevalecen situaciones que tienen que ver con desigualdades de género, por ejemplo la baja proporción de estudiantes mujeres en carreras de ingenierías, la baja proporción de mujer en puestos de mayor decisión, el acoso sexual y las bajas acciones positivas y efectivas que permitan disminuir la brecha de desigualdad que se establece entre mujeres y hombres de la institución, se trata entonces de crear

espacios y estudios más profundos que se dirijan a mejorar las diferencias existentes y que puedan mejorar las relaciones de manera democrática dentro de la comunidad universitaria, es significativo que desde Trabajo Social se pueda promover una equidad igualitaria, donde las relaciones sociales se amplíen y las capacidades y posibilidades de las personas puedan ser tomadas en cuenta hacia mejores perspectivas de género en todos los ámbitos de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

ACSUR. Cuestiones esenciales sobre género, conceptos básicos. [en línea]. Disponible en: http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf [citado el 13 de febrero de 2015].

ALMA MATER HISPALENSE. Mujer y Educación en el Siglo XIX. [en línea]. 2005. [citado el 30 de abril de 2015]. Disponible en: http://personal.us.es/alporu/historia/mujer_educacion.htm

ANSPE. Enfoque Diferencial. [en línea]. Disponible en: http://www.anspe.gov.co/sites/default/files/imce/Memorias/7._presentacion_enfoque_diferencial_-_18sep.pdf [citado el 30 de abril de 2015].

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. [En línea]. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> .[citado el 5 de febrero de 2015].

ASAMBLEA GENERAL. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (9 de abril de 1996). Por la cual se 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.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. [En línea]. Disponible en: http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf [citado el 25 de abril de 2015].

BEIJING, ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER. (15 de septiembre de 1995). En la cual se adopta de forma unánime por 189 países y se constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género.

BOURDIE, Pierre. Sociología y Cultura. En: Grijalbo. Ed. Les Editions de Minuit México, D.F. 1990. p. 2-228.

BUQUET, Ana Gabriela. Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. En: Revista ScieELO. México. Enero, 2011. Vol. 33. pp.211-225.

CANTILLO, Ligia y ROCHA, Delma. Las relaciones de género y la educación superior en Colombia. Estudio de caso: universidad del Atlántico. Barranquilla, Colombia. Artes Gráficas. 2005. 18 p.

CAPUTTO, Luz Amparo. La mujer en Colombia: educación para la democracia y democracia en la educación. En: Revista Educación y Desarrollo Social. Enero – Junio, 2008. Vol. II. No. 1, p, 112-121.

CARREÑO, Leidy Tatiana y CARVAJAL, Laila Alejandra. La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander. Trabajo de grado trabajo social. Bucaramanga.

Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2014. 47 p.

CARREÑO, Leidy Tatiana y CARVAJAL, Laila Alejandra. La presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la Universidad Industrial de Santander. Trabajo de grado trabajo social. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2014. 47 p.

COLOMBIA. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. (20 de Julio de 1991) por la cual asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 115 (8 de febrero de 1994). Por la cual se expide la Ley General de Educación.

COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 1761 (6 de Julio de 2015). por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y de dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).

COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 30 (28 de Diciembre de 1992). por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. p. 1-26.

COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 51 (2 de Junio de 1981). "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980".

COLOMBIA. Congreso de Colombia. Ley 823 (7 de Julio de 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

COLOMBIA. Presidencia de la República de Colombia. Ley 1257 (20 de Diciembre de 2008). Por el cual se reglamenta parcialmente 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.

COLOMBIA. Presidencia de la República. 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 las Naciones Unidas.

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. [en línea]. Disponible en: <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Equidad%20de%20G%C3%A9nero/Secciones/Plantillas%20Gen%C3%A9ricas/Documentos/2011/Sem%20Comunicaci%C3%B3n%20Equidad/059%20Una%20pol%C3%ADtica%20nacional%20orientada%20paz%20equidad%20igualdad.pdf> [Citado el 4 junio de 2015].

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo 035. [en línea] Disponible en: <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=46785> [citado el 28 de julio de 2015].

CUBILLOS, Carmen Leonor y SEPÚLVEDA, Luz Elena. Discriminación y violencia contra los estudiantes de medicina de la Universidad de Caldas. [en línea]. Disponible en: <http://scielo.unam.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a6.pdf> . [citado el 27 de abril de 2015].

CUBILLOS, Carmen Leonor, SEPÚLVEDA, Luz Elena y RESTREPO, Luisa Fernanda. Discriminación y violencia de género en la Universidad Caldas. En: Hacia la Promoción de la Salud. enero – junio, 2012. Vol 17, No.1, p. 59 – 76.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018. [en línea]. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Bases%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%202014-2018.pdf> [citado el 4 de mayo de 2015].

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018. Colombia. 2014.

DOMÍNGUEZ, María Elvia. EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA EDUCACIÓN COLOMBIANA. En: Revista Electrónica de Educación y psicología (REPES). Diciembre. 2004. Vol. 1. No. 2, p, 1 -19.

EL NUEVO DIARIO. La Equidad Educativa. En: El Nuevo Diario. Nicaragua. 20, Abril, 2010. [en línea] disponible en: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/72666-equidad-educativa>

ENCISO, José Fernando. Violencia de género contra las mujeres estudiantes de la Universidad Industrial de Santander. Trabajo de grado trabajo Social. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2014. 194 p.

ESCUELA VIRTUAL DE EMPODERAMIENTO FEMINISTA. Diferencias entre equidad e igualdad. [en línea]. Disponible en: <http://especialistaenigualdad.blogspot.com/2013/10/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html> [citado el 6 de febrero de 2015].

ESPAÑA. ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer 1979. Por la cual La máxima participación de la mujer debe darse en igualdad de condiciones con el hombre.

FEGES. Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior [en línea]. Disponible en <http://www.kbasemiseal.org/es/search/bestpractice/1737> [citado el 4 de febrero de 2015].

FEGES. Género y educación superior: una lectura crítica desde hombres y mujeres en la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga. Agosto, 2012. [Citado el 23 de julio de 2015]. pp. 136.

GOBERNACIÓN DE SANTANDER. Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander. [en línea]. Disponible en: <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/Politica-publica-mujer-equidad-genero-santander.pdf> [citado el 23 de julio de 2015].

IBARRA, Maria Eugenia y CASTELLANOS, Gabriela. Género y educación superior un análisis de la participación de las mujeres como profesoras en la Universidad del Valle. En: la manzana de la discordia. Enero – Junio, 2009. Vol. 4, No. 1, p.73-92.

IFAD. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola. [en línea] Disponible en: http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm [citado el 5 de febrero de 2015].

IFAD. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola. 2014. p, 1.

LAMAS, Marta. Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. En Revista Cuicuilco. Abril, 200. Distrito federal, México. Vol. 7, N° 18, p. 2 – 22.

MÉNDEZ, Raquel y BETANCUR, Mauricio. El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior. En: SOPHIA. Septiembre, 2013. Vol. 10. p. 74 - 82

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. ¿Qué es la educación superior? [en línea]. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196477.html> [citado el 20 de abril de 2015].

MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Educación. Igualdad de oportunidades. [en línea] Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf [citado el 14 de febrero de 2015].

MONTENEGRO, Armando y RIVAS, Rafael. Las piezas del rompecabezas: desigualdad, pobreza y crecimiento. En: Alfaguara. Ilustrada edición. Bogotá. D.C. 2005. p. 341.

OBESSO, Rafaela. El compromiso histórico de la educación con las mujeres. [en línea]. Disponible en: http://www.bdigital.unal.edu.co/41972/27/Cap04_Elcompromisohistoricodelaeducacionconlasmujeres.pdf [citado el 22 de abril de 2015].

ORGANIZACION DE LA NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. RECOMENDACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA ESFERA DE LA ENSEÑANZA (14 de diciembre de 1960). Recuerda la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación.

OSORIO, Marta, VÉLEZ, Claudia, MONTOYA, Mauricio, RODRÍGUEZ, Mercedes. La equidad de género en la educación superior en Colombia. Un análisis normativo. En: Revista RIIEP. Julio – Diciembre, 2013. Vol.6. No. 2, p. 135 -160.
ÓTALVARO, Bairon, MARTÍNEZ, Ángela María y VERGARA, Rafael. Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior: el caso de la

Universidad del Valle. En: revista RIIEP. Julio – Diciembre, 2013. Vol. 6. No, 2, p. 61-78.

PARIS. ASAMBLEA GENERAL DE LA NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS 1948. Parte de que todos los pueblos y naciones deben esforzarse y promover mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades.

PARRA, Leyini. Breve recuento histórico de las mujeres colombianas en la Ciencia y la Ingeniería. En: antropol.sociol. Enero – Diciembre, 2008. No. 10. p. 155 – 166.

PIÑERES, Dora Y SIMANCAS, Estela. Las primeras universitarias de la Universidad de Cartagena: Entre la profesionalización, la docencia y la dirección de la Universidad (1920-1990). En: Revistas udenar. Junio, 2012. Vol. 15. No. 15, p, 237-257.

PNUD. Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD. [en línea] Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf [citado el 12 de febrero de 2015].

PNUD. Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD. 2004. P, 4.

RAMIREZ, María Himelda. Historia de la Universidad en Colombia. [en línea]. Disponible en: http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1407:1935-la-primera-mujer-entra-a-estudiar-en-una-universidad-en-colombia&catid=16:noticias&Itemid=198 [citado el 23 de abril de 2015].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. MUJER. [en línea] Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=mujer> [citado el 20 de abril de 2015].

RESTREPO, Robinson, FRANCO, Nora Eugenia y QUIROZ, Ruth Elena. Educación Superior e Imaginarios de Género. En: Uni-pluri/versidad. 2011. Vol.11 No.1, p. 1-8 .

SCOTT WALLACH, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. [En línea]. Disponible en: http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015_1/investigacion_genero/complementaria/sco_joa.pdf [citado el 4 de febrero de 2015]

SCOTT WALLACH, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. México. 1990. P.2

TORRES, Leticia, MÉNDEZ, Raquel y BETANCUR, Mauricio. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre – Diciembre, 2013. No. 40, p. 204 – 215.

UNESCO. Mujeres y educación Superior: Cuestiones y Perspectivas. [en línea]. Disponible en: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/women-s.html> [citado el 26 de abril de 2015].

UNFPA. Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico - Conceptual. 2006. Vol 1. pp. 1-143. [en línea]. Disponible en: <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20Ogenero%20UNFPA.pdf> [citado el de febrero de 2015]

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Estatuto General, Compilación de Normas Vigentes. [en línea]. Disponible en:

<http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf>
[citado el 24 de julio de 2015]

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación Institucional. [en línea] Disponible en <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/index.html> [citado el 23 julio de 2015]

ANEXOS.

Anexo A Revisión Bibliográfica de las investigaciones sobre género en la E.S

N°	TEMÁTICA.	TIPO DE DOCUMENTO.	REFERENCIAS.
1.	Formación en Género en la Universidad: ¿Materia asignaturas específicas o de educación transversal?	Artículo de Revista, documento de la Web.	Rosario Asián Chaves, Francisca Cabeza Verdugo, Vicente Rodríguez Sosa. Rev. hist.educ.latinoam - Vol. 17 No. 24, enero - junio 2015 - ISSN 0122-7238 – pp. 35 - 54
2.	Mirada a las relaciones de género en la Universidad Tecnológica de Pereira, 1961-2010.	Elaborado en el marco de un proyecto de investigación del grupo “Educación y Desarrollo Humano”	Morelia Pabón Patiño, Rev. hist.educ.latinoam - Vol. 17 No. 24, enero - junio 2015 - ISSN 0122-7238 – pp. 93 – 124.
3.	<i>LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN COLOMBIA. UNA DISCUSIÓN PRELIMINAR.</i>	Proyecto de investigación “Epistemologías de género en Colombia” de la Vicerrectoría de investigaciones de la Universidad del Valle	Alba Nubia Rodríguez Pizarro, María Eugenia Ibarra Melo. Los estudios de género en Colombia. Una discusión preliminar. Sociedad y Economía No. 24, 2013 • pp. 15-46
4.	<i>DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS</i>	Artículo de Revista, documento de la Web. Universidad de Caldas.	Carmen Leonor Moreno Cubillos. Luz Elena Sepúlveda Gallego, Luisa Fernanda Restrepo Rendón. Hacia la Promoción de la Salud,

N°	TEMÁTICA.	TIPO DE DOCUMENTO.	REFERENCIAS.
			Volumen 17, No.1, enero - junio 2012, págs. 59 - 76 ISSN 0121-7577
5.	<i>DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LOS ESTUDIANTES DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS.</i>	Artículo de revista (ELSEVIER) Universidad de Caldas.	Moreno Cubillos, C. L., & Sepúlveda Gallego, L. E. (2012). discriminación y violencia contra los estudiantes de medicina de la universidad de caldas. <i>elsevier</i> , 37 - 41.
6.	<i>GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR. UN ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO PROFESORAS EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.</i>	Artículo de Revista, documento de la Web. Universidad del Valle.	María Eugenia Ibarra. Gabriela Castellanos Llanos. La manzana de la discordia, enero-junio, 2009. Vol. 4, No. 1: 73-92
7.	<i>DISEÑO Y ATENCIÓN A LA OPORTUNIDADES DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.</i>	Estudio de caso. De la Universidad del Valle.	Otálvaro Marín, B., Martínez Sander, Á. M., & Vergara Valera, R. (Julio-Diciembre de 2013). Diseño y atención a las oportunidades de género en la Educación Superior: el caso de la Universidad del Valle. <i>RIIEP</i> , 6(2), 61-78.
8.	<i>LAS RELACIONES DE GÉNERO Y LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA.</i>	Estudio de caso: Universidad del Atlántico.	Ligia Cantillo Barrios. Delma Rocha Álvarez. Las Relaciones De Género y la educación Superior En Colombia.
9.	<i>EL GÉNERO: UNA VARIABLE INVISIBLE PERO SUSTANTIVA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.</i>	Investigación cuantitativa y transversal de la Universidad Industrial de Santander.	Méndez Villamizar, R., & Rojas Betancur , M. (22 de Septiembre de 2013). El género: una variable invisible pero sustantiva en la educación superior. <i>SOPHIA</i> , 74 - 82.

N°	TEMÁTICA.	TIPO DE DOCUMENTO.	REFERENCIAS.
10	<i>SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.</i>	Artículo de revista de la Universidad Industrial de Santander.	Montero Torres, L., Méndez Villamizar, R., & Rojas Betancur, M. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad. <i>Revista Virtual, Universidad Católica del Norte</i> (40), 204 - 215. Obtenido de Http://revistavirtual.ucn.edu.co .
11	<i>VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.</i>	Investigación cualitativo con cruce cuantitativo de carácter sincrónico de la Universidad Industrial de Santander.	ENCISO QUIÑONEZ, J. F. (2014). violencia de género contra las mujeres estudiantes de la universidad industrial de santander. bucaramanga, santander, colombia.
12	<i>LA PRESENCIA Y EXPERIENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CIENTÍFICO Y ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.</i>	Investigación de carácter cualitativo. Universidad Industrial de Santander.	Carreño Buitrago, L. T., & Carvajal Palacios, L. A. (7 de Noviembre de 2014). la presencia y experiencia de las mujeres en el ámbito científico y académico en la universidad industrial de santander. Bucaramanga, Santander, Colombia.
13	<i>INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: MUJERES PROFESIONALES: CASOS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y LABORAL.</i>	Investigación Cualitativa con enfoque fenomenológico.	Martinez Mina, C. (8 de Septiembre de 2009). Investigación cualitativa: mujeres profesionales: casos de discriminación sexual y laboral. Bucaramanga, Santander, Colombia.

Anexo B. Historia Normativa de la Equidad de Género.

Tabla 1. Normativa en Colombia 1932 – 1981, relacionada con el género

1932		1967	1972	1981	
<i>Ley 28 de 1932</i>	<i>Ley 28 de 1932</i>	<i>Ley 23 de 1967</i>	<i>Ley 13 de 1972</i>	<i>Ley 51 de 1981</i>	
Por la cual la mujer adquiere el derecho de administrar sus propios bienes sin la curaduría del marido.	Código sustantivo del trabajo que contiene artículos relacionado con la protección y defensa de los derechos en el ámbito laboral y, en especial algunos relacionado con la protección de los derechos de las mujer trabajadora.	Aprueba el convenio 100 de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo que consagra la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.	Aprueba el Convenio 111 de 1958, Organizacional Internacional del Trabajo, la eliminación de toda forma de discriminación, es decir, distinción, exclusión o preferencia, basada en elementos tales como la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la nacionalidad y el origen social.	Prohíbe la segregación de las personas para obtener empleo y la exigencia de datos relacionados con el estado civil, número de hijos, religión o partido político.	Por medio de la cual se aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Fuente: OSORIO DE SARMIENTO, M., VÉLEZ DE LA CALLE, C., MONTOYA LONDOÑO, M., & RODRÍGUEZ CAMARGO, M.

Tabla 2 Normativa en Colombia 1990 – 1995, relacionada con el género

1990	1993		1994	1995	
<i>Ley 50 de 1990</i>	<i>Ley 82 de 1993</i>	<i>Ley 100 de 1993</i>	<i>Ley 115 de 1994</i>	<i>Ley 181 de 1995</i>	<i>Ley 248 de 1995</i>
Que favorece a las trabajadoras embarazadas, a través de la protección contra el despido por embarazo y la ampliación de la licencia de maternidad de 8 a 12 semanas.	Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, es decir, apoyo para brindarle mejores condiciones de acceso a créditos, educación, empleo, salud, etc.	Que crea el Sistema de Seguridad Social que consagra el principio de universalidad de la salud y la seguridad social sin discriminación alguna y de solidaridad hacia grupos vulnerables	Ley General de la educación que consagra el principio de respeto a la equidad como fin de la educación, al igual que sanciona el acoso sexual de los docentes a sus alumnas y alumnos.	Que consagra el principio de democratización, del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.	Por medio de la cual se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, suscrita en Belem Do Pará, Brasil en 1994. Su único objeto fue la ratificación de la Convención, ya que no establece ningún procedimiento legal para la protección real de los derechos de las mujeres.

Fuente: OSORIO DE SARMIENTO, M., VÉLEZ DE LA CALLE, C., MONTOYA LONDOÑO, M., & RODRÍGUEZ CAMARGO, M.

Tabla 3 Normativa en Colombia 1995 – 2005, relacionada con el género

1995	2000	2002	2003	2005
<i>Ley 182 de 1995</i>	<i>Ley 581 de 2000</i>	<i>Ley 731, 14 de enero de 2002</i>	<i>Ley 823 de 2003</i>	<i>Ley 984 de 2005</i>
Relativa a la televisión, consagra protección a la igualdad de género.	Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público a nivel departamental, municipal y local.	La presente Ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.	Consagra normas para la igualdad de oportunidades para las mujeres, por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer.	Aprueba el protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, adoptado en la Asamblea de Naciones Unidas el 6 de Octubre de 1996

Fuente: OSORIO DE SARMIENTO, M., VÉLEZ DE LA CALLE, C., MONTOYA LONDOÑO, M., & RODRÍGUEZ CAMARGO, M.

Tabla 4 Normativa en Colombia 2006– 2010, relacionada con el género

2006	2008	2010
<i>Ley 182 de 1995</i>	<i>Ley 1257, 4 de diciembre de 2008</i>	<i>Decreto 164, 25 de enero de 2010</i>
Por la cual se crea con carácter pertinente el Observatorio de Asuntos de Género.	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman el código de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.	Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada “Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia con las Mujeres”

Fuente: OSORIO DE SARMIENTO, M., VÉLEZ DE LA CALLE, C., MONTOYA LONDOÑO, M., & RODRÍGUEZ CAMARGO, M.

A continuación se presenta la normatividad dentro de la temática de Equidad de Género de la presente investigación.

Tabla 5 Revisión bibliográfica la Normativa de Equidad de Género y de Educación Superior

No	TIPO DE DOCUMENTO	TEMÁTICA
1	Constitución Política de 1991, ART 43 Y 13	43°. <i>“la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”,</i> y en su artículo 13°. Que <i>“el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”</i> .
2	Declaración Universal de los Derecho Humanos. ART 1.	ART 1; <i>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.</i>
3	Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de 1960	Recuerda la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación
4	CEDAW 1979	La máxima participación de la mujer debe darse en igualdad de condiciones con el hombre en todos los campos, ya que es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país.
5	Art. 2, ley 1257 de 2008 Y la ley 294 de 1996.	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
6	Ley 14 de 01 de junio de 2011	<i>De la ciencia, la tecnología y la innovación,</i> enfatizó la importancia de aplicar la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como en todos los ámbitos del funcionamiento universitario.
7	Ley Orgánica 4 de 13 de abril de 2007	<i>Estableció la obligación de las universidades de crear estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres</i>
8	Art. 1, ley 248 de 1995.	Por medio de la cual se aprueba la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la

No	TIPO DE DOCUMENTO	TEMÁTICA
		violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
9	ley 1009/2006	Un Observatorio de Asuntos de Género, creado de forma permanente, como mecanismo de seguimiento que está permitiendo contar con mejores datos e información.
10	Ley 51 de 1981:	Esta Ley ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
11	Ley 248 de 1995:	Esta ley ratifica la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
12	Ley 581 de 2000:	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
13	Ley 1257 de 2008:	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
14	Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
15	Ley 1496 de 2011:	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
16	CONPES 161 de 2013	El documento CONPES 161 de 2013 incorporó dentro de los ocho (8) ejes temáticos, el enfoque de género en la educación.
17	El Decreto 4798 de 2011 en el artículo 6º	Definió que el “ <i>Ministerio de Educación Nacional promoverá, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía: Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres</i> ”.
	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 las Naciones

No	TIPO DE DOCUMENTO	TEMÁTICA
		Unidas.
18	Ley 823 de 2003 De julio 10.	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. <i>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</i>
19	Ley 30 de 1992	<i>Artículo 1° La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por Objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.</i>
20	Ley 115 de 1994	Señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público