

Informe final de pasantía de investigación. Propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad Industrial de Santander en el eje de Igualdad de Oportunidades

Andrés Mauricio Prado Ojeda

Informe Final de Pasantía de Investigación para Optar el Título de Economista

Directora

Alexandra Cortés-Aguilar

Doctora en Economía

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Economía de Economía y Administración

Bucaramanga

2021

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mi directora del proyecto y a la vez, de la pasantía de investigación; la profesora Alexandra Cortés-Aguilar, por haberme brindado la oportunidad de realizar esta grata experiencia, vincularme al Grupo de Investigación en Economía Aplicada y Regulación – EMAR y al Centro de Investigaciones en Cultura y Sociedad – CICS de la Universidad Industrial de Santander, además, de haber estado pendiente de todas mis inquietudes y logros alcanzados en el marco de la pasantía y a nivel personal, asimismo, por sus valiosas sugerencias y correcciones.

A todo el equipo del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander por acogerme y por permitirme realizar mi contribución, en especial, agradezco a Carolina Romero Mantilla y a Karen Lizeth Pérez Picón, quienes fueron compañeras claves en el desarrollo de la pasantía.

A la dirección de la Escuela de Economía y Administración UIS por confiar en mi trabajo y avalar la participación en este proyecto y otros más en los que he tenido la oportunidad.

Mi especial agradecimiento a la Universidad Industrial de Santander, por toda la formación impartida y los apoyos académicos, sociales y económicos brindados.

Tabla de Contenido

Introducción	10
1. Justificación de la investigación	13
2. Objetivos	15
2.1 Objetivo General	15
2.2 Objetivos Específicos.....	15
3. Marco Referencial.....	16
3.1 Aproximaciones teóricas.....	16
3.1.1 Género y desigualdades de género.....	16
3.1.2 La perspectiva de género y políticas públicas de género.....	19
3.2 Marco Conceptual.....	22
3.2.1 <i>Enfoque de género</i>	22
3.2.2 <i>Brechas de género</i>	23
3.2.3 <i>Igualdad de oportunidades</i>	23
3.2.4 <i>Enfoque de interseccionalidad</i>	23
3.2.5 <i>Transversalidad de género</i>	24
3.3 Marco Legal	24
3.4 Antecedentes	27
3.4.1 Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander	27
3.4.3 Planes de igualdad en las universidades	29
4. Metodología	43
4.1 Teoría de Cambio.....	44
4. 2 Pasos para elaborar una Teoría de Cambio.....	47
4.2.1 Paso 1. Determinar el contexto	47
4.2.2 Paso 2. Establecer la problemática.....	48
4.2.3 Paso 3. Definir los cambios o resultados esperados	48
4.2.4 Paso 4. Establecer actividades y recursos	50
4.2.5 Paso 5. Identificar supuestos y riesgos	51
5. Aspectos a tener en cuenta para realizar un plan de igualdad.....	53
5.1 Definición e importancia de un plan de igualdad	53

5.2 Contenido de los planes de igualdad.....	54
5.3 Fases para la elaboración de un plan de igualdad.....	55
5.4 Temporalidad de un plan de igualdad.....	56
5.6 Principios del Empoderamiento Económico de la Mujer.....	57
6. Resumen del diagnóstico.....	58
6.1 Acceso a la universidad.....	59
6.2 Permanencia y movilidad.....	63
6.3 Graduación y logro académico.....	65
7. Resultados.....	70
7.1 Estructura Plan de Igualdad UIS.....	70
7.1.1 Paso 1.....	71
7.1.2 Paso 2.....	71
7.1.3 Paso 3.....	71
7.1.4 Paso 4.....	72
7.2 Impactos o cambios de largo plazo formulados.....	72
7.3 Propuesta de Plan de Igualdad para la dimensión Estudiantes.....	73
8. Caracterización del centro de investigación y grupo de investigación.....	81
8.1 Centro de Investigaciones en Cultura y Sociedad CICS.....	81
8.2 Grupo de Investigación en Economía Aplicada y Regulación - EMAR.....	81
9. Conclusiones.....	82
Referencias.....	83
Apéndices.....	88

Lista de Tablas

Tabla 1. Siete principios del empoderamiento económico de la mujer	57
Tabla 2. Impactos propuestos en las subdimensiones de la dimensión Estudiantes	73
Tabla 3. Cadena de cambio de la propuesta de Plan de Igualdad para la subdimensión acceso ..	75
Tabla 4. Cadena de cambio de la propuesta de Plan de Igualdad para la subdimensión permanencia y movilidad	77
Tabla 5. Cadena de cambio de la propuesta de Plan de Igualdad para la subdimensión graduación y logro académico	79

Lista de Figuras

Figura 1. Elementos de una Teoría de Cambio.....	46
Figura 2. Cadena de resultados	49
Figura 3. Cadena de resultados bajo la lógica «si entonces»	50
Figura 4. Principales pasos a tener en cuenta en la elaboración de una Teoría de Cambio.....	52
Figura 5. Fases de un Plan de Igualdad.....	55
Figura 6. Tasa de absorción de hombres y mujeres UIS - sede Bucaramanga 2010-2020.....	59
Figura 7. Tasa de absorción de hombres y mujeres en carreras con más inscritos 2020.....	61
Figura 8. Inscritos, admitidos y tasa de absorción por sexo en las sedes para 2020.....	62
Figura 9. Tasa de deserción hombres y mujeres UIS 2010-2020	63
Figura 10. Porcentaje de hombres y mujeres en pregrado y posgrado 2018-2020.....	64
Figura 11. Porcentaje de hombres y mujeres en niveles de posgrado 2018-2020.....	65
Figura 12. Porcentaje de graduados en pregrado del total de matriculados.....	65
Figura 13. Promedio de competencias matemáticas en el examen Saber 11 por sexo sede Bucaramanga.....	67
Figura 14. Promedio de la competencia de Lectura Crítica en Saber 11 por sexo, sede Bucaramanga.....	67
Figura 15. Puntaje global en las pruebas Saber Pro 2016-2020	68
Figura 16. Puntajes estudiantes UIS prueba Saber Pro 2020.....	69
Figura 17. Estudiantes UIS en nivel de desempeño satisfactorio y avanzado en las pruebas Saber Pro.....	70

Lista de Apéndices

Apéndice A. Ejes, dimensiones y subdimensiones del Diagnóstico situacional de género..... 88

Apéndice B. Reunión con integrantes del CICS para la construcción del Plan de Igualdad UIS 90

Resumen

Título: Informe final de pasantía de investigación. Propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad Industrial de Santander en el eje de Igualdad de Oportunidades *

Autor: Andrés Mauricio Prado Ojeda**

Palabras Clave: Equidad de Género, Igualdad de Oportunidades, Teoría de Cambio, Política de Género, Plan de Igualdad.

Descripción: La equidad de género e igualdad de oportunidades para todas las personas es un reto que asume la Universidad Industrial de Santander a través de su Política de Equidad de Género aprobada bajo el Acuerdo 022 de 2018. En dicha política se plasmó la necesidad de implementar como medida institucional un Plan de Igualdad, con el cual se espera alcanzar las transformaciones establecidas en la política. En ese contexto, a través de este informe se pretende evidenciar el proceso que estuvo detrás de la construcción de la propuesta de Plan de Igualdad en el eje de *Igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad*, centrado en la dimensión *Estudiantes*. Los resultados de este trabajo se concentran en la mencionada propuesta, se muestra una cadena de cambio con recursos, actividades, responsables, cambios (productos, efectos e impactos) e indicadores. Para esta contribución fue esencial la revisión documental de planes de igualdad, el análisis de los resultados del diagnóstico y la encuesta situacional de género, para conocer las problemáticas que aquejan a los distintos grupos poblacionales de la Universidad, y los aportes de los diferentes actores implicados en este proceso, lo anterior, teniendo en cuenta la ruta metodológica que propone la Teoría de Cambio para proyectos de intervención social.

* Trabajo de grado (informe final de pasantía de investigación).

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Directora: Alexandra Cortés-Aguilar. Doctora en Economía.

Abstract

Title: Final research internship report. Proposal for an Equality Plan for the Universidad Industrial de Santander in the area of Equal Opportunities*

Author: Andrés Mauricio Prado Ojeda^{2**}

Key Words: Gender Equity, Equal Opportunity, Theory of Change, Gender Policy, Equality Plan.

Description: Gender equity and equal opportunities for all people is a challenge assumed by the Universidad Industrial de Santander through its Gender Equity Policy approved under Agreement 022 of 2018. This policy embodied the need to implement as an institutional measure an Equality Plan, with which it is expected to achieve the transformations established in the policy. In this context, through this report it is intended to evidence the process that was behind the construction of the Equality Plan proposal in the axis of Equal opportunities in access, permanence and mobility, focused on the Students dimension. The results of this work are concentrated on the aforementioned proposal, a chain of change is shown with resources, activities, responsible, changes (products, effects and impacts) and indicators. The documentary review of equality plans, the analysis of the results of the diagnosis and the gender situational survey were essential for this contribution, in order to know the problems that afflict the different population groups of the University, and the contributions of the different actors involved in this process, taking into account the methodological route proposed by the Theory of Change for social intervention projects.

*Degree Work (final report of research internship).

**Faculty of Economics. School of Economics and Administration. Director: Alexandra Cortés-Aguilar. PhD in Economics.

Introducción

La igualdad de género es un concepto que se puede abarcar desde muchas esferas, pero en esencial se refiere a la igualdad en el trato y en las oportunidades para todas las personas sin distinción alguna. Las sociedades actuales cada vez más buscan ese ideal y, al día de hoy, se cuenta con un adelanto significativo en este campo. Asimismo, la igualdad de género es proceso que demanda acciones de tipo social, económico y político que logren eliminar la posible discriminación en razón de género, identidad sexual o preferencia sexual. Para que las acciones mencionadas alcancen los resultados transformadores esperados es necesario que estén argumentadas con información estadística interpretada con perspectiva de género (ONU Mujeres, et al., 2020).

Son varias las reglamentaciones tanto internacionales como nacionales que ponen de relieve la igualdad de género como elemento central para alcanzar el desarrollo sostenible. Entre esas, actualmente, se destaca el esfuerzo de las Naciones Unidas, con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el objetivo 5, el cual abarca la Igualdad de Género, objetivo que busca ese estado ideal y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, que siguen sufriendo actualmente discriminación y violencia (Naciones Unidas, 2018).

En el plano educativo en Colombia, de acuerdo con Domínguez (2005), la inserción de la categoría género en las políticas educativas surgió con el Plan Decenal de Educación (1996-2005), allí se reconoció que en el sistema educativo se reproducen estereotipos y prácticas basadas en la idea de superioridad de los hombres, por lo que es importante tener en cuenta el desigual efecto que políticas y programas causan en las mujeres, para así dar solución a las condiciones de inequidad. Se pretendió eliminar todos los tipos de discriminación por género y asegurar los

derechos educativos de la mujer, no obstante, existieron oposiciones a modificar conductas de exclusión social por parte del cuerpo docente y administrativo.

En la vigencia actual, el gobierno de Colombia ha puesto especial atención en trabajar por la igualdad de género, asumiendo el tema como un compromiso central en su hoja de ruta de gobierno. Esto se refleja en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” al cual hay que rescatarle que, por primera vez, contiene un capítulo especial de género denominado “Pacto de equidad para las mujeres” (ONU Mujeres et al., 2020).

Dado lo anterior, este trabajo representa la consolidación de uno de los mecanismos que permite conseguir la equidad de género e igualdad de oportunidades para todos y todas en el plano educativo, este mecanismo es el Plan de Igualdad de la Universidad Industrial de Santander, presentado como medida institucional para la implementación de la Política de Equidad de Género de la Universidad, aprobada en 2018, bajo el Acuerdo 022 del Consejo Superior.

La estructura de este informe final de pasantía de investigación recoge un análisis que arranca desde el planteamiento del problema, en donde se expone la situación actual en lo referente al Plan de Igualdad que se adelanta; seguido se presentan los objetivos de la investigación; posteriormente, se cuenta con un marco referencial que contiene (a) aproximaciones teóricas, (b) marco conceptual, (c) marco legal y (d) antecedentes. En el apartado de aproximaciones teóricas se aborda el concepto de género y las desigualdades que giran en torno a este, así como la perspectiva de género y políticas públicas de género. La parte de Antecedentes constituye una importante sección en este trabajo, pues se parte de presentar la Política de Género de la Universidad, para luego analizar cómo se han estructurado los planes de igualdad alrededor del mundo, en especial, se hace un recorrido por algunos de los planes y políticas de igualdad de universidades en Colombia, América Latina y Europa. De esa revisión se puede inferir que las

universidades colombianas están en una etapa temprana en la construcción de estos planes y que la Universidad Industrial de Santander asume un gran desafío con elaborar su Plan de Igualdad. Después, se presenta la metodología, en la cual se describe todo lo concerniente con la aplicación de la Teoría de Cambio, también se habla sobre algunos aspectos importantes para tener en cuenta en la elaboración de planes de igualdad, seguido, se expone un resumen del Diagnóstico Situacional de Género, en donde se destacan las problemáticas encontradas que dieron paso a la construcción de la propuesta de Plan de Igualdad, consignada en la sección de resultados. Finalmente, se esbozan las conclusiones.

1. Justificación de la investigación

En conformidad con los lineamientos y normativas nacionales e internacionales para la protección de los derechos humanos, el Acuerdo 022 de 2018 del Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander, aprobó la Política de Equidad de Género. Lo cual evidencia el compromiso de la Universidad por fortalecer la equidad de género y la igualdad de oportunidades para todos y todas, sin distinción por sexo, identidad de género u orientación sexual; particularidades que pueden llevar a algún trato discriminatorio.

En el Acuerdo 022 de 2018 se manifiesta que es necesario contar con un Plan de Igualdad que incluya objetivos, programas, acciones y demás lineamientos que le permitan a la Universidad una correcta ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Equidad de Género. No obstante, el Comité dispuesto para realizar inicialmente este Plan no poseía la capacidad investigativa para cumplir a cabalidad con lo descrito en el Acuerdo. La elaboración de un Plan de Igualdad implica un profundo proceso de construcción, en donde se cuente con la participación de varios actores, además de un completo diagnóstico de la situación de hombres y mujeres en varios indicadores para la inclusión social y la equidad. Esta tarea fue asumida por el Centro de Investigaciones en Cultura y Sociedad – CICS, a partir de una propuesta desde un enfoque de interseccionalidad y teniendo en cuenta lo que propone la Teoría de Cambio, concepto que se detalla en el marco referencial (Centro de Investigación en Cultura y Sociedad [CICS], 2020).

Por las razones anteriormente descritas, el CICS asume este proceso, con el que se espera construir capacidades para administrar, procesar, producir y analizar información cuantitativa y cualitativa con enfoque de género (CICS, 2020).

Esta medida contempla varias fases, las cuales son: (a) alistamiento del equipo de trabajo; (b) diagnóstico situacional de género; (c) identificación de necesidades, retos, objetivos de cambio y rutas de logro y (d) taller permanente de investigación en género. A partir de los insumos de las dos primeras etapas, este trabajo se concentrará en la etapa tres, en la cual se diseñan los programas que constituirán el Plan de Igualdad con la ruta metodológica que se propone desde la Teoría de Cambio, con énfasis en el eje de *Igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de la comunidad universitaria*.

2. Objetivos

Los objetivos de esta investigación van acordes a la etapa tres del *Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander* liderado por el CICS.

2.1 Objetivo General

Generar insumos de investigación para apoyar el diseño de los cambios y acciones que constituirán el Plan de Igualdad de la Universidad Industrial de Santander con la ruta metodológica que se propone desde la Teoría de Cambio, en el eje de Igualdad de Oportunidades.

2.2 Objetivos Específicos

- Estudiar el contenido de los planes de igualdad de otras universidades para evaluar las acciones y programas que han propuesto en los componentes definidos en la Política de Equidad de Género UIS.
- Describir cómo se diseña un programa de intervención a través de la Teoría de Cambio, que permita transformar las perspectivas y situación de la equidad de género e igualdad de oportunidades en la Universidad.
- Identificar necesidades y cambios tendientes a la equidad de género en el eje igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la situación de género en la Universidad y los aportes de diferentes actores de la comunidad universitaria.

3. Marco Referencial

3.1 Aproximaciones teóricas

El aporte teórico que se destaca en esta sección tiene que ver con el surgimiento de las políticas públicas con enfoque de género o políticas para la equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en especial, en ámbito de la educación superior. Estas políticas nacen a partir del reconocimiento de las desigualdades de género en las universidades, lugar en donde se justifica la necesidad de introducir e institucionalizar la perspectiva de género en los planes de igualdad y políticas de género.

3.1.1 Género y desigualdades de género

Partir de la concepción de género para explicar las desigualdades es fundamental para entender todo el entrettejido que ha existido entre género y desigualdad. En el proceso de definir *género* ha transcurrido una extensa reflexión y debate. Desde la crítica feminista, el concepto sentó la diferencia entre lo atribuido biológicamente a hombres y mujeres, para pasar a designar al conjunto de construcciones sociales que nacen a partir de una simbolización de la disimilitud anatómica entre mujeres y hombres. (Lamas, 2000)

En esta misma línea, Butler (1990) refiere que el género se construye culturalmente, independientemente de la condición biológica dada por el sexo, es decir, el género no está causado completamente por el sexo, no es únicamente producto de esta condición; además, es mucho más flexible que el sexo. A este respecto, Scott (1996) lo define teniendo en cuenta dos proposiciones: “El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p.

23). Desde esta segunda proposición de la autora, se da paso a contemplar cómo las relaciones de poder se han visto influenciadas por el género y el sexo.

Al respecto Bourdieu (1998) postula que la fuerza del orden masculino, que se refleja en su dominación, se impone sin justificarse y se ratifica fuertemente en la división sexual del trabajo, pero esta situación por fortuna no es estática. Por el contrario, Bourdieu (1998) afirma que existen unos factores de cambio que han contribuido a romper con el paradigma de las atribuciones tradicionales referidas según sexo; una de las transformaciones más importantes es el cambio en el aumento de acceso de las mujeres a la educación secundaria y superior, lo que ha conducido a un panorama diferente en la división del trabajo de las mujeres, no obstante, esos cambios ocultan la conservación en las posiciones relativas de poder; el hecho que se alcancen posiciones en igualdad en las posibilidades de acceso y tasas de representación no significa que no persistan desigualdades en la distribución entre los currículos escolares, además, estas posibilidades y representación para las mujeres se reducen en los trabajos más prestigiosos, de mando y de responsabilidad.

Palomar (2011), con relación a la cultura institucional de género en la educación superior, afirma que la dominación masculina en la academia sucede de forma “natural”, como pasa en cualquier otro escenario social, situación que se reproduce por el principio ordenador de la vida cotidiana, en lo referente a la diferencia sexual, constituyendo una cultura institucional específica. En este mismo contexto de la educación superior, Pastor y Acosta (2016) señalan que, la universidad no puede denominarse igualitaria en todos los ámbitos, debido a que se ha comprobado que los méritos no configuran todas las oportunidades de hombres y mujeres. En la universidad confluyen aspectos políticos, de intereses y prejuicios, entre ellos, los últimos son los que más afectan la realidad de las mujeres. No obstante, estas problemáticas no pasan desapercibidas, las

situaciones de inequidad conllevan a interrogar la democracia en las universidades desde el punto de vista académico y laboral, debido a que, esa asimetría no permite cumplir con el ideal del libre pensamiento ni propicia una plena participación de su comunidad, lo que dificulta los derechos de igualdad de los gobiernos democráticos actuales (Sarmiento et al., 2013).

Otro punto de desigualdad de género en la educación superior se evidencia en la clara desventaja que presentan las mujeres en este nivel educativo y en la ciencia. Fuentes (2016) menciona que existe feminización de la educación terciaria, poca o inexistente representación femenina en puestos directivos, segregación horizontal, currículos “neutrales” y actos de discriminación y violencia. Estas situaciones van en contravía a la tendencia global del incremento de participación de las mujeres en la educación superior.

En las últimas décadas, las mujeres se están matriculando más que los hombres, además, obtienen mejor desempeño académico, a pesar de ello, los resultados en el mercado de trabajo y en la representación política no parecen verse influidos por tal “revolución educativa” femenina; esto comprueba que las mujeres tienen el camino más escarpado para acceder a puestos mejor reconocidos en la sociedad. De la misma forma, una presencia más igualitaria entre hombres y mujeres en los campos de conocimiento, no se traduce en mayor equidad en los salarios e igualdad de oportunidades para ellas, así como puestos directivos calificados o de mayor reputación (Fuente, 2016).

En conformidad con lo anterior, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) revela el incremento de la ventaja femenina en la educación superior en todo el mundo, en especial, en lo referente a tasas de matriculación y culminación de estudios. En los últimos años, el ritmo de crecimiento de la matrícula femenina ha superado al ritmo de los hombres, esta situación se comprueba al calcular el índice de paridad de

género (IPG) promedio ajustado, el cual pasó de 0,95 en 1995 a 1,14 en 2018. El índice relaciona la proporción de mujeres dividida por la de hombres, en este caso, se tuvo para 2018 un índice mayor a 1, lo que resulta en una sobrerrepresentación de las mujeres en educación superior.

No obstante, esta ventaja femenina no debe esconder la existencia de las desigualdades de género que siguen presentes en las instituciones de educación superior. La UNESCO (2021) indica una serie de desigualdades, por ejemplo, se tiene una clara desigualdad de matriculación en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, lo que se denomina como la educación STEM, en estas áreas las mujeres están infrarrepresentadas, lo que se traduce en menor cantidad de mujeres en cargos de ingresos altos en esos campos. Por otro lado, las mujeres no conservan una relación positiva a medida que el nivel educativo se hace mayor, por ejemplo, en los títulos de nivel de doctorado las mujeres presentan una menor proporción.

Otra problemática identificada por el estudio de la UNESCO (2021) es que la presencia de las mujeres en investigación es mucho menor que la de los hombres, como resultado se tiene una menor cantidad de publicaciones de ellas. El informe menciona los “techos de cristal” en el cuerpo de docentes y en la toma de altos cargos directivos de la educación superior, los menores salarios con igualdad del título y la violencia de género. Es importante destacar la teoría de “techos de cristal”, la cual se popularizó en los años ochenta para hacer referencia a un tipo específico de desigualdad de género en donde las mujeres y minorías encuentran barreras invisibles en la cúspide de la jerarquía organizacional (Glass Ceiling Commission, 1995; Cotter et al, 2001).

3.1.2 La perspectiva de género y políticas públicas de género

Guzmán (1997) destaca que uno de los avances más importantes del movimiento feminista, en particular, en América Latina y el Caribe, fue establecer las demandas de las mujeres y la necesidad de una nueva institucionalidad en el debate y la agenda pública, esa nueva

institucionalidad tendría el papel de atender dichas demandas y corresponde a la creación de las oficinas e institutos de la Mujer, los cuales tuvieron la responsabilidad de participar en el diseño de políticas públicas, haciendo visible sus problemáticas, además, se han implementado programas dirigidos especialmente a las mujeres.

La autora menciona que la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de programas y proyectos es que, permite evaluar cómo lo propuesto podría ir en detrimento o a favor de las mujeres, para conocer esto se necesita visibilizar las diferencias entre hombres y mujeres a través de información desagregada por sexo. De esta forma, Guzmán (1997) afirma que se tienen dos opciones, una es proponer un nuevo objetivo en el programa y/o proyecto que contemple la igualdad de oportunidades, o poner en marcha un programa específico con el fin de impactar los determinantes que propician dichas desigualdades, lo que corresponde con medidas de acción positiva, en las que se contrarrestan las desventajas iniciales de las mujeres o grupos de mujeres. Para lo anterior, es fundamental contar con un sistema de indicadores de género que evidencie cuantitativamente el estado de igualdad de oportunidades y evaluar los resultados obtenidos en la realidad de las mujeres.

En este mismo pensamiento, de acuerdo con González y Ruiz (2013), para diseñar políticas públicas con perspectiva de género, no es suficiente incluir a las mujeres como la población objetivo de la política, se necesita cuestionar los argumentos androcéntricos desde los cuales se está formulando la política y preguntarse si realmente se estará dando solución a las problemáticas específicas producto de la condición de género.

Acerca de institucionalizar la perspectiva de género en la educación superior, Palomar (2011) afirma que este proceso supone un nuevo paradigma de política de educación superior, para el que es necesario un desarrollo teórico-conceptual, metodológico y operativo, definir nuevos

conceptos, contar con indicadores, bases de datos y demás instrumentos de política y herramientas de gestión, incluido lo referente a las finanzas, para dar lugar a una reforma integral en la institucionalidad, al tiempo que estos cambios se vean en otros escenarios institucionales. La autora también agrega que, con institucionalizar en la educación superior la perspectiva de género, se busca colocar esta perspectiva en el campo de las políticas públicas y en todo lo que ello implica, a través de reglas y conductas se estructura la relación entre las personas que conforman las comunidades académicas y entre las unidades de las universidades.

Por otra parte, Fuentes (2016) considera que se requieren políticas de igualdad de oportunidades, equidad de género e inclusión en la educación superior, porque así, las Instituciones de Educación Superior (IES) pueden desempeñar su “misión social”, de ahí la importancia de estas políticas, su institucionalización y reconocimiento por parte de todos los grupos que integran la comunidad universitaria; la necesidad de estas políticas, según la autora, se justifica por: (a) las desventajas de las mujeres en la educación superior y en la ciencia; (b) la cantidad de normas tanto nacionales como internacionales a favor del tema; y (c) la inclinación en pro de la igualdad de género en la educación superior.

De esta forma, las políticas públicas de género se definen como las políticas tendientes directamente a mejorar las condiciones de vida y los derechos humanos de las mujeres, se supone un reconocimiento social y político de la importancia del cambio de las mujeres en la sociedad y la responsabilidad que el Estado tiene en dicho cambio (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe [OIG], 2017). Las políticas públicas implementadas con el fin de resolver las desigualdades de género han estado encaminadas a dar solución a las problemáticas particulares de las mujeres y a ciertos grupos de mujeres, también otras se crearon para conseguir la igualdad y el alcance de los derechos humanos (OIG, 2017).

Así, se evidencia la necesidad de institucionalizar la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior, reconocer la importancia que todo este proceso implica con el fin de conseguir ese cambio hacia la equidad de género y cuestionar cómo es posible actuar de forma que se busque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que se pueden implementar medidas de acción positiva cuando, por ejemplo, las mujeres, no estén en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.

En la puesta en marcha de las políticas de igualdad a través de planes de igualdad en instituciones de educación superior, Pastor et al. (2019) identificaron en las universidades españolas tres condiciones clave; la primera es contar con un diagnóstico que permita el análisis de datos desagregados por sexo; lo segundo, es que en el proceso de construcción de dichos planes se tenga la participación de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria; por último, la tercera necesidad es la de realizar una evaluación de dichos planes con el fin de mejorar las propuestas de estos y las estrategias para implementarlos, en este punto, las autoras revelan que las debilidades técnicas, políticas y presupuestales de las unidades de igualdad en las universidades son obstáculos que influyen en la consecución de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

3.2 Marco Conceptual

En este apartado se presentará la definición de algunos de los conceptos que son necesarios para abordar la temática de equidad de género e igualdad de oportunidades. Estos conceptos son sumamente relevantes para la comprensión y construcción de los indicadores de género.

3.2.1 Enfoque de género

Es una categoría de análisis para explicar la desigualdad en varias esferas. Al aplicar este enfoque se permite visibilizar y distinguir la forma en que se desencadenan las relaciones de género

y la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres. Así, el enfoque género compone una perspectiva teórica y una metodología, que implica una forma especial de observar la realidad y de conseguir diagnósticos de la situación entre hombres y mujeres e intervenir para la obtención de unos resultados (División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2010).

3.2.2 Brechas de género

Diferencia desproporcionada entre hombres y mujeres, particularmente reflejada en la consecución de los objetivos de desarrollo, acceso a recursos y niveles de participación. La brecha de género indica desigualdad de género (The United Nations Children's Fund, [UNICEF], 2017a).

3.2.3 Igualdad de oportunidades

En este escenario, todas las personas poseen las mismas oportunidades, por lo tanto, las diferencias que resulten estarían dadas por las diferentes capacidades o méritos, es decir, las desigualdades surgen de las capacidades individuales, suponiendo que todas las oportunidades son iguales para todos. Así, las responsabilidades y oportunidades no estarán condicionadas en razón del género, significa que se consideren las particularidades y carencias de hombres y mujeres, además que es un escenario que debe defenderse desde los derechos humanos e ideal para el desarrollo sostenible (OIG, 2017; UN WOMEN, 2001).

3.2.4 Enfoque de interseccionalidad

Según McCall (2005), este concepto se refiere básicamente a las relaciones entre distintas dimensiones y características de las relaciones sociales y las formaciones de los sujetos como una categoría central de análisis. Para el autor, la interseccionalidad es el más importante aporte teórico

que los estudios de mujeres han dejado, se ha constituido como un paradigma principal de investigación en dichos estudios.

Otra definición de este concepto se puede rescatar de Brah y Phoenix (2004): “Los efectos complejos, irreductibles, variados y variables que resultan cuando múltiples ejes de diferencia — económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial—se interceptan en contextos históricos específicos”. (p.76)

3.2.5 Transversalidad de género

Se refiere a la manera en la que se implica la dimensión de género al conjunto de políticas que se desarrollan por parte de los gobiernos y administraciones públicas, así como desde los organismos internacionales y desde el sector privado. Este concepto también se conoce como “enfoque integrado de género” e intenta demostrar que por medio de las políticas públicas y privadas se consiguen cambios estructurales que eliminan la desigualdad entre géneros a largo plazo y, en consecuencia, el pleno disfrute de derechos y el acceso a los recursos de manera equitativa (Centro Internacional de Formación de la OIT, 2011).

3.3 Marco Legal

Actualmente existe un número considerable de regulaciones nacionales e internacionales que propician la equidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Estado colombiano desde hace un tiempo viene adelantando proyectos y leyes para asegurar la igualdad de género y no permitir la discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual en cada uno de los espacios sociales, tales como las instituciones de educación superior. En primera instancia, es pertinente tener en cuenta el artículo 13 de la Constitución Política de

Colombia, el cual se consagra en el título II, sobre los derechos, las garantías y los deberes, y también en el capítulo I, de los derechos fundamentales, se manifiesta:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados (...). (Const., 1991, art.13)

Ahora, teniendo en cuenta que las mujeres han sido históricamente las más vulnerables a las formas de violencia y de discriminación, el Estado colombiano dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres a través de la Ley 1257 de 2008. En el capítulo I se resalta el objeto de la ley, el cual plasma la adopción de normas que permitan garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, tanto en el sector público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, la protección y atención a través de los procedimientos administrativos y judiciales y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización (Ley 1257, 2008, art. 1).

En el capítulo I de esta Ley también se enmarca la definición de violencia contra la mujer, el concepto de daño contra la mujer (que puede ser psicológico, físico, sexual o patrimonial), los criterios de interpretación, que van en concordancia con los tratados o pactos internacionales y las garantías mínimas. En el capítulo II se establecen los principios bajo los cuales se aplicará e interpretará la Ley, el capítulo III muestra los derechos de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia y el capítulo IV presenta las medidas de sensibilización y prevención que el Gobierno Nacional fomentará en cada uno de los espacios sociales. En Ley 1257 (2008) se manifiesta:

Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. (art.9)

Es muy importante este capítulo, ya que aquí se plasman las medidas educativas que se tendrán en cuenta, al propiciar que las instituciones educativas, como las Universidades, puedan contar con la sensibilización para el respeto por los derechos, la igualdad entre hombres y mujeres; el diseño de programas para erradicar la violencia contra las mujeres, la protección de estas frente a fenómenos como la desescolarización y la promoción de las mujeres en espacios en donde han estado rezagadas. En los capítulos siguientes de la mencionada ley se recogen las medidas de atención, las sanciones y disposiciones finales.

Por otra parte, a nivel departamental, con la Ordenanza 028 (2010) de Santander, se adopta la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, política que trajo consigo el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades conformado por siete objetivos. El Plan se constituye como el principal mecanismo para la implementación de la política.

Finalmente, en el presente año, con la Ley 2117 (2021) se busca fortalecer e incentivar la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en la educación de los sectores económicos en los que se ha tenido una baja participación, asimismo, implementar medidas para un acceso educativo sin estereotipos e incorporar a las mujeres, en especial a aquellas cabeza de familia a los sectores productivos, buscando al mismo tiempo reducir la brecha salarial que se encuentra a favor de los hombres y alcanzar mejoría en las condiciones de vida.

3.4 Antecedentes

Se distinguen principalmente dos tipos de antecedentes, uno a nivel institucional y otro a nivel externo, a nivel institucional se tiene la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, la cual da origen al Plan de Igualdad que se encuentra en formulación actualmente. A nivel externo, se presentan las políticas y planes de igualdad revisados de las universidades de Colombia y del extranjero que sirvieron como soporte para muchas de las acciones y programas propuestos para Plan de Igualdad de la UIS en este trabajo.

3.4.1 Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander

Como se mencionó en el planteamiento del problema, el marco en el que se adelanta la investigación es la Política de Género de la Universidad Industrial de Santander, la cual se aprobó en el Acuerdo No. 022 de 2018 y demuestra el compromiso de la Universidad con la inclusión social, el respeto de los derechos humanos y la valoración positiva de la diferencia. La política, con enfoque diferencial de derechos humanos, en especial en lo referente a género y diversidad sexual, pretende crear una cultura institucional de valoración de las diferencias y la ausencia de cualquier forma de discriminación, con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el sexo, la identidad de género o la orientación sexual. Los propósitos de la Política de Género que aprobó el Consejo Superior (Acuerdo 022 de 2018) son:

- Fortalecer la generación de conocimiento por medio de procesos de investigación y extensión que involucren el enfoque de género, mediante la promoción de prácticas de inclusión en las áreas de desarrollo científico y de la innovación;
- Desarrollar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las actividades de formación, investigación, extensión, prácticas

- profesionales, laborales, de gestión académica y administrativa, y armonicen la vida laboral, familiar y académica;
- Fortalecer las medidas de atención, la asistencia, el seguimiento y remisión de los hechos de violencia basada en género, cometidos en cualquier espacio físico o virtual, en la Institución o fuera de esta, en el marco de las funciones misionales;
 - Transformar las nociones, los imaginarios y las prácticas de género mediante la implementación de estrategias de educación y comunicación, que afirmen una cultura universitaria que valore y respete la diferencia y rechace todas las formas de discriminación; y
 - Incorporar progresivamente el enfoque diferencial de derechos humanos con énfasis en género en los procesos de diseño, reforma curricular, procesos de enseñanza-aprendizaje y el en el análisis de los indicadores en los procesos de autoevaluación institucional y de los programas. (pp. 1-2)

Dentro de las medidas institucionales de la Política de Equidad de Género, se contempla la formulación y aprobación de un Plan de Igualdad que permita la implementación, seguimiento y evaluación de la Política. Este Plan incluirá programas, acciones, indicadores y metas que lleven a los resultados esperados en equidad de género e igualdad de oportunidades. El plan debe contener los siguientes componentes mínimos, según lo ha establecido el Consejo Superior (Acuerdo 022 de 2018):

- Gestión del conocimiento con enfoque de género;
- Igualdad en el acceso a las oportunidades y a la participación equitativa;
- Prevención, atención, asistencia, seguimiento y remisión de los hechos en violencia basados en género;

- Educación y comunicación para la equidad; y
- Procesos incluyentes de autoevaluación y curriculares. (p.2)

3.4.2 Seguimiento de la Política de Género UIS

Para dar paso a la implementación y seguimiento de esta Política se crea el Comité de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander. Este Comité asume la responsabilidad de analizar sobre los temas de equidad de género, también debe desarrollar propuestas sobre los avances y desafíos para la implementación de la Política (Consejo Superior, Acuerdo 022 de 2018).

3.4.3 Planes de igualdad en las universidades

En esta sección se destacan algunos planes de igualdad que se han constituido en universidades alrededor del mundo; se resaltan sus objetivos y ejes principales. De la revisión de dichos planes de igualdad y políticas de género, para el caso de Colombia, al momento de investigar se pudo comprobar que las instituciones de educación superior del país aún no han avanzado mucho en la construcción de planes de igualdad, a diferencia de Europa, en donde las universidades están muy adelantadas en este tipo de medidas y llevan muchas versiones de estos planes. No obstante, en el país es valioso destacar a las universidades que establecieron políticas de género a través de las distintas comisiones creadas, en donde se pueden distinguir objetivos, metas, mecanismos de seguimiento y demás.

3.4.3.1 Universidad Nacional de Colombia (UNAL). A través del Acuerdo 035 de 2012 se estableció la Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades en la Universidad Nacional de Colombia, la cual tiene como propósito definir los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos que permiten fortalecer una cultura institucional de

equidad de género e igualdad de oportunidades (Universidad Nacional de Colombia [UNAL], 2012).

El acuerdo de la UNAL (2012) presenta los siguientes objetivos:

- Adelantar procesos de formación desde la perspectiva de género con la comunidad de la institución;
- Integrar en los programas académico que sean pertinentes, la perspectiva de género y el enfoque diferencial de los derechos;
- Fomentar y conformar la producción de conocimiento e investigación en las áreas temáticas relacionadas con la educación superior y la equidad de género; e
- Implementar estrategias de comunicación y divulgación que transformen las nociones, imaginarios y prácticas de género en la cultura universitaria.

La UNAL (2012) ha agrupado tres estrategias institucionales para la promoción de la equidad de género que son: medidas de redistribución socioeconómica como estrategia institucional; estas permiten adjudicar apoyos en dinero o en especie, que ayuden a que la población más vulnerable permanezca en la Universidad; medidas de reconocimiento cultural como estrategia institucional, para incentivar la participación activa de los y las integrantes de la comunidad; y medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a casos de violencia de género. Es importante resaltar que, en la UNAL, del Acuerdo 035 de 2012 nació el **Observatorio de Asuntos de Género**, el cual fortalece una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades y realiza la función de seguimiento a la implementación de las medidas y acciones reglamentadas en dicho Acuerdo (UNAL, 2012).

3.4.3.2 Universidad el Bosque, Colombia. Esta universidad ha definido una Política de género que tiene el objetivo general de promover relaciones basadas en los derechos humanos, la dignidad humana y la eliminación de acciones que conduzcan al sostenimiento de desigualdades de género dentro de la institución (Universidad el Bosque [UEB], 2019).

Como objetivos específicos, la UEB (2019) define:

- Contribuir con acciones concretas a la eliminación de cualquier acción que lleve al sostenimiento de desigualdades por razones de género dentro de la comunidad educativa mediante la formación y promoción de los derechos humanos;
- Implementar estrategias para el abordaje integral de las violencias basadas en género, mediante activación de rutas, consejería, asesoría y seguimiento a las formas de violencias que se presenten en la comunidad universitaria; y
- Conformar un centro de pensamiento y acción en equidad de género que fomente procesos de responsabilidad social, investigación y formación en género en la comunidad académica. (p.21)

Las líneas estratégicas de la política de género de la UEB (2019) contemplan:

Formación desde el ámbito pedagógico. Se refiere al desarrollo de capacidades de la comunidad de la institución con el fin de mantener relaciones sociales basadas en los derechos humanos, para esto la institución brindará una formación en violencias en género y transversalización del enfoque de género, esto acompañado de una oferta académica.

- ***Institucionalización.*** Existen procesos que requiere ser estudiados y resueltos por medio de la institucionalidad de la Universidad, esto incluye: Implementación de transversalización del enfoque de género en los procesos de la Universidad, estrategias de

sensibilización, asimismo, una línea que brinde atención a víctimas de violencias basadas en género y un diseño curricular; y

- ***Gestión de conocimiento e investigación.*** Esto busca fomentar y robustecer los procesos que permiten transferir y desarrollar competencias en la comunidad de la institución, para ello la Universidad lleva a cabo la conformación de un Centro de Pensamiento y Acción para la Equidad de Género, que contempla asesorías, consultorías, semilleros en temas de género, por otro lado, en esta línea estratégica se busca investigación en violencia basada en género.

3.4.3.3 Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). La Política Institucional de Género tiene el objetivo de proporcionar a las autoridades y al cuerpo directivo de la Universidad, herramientas de trabajo que permitan la construcción de la igualdad de género (Universidad Nacional Autónoma de México, [UNAM].2018).

La UNAM es referente a nivel latinoamericano en la implementación de este tipo de políticas, desde 1992, la Universidad ha estado presente en la investigación de asunto basados en género, para ese año se creó el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), transformado en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) en 2016 (UNAM, 2018).). En 2005, el Consejo Universitario aprobó la creación de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM (CSREG), que en colaboración con el PUEG realizaron el primer estudio sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM, esto dio paso a que para 2010, se creara la Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG), misma comisión que elaboró los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (2018).

Los principios que guían los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género de la UNAM (2018) son los siguientes:

- **Igualdad de Género:** situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. En otras palabras, se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres;
- **No discriminación de género:** eliminar toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo u orientación y/o preferencia sexual, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;
- **Erradicación de la violencia de género:** Prevenir, atender y erradicar “cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias;
- **Equidad de género:** establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías. (p.13)

Los objetivos generales de esta política de la UNAM (2018) son:

Promover la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres; (b) erradicar la violencia y discriminación de género (...); (c) promover el uso de lenguaje incluyente (...); (d)

fortalecer la docencia y la investigación con perspectiva de género (...); y (e) desarrollar y elaborar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género. (pp. 2-3)

3.4.3.4 Universidad Regional Amazónica (IKIAM), Ecuador. El plan está conformado por seis ejes estratégicos, cada uno con sus líneas de acción y estas a su vez con sus sublíneas de acción, resaltando a las entidades responsables para su ejecución. En seguida, se enuncian los ejes y se sistematizan sus líneas de acción, según lo ha definido la Universidad Regional Amazónica (IKIAM, 2018):

- ***Eje 1. Igualdad de oportunidades y no discriminación.*** Está conformado por seis líneas de acción encaminadas a incentivar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado; prevenir y eliminar cualquier forma de violencia; asegurar la permanencia del estudiantado; impulsar medidas de acción positiva para garantizar el acceso y promoción laboral de hombres y mujeres y, de las personas que habitan en la Amazonía.
- ***Eje 2. Cogobierno y participación para la gestión de la igualdad.*** Está conformado por dos líneas de acción a fin de asegurar la participación de estudiantes, docentes, y personal administrativo en diferentes espacios, asegurando la paridad entre hombres y mujeres, al igual que, medidas de acción afirmativas para la participación de colectivos GLBTTTIQ+³ y personas de pueblos y nacionalidades; así como la participación en espacios universitarios que involucren la toma de decisiones teniendo en cuenta la igualdad.
- ***Eje 3. Docencia.*** Contiene una línea de acción encaminada a incentivar la formación en género, interculturalidad e igualdad en los programas que ofrece la IKIAM.

³Esta sigla es equivalente a LGBTTTI, que comprende: lesbianas, gay, bisexuales, transexuales, transgénero, travesti y queer (no definido).

- ***Eje 4. Investigación democrática y localizada.*** Conforman dos líneas, la primera, encaminada a impulsar nuevos individuos que originan conocimiento, y la otra, a incentivar el conocimiento localizado.
- ***Eje 5. Vinculación con la sociedad.*** Se propone una línea de acción enfocada a fortalecer la atención de necesidades y problemas de las personas cercanas y de la región.
- ***Eje 6. Sensibilización en igualdad y no discriminación.*** Se busca sensibilizar a la universidad del valor de crear distintas formas de relación entre los géneros, entre personas de distintos pueblos y nacionalidades, procurar implementar un lenguaje inclusivo en la comunidad universitaria y a celebrar los días representativos relativos a la superación de las mujeres.

3.4.3.5 Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), México. Es prioridad de la Universidad alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es por ello por lo que considera necesaria la institucionalización de la perspectiva de género en todo el quehacer universitario, lo cual ayudará a ir cerrando brechas de género en todos los ámbitos. Por esta razón, la universidad constituyó el Programa Institucional de Igualdad de Género (PROGENERO)⁴ (Universidad Autónoma de Yucatán [UADY], 2017).

Los objetivos específicos del plan que ha definido la UADY (2017) son los siguientes:

⁴PROGENERO, resultó ser el segundo mejor calificado a nivel nacional por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) en México.

- Contar con la normativa institucional, lineamientos, materiales, documentos y mecanismos asociados a las legislaciones y reglamentos nacionales e internacionales a favor de la igualdad de género y los derechos humanos;
- Asegurar que en la modificación y/o creación de programas educativos se incorpore la perspectiva de género;
- Contar con actividades de investigación, docencia, extensión y vinculación como aporte para el conocimiento y la transformación de las relaciones entre los géneros;
- Contar con esquemas efectivos que promuevan las actividades del Programa Institucional de Igualdad de Género, en el ámbito universitario y otros espacios sociales;
- Formar a toda la institución en los temas de género y derechos humanos; y
- Contar con una sólida vinculación de la universidad con distintos actores sociales y gubernamentales que trabajan a favor de la igualdad y equidad de género. (p.14)

3.4.3.6 Universidad Nacional de Río Negro, Argentina. El Plan de Igualdad de Género UNRN 2019-2021 es un instrumento de promoción y guía institucional para abarcar y poner en marcha acciones concretas tendientes a la igualdad. El objetivo apunta a reducir de manera sustancial las discriminaciones basadas en el género (Universidad Nacional de Río Negro, [UNRN], 2019). Los objetivos generales de este plan, definidos por la Universidad son:

- Potenciar el desarrollo de políticas de igualdad de géneros y diversidad sexual en la institución;
- Desarrollar medidas y acciones para prevenir, asistir y erradicar las violencias basadas en los géneros;

- Generar estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en la organización y gestión institucional; y
 - Coordinar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en las actividades de docencia, investigación y extensión en todas las sedes.
- (p.12)

El contenido específico del plan se organiza en siete ejes de actuación:

(a) comunicación, imagen y lenguaje institucional; (b) acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio; (c) perspectiva de género y diversidad sexual en la docencia, la investigación y la extensión; (d) participación política y gobierno; (e) prevención, asistencia y erradicación de las violencias de género; (f) discapacidad y (g) diversidad sexual. (UNRN, 2019, p.12)

3.4.3.7 Universidad de Valladolid, España. La estructura del Plan de Igualdad es simple, en cada eje se cuenta con una serie de objetivos generales, que se concretan en objetivos específicos, los cuales se adelantan en acciones específicas evaluables, de las que se indica el organismo responsable de su desarrollo, los plazos de ejecución, el coste previsto, así como los indicadores de seguimiento y evaluación (Universidad de Valladolid [UVa], 2012).

Como en cada uno de los ejes se cuenta con varios responsables para dar cumplimiento a los objetivos y acciones, entonces se involucra a varias dependencias de la Universidad. No obstante, se destaca en esta tarea la Unidad de Igualdad, Gabinete de Comunicación, Área de Servicio Jurídicos, Secretaría General y varios vicerrectorados.

En la forma como se estructura este plan, también es interesante ver cómo la Universidad tiene organizados los indicadores de evaluación (proceso, impacto y resultado) de cada eje, así como los plazos de ejecución. Los ejes que la Uva (2012) presenta son los siguientes:

- Eje 1. Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa;
- Eje 2. Promover la igualdad de género en el alumnado;
- Eje 3. Promover la igualdad de género en el personal docente e investigador (PDI); y
- Eje 4. Promover la igualdad de género en el personal de administración y servicios (PAS). (p. 26)

3.4.3.8 Universidad de Birmingham, Inglaterra. El Plan de Igualdad, Equality Scheme 2016-2020, establece ambiciosos retos para la Universidad. Identifica las áreas en la que se puede mejorar, además, establece objetivos claros en relación con la inclusión, los logros, la flexibilidad y la integración de la igualdad y la diversidad. La Universidad ha identificado cuatro temas que resumen lo que quieren conseguir (Universidad de Birmingham, 2016).

Los temas de igualdad 2016-2020, según la Universidad de Birmingham (2016): (a) **inclusión:** proporcionar un entorno accesible y acogedor; (b) **logro:** todo el mundo puede prosperar y triunfar lo mejor que pueda; (c) **flexibilidad:** apoyar diferentes formas de trabajar y aprender; (d) **integración:** la promoción activa de la igualdad informa la cultura y comportamiento.

En cada uno de los temas de igualdad, la Universidad de Birmingham (2016) pretende:

En inclusión. (a) Incluir y abordar las necesidades de la comunidad diversa; (b) la accesibilidad es un componente clave de todos los desarrollos del campus; (c) se cuenta con una cultura de tolerancia cero en relación a la discriminación y acoso; y (d) se organiza un dinámico programa de actividades para respaldar la agenda de igualdad.

En logro. (a) Reducir las brechas en el rendimiento de los estudiantes y las diferencias en el grado de tasas de finalización; (b) aumentar la proporción de mujeres en puestos académicos

superiores; y (c) incrementar la proporción de personal de BME (Black, Ethnic and Minority, por sus siglas en inglés) en cargos académicos superiores y puestos de servicios profesional.

En flexibilidad. (a) El personal recibe apoyo para lograr sus objetivos profesionales y administrar el tiempo con su familia y otras responsabilidades y (b) para la enseñanza y aprendizaje reconoce y apoya las necesidades de los estudiantes y otras responsabilidades.

Integración. (a) La diversidad se refleja en sus órganos de toma de decisiones; (b) la promoción de la igualdad y la diversidad está integrada a nivel local; (c) la formación en igualdad apoya el desarrollo individual y el cambio institucional; (d) se comunica de forma eficaz el compromiso con la igualdad, tanto dentro de la Universidad como con los socios; y (e) la igualdad es parte integral de la misión de la Universidad, potencia la actividad investigadora y docente.

3.4.3.9 Universidad Autónoma de Madrid, España. Para la elaboración de este plan se contó con dos antecedentes importantes, que fueron la evaluación de su anterior plan de igualdad y el V Diagnóstico sobre la igualdad de género en UMA (Universidad Autónoma de Madrid [UAM], 2019). La forma como se presenta el documento del tercer plan de igualdad de esta universidad permite observar la metodología de construcción de este. Para ello, la UAM divide al proceso por ejes, en cada eje se tienen unos objetivos específicos y se muestran los responsables de la gestión, implementación y control. Los ejes que ha definido la UAM (2019) son:

Eje 1: Diagnóstico y plan de igualdad: diagnóstico, producción y difusión de información;

Eje 2: Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar; Eje 3:

Igualdad en el trabajo: acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo; Eje 5:

Docencia e investigación; Eje 5: Participación en los órganos de gobierno y en los

diferentes niveles de toma de decisiones; y Eje 6: Igualdad entre estudiantes. (p.33)

3.4.3.10 Universidad de Bolonia, Italia⁵. El Plan de Igualdad de Género (GEP) es producto fundamental Proyecto PLOTINA “Promoción del Equilibrio de Género y la Inclusión en la Investigación, la Innovación y la Formación” otorgado en el marco de la financiación de Horizonte 2020. PLOTINA tiene como objetivo incentivar el desarrollo profesional de investigadores tanto hombres como mujeres para evitar el desperdicio de talentos, situación recurrente en las mujeres, las cuales se observa que abandonan su carrera, también se tiene como objetivo mejorar la toma de decisiones abordando los desequilibrios de género para encontrar nuevas oportunidades de excelencia; incorporar la variable de dimensión sexo / género en la investigación, especialmente donde tradicionalmente no se aplica; asegurar la diversificación de puntos de vista y metodologías en investigación y docencia y estimular un cambio de cultura de conciencia de género (Universidad de Bolonia [UniBo], 2016).

Los objetivos que ha establecido la UniBo (2016) están encaminados a promover: (a) estructuras para apoyar la igualdad de género; (b) la igualdad de género en la cultura, los procesos y la práctica institucional; (c) procesos para favorecer y apoyar la contratación, la carrera y los nombramientos sensibles al género; (d) la integración del trabajo con la vida familiar y personal; (e) la perspectiva de género y sexo en los procesos de investigación; y (f) la integración de la perspectiva de género y sexo en los planes de estudio de la enseñanza.

Cada uno de los objetivos anteriores está enmarcado en un área clave, teniendo en cuenta unas medidas, el foco directo e indirecto de personas al que se dirige, un tiempo de implementación, comprendido de 2017 a 2020, los responsables y el ODS con el que se relaciona.

⁵ Universidad en el puesto cuatro, en el ranking de igualdad de género elaborado por Times Higher Education, véase en <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/top-universities-tackling-gender-equality>

3.4.3.11 Universidad Complutense de Madrid, España. El Plan de Igualdad de la UCM presenta un grupo de ejes de actuación en concordancia con la normativa local e internacional en relación a la igualdad, además del compromiso de esta Universidad con los temas de derechos humanos, responsabilidad social y desarrollo sostenible. Está enfocado en la prevención, detección y ajuste de desigualdades, en busca de cambios en la cultura. Es imperante sensibilizar e instruir a las personas sobre las desigualdades que persisten, debido a que, el proceso de socialización de mujeres y de hombres y la construcción de relaciones personales y profesionales se fundan sobre estereotipos de género, que se perpetúan desde diferentes ámbitos de la sociedad (Universidad Complutense de Madrid [UCM], 2015).

El Plan contiene seis objetivos estratégicos transversales que permiten comprender el estado de desigualdad, observar y corregir estos estados. Estos objetivos estratégicos se integran en siete ejes de actuación, con acciones a corto y medio plazo, que dan solución a lo encontrado en el diagnóstico.

Los objetivos estratégicos definidos por la UCM (2015) son:

- Aplicar el principio de igualdad en todos los ámbitos de la UCM y difundir la cultura de igualdad entre la comunidad universitaria;
- Visibilizar la labor de las mujeres en la comunidad universitaria en el ámbito profesional, académico y científico;
- Formar, investigar y transferir conocimiento desde una perspectiva de género;
- Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad;
- Impulsar la igualdad en todos los ámbitos de representación, gestión y decisión; y
- Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia de género.

Para cada uno de los ejes de actuación la Universidad también ha definido las acciones concretas que se realizarán para la superación de todas las clases de desigualdad. (p.6)

3.4.3.12 Universidad Autónoma de Barcelona, España. *El IV Plan de acción para la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)* demuestra el compromiso político de la Universidad con la aplicabilidad del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Teniendo en cuenta el plan anterior, este plan se trata de un instrumento que permite articular las políticas para la igualdad de género y LGBTI en el ámbito universitario (Universidad Autónoma de Barcelona [UAB], 2019)

El plan incluye ejes, objetivos y medidas. En particular, se incluyen 38 medidas, para cada una de las cuales se especifican: los órganos responsables y ejecutores; los instrumentos y los objetivos operativos a alcanzar; y el calendario de aplicación. Las 38 medidas se distribuyen en cinco ejes de actuación, los cuales comprenden varios objetivos específicos (UAB, 2019).

Los objetivos estratégicos definidos por la UAB (2019):

- Visibilizar el sexismo y las desigualdades por razón de género.
- Sensibilizar sobre las desigualdades por razón de género.
- Garantizar el desarrollo del marco normativo y las políticas de igualdad en la Universidad.
- Garantizar la igualdad de condiciones en los procesos de acceso y promoción al trabajo.
- Superar los obstáculos y las dificultades para la igualdad de oportunidades en el trabajo y el estudio.
- Actuar para revertir la segregación de género en los estudios.
- Introducir la perspectiva de género en la docencia.
- Introducir la perspectiva de género en la investigación.

- Reconocer la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.
- Promover la participación y la representación equilibrada y el liderazgo de las mujeres en los órganos de gobierno.
- Promover la participación de las mujeres en la dinamización de la comunidad.
- Desarrollar las líneas de acción previstas en el Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista.
- Dar apoyo a las víctimas de violencia machista que trabajan o estudian en la Universidad (pp. 63-74).

De esta forma, se ha realizado un recorrido por algunos de los planes de igualdad y políticas de género de universidades en Colombia y en el extranjero. La revisión de estos lineamientos institucionales fue fundamental, pues ayudó a fortalecer los supuestos teóricos en los que se fundamentan las acciones y cambios formulados para el Plan de Igualdad de la UIS.

4. Metodología

Durante esta pasantía de investigación se realizó, en primera medida, una búsqueda exhaustiva de los planes y políticas de igualdad de las universidades de Colombia y en el extranjero, tal como se detalló en la sección anterior. De esta revisión, se creó un inventario de acciones y programas de esos planes, el cual sirvió como insumo para la etapa de formulación del Plan de Igualdad de la UIS. Este trabajo permitió conocer qué se está haciendo en Colombia y en el resto del mundo para conseguir la equidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y a partir de esas experiencias exitosas de las diferentes universidades, revisar qué

acciones y programas podría implementar la Universidad Industrial de Santander en su Plan de Igualdad, esto es fundamental, pues como se mencionará, constituye especificar los supuestos, uno de los pasos necesarios para la aplicación de la Teoría de Cambio (TdC).

En segunda instancia, fue necesario apropiarse de todo lo concierne con la Teoría de Cambio (TdC), para lo cual tuve capacitaciones con la profesora Alexandra Cortés-Aguilar (investigadora principal del proyecto), también realicé el curso *Diseño de proyectos para promover el bienestar*⁶ de la Universidad de los Andes, el cual tomó a la TdC como metodología central y también hice revisión de la literatura disponible sobre TdC, para de esta forma, participar en la creación de una guía para la construcción de la Teoría de Cambio, insumo que sirvió de fundamento metodológico para el equipo de profesionales del *Programa de Fortalecimiento institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander*. Dicha guía se tuvo en cuenta para la elaboración de las acciones y cambios formulados en la propuesta de Plan de Igualdad, además fue de gran importancia para sustentar mi contribución a la tercera etapa de la investigación, relacionada con el diseño de la propuesta de Plan de Igualdad para el eje de Igualdad de Oportunidades en la dimensión de Estudiantes. Por esta razón, es pertinente resaltar los puntos más importantes de la guía después de abarcar el concepto de Teoría de Cambio.

4.1 Teoría de Cambio

Teoría de Cambio se puede definir como un mapa visual claro que representa cómo un programa hará un impacto en el mundo. Explica lo que entra en un programa, lo que se hace y cómo se espera que el mundo cambie como resultado. No se cuenta con reglas estandarizadas sobre

⁶ Disponible en <https://es.coursera.org/learn/disenio-proyectos-promocion-bienestar>

cómo hacer una TdC, no obstante, el proceso abarca identificar las necesidades (o el problema) a las que responde el programa, las actividades que abordan ese problema, los productos de esas actividades, cómo esos productos llevarán a los resultados del programa, y las suposiciones subyacentes a este (Innovations for Poverty Action, 2016). Otra definición de TdC la ofrece el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, al decir que esta teoría es una guía para el monitoreo y la evaluación: expone cómo y por qué una política, programa o proyecto logrará los resultados e impactos que se quieren (Aquilino et al., 2019).

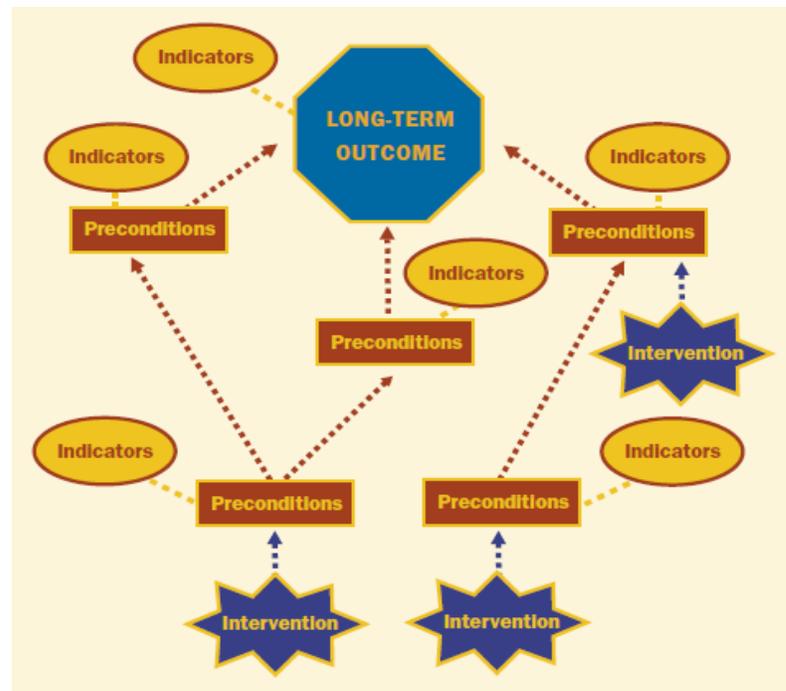
Los planteamientos iniciales de la Teoría de Cambio se hicieron en la década de 1980. Al día de hoy esta teoría está siendo muy utilizada en los procesos de planificación, monitoreo y evaluación de proyectos sociales, y se reconoce que es muy útil porque desde un inicio facilita especificar los resultados que se quieren obtener, exige anticipar los cambios que se deben generar para lograrlos y, además, ayuda a definir las actividades que permiten generar esos cambios. La TdC responde al porqué, cómo y para qué de una intervención. Además, permite describir la intervención entre una situación que observa en el pasado que afecta el bienestar, con las acciones que se llevan a cabo en el presente (actividades de la intervención) con el fin de lograr de lograr la situación que se visualiza en el futuro o el cambio (Vargas et al., s.f.).

Para los objetivos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género el aporte de esta teoría es fundamental, debido a que hace posible identificar los logros a alcanzar, así como llevar a la efectividad, relevancia y uso racional de los recursos con los que se cuenta. Además, esta metodología ayuda a visibilizar transformaciones, a delinear las acciones estratégicas de forma coordinada entre los actores corresponsables de la Política de Equidad de Género de la Universidad, así como a concretar un mecanismo de vigilancia, evaluación y aprendizaje (CICS, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, para aplicar la Teoría de Cambio en proyectos de intervención social se debe hacer un mapeo hacia atrás, se parte de la definición del cambio a largo plazo o impacto, para de allí desprender los cambios necesarios en un mediano y corto plazo que permiten alcanzar el esperado cambio final, a partir de estos cambios o “precondiciones” se va conformando una cadena de resultados, expresada en la mayoría de ocasiones en forma de diagrama como una vía de cambio (ver figura 1). A continuación, se presenta un resumen de los pasos más importantes para la construcción de una TdC.

Figura 1

Elementos de una Teoría de Cambio



Nota. La figura representa los elementos esenciales que componen una vía de cambio, la cual se conforma de: cambio de largo plazo, precondiciones, indicadores e intervenciones y/o actividades.

Tomado de *The Community Builder's Approach to Theory of Change* (p.6), por A. Anderson, 2006, The Aspen Institute.

4. 2 Pasos para elaborar una Teoría de Cambio

4.2.1 Paso 1. Determinar el contexto

El contexto abarca todo lo que está inmerso con la situación que se pretende cambiar y que la explica y la comprende. El contexto se conforma por la totalidad de elementos del ambiente en el cual interactúan las personas. Según Vargas et al. (s.f.), algunos aspectos que componen el contexto son: las características históricas, el ambiente físico, la cantidad de servicios y e insumos con los que se cuenta, las características de la red social, las perspectivas y normativas sociales, las condiciones políticas, legales y económicas del país, así como de seguridad y equidad.

A la hora de especificar el contexto es importante hacerse las preguntas: ¿Qué condiciones de ese entorno van a facilitar el desarrollo de las actividades? y ¿qué condiciones pueden constituirse en un obstáculo? Es muy importante a la hora de planificar, tener conocimiento del contexto y saber que ese contexto es propicio para llevar a cabo la iniciativa. Siguiendo con lo planteado por Vargas et al. (s.f.), las condiciones del contexto⁷ son geográfico histórico-temporal; sociocultural; institucional; y jurídico y económico. En el contexto también es importante tener en cuenta las condiciones que pueden estar a favor o en contra de la iniciativa. Resulta útil preguntarse, ¿qué piensan las personas sobre la situación que se pretende abordar con la iniciativa?, ¿se necesita transformar?, ¿qué personas, grupos, instituciones u organizaciones estarían interesados en participar en la iniciativa?, ¿qué personas, grupos, instituciones u organizaciones

⁷ Dependiendo de la población a la cual se dirija la iniciativa se hace hincapié en ciertas condiciones del contexto

podrían estar en contra?, ¿se podrían buscar alianzas? ¿las creencias de las personas estarían en contra o favor de esa iniciativa? (Vargas et al., s.f.).

4.2.2 Paso 2. Establecer la problemática

Una vez identificada una problemática que afecta el bienestar de un colectivo de personas, se debe hacer el análisis de esa situación y establecer lo que desea cambiar. Para abarcar este paso, Noble (2019) propone empezar con una definición clara y breve del problema, también considera plantearse preguntas como: ¿quiénes son los afectados?, ¿quiénes son especialmente vulnerables frente a esta problemática?, ¿cuáles son las consecuencias de dicho problema?, ¿cuáles son los factores que originan el problema?, ¿cuáles son las barreras al cambio?, ¿quién se encuentra trabajando en problemas de este tipo?

Para dar respuesta a las preguntas anteriores se necesita evidencia, es decir, datos sobre el problema, las investigaciones realizadas con anterioridad y las consultas directas con la población afectada. Para el caso de Plan de Igualdad de la UIS, se tuvo en cuenta la información recopilada en el diagnóstico que se realizó a partir de la revisión documental y las fuentes institucionales, así como la encuesta situacional de género, además de los aportes de los grupos focales y la revisión de literatura sobre el tema. Finalmente, se debe pensar en cómo se podría abarcar la solución a dicho problema (Noble, 2019).

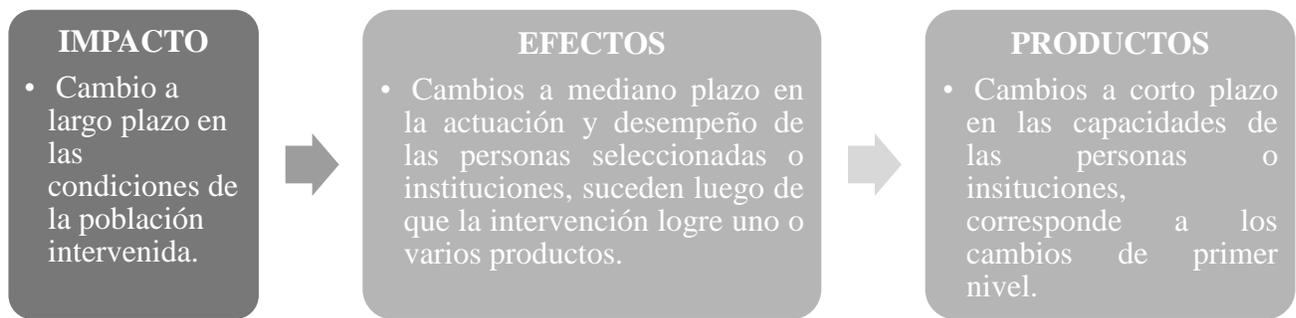
4.2.3 Paso 3. Definir los cambios o resultados esperados

En este paso se utiliza la lógica de “mapeo hacia atrás”, es decir, definir el cambio de largo plazo de la intervención, también llamado en la literatura impacto, para, a partir de allí, analizar qué otros cambios se deben dar para la consecución de ese cambio final. Esto corresponde con las llamadas precondiciones o cambios de corto y mediano plazo. En este paso resulta importante

construir la famosa “cadena de resultados”, es decir, la secuencia causal de cómo se van alcanzando los resultados, este esquema corresponde a una lógica coherente que conforma el fundamento de un programa de intervención, así como de las etapas de implementación, monitoreo y evaluación (UNICEF, 2017b). Las Naciones Unidas contempla tres niveles de resultados o cambios, que son: productos, resultados e impactos y cada nivel corresponde a un nivel de cambio diferente.

Figura 2

Cadena de resultados



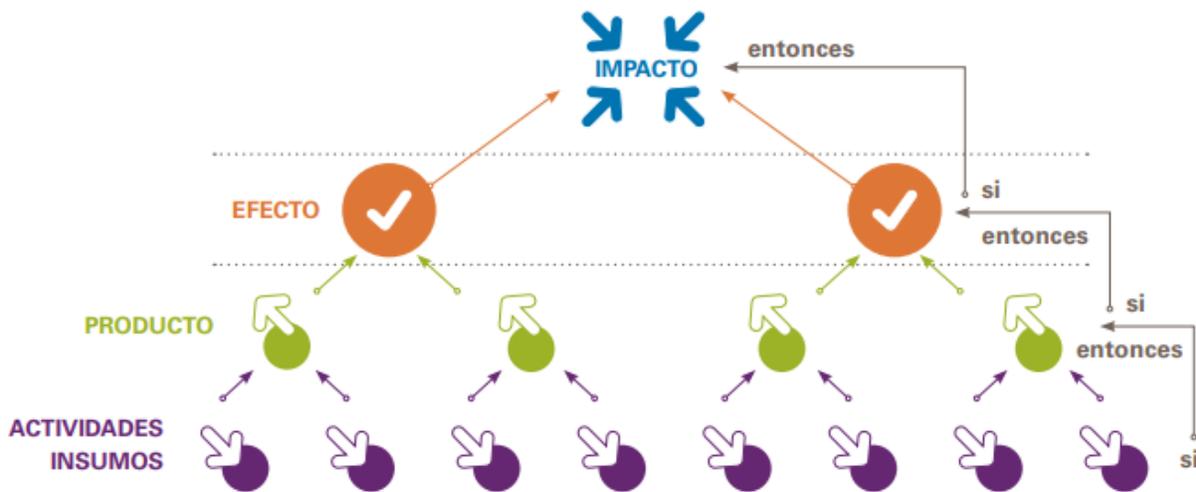
Nota. La figura corresponde a la cadena de resultados para proyectos de intervención según el enfoque de la UNICEF (2017b). La cadena también muestra las actividades e insumos, pero se quiso destacar únicamente los cambios para esta presentación esquemática.

En el desarrollo de la cadena de resultados, deben estar todos aquellos resultados para alcanzar el nivel consecutivo de resultados, además, se deben tener presentes los supuestos y riesgos (UNICEF, 2017b). En los resultados está implicado el razonamiento de causa y efecto, es por ello que los cambios deben suceder tal cual se estipulan para lograr el impacto final. El razonamiento causa y efecto o también llamado “si entonces” es el que le da soporte a esta

metodología. En la figura 3, se muestra la lógica de la causalidad implicada en la Teoría del Cambio.

Figura 3.

Cadena de resultados bajo la lógica «si entonces»



Nota. La figura muestra la cadena de resultados empleando la lógica «si entonces» de la Teoría del Cambio. Tomado de *Manual sobre la gestión basada en resultados: la labor conjunta en favor de la niñez* (p.41), por UNICEF, 2017b.

4.2.4 Paso 4. Establecer actividades y recursos

Consiste en determinar los métodos, estrategias y acciones que permitirán alcanzar los resultados del paso anterior, corresponde con las actividades concretas que se plantean realizar en un marco determinado de tiempo. Por otra parte, los recursos son todos aquellos insumos necesarios para llevar a cabo la iniciativa, pueden ser: humanos, físicos, materiales, tecnológicos y financieros (Vargas et al., s.f.).

Para definir las actividades se necesita una revisión de buenas prácticas y casos exitosos de otros proyectos similares en contextos nacionales e internacionales y analizar si es posible implementarlas en la iniciativa presente. En este paso, se abre espacio para la innovación social y la cooperación con la población o grupo objetivo, de manera que se brinden ideas de acciones que conduzcan a los cambios buscados (Pacheco y Archila, 2020). En este paso pude realizar una significativa contribución, pues a través de las actividades emprendidas por universidades en el país y en extranjero especificadas en los planes de igualdad, el equipo de trabajo del Programa contó con insumos para la formulación de las actividades establecidas en el Plan de Igualdad de la UIS.

4.2.5 Paso 5. Identificar supuestos y riesgos

Adicional a la cadena de valor, en una teoría de cambio es necesario especificar también los supuestos bajo los cuales funcionan las actividades y los riesgos que podrían incidir negativamente en la consecución de los logros propuestos en la intervención. Para identificarlos, es necesario tener en cuenta las condiciones previas a la implementación del programa y la existencia de factores contextuales o ambientales ligados al contexto socio cultural, económico, político o institucional del entorno en el cual se realiza la intervención (Aquilino et al., 2019).

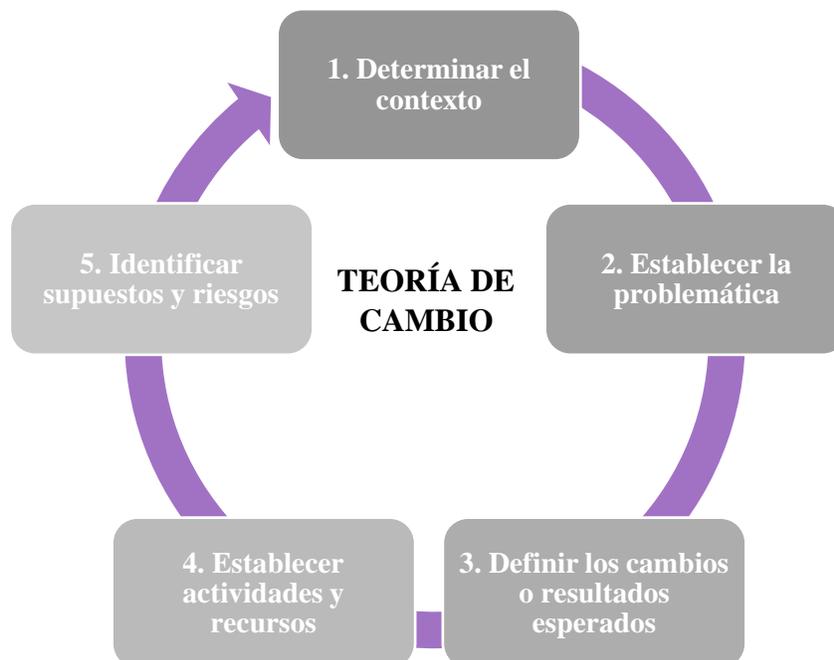
Los supuestos son un conglomerado de explicaciones que responden cómo y por qué a través de esos recursos y acciones van a lograrse los cambios formulados. Esos argumentos deben estar sustentados en: datos acerca de la situación y sus determinantes, antecedentes teóricos, resultados de investigaciones, experiencias en intervención sobre el tema, entre otros (Vargas et al., s.f).

Algunas preguntas para avanzar en la descripción de los supuestos según Vargas et al. (s.f.), son: ¿cómo se explica el hecho problemático que se necesita intervenir?, ¿de acuerdo con qué sustento es posible explicar la manera cómo se abarca la situación problema?, ¿por qué se asegura que los cambios planteados van a transformar ese problema? , ¿por qué se puede asegurar que, si se alcanzan los resultados a corto plazo, consecuentemente, se logran los resultados a mediano y a largo plazo?, ¿cómo se pueden identificar las personas interesadas en la iniciativa?, ¿qué condiciones del contexto le llevan a pensar que los agentes están a favor o en contra de la implementación de su iniciativa o del logro de los resultados esperados?, ¿qué es necesario que ocurra en el contexto para que su propuesta pueda llevarse a cabo y se logren los resultados?

De esta forma, para aplicar una Teoría de Cambio en un proyecto de intervención social, se pueden utilizar los cinco pasos descritos que se observan en la figura 4.

Figura 4

Principales pasos a tener en cuenta en la elaboración de una Teoría de Cambio



Nota. En esta figura se esquematizan los cinco pasos esenciales para llevar a cabo una Teoría de Cambio. Fuente: elaboración propia, teniendo en cuenta las fuentes consultadas y el trabajo realizado en el CICS en el Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género (2021).

5. Aspectos a tener en cuenta para realizar un plan de igualdad

En este apartado se abordarán los principales aspectos que se recomienda tener en cuenta para realizar un plan de igualdad. Para ello, se parte de definir qué es un plan de igualdad y cuál es su importancia, se describen los contenidos que generalmente tienen los planes de igualdad, las fases para su elaboración, la temporalidad y presupuesto que se deben contemplar y, por último, los principios para el empoderamiento económico de la mujer que ONU Mujeres (2016) recomienda tener en cuenta para estos planes.

5.1 Definición e importancia de un plan de igualdad

Los planes de igualdad de género constituyen instrumentos de política y planificación de especial importancia que, acompañados por las acciones para la mejora en la participación de las mujeres en todos los escenarios, dan cuenta tanto de los retos actuales como de los compromisos de los países en la materia. Así, los planes de igualdad funcionan como mapas de ruta hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres (OIG, 2017).

Un plan de igualdad también se define como una herramienta para la transformación institucional, encaminado a un cambio profundo en pro de la igualdad en una institución que termina afectando como consecuencia, el entorno exterior. El plan contiene cambios en varias esferas, desde los valores y las creencias, como cambios de normas y en los procedimientos. Un

plan de igualdad busca ejecutar un cambio, estableciendo para ello objetivos, acciones, responsables, indicadores y recursos. El objetivo estratégico es integrar la igualdad de género en las reglas, procedimientos y prácticas de una institución (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2020).

La importancia de un plan de igualdad radica en el poder catalizador que genera. Se ha demostrado que la igualdad de género y todo lo que ello concierne tiene un impacto importante en el desarrollo económico de los países. Las empresas que concentran esfuerzos para la creación de planes de igualdad acrecientan sus beneficios, obtienen mejoras en la calidad del trabajo, la eficacia de los recursos humanos e impulsan el sentido de pertenencia y compromiso del equipo de trabajo (ONU Mujeres, 2016).

5.2 Contenido de los planes de igualdad

Los planes de igualdad se estructuran a partir de una serie de objetivos y ejes estratégicos. Se destaca la Ley Orgánica 3 (2007) de España para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ya que España, como se expuso en la sección de antecedentes, es un país referente en el adelanto de planes de igualdad en sus universidades. En el artículo 46 de dicha Ley orgánica, se especifica que los planes de igualdad tendrán un conjunto de medidas evaluables encaminadas a remover la desigualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estas medidas se centrarán en las siguientes materias:

- (a) Proceso de selección y contratación; (b) clasificación profesional; (c) formación; (d) promoción profesional; (e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; (f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; (g) infrarrepresentación femenina, (h) retribuciones; (i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (Ley Orgánica 3, 2007, art. 46)

De acuerdo con la OIG (2017) las esferas contenidas en los planes de igualdad estudiados, siguiendo la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, abarcan ejes que promueven la autonomía de la mujer en la toma de decisiones, la autonomía física, en donde se incluye la violencia y la salud de la mujer y, por último, la autonomía económica en donde se abarca la relación entre género, economía y la superación de la pobreza de las mujeres. Todos los planes contienen objetivos y medidas para solucionar estos ámbitos de desigualdad.

Por otra parte, también en las Universidades los planes de igualdad contienen una serie de ejes claves para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. El nombre de estos ejes cambia de una universidad a otra, aunque, en general, se mantienen las mismas temáticas abordadas.

En el estudio de Gosálbez et al. (2019) se encontró que los ejes considerados importantes para conseguir el cambio en temas de igualdad son (en su orden de importancia): a) Sensibilización; b) Docencia; c) Formación; d) Gobierno y representación; e) Igualdad en el trabajo y conciliación; f) Violencia (ejes e y f en igual preponderancia); g) Investigación y h) Proyección externa.

5.3 Fases para la elaboración de un plan de igualdad

Según Carrasco (2014), las fases necesarias para poner en marcha un Plan de Igualdad son:

Figura 5

Fases de un Plan de Igualdad



Nota. Las fases anteriores pueden ampliarse según las necesidades, por ejemplo, puede existir una fase de modificación de las medidas implementadas si no se están logrando los objetivos establecidos. Otro punto a tener en cuenta es la creación de una Comisión de Igualdad. Fuente: elaboración propia teniendo en cuenta a Carrasco (2014).

El primer paso es el compromiso de la dirección para la puesta en marcha del Plan de Igualdad, así la organización crea o no en el valor diferencial que ofrece la igualdad de oportunidades o se vea obligada por ley a crear dicho plan. El segundo paso consiste en la realización de un diagnóstico que permita conocer la situación real en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A partir de ese insumo, se podrán distinguir cuales son las áreas en las que se necesita trabajar para alcanzar la igualdad para darle paso a la definición de los objetivos y las acciones específicas para resolver las problemáticas encontradas en el diagnóstico, lo anterior corresponde al tercer paso. El cuarto paso es la implementación de las medidas establecidas y el seguimiento periódico de estas. El seguimiento implica cumplir con el compromiso escrito en el Plan de Igualdad de un calendario de realización de las medidas, estas medidas pueden fragmentarse en metas parciales para facilitar su ejecución. Por último, se debe hacer la evaluación de las medidas implementadas, por lo que es imperativo que dichas medidas sean susceptibles de comprobación de su ejecución o del porcentaje de alcance.

5.4 Temporalidad de un plan de igualdad

Un plan de igualdad de oportunidades se desarrolla con una visión de largo plazo y necesita establecer líneas de acción por horizontes temporales específicos (se recomienda un máximo de cuatro años), que sucederán de forma secuencial. En los horizontes temporales deben definirse objetivos específicos que puedan ser medidos, y un conjunto de acciones o actividades que se requiere se lleven a cabo dentro dicho periodo. Un plan de igualdad debería terminar cuando se

logra la igualdad real entre mujeres y hombres y la perspectiva de género se adopta dentro la institución, de manera que todas sus decisiones y acciones atiendan a ella (OISS, 2020).

5.5 Presupuesto para elaborar un plan de igualdad

Según la guía para elaborar un plan de igualdad de ONU Mujeres (2016), la definición de un presupuesto para poner en marcha un plan de igualdad se considera como uno de los pasos previos antes de empezar con las fases anteriormente mencionadas, estos recursos pueden ser de tipo financiero o humano.

Es importante tener en cuenta que, para este caso, el presupuesto no es neutral al género, se necesitan presupuestos con perspectiva de género, esto debido al acceso desigual, en especial por las desventajas que presentan las mujeres frente a diversos ámbitos. Los presupuestos de género buscan asegurar que los recursos sean distribuidos de manera justa, respondiendo a las distintas realidades de hombres y mujeres dentro de la institución, de acuerdo con sus contextos sociales, territoriales y étnicos (OISS, 2020).

5.6 Principios del Empoderamiento Económico de la Mujer

Como guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en concordancia con lo plasmado en la Agenda Global 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, desde ONU Mujeres (2016) se ofrece un marco integral para lograr el empeoramiento económico de las mujeres. Así, al interior de las empresas se impulsa a tomar acciones en siete principios:

Tabla 1

Siete principios del empoderamiento económico de la mujer

1. Promover la igualdad de género desde la alta gerencia

2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, promoviendo los derechos humanos y la no discriminación

3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

4. Promover la incorporación, remuneración y el desarrollo profesional de las mujeres

5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y marketing a favor del empeoramiento de las mujeres

6. Promover la igualdad mediante iniciativas y alianzas con todos los sectores de la sociedad

7. Evaluar y difundir los logros realizados a favor de la igualdad de género

Nota. La intención con estos principios es revisar cuáles de estos la empresa u organización incorpora, en cuáles se encuentra débil y cuáles aún no incorpora. Fuente: elaboración propia teniendo en cuenta a ONU Mujeres (2016).

6. Resumen del diagnóstico

El equipo de investigación del *Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander*, se encargó de realizar el diagnóstico situacional de género para los cuatro ejes en los cuales se abordaron las problemáticas. Esta acción corresponde a la etapa 2 de la investigación, en donde se realizó el análisis de la situación de género de los grupos poblacionales que integran la comunidad universitaria a través de la definición y rastreo de un conjunto de indicadores para la inclusión social y la equidad desde la interseccionalidad construido por el equipo de trabajo (CICS, 2020).

En este apartado haré hincapié en el diagnóstico del Eje 1. *Igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de la comunidad universitaria*, en especial, en la dimensión *Estudiantes*, pero destacando únicamente esos indicadores que permitieron identificar necesidades y cambios hacia la equidad de género. La dimensión *Estudiantes* se conforma por tres

subdimensiones que dan cuenta de: (a) La igualdad en el acceso a la universidad; (b) la permanencia y movilidad en igualdad y (c) la finalización del proceso de formación, en donde se analiza el logro académico y graduación de las y los estudiantes.

6.1 Acceso a la universidad

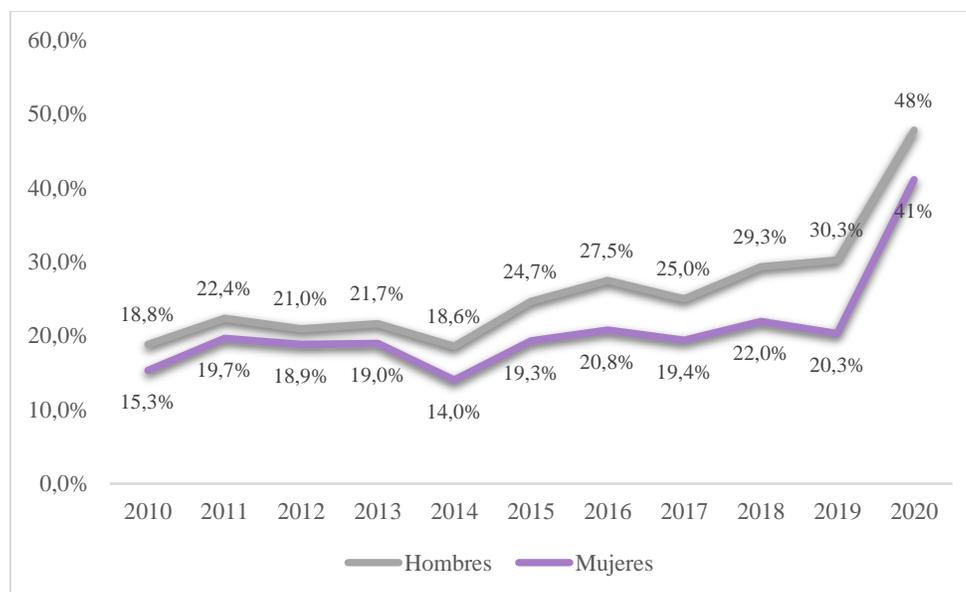
En esta subdimensión se hizo una comparación de las probabilidades de admisión a la UIS, teniendo en cuenta diferentes características de procedencia de los postulantes con la información suministrada por diferentes dependencias de la Universidad para el período 2010-2020. Dentro de los resultados encontrados, aquellos que permitieron identificar necesidades y cambios tendientes a la igualdad fueron:

En primer lugar, al analizar la tasa de absorción, que relaciona la cantidad admitidos frente a los inscritos, se encontró para la sede Bucaramanga, que los hombres se han inscrito y han sido admitidos en mayor proporción en comparación con las mujeres, aunque los criterios de admisión regular son claros e idénticos para todos y todas.

En la figura 6 se muestran estas tasas para el periodo 2010-2020, el promedio de la tasa de absorción de las mujeres es de 20,9% y para los hombres es de 26,1%, es decir, una diferencia de más de 5 puntos porcentuales, aproximadamente. Un resultado favorable se observa en 2020, en donde estas tasas para hombres y mujeres tuvieron un significativo crecimiento, no obstante, la brecha continúa siendo alta, para ese año fue de 7 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Figura 6

Tasa de absorción de hombres y mujeres UIS - sede Bucaramanga 2010-2020



Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por la Unidad de Información y Análisis Estadístico UIAES - UIS.

Otra problemática que se pudo evidenciar fueron las posibilidades que tienen las mujeres de ser admitidas dependiendo si provienen de instituciones educativas públicas o privadas, en relación con los hombres. Para ello, se tuvo como grupo focal a las mujeres que provienen de instituciones públicas para comparar con: las mujeres de instituciones privadas y hombres que provienen de públicas y de privadas, lo anterior, a través de cálculos de desigualdades relativas.

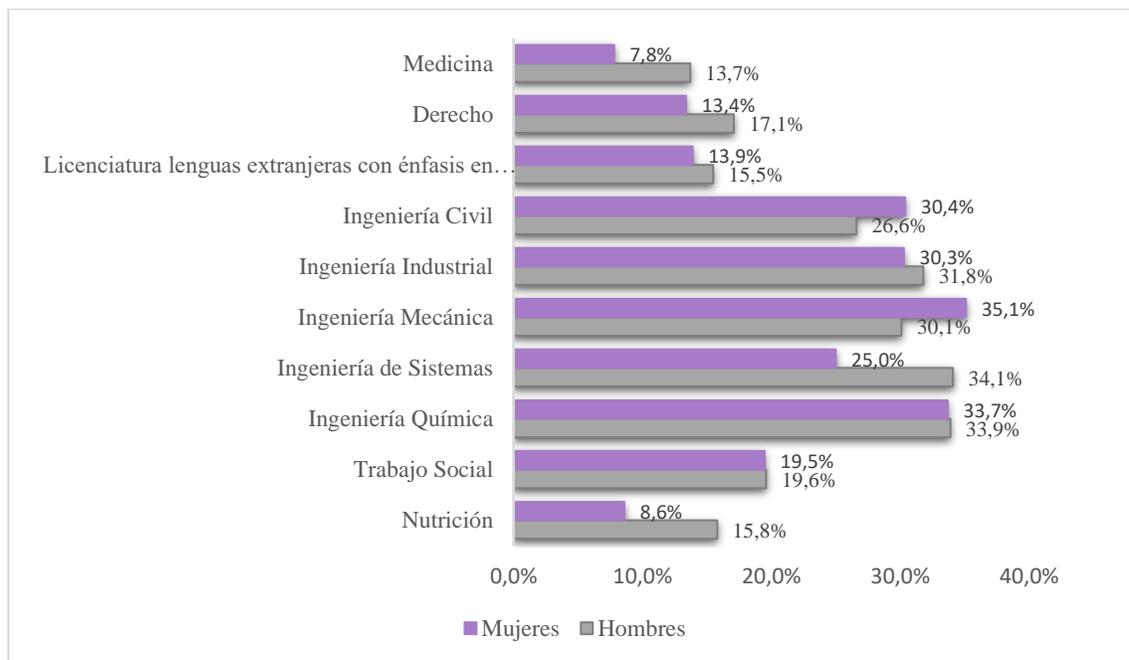
Los resultados muestran, para 2019, que las mujeres que provienen de instituciones públicas tienen 33% menos de posibilidad de ser admitidas en la UIS que las que provienen de instituciones privadas. Al comparar con los hombres que provienen de instituciones públicas la desigualdad fue mayor, siendo 45% menos las posibilidades de ser admitidas a la UIS, y finalmente, la desigualdad mayor se dio al comparar con los hombres que provienen de instituciones privadas, donde la desigualdad relativa fue de 56%. Lo anterior es un reflejo de las

falencias que tiene el sistema educativo de carácter oficial en Colombia, en particular, en la educación básica y media.

Al analizar la tasa de absorción de hombres y mujeres en las carreras con más inscritos se pudo evidenciar, como se presenta en la figura 7, que, para 2020 en la sede Bucaramanga, una significativa proporción de hombres se inscriben y son admitidos. En cuanto a las carreras más demandadas se encontró que, con excepción de ingeniería mecánica e ingeniería civil, la tasa de absorción masculina supera la femenina.

Figura 7

Tasa de absorción de hombres y mujeres en carreras con más inscritos 2020

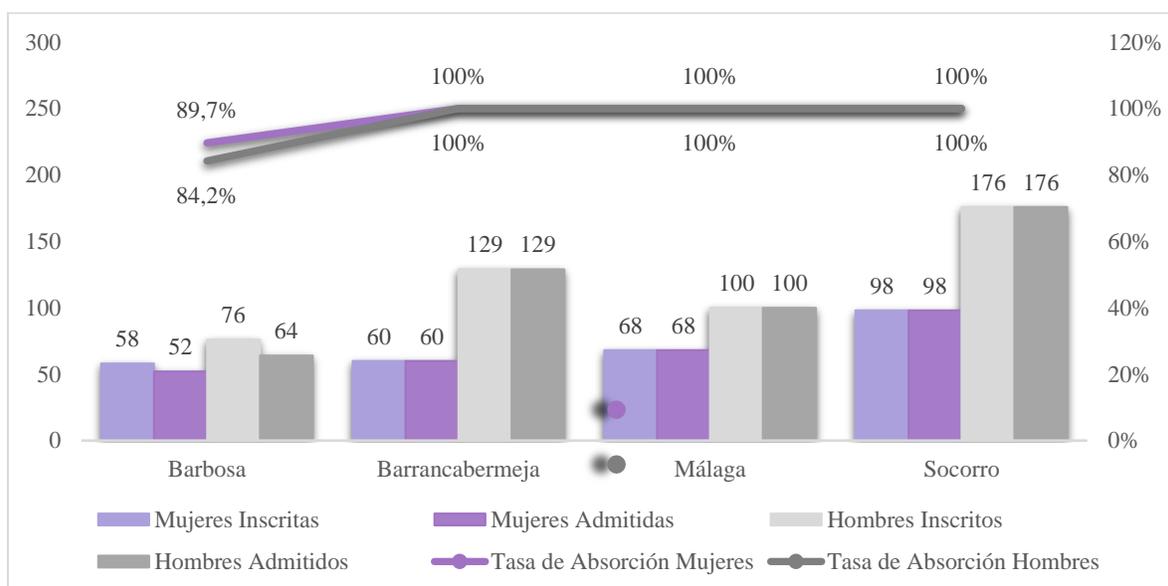


Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por UIAES - UIS.

En las Sedes Regionales de la UIS (Málaga, Barbosa, Socorro y Barrancabermeja), a excepción de Barbosa, se tienen tasas de absorción del 100%, es decir, todos los hombres y las mujeres con el hecho de inscribirse tienen su admisión asegurada. No obstante, como se observa en la figura 9, para 2020 la cantidad de mujeres inscritas en todas las sedes es mucho menor en comparación con los hombres, en especial, esta brecha es más pronunciada en la sede Socorro y Barrancabermeja, respectivamente. En Socorro se observa que el total de hombres inscritos para 2020, fueron 176, mientras 98 fueron mujeres, siendo la sede donde la brecha a favor de los hombres es más alta.

Figura 8

Inscritos, admitidos y tasa de absorción por sexo en las sedes para 2020



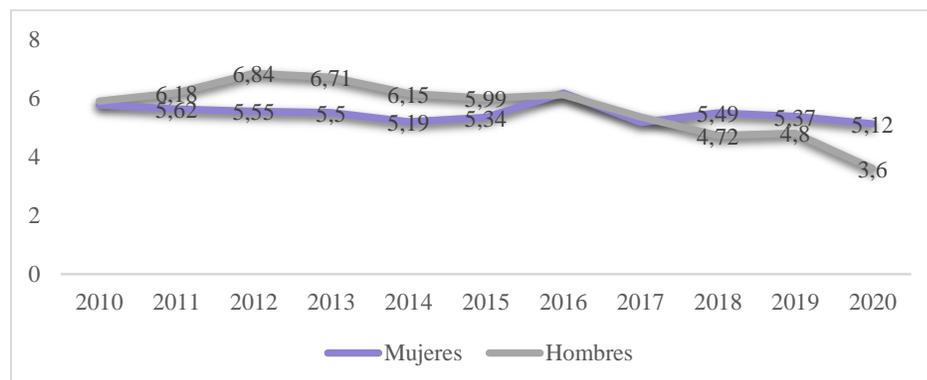
Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por UIAES - UIS.

6.2 Permanencia y movilidad

Uno de los indicadores que permite estudiar la permanencia de los estudiantes es la tasa de deserción, esto es, el abandono de los estudios. En la UIS se encontró que la tasa de deserción ha venido disminuyendo desde 2010, tal como se aprecia en la figura 9. De 2010 a 2016 esta tasa fue mayor para los hombres, pero a partir de 2017, fue mayor para las mujeres. En 2020 esta diferencia se incrementó, siendo la tasa de deserción de las mujeres 5,12% mientras que la de los hombres se ubicó en 3,6%, una diferencia de 1,52 puntos porcentuales. Para hacer frente a este tipo de problemáticas la UIS cuenta con Sistema de Apoyo a la Excelencia Académica de los Estudiantes - SEA, en donde a través de programas de acompañamiento como el Programa de Asesoría para el Mejoramiento del Rendimiento Académico - PAMRA; Modelo de Intervención Académica para Estudiantes del Ciclo Básico de Ingeniería y Ciencia - MIDAS; Grupo de Atención, Seguimiento y Acompañamiento a Estudiantes que cursan asignaturas del área de matemáticas – ASAE; y MANSA, la Universidad ofrece una serie de beneficios para que el rendimiento académico de los estudiantes y su permanencia se vean en menor medida afectados por factores sociales, económicos, académicos, cognitivos y de salud.

Figura 9

Tasa de deserción hombres y mujeres UIS 2010-2020

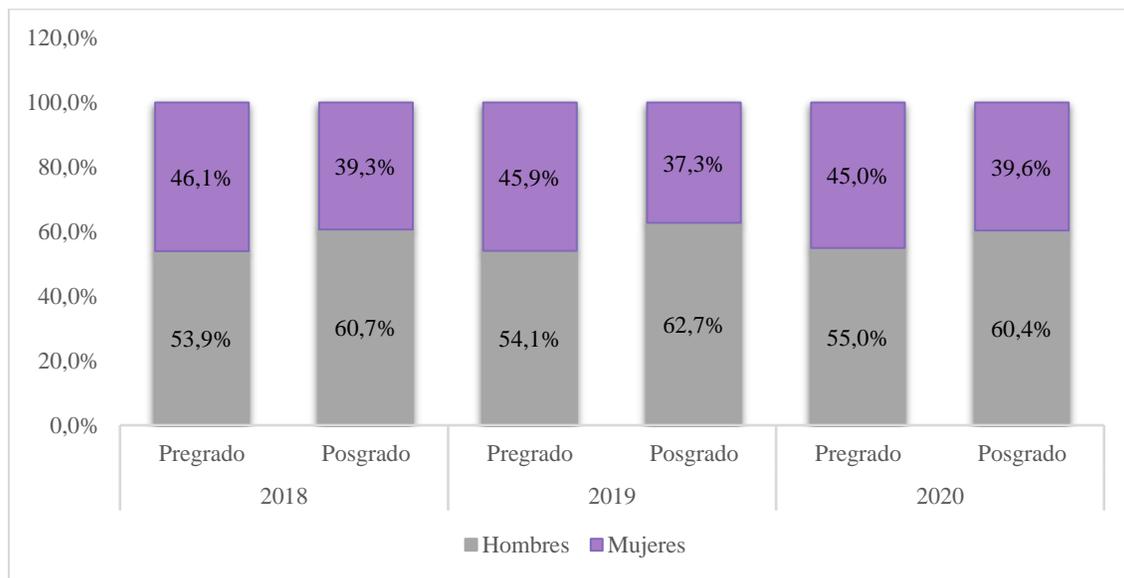


Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por el Sistema de Prevención y Análisis a la Deserción en las Instituciones de Educación Superior – SPADIES.

En la movilidad, entendida como el paso de los estudiantes a niveles siguientes de formación, se logró evidenciar mayor presencia de hombres que de mujeres en programas de pregrado y posgrado. En el posgrado la brecha es mucho mayor, para el año 2020 se tiene una brecha de 20,8 puntos porcentuales a favor de los hombres, tal como se ve en la figura 10.

Figura 10

Porcentaje de hombres y mujeres en pregrado y posgrado 2018-2020



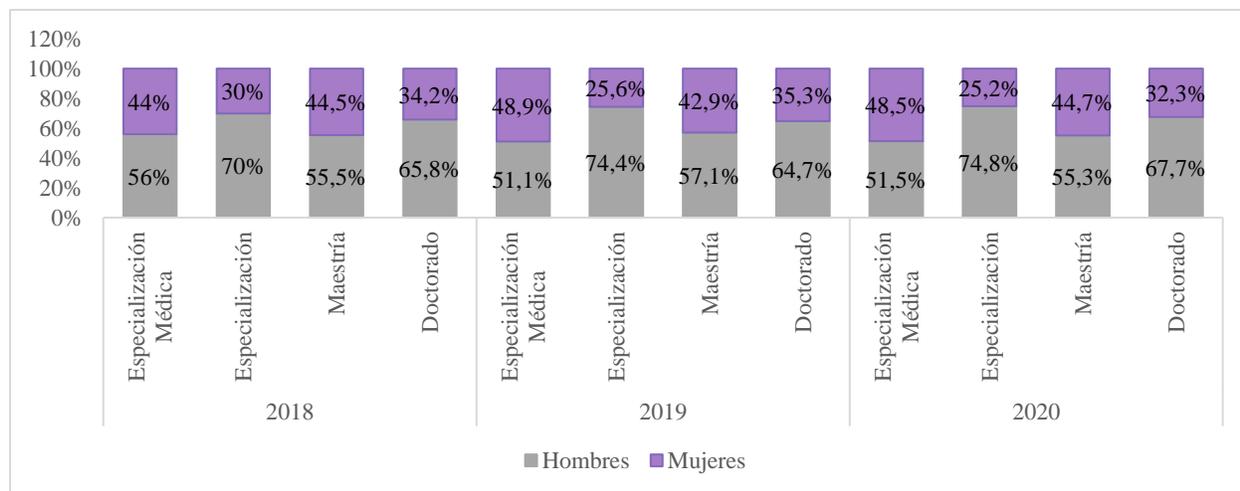
Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por UIAES - UIS.

Al desagregar posgrados por niveles se encontró que la mayor brecha de 2018 a 2020 se presentó en especializaciones. Para 2020 esta brecha fue de 49,6 puntos porcentuales, le sigue

doctorados, con una brecha de 35,4 puntos porcentuales, en las especializaciones médicas y maestrías se observan menos diferencias, no obstante, la cantidad de hombres sigue siendo mayor.

Figura 11

Porcentaje de hombres y mujeres en niveles de posgrado 2018-2020



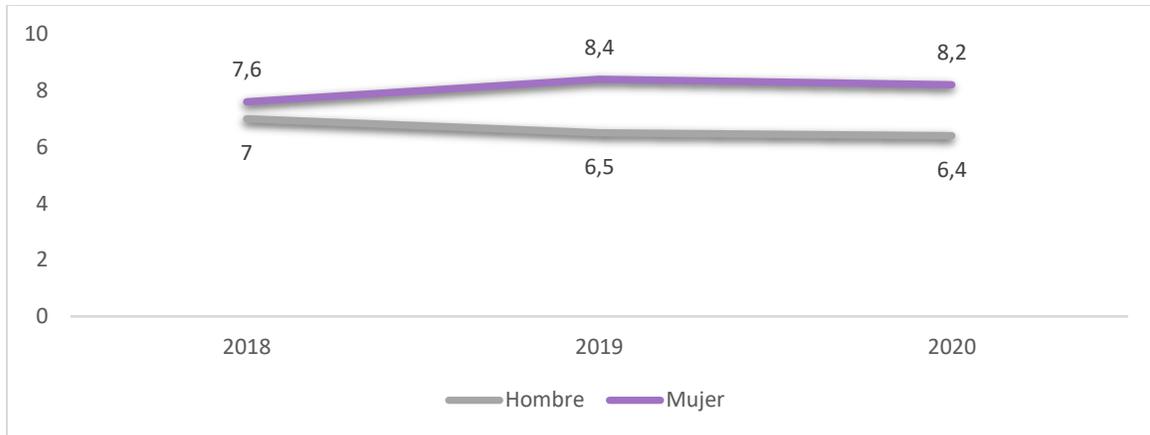
Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por UIAES - UIS.

6.3 Graduación y logro académico

En graduación se calculó la probabilidad de graduación entre mujeres y hombres para pregrado y posgrado y se encontró que las mujeres se gradúan más que los hombres en relación al número de matriculados. En la figura 12 se observa que existe una brecha de 1,8 puntos porcentuales para 2020 en favor de las mujeres.

Figura 12

Porcentaje de graduados en pregrado con respecto al total de matriculados



Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por UIAES - UIS.

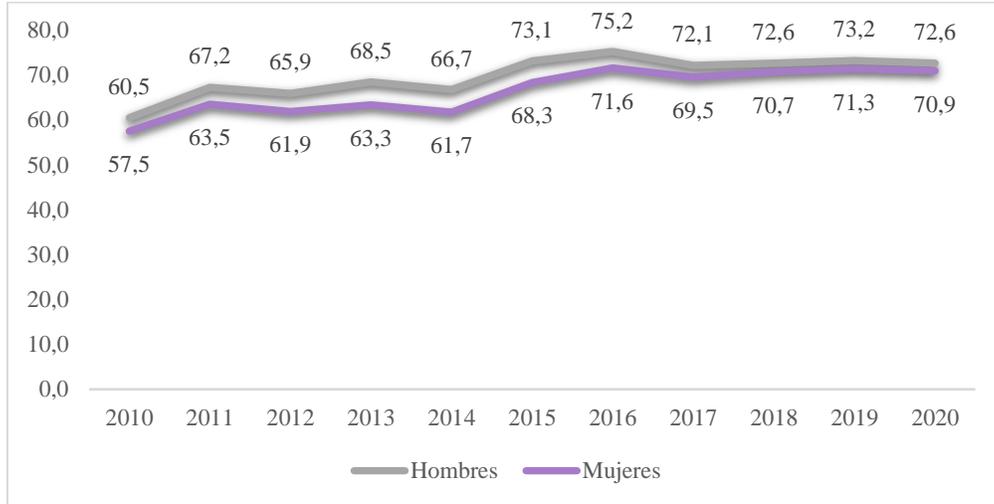
También se calculó la desigualdad relativa para conocer y confirmar las probabilidades de graduación de las mujeres por encima de los hombres, se encontró que, las probabilidades de graduación de las mujeres fueron: 10% más en el 2018, 32% más en el 2019 y 29% más en el 2020 que las de los hombres.

En programas de postgrado se amplió el análisis. Se calcularon las desigualdades relativas desde el año 2010 a 2019, se encontró que las probabilidades de graduación de 2010 a 2014 fueron mayores para las mujeres, asimismo en los años 2017 y 2018, en cambio para los años 2015, 2016 y 2019 las probabilidades de graduación fueron mayores para los hombres.

Por otra parte, el logro educativo se pudo analizar a través de los puntajes en las pruebas SABER 11 del ICFES de los estudiantes que ingresaron a la sede Bucaramanga. En la figura 13 se muestra que los hombres alcanzaron mayor desempeño en el componente de Matemáticas de 2010 a 2020 y las mujeres alcanzaron mayores puntajes en Lectura Crítica en la mayoría de los años, aunque las diferencias con los hombres son mínimas, se alcanzan puntajes muy similares. Lo cual es consecuente con la metodología de admisión a la Universidad.

Figura 13

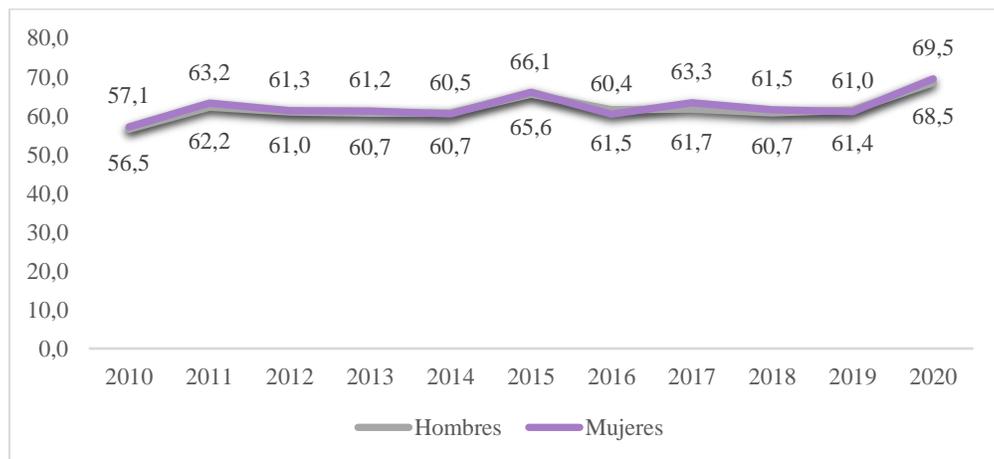
Promedio de competencias matemáticas en el examen Saber 11 por sexo sede Bucaramanga



Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por el Instituto para la Evaluación de la Calidad de la Educación – ICFES.

Figura 14

Promedio de la competencia de Lectura Crítica en Saber 11 por sexo, sede Bucaramanga



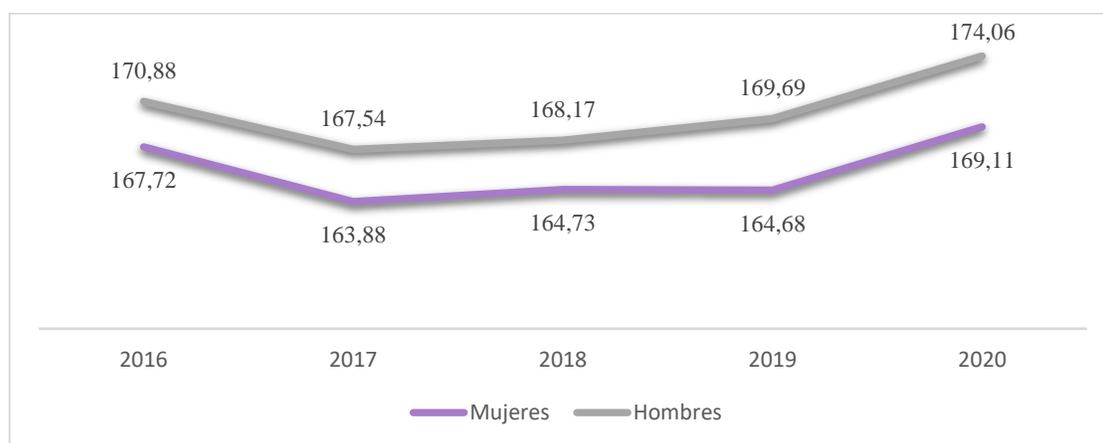
Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por el ICFES.

Otro indicador utilizado para medir el logro académico fue el promedio ponderado acumulado. En este caso se encontró que para el año 2020 las mujeres tenían mejor promedio que los hombres, con 3,94; por su parte, el promedio de los hombres fue 3,82. También, al revisar el promedio en función del estrato socioeconómico y nivel aprobado se encontró que las mujeres tienen mejor promedio que los hombres en todos los estratos y niveles aprobados.

Finalmente, el logro académico también se pudo analizar en el desempeño de la prueba Saber Pro del ICFES, y se encontró que en la Universidad el puntaje global en las competencias genéricas ha sido más alto para los hombres en los últimos cuatro años. Si se observa la figura 15, la brecha es bastante alta a favor de los hombres, el año que presentó la brecha más alta de los años analizados fue 2019, con una diferencia de 5,01 puntos a favor de los hombres.

Figura 15

Puntaje global en las pruebas Saber Pro 2016-2020

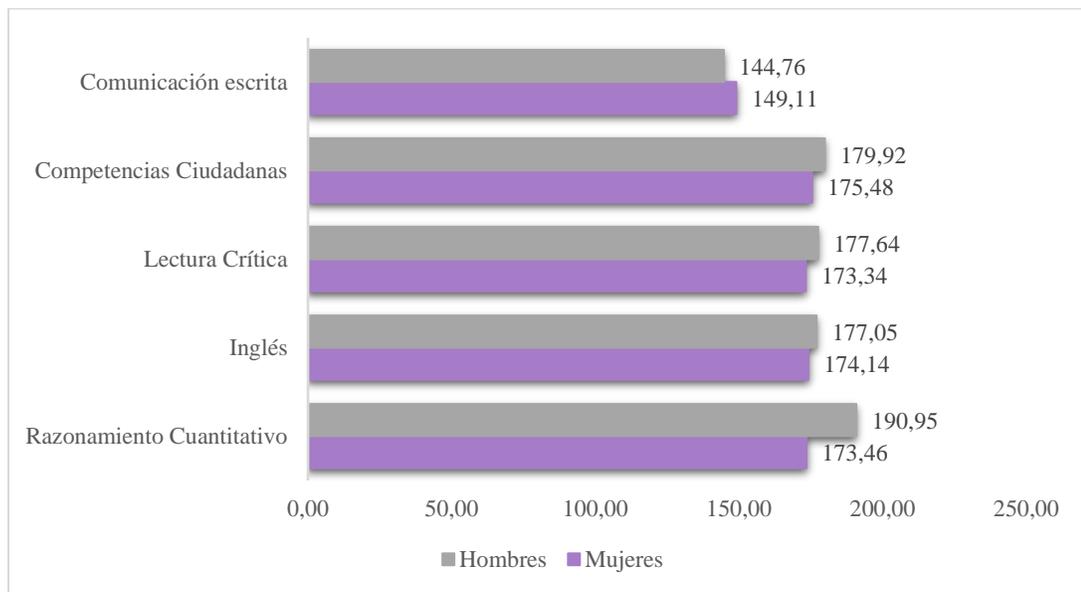


Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por el ICFES.

Se analizaron para 2020 los puntajes en cada una de las competencias genéricas y se encontró que los hombres alcanzaron mayores puntajes en todos los componentes a excepción de Comunicación Escrita. La brecha más alta se tuvo en Razonamiento Cuantitativo, donde la diferencia fue de 14,49 puntos a favor de los hombres. Estos resultados muestran cómo al final de la etapa de pregrado las mujeres tienen mayor desventaja en las pruebas estandarizadas del Estado, en particular, en el componente de Razonamiento Cuantitativo, en donde la brecha se hace mucho mayor en comparación con el puntaje obtenido en las pruebas Saber 11.

Figura 16

Puntajes estudiantes UIS prueba Saber Pro 2020



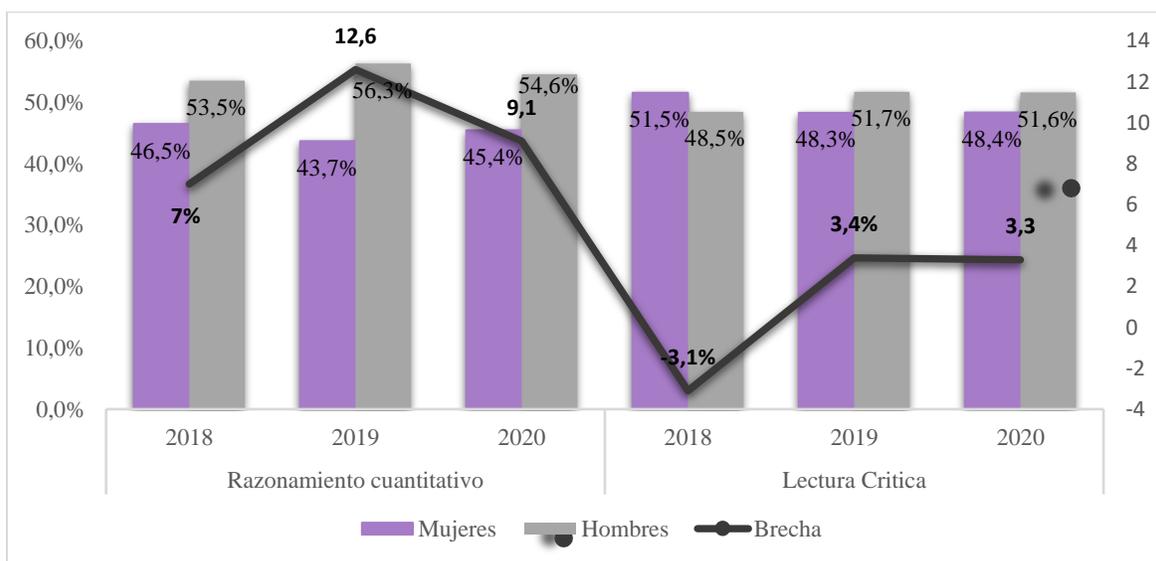
Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por el ICFES.

La situación anterior se confirma al estudiar el porcentaje de hombres y mujeres que alcanzó un desempeño satisfactorio y avanzado en las pruebas SABER PRO, donde se encontró que los hombres alcanzan en mayor medida estos niveles de desempeño en el componente de Razonamiento Cuantitativo para los años analizados, con una alta brecha en 2019 (12,6 puntos

porcentuales). Asimismo, en Lectura Crítica, los hombres alcanzan en mayor medida estos niveles de desempeño (aunque se presenta menor diferencia) para los años analizados, donde únicamente las mujeres superaron en 2018 a los hombres, con una brecha de 3,1 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Figura 17

Estudiantes UIS en nivel de desempeño satisfactorio y avanzado en las pruebas Saber Pro



Nota. Cálculos del Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género a partir de información suministrada por el ICFES.

Así, se presentan los puntos más importantes del diagnóstico situacional de género en el que se evidenciaron problemas en las áreas de acceso; permanencia y movilidad; y graduación y logro académico.

7. Resultados

7.1 Estructura Plan de Igualdad UIS

La estructura guía para la escritura del Plan de Igualdad UIS fue otra de las actividades en las que participé, allí se estipula cómo el equipo de profesionales del *Programa de Fortalecimiento*

Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander, debía abordar la construcción del plan de acuerdo con la Teoría de Cambio. Para ello fue pertinente resaltar los puntos clave de la Guía para la construcción de la TdC impartida con anterioridad. Se estipularon los siguientes pasos para facilitar la escritura del plan:

7.1.1 Paso 1

Se establece hacer la escritura del plan por cada una de las subdimensiones del Diagnóstico situacional de género, para ello, se propone empezar por hacer mención del eje al cual pertenece, con la descripción de las dimensiones que se abordan y la relación de estas con los componentes de la Política de Equidad de Género UIS.

7.1.2 Paso 2

Se propone hacer una breve contextualización de la dimensión, acompañada de una descripción de las problemáticas identificadas en el Diagnóstico situacional de género para cada subdimensión, por ejemplo, **Estudiantes: equidad en el acceso**. En este paso se pide incorporar las cifras más relevantes y el especificar el grupo poblacional al cual se dirigen las acciones.

7.1.3 Paso 3

Esta sección debe comenzar con el impacto o cambio de largo plazo a lograr en cada subdimensión. Se incluye una justificación del porqué de dicho cambio y cómo las acciones a proponer van encaminadas a lograr los lineamientos de la Política de Equidad de Género UIS. Por otro lado, se especifican los supuestos que soportan las acciones planteadas, para ello es importante revisar experiencias de otras universidades u organizaciones que hayan puesto en marcha actividades similares en el marco de sus políticas de género o planes de igualdad. Es importante mencionar que en el proceso de formular las acciones será valioso contar con las propuestas del grupo focal de estudiantes, organizado con el objetivo de enriquecer los hallazgos del proceso de

diagnóstico situacional de género en la construcción de nuevas acciones. Por otra parte, incorporar la normativa nacional que impulse los cambios que se desean con las actividades resulta también pertinente.

Asimismo, se deben escribir los cambios de mediano y corto plazo, así como la relación de estos con las actividades, además de los posibles riesgos que podrían surgir en el momento de la aprobación e implementación.

Finalmente, se condensa todo lo anterior en una matriz para cada subdimensión, la cual debe contener (recursos, actividades, responsables, productos, indicadores de producto, efectos, indicadores de resultado, impactos, indicadores de impactos).

7.1.4 Paso 4

Se describen los recursos necesarios para poner en marcha cada una de las actividades propuestas por cada subdimensión, además, se debe especificar el plazo ideal de ejecución, su posible fuente financiación, un valor estimado de la inversión y las dependencias responsables de la Universidad de liderar y disponer de sus recursos para llevar a cabo las actividades.

7.2 Impactos o cambios de largo plazo formulados

Después de hacer un análisis de los indicadores del Diagnóstico situacional de género, fue posible la identificación de necesidades, retos, objetivos de cambio y rutas de logro tendientes a la igualdad de género. Es decir, por medio del insumo de la etapa dos de la presente investigación se dio inicio a la etapa tres, en la cual pude contribuir, teniendo presente la aplicación de la Teoría de Cambio para la propuesta de Plan de Igualdad de la UIS. En esta etapa del proyecto pude participar, en particular, en el eje *Igualdad de Oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de la comunidad universitaria* y en la subdimensión de *Cuidado y trabajo* del eje *Cultura académica inclusiva*. Para efectos del presente informe haré hincapié en la dimensión *Estudiantes* que

contempla: (a) equidad en el acceso; (b) permanencia y movilidad y (d) graduación y logro académico, los impactos para estas subdimensiones se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Impactos propuestos en las subdimensiones de la dimensión Estudiantes

SUBDIMENSIONES	IMPACTOS
Acceso a la Universidad	“Los estudiantes acceden a la UIS en condiciones de igualdad”
Permanencia y movilidad	“En la UIS los estudiantes permanecen y avanzan en sus estudios en igualdad de condiciones”
Graduación y logro académico	“Los estudiantes de la UIS se gradúan de manera oportuna y cumplen sus logros académicos en condiciones de igualdad”

Nota. Esta tabla relaciona las subdimensiones con los impactos o cambios de largo plazo propuestos. Fuente: elaboración propia.

Los impactos se formularon con la intención de abarcar las problemáticas de cada subdimensión de manera general, porque como se logró evidenciar en el resumen del diagnóstico, los estudiantes no acceden, permanecen, alcanzan logros académicos y se gradúan en condiciones de igualdad.

7.3 Propuesta de Plan de Igualdad para la dimensión Estudiantes

A continuación, se presenta la matriz de la cadena de cambio propuesta para el Plan de Igualdad de la UIS en la dimensión de Estudiantes. Esta matriz fue resultado del trabajo colaborativo con la compañera Karen Lizeth Pérez Picón y hace parte de la primera propuesta presentada al equipo del CICS (ver apéndice B), se espera que gran parte de lo propuesto quedé finalmente consignado en el Plan de Igualdad de la Universidad Industrial de Santander.

Mi contribución principal de este producto se concentra en formulación de las actividades propuestas para cada subdimensión (acceso; permanencia y movilidad, y graduación y logro académico) y en la configuración de los cambios e impactos, con el fin de que sigan la lógica de la Teoría de Cambio (TdC). Cabe resaltar que en la matriz se condensa toda la aplicación de la TdC, no obstante, el documento completo del Plan de Igualdad contiene la explicación del contexto, la presentación de los supuestos que soportan las acciones formuladas teniendo en cuenta experiencias de otras universidades y organizaciones, además de normativas relacionadas, la identificación de posibles riesgos y un apartado especial de financiación, también, se espera nutrir estas actividades con las ideas que brinde el grupo focal para estudiantes. Por otra parte, debo mencionar que excluí los indicadores de producto y de resultado, con el fin de facilitar la visibilidad de las tablas. De esta forma, las siguientes tablas contienen: (a) recursos, (b) actividades, (c) responsables, (d) cambios a corto plazo, (e) cambios a mediano plazo, (f) cambios de largo plazo (impactos) y (g) indicadores de impacto.

Tabla 3

Cadena de cambio de la propuesta de Plan de Igualdad para la subdimensión acceso

ACCESO						
RECURSOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CAMBIOS A CORTO PLAZO (PRODUCTOS)	CAMBIOS MEDIANO PLAZO (EFECTOS)	CAMBIOS LARGO PLAZO (IMPACTO)	INDICADORES DE IMPACTO
Recursos financieros para la difusión de campañas de eliminación de brechas y el fomento de la igualdad de oportunidades.	1. Institucionalizar progresivamente un sistema de estadísticas e indicadores con enfoque de género e inclusión que refleje la diversidad de la población en la Universidad, como punto de partida para la toma de decisiones en favor de la igualdad en el acceso.	1.La Unidad de Información y Análisis Estadístico (UIAES) centraliza la información reportada por cada unidad académica.	En la UIS se crean y difunden estrategias que permiten avanzar hacia el acceso en condiciones de igualdad.	La UIS cuenta con un completo sistema de información y espacios de disertación con enfoque de género e inclusión para fomentar el acceso de hombres y mujeres en los programas académicos.	1. En la Universidad Industrial de Santander los estudiantes acceden en condiciones de igualdad.	*Porcentaje de estudiantes que acceden a la universidad desde la implementación del modelo de admisión.
	2. Difundir material informativo sobre la Política de Admisión Especial a la comunidad en general.	4. Dirección de Admisiones y Registro Académico.				
	3. Realizar campañas que incentiven a las estudiantes de sedes regionales a inscribirse en la Universidad a través de	2.Dirección de Admisiones y Registro Académico en conjunto con la				

	la admisión desde el nivel introductorio.	Dirección de comunicaciones y el apoyo del Comité de la Política de Género.		
Espacios para la realización de actividades y campañas de difusión.	4. Realizar charlas informativas y difundir material en los colegios de la región que promueva el ingreso a la educación superior de hombres y mujeres en todos los programas de pregrado sin sesgos de género.	3. Vicerrectoría Académica y Decanatos, con el apoyo del Comité de la Política de Género.		
	5. Facilitar la vinculación a grupos académicos nacionales e internacionales que promuevan la igualdad en carreras con roles tradicionalmente establecidos.	3. Vicerrectoría Académica y CEDEUIS con el apoyo del Comité de la Política de Género.		
Profesionales e investigadores con experiencia y conocimiento en la problemática identificada.	6. Implementar cursos de formación en competencias genéricas para los aspirantes de grupos tradicionalmente vulnerables.	4. Vicerrectoría académica.	En la UIS se complementa el acceso a la universidad con cursos de formación en competencias genéricas y se estudia la implementación de un modelo de admisión que permita cerrar las	En la UIS se cuenta con mecanismos y herramientas que permiten la eliminación de brechas.
	7. Elaborar al menos un proyecto de investigación interdisciplinar bianual dirigido a la búsqueda de medidas para eliminar las desigualdades en el	5. Vicerrectoría de Investigación y Extensión.		

proceso de admisión a la Universidad.

brechas de género y la exclusión.

Nota. Formulación y diseño en trabajo en equipo con Pérez-Picón (2021) con el enfoque de Teoría de Cambio.

Tabla 4

Cadena de cambio de la propuesta de Plan de Igualdad para la subdimensión permanencia y movilidad

PERMANENCIA Y MOVILIDAD						
RECURSOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RESULTADOS A CORTO PLAZO (PRODUCTOS)	CAMBIOS MEDIANO PLAZO (EFECTOS)	CAMBIOS LARGO PLAZO (IMPACTO)	INDICADORES DE IMPACTO
Recursos financieros para la difusión de campañas de eliminación de brechas y el fomento de la	1. Calcular indicadores y estadísticas que permitan la construcción de estrategias de seguimiento a los estudiantes en riesgo de deserción.	1.La Unidad de Información y Análisis Estadístico (UIAES) centraliza la información reportada desde el SEA.	En la UIS se crean y se difunden estrategias que garanticen la permanencia de los estudiantes en	En la UIS los integrantes de la comunidad acogen las estrategias establecidas por la Universidad para fomentar la	1. Los estudiantes de la UIS permanecen y avanzan en condiciones de igualdad.	*Porcentaje de deserción de estudiantes desagregado por género y por marcadores de inclusión.

igualdad de oportunidades.	2. Realizar campañas focalizadas a la población estudiantil en condiciones de vulnerabilidad (socioeconómica, física, de salud o marginadas debido al género) sobre los programas que ofrece la Universidad a través del SEA que favorezca su permanencia en la Universidad.	2. Bienestar Universitario.	condiciones de igualdad	permanencia y movilidad.
Espacios para la realización de actividades y campañas de difusión.	3. Realizar una feria anual que promueva el acceso inclusivo a los programas de Posgrado que ofrece la Universidad.	3. Bienestar universitario en apoyo de los programas académicos de posgrados.		
Profesionales e investigadores con experiencia y conocimiento en la problemática identificada.	4. Evaluar la posibilidad de creación de residencias universitarias para las mujeres provenientes de otras regiones con condiciones de vulnerabilidad económica	4. Consejo Superior, Rectoría y División de planta física.	En la UIS se aprueba la adecuación y la construcción de espacios que faciliten la permanencia de los estudiantes en igualdad de condiciones.	En la UIS se cuenta con espacios que facilitan la armonización de la vida laboral, familiar y académica.
	5. Elaborar un proyecto donde se evalúe la posibilidad de adecuación de los espacios de la Universidad para las personas con discapacidades físicas.	5. Consejo Superior, Rectoría y División de planta física.		

Nota. Formulación y diseño en trabajo en equipo con Pérez-Picón (2021) con el enfoque de Teoría de Cambio.

Tabla 5

Cadena de cambio de la propuesta de Plan de Igualdad para la subdimensión graduación y logro académico

GRADUACIÓN Y LOGRO ACADÉMICO						
RECURSOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RESULTADOS A CORTO PLAZO (PRODUCTOS)	CAMBIOS MEDIANO PLAZO (EFECTOS)	CAMBIOS LARGO PLAZO (IMPACTO)	INDICADORES DE IMPACTO
Recursos financieros para la difusión de campañas de eliminación de brechas y el fomento de la igualdad de oportunidades.	1. Investigación sobre causales de demora en los grados de los estudiantes, una vez culminado su plan de estudio, como herramienta de autoevaluación de programas.	1. Vicerrectoría de Investigación y Extensión.	En la UIS se crean y se difunden estrategias para alcanzar la graduación oportuna y en condiciones de igualdad de los estudiantes.	En la UIS los estudiantes se apropian de las estrategias brindadas para una graduación oportuna y rendimiento académico adecuado.	1. Los estudiantes de la Universidad Industrial de Santander se gradúan de manera oportuna y cumplen sus logros académicos en condiciones de igualdad.	*Porcentaje de estudiantes graduados.
	2. Implementación de un sistema de alertas tempranas con enfoque de género para el cumplimiento de requisitos en los tiempos estipulados por el programa.	2. Vicerrectoría Académica y Decanatos, con el apoyo del Comité de la Política de Género.				*Promedio de puntajes por competencias genéricas en las pruebas Saber Pro.
	3. Verificar que en las Escuelas de la Universidad se cumpla con las modalidades de grado aprobadas en el Acuerdo 240 de 2008 para los programas de	2. Vicerrectoría Académica, Decanatos y Escuelas.				

	pregrado y posgrado buscando facilitar los procesos de graduación.	
Espacios para la realización de actividades y campañas de difusión.	4. Financiar tres proyectos de investigación interdisciplinar en la que se estudien las causas de las brechas en los logros académicos de los estudiantes.	3. Vicerrectoría de investigación y extensión con el apoyo del Comité de la Política de Género.
Profesionales e investigadores con experiencia y conocimiento en la problemática identificada.	5. Impulsar el desarrollo de cursos de preparación en competencias genéricas de las pruebas Saber Pro que contribuyan en la apropiación de las competencias genéricas que mide el ICFES en condiciones de igualdad.	4. Vicerrectoría Académica.
	6. Realizar periódicamente simulacros para todos los semestres en los que se midan las competencias de la prueba Saber Pro y que permita conocer las falencias de los estudiantes con respecto a las competencias evaluadas, así como su avance en el logro.	4. Vicerrectoría Académica.

Nota. Formulación y diseño en trabajo en equipo con Pérez-Picón (2021) con el enfoque de Teoría de Cambio.

8. Caracterización del centro de investigación y grupo de investigación

8.1 Centro de Investigaciones en Cultura y Sociedad CICS

El CICS nace en la Universidad Industrial de Santander como producto de la consolidación de la actividad de investigación y extensión llevada a cabo por los grupos de investigación, con la finalidad de focalizar y estructurar los esfuerzos de las diversas áreas de las Ciencias Humanas. El centro se institucionalizó bajo el Acuerdo 074 de 2013 del Consejo Superior de la Universidad (CICS, 2016). El CICS tiene como misión promover y orientar la generación de conocimiento científico relacionado con la Cultura y la Sociedad, presentando respuestas a los principales problemas y prioridades de la investigación social y cultural, aumentando la calidad en las investigaciones y fortaleciendo el lazo entre la academia y la sociedad (CICS, 2016).

8.2 Grupo de Investigación en Economía Aplicada y Regulación - EMAR

Grupo vinculado al CICS que hace parte del proceso investigativo para la construcción del Plan de Igualdad de la Universidad Industrial de Santander. El grupo trabaja temas de calidad de educación, economía del comportamiento, gestión del conocimiento, mercado de trabajo, desigualdad y calidad de vida. Desde este enfoque se busca hacer una comprensión, análisis y presentar propuestas de soluciones a problemas sociales enmarcados en la economía local y nacional (MinCiencias,s.f.). El grupo está dirigido por Alexandra Cortés-Aguilar, Doctora y Máster en Economía de la Universidad de Granada. Cortés-Aguilar es la investigadora principal del *Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander*, proyecto que enmarca la presente pasantía de investigación.

9. Conclusiones

En este informe final de pasantía de investigación fue posible evidenciar el trabajo investigativo que sirvió de insumo para apoyar la fase tres del *Programa de fortalecimiento institucional en el marco de la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander*, en particular, al diseño de propuesta de Plan de Igualdad. En la sección de resultados se presenta la propuesta para la dimensión *Estudiantes*, se aprecia la cadena de cambio que permitirá alcanzar los impactos o cambios de largo plazo, en los cuales se afirma que en la UIS los estudiantes cuentan con acceso, permanencia, movilidad, graduación y alcanzan logros académicos en igualdad de condiciones.

Se partió de estudiar los planes y políticas de igualdad de otras universidades, en especial su contenido propositivo, para analizar qué acciones y programas se pueden adelantar en la UIS de manera que conduzcan a resultados favorables en términos de equidad de género e igualdad de oportunidades. De esa revisión de planes de igualdad, se pudo determinar que en Colombia las universidades no cuentan con este tipo de medidas institucionales, si bien, se tienen políticas de género aprobadas, no se distinguen planes que garanticen un cambio real.

Para construir la ruta de acción se tuvo a la Teoría de Cambio como fundamento metodológico, este enfoque permitió que el equipo del programa, a la hora de formular sus cambios, tuviera presente todo aquello que está detrás de dichos cambios. Finalmente, después del análisis de las problemáticas encontradas en las tres subdimensiones de estudiantes, se pasó al proceso de identificar necesidades y visibilizar transformaciones que conlleven a la equidad de género, en el eje de Igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de la comunidad universitaria.

Referencias

- Acuerdo 022 de 2018 [Consejo Superior]. Por la cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander. 24 de agosto de 2018
- Alonso González, C., & Ruiz Guillén, G. (2013). La construcción en el ámbito académico de un campo emergente de conocimiento aplicado: diseño de políticas públicas con enfoque de género. *Caleidoscopio*. 16(29),161-171.
- Aquilino, N., Arena, E., Bode, M. y Scolari, J. (2019). Guía N° 3: *Teoría de cambio, Serie ¿Cómo diseñar metas e indicadores para el monitoreo y evaluación de políticas públicas?* CIPPEC.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Seuil.
- Brah, A. & A. Phoenix. (2004). ‘Ain’t I a woman? Revisiting intersectionality’, *Journal of International Women’s Studies*, 5(3): 75-86.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Carrasco Rastrillas, L. (2014). *Cómo elaborar el plan de igualdad en la empresa*. FC Editorial.
- Centro de Investigaciones en Cultura y Sociedad. (2020). *Programa de Fortalecimiento Institucional en el marco de la Política de Género de la Universidad Industrial de Santander*.
- Centro Internacional de Formación de la OIT. (2011). *La transversalidad de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. Organización Internacional del Trabajo.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <http://www.jstor.org/stable/2675593>
- División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2010). *Manual de uso del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Cepal, Naciones Unidas.

- Domínguez, M. E. (2005). Equidad de género en la educación. ¿Qué hemos logrado las mujeres colombianas? *Cuadernos del CES*, 12, 3-16.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2017b). *Manual sobre la gestión basada en resultados: la labor conjunta en favor de la niñez*. UNICEF.
- Fuentes Vásquez, L. Y. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas*, 44, 65–83. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a4>
- Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for business: making full use of the nation's human capital*.
- Guzmán, V. (1997). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. *Feminismo en transición*.
- Innovations for Poverty Action. (2016). *Theory of Change: Laying the Foundation for Right-Fit Data Collection*.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18).
- Ley 2117. (2021, 29 de julio). Congreso de la República. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202117%20DEL%2029%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007. (2007, 22 de marzo). Boletín Oficial del Estado. No. 71. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Ley 1257 de 2008. (7 de diciembre de 2008). Congreso de la República. Artículo 9 [Título IV]. https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1257_DE_2008_Colombia.pdf
- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs*, 30(3), 1771-1800. doi:10.1086/426800
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
- Noble, J. (2019). *Theory of change in ten steps*. New Philanthropy Capital. <https://www.thinknpc.org/resource-hub/ten-steps/>

- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*.
- ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.
- ONU Mujeres. (2016). *Plan de igualdad. Guía para una buena elaboración e implementación*.
<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/plan-de-igualdad>
- Ordenanza 028 (2019, 2 de agosto). Gobernación de Santander.
<https://www.santander.gov.co/index.php/documentos-mujer/send/2212-secretaria-de-la-mujer/18567-ordenanza-no-028-de-2019-smyeg>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?*
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2020). *Guía sobre planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en instituciones de seguridad social*.
- Pacheco, J., & Archila, S. (2020). *Guía para construir teorías del cambio en programas y proyectos sociales*.
- Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. ANUIES.
- Pastor Gosálbez, I., & Acosta Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271.
- Pastor Gosálbez, I., Acosta Sarmiento, A., Torres Coronas, T., & Calvo Merino, M. (2019). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, 23(1), 147-172.
- Sarmiento, M. O., De la Calle, C. V., Londoño, M. M., & Camargo, M. R. (2013). La equidad de género en la educación superior en Colombia. Un análisis normativo. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP*, 6(2).

- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.
- The United Nations Children's Fund. (2017). *Glossary of Terms and Concepts*. UNICEF
- UN WOMEN. (2001). *Gender mainstreaming: strategy for promoting*. Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women.
- Universidad Nacional de Colombia. (2012). *Acuerdo 035 de 2012. Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades en la Universidad Nacional de Colombia*.
- Universidad el Bosque. (2019). *Política de Género*. Universidad el Bosque.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2018). *Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género de la Unam*. Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario.
- Universidad Regional Amazónica IKEAM. (2018). *Propuesta de Plan Institucional de Igualdad con las variables de género, interculturalidad y condiciones socioeconómicas de la Universidad Regional Amazónica IKIAM*.
- Universidad Autónoma de Yucatán. (2017). *Programa Institucional de Igualdad de Género*.
- Universidad Nacional de Río Negro. (2019). *Plan de Igualdad de Género UNRN 2019-2021*. Viedma: Universidad Nacional de Río Negro.
- University of Birmingham. (2016). *Equality Scheme 2016-2020, advancing equality, valuing diversity*. Birmingham: University of Birmingham.
- Universidad Autónoma de Madrid. (2019). *Tercer Plan de Igualdad 2019-2022*. Unidad de Igualdad de Género.
- Universidad de Bolonia. (2016). *Gender Equality Plan*. Bolonia: Alma Mater Studioru - Università di Bologna.
- Universidad Complutense de Madrid. (2015). *Plan de Igualdad Universidad Complutense de Madrid*. Unidad de Igualdad.

Universidad Autónoma de Barcelona. (2019). *IV Plan de acción para la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Barcelonacuatrienio 2019-2023 (IV PAG)*.

Vargas-Trujillo, E., Rojas, A.M. e Ibarra, M.C. (s.f.) *Diseño de proyectos para promover el bienestar* [MOOC]. Coursera. <https://www.coursera.org/learn/disenio-proyectos-promocion-bienestar>

Apéndices

Apéndice A. Ejes, dimensiones y subdimensiones del Diagnóstico situacional de género

EJES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES
1. Igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y movilidad de la comunidad universitaria	1.1 Estudiantes:	Acceso a la Universidad
		Permanencia y movilidad
		Graduación y logro académico
	1.2 Profesores:	Vinculación y movilidad
		Condiciones laborales y salarios
		Proyección académica
		Dirección y toma de decisiones
	1.3 Administrativos y personal de la Universidad:	Vinculación laboral
		Condiciones laborales y proyección profesional
	2. Generación de conocimiento y procesos pedagógicos con enfoque de género	2.1. Participación en Investigación, extensión y producción científica con enfoque de género
Investigación, extensión y producción académica sobre género		
2.2. Procesos pedagógicos, curriculares y de autoevaluación con enfoque de género		Planes curriculares, contenidos académicos y prácticas pedagógicas
		Formación en género, diversidades e interculturalidad
		Procesos de autoevaluación institucional y de los programas académicos

		Lenguaje inclusivo y no sexista
3. Cultura académica libre de violencias basadas en género	3.1. Cultura académica inclusiva	Reconocimiento, participación y representación
		Cuidado y trabajo
	3.2. Violencias basadas en género	Ambiente hostil y espacios inseguros
		Formas de violencia basadas en género
		Conocimiento, atención, denuncia, y sanción de hechos de violencia basadas en género
4. Marco institucional para una educación superior con enfoque de género		Normativa, políticas y planes institucionales sobre género e inclusión
		Implementación de las políticas, medidas, programas, proyectos e iniciativas.
		Presupuestos sensibles al género, diversidades e interculturalidad.
		Sistema de seguimiento a las políticas sobre género e inclusión

Nota. Se muestra el esquema general que siguió el Diagnóstico situacional de género. Fuente: elaboración propia a partir del trabajo socializado en el CICS.

Apéndice B. Reunión con integrantes del CICS para la construcción del Plan de Igualdad UIS

Nota. Captura de pantalla de la última reunión con algunas de las integrantes del CICS y EMAR para discutir el abordaje de las dimensiones del Plan de Igualdad de la UIS.