

Título de la Ponencia: Hacia la construcción de una política de género en la Universidad de Nariño.

Investigadoras. **Isabel Goyes¹, Ximena Idrobo², Zulma Izquierdo³.**

Resumen:

En esta ponencia se da conocer el contexto y avance de la creación de la política de género en la Universidad de Nariño (Udenar), única institución de educación superior pública de la región. Con dicha finalidad se exponen algunos antecedentes investigativos que dan cuenta de la desigualdad, discriminación y violencia basada en género identificados al interior del claustro, los cuales surgen y tienden a reproducirse debido a la ausencia de una política que garantice el avance en la igualdad de oportunidades y la sanción normativa frente a toda discriminación y violencia basada en el género de las y los universitarios. Por esta razón se han sintetizado algunos desarrollos que desde lo internacional y lo local se constituyen en insumos importantes para este proceso de construcción de la política de equidad de género, en que nuestra universidad está comprometida.

Introducción:

La universidad tiene una doble dimensión en tanto su capacidad de generación de conocimiento crítico, como su rol frente a la transformación social. Ella ha servido para legitimar las estructuras de poder que mantienen la desigualdad, opresión y exclusión por razón del género, clase socio-económica, etnia, entre otras condiciones; pero también ha cuestionado esos sistemas de poder proponiendo rupturas que permitan subvertir estos órdenes.

A partir de las experiencias vividas en el ámbito universitario que han sido estudiadas y analizadas a la luz de los feminismos, la denuncia pública y la visibilización de las discriminaciones y violencias de género; actualmente este asunto se encuentra en el debate público, presionando a las Instituciones de Educación Superior (IES) a dar respuesta a esta problemática.

En el año 2017 en la Universidad de Nariño se inició el proceso de construcción de la política institucional de género, orientaciones sexuales e identidades de género. Con miras a fortalecer este proceso, se planteó una investigación orientada a

¹ Directora grupo de investigación Derecho, Justicia y Región DEJURE. Docente titular Facultad de Derecho Universidad de Nariño

² Docente investigadora del grupo de investigación Derecho, Justicia y Región DEJURE Y docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Nariño. Coordinadora Observatorio de Género de Nariño

³ Docente investigadora del grupo de investigación Derecho, Justicia y Región DEJURE Y docente de la Universidad de Nariño

entregar como insumo una propuesta metodológica para la formulación de la mencionada política.

El presente escrito presenta una descripción de lo que ha sido hasta ahora el proceso de construcción de la política y algunos avances de esta investigación, relacionados con el marco normativo que compromete a las autoridades universitarias a incorporar el enfoque de derechos; la revisión desde la perspectiva de género del marco normativo institucional de la Universidad y la revisión de algunos de los antecedentes investigativos llevados a cabo en la institución permitieron visibilizar los diferentes esfuerzos, y avanzar desde los saberes y conocimientos acumulados.

DISCUSIÓN

1. Proceso de Creación de la Política de Género en la Udenar.

Los procesos de creación de las Políticas de Género en las Universidades en Colombia han tenido diferentes contextos. En la Universidad Nacional, pionera en este tipo de medidas, el proceso se gestó en el año 2012 con el Acuerdo 035, "Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia" (Universidad Nacional, 2012) como respuesta a un requerimiento de la Contraloría Nacional que indagaba sobre los avances en el cumplimiento del Acuerdo Nacional por la Equidad Entre Mujeres y Hombres (Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer, 2003). Esta política no contó con la construcción previa de un diagnóstico o línea base y ni fue un ejercicio participativo de la comunidad universitaria (CIDSE, 2018).

Por el contrario, en otras universidades públicas, entre ellas la Universidad Industrial de Santander (2018) y Universidad del Valle (2011), los procesos se han caracterizado por ser participativos, asegurando una mayor legitimidad y generando un espacio de sensibilización y apropiación que favorece la implementación de las políticas.

Lograr crear políticas de equidad de género en las IES es un gran desafío, no sólo por la normalización/naturalización de las discriminaciones y violencias de género, la ceguera de género intencional de las administraciones sino también por la fuerte resistencia que existe en Colombia el hablar de género, enfoque-perspectiva de género, identidades de género, orientaciones sexuales, sexualidad, finalmente porque el cuerpo es el primer territorio que en nuestro contexto es oprimido, colonizado, violentado y poner de presente esta realidad cuestiona el orden social. La falta de normativas por parte del Ministerio de Educación en los procesos de acreditación que generen la obligación de las IES a la incorporación de estas

medidas también es un factor que deja a la discrecionalidad de los rectores y su voluntad política la formulación, implementación y seguimiento.

Dadas las múltiples dificultades, una estrategia exitosa para lograr la incorporación de las políticas de género que han realizado diferentes universidades entre ellas la Universidad Tecnológica de Pereira (2018) y Universidad del Valle (2011), ha sido institucionalizar estos procesos, en primer lugar, incidiendo en los Planes de Desarrollo a fin de que se consagre como obligación la política de género u otras medidas orientadas a la equidad y la no discriminación. Luego, con la creación institucional de Comisiones encargadas del proceso de formulación, las cuales han estado conformadas por las docentes y programas que vienen realizando investigaciones en género en la universidad y quienes han asumido un rol muy importante para dinamizar este espacio.

Por ejemplo, en la Universidad de Caldas mediante la resolución 334 de 26 de marzo de 2016, se conformó una Comisión y el Observatorio de género y sexualidades ha sido líder en este proceso (Universidad de Caldas, 2016). En la Universidad del Valle también se conformó una Comisión por docentes del Centro de Estudios de Género quienes, con el apoyo de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, lideran la construcción (Universidad del Valle, 2011).

En la Universidad de Nariño fueron las y los estudiantes y egresadas (os) los que después de realizar encuentros de reflexión y construcción de saberes en torno al género, incidieron desde lo político y comprometieron en 2017 al entonces candidato a la Rectoría Dr. Carlos Portilla a “Implementar la política universitaria de equidad de género e inclusión”, compromiso que quedó recogido en la Propuesta de Plan de Gobierno 2018-2020 “Para consolidar el cambio” (Universidad de Nariño, 2017).

En cumplimiento a dicho compromiso, desde rectoría se convocó a una reunión el 2 de mayo de 2018 en la cual se dio apertura a este ejercicio (Universidad de Nariño, 2017). La Vicerrectoría de Investigaciones, Postgrados y Relaciones Internacionales asumió el liderazgo institucional, la directora del Observatorio de Género de Nariño fue elegida por unanimidad como vocera y se conformó el primer Comité de base con las y los asistentes al espacio.

En el año 2018 se avanzó en promover la participación de todos los actores en las reuniones del Comité de Base, la socialización de los conceptos claves contenidos en el documento del Ministerio de Educación “El enfoque e identidades de género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” (Ministerio de Educación Nacional, 2018) (el cual estuvo engavetado por un tiempo para evitar continuar con la discusión sobre la “ideología de género” en la educación y que

finalmente fue publicado en 2018), así mismo, se socializaron elementos representativos de las políticas de género de las diferentes IES, y se proyectó una resolución para la institucionalizar el Comité. Cabe anotar, que el paro universitario afectó la normalidad y continuidad del proceso.

En este año, para generar capacidad de gestión y dinamizar este compromiso institucional, el señor Rector realizó la contratación de una persona encargada de la Secretaría Técnica del Comité. El 26 de abril de 2019 mediante a resolución 0619 se conformó la “Comisión para la construcción y dinamización de la Política Institucional de Equidad de Género, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género de la Universidad de Nariño”. Este acto administrativo conforma dos instancias que tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020:

Por un lado, la Comisión de base que se integra por quienes vienen trabajando desde el Comité y que debe ampliarse a las diferentes dependencias de la administración, representantes de docentes, empleados, trabajadores, estudiantes, organizaciones de estudiantes/ egresados (as) y de los grupos poblacionales de las sedes Pasto, Tumaco, Ipiales y Túquerres, además teniendo en cuenta que la Udenar tiene un Liceo en los niveles de educación transición, básica primaria, básica secundaria y media vocacional, también esta institución debe tener representación en el Comité; y por otro, la segunda instancia es la Coordinación de la Comisión conformada por siete integrantes. La Comisión ha formulado su reglamento interno, el cual se encuentra en proceso de revisión y aprobación en rectoría (Universidad de Nariño, 2019).

Ahora bien, para elaborar un mapa de actores claves, un estado del arte sobre las investigaciones, prácticas, experiencias y expresiones artístico-culturales a favor de la equidad de género en la universidad que recoja ese acumulado de saberes – conocimientos, visibilice el trabajo existente y permita construir redes para la gestión del conocimiento y el proceso de política, el Observatorio de Género en alianza con el Sistema de Bienestar Universitario y con el apoyo de la Secretaría Técnica se realizó recientemente el Primer Encuentro de Género y Universidad (Universidad de Nariño, 2018).

Como se puede observar, si bien existen dinámicas propias en la Udenar en este camino recorrido, la lectura de los aprendizajes y las dificultades de otras IES nacionales e internacionales en la construcción e implementación de las políticas, así como las discusiones teóricas y metodológicas han aportado enormemente a nuestro proceso, por lo tanto, esperamos seguir contando y creando espacios de encuentros en torno a esta temática.

Finalmente, la institucionalización del proceso como estrategia para garantizar la estabilidad de los procesos y asegurar la obligatoriedad del mismo, demuestra que sigue existiendo una apuesta por el Derecho en su vertiente emancipadora, como un instrumento positivizador de garantías.

2. El Marco Jurídico.

Como se ha mencionado, en la actual coyuntura histórica y gracias al impulso de diversos sectores de la vida institucional, se ha fortalecido una tendencia igualitaria, que exige la adopción de políticas universitarias que garanticen la equidad de género en el quehacer institucional, mediante ambientes equitativos y respetuosos de las diferencias.

Frente a tal empeño y como parte de la etapa de sensibilización, se sistematizó un marco jurídico internacional, regional y nacional, con la finalidad de que se convierta en una herramienta que sustente la obligatoriedad y urgencia de construir una política de equidad de género, orientaciones sexuales e identidades de género, desde la interseccionalidad, como eje transversal de las funciones institucionales de docencia, investigación e interacción social.

2.1 Las normas internacionales.

La revisión normativa, indica que organismos como la Naciones Unidas (1948), denunciaron desde su creación, la existencia de la desigualdad entre hombres, mujeres, vulnerando el respeto a la dignidad humana y los principios generales de libertad e igualdad y no discriminación. Lo mismo ocurrió con el derecho a la educación y más puntualmente con la obligación de trabajar por la realización de la equidad de género en la educación superior. Equidad de género y educación superior son los temas respecto de los cuales se estructuró el marco normativo que da piso jurídico a esta reivindicación.

En el año de 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento paradigmático de la dignidad humana, adoptó en el Art. 1º el principio de igualdad como cimiento para la formulación de todos los demás derechos, en estos términos “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Naciones Unidas, 1948), y en estrecha y necesaria relación, se hizo referencia al principio de no discriminación, al expresar en el Art. 2.º “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Naciones Unidas, 1948). Igualdad y no discriminación son los postulados sobre los cuales se consolidaron las democracias constitucionales, baluarte de la cultura occidental.

El Artículo 26 (Naciones Unidas, 1948) reconoció que la educación es derecho inherente a la condición humana, el que debe ofrecerse de forma gratuita y obligatoria en el nivel elemental, éste mandato conlleva la correlativa obligación del Estado de garantizar el pleno disfrute del mismo. La educación técnica y profesional, si bien obedece a los méritos de los aspirantes, le corresponde al Estado su generalización. En el numeral 2 se precisó que el derecho a la educación tendrá por objeto

el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. (Naciones Unidas, 1948).

Finalmente, se respeta la autonomía de los padres para decidir la educación de sus hijos, brindándoles el “derecho preferentemente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos” (Naciones Unidas, 1948).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC (Naciones Unidas, 1966), ratificado por Colombia mediante la Ley 74 (Congreso de la República, 1968) destaca la inescindible relación entre los derechos políticos o de libertad y los derechos económicos, sociales y culturales, a tal punto, que sólo el goce de los últimos viabiliza el ejercicio de los primeros. El Art. 3 reconoce a “los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales” (Naciones Unidas, 1966).

En 1979 se aprobó la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer CEDAW, único instrumento vinculante y universalmente reconocido (188 ratificaciones de los 193 Estados de N. U.) sobre los derechos humanos de las mujeres y la población diversa que en Colombia se ratificó dos años después de su adopción, mediante la Ley 51 (Congreso de la República, 1981). Su meta es eliminar la discriminación, reivindicar sus derechos y libertades y preservar su dignidad, bienestar e igualdad de oportunidades (Naciones Unidas, 1979).

El Art. 10 de la CEDAW (Naciones Unidas, 1979) ratifica la urgencia de educar a las mujeres garantizando:

- a) Las mismas condiciones en materia de carreras y capacitación profesional (...);
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad; c) La eliminación de todo estereotipo sobre los roles masculino y femenino en todos los niveles (...) mediante el estímulo de la educación mixta y mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de

enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones (...); e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, (...) , f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios (...); g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Para medir el cumplimiento de estos compromisos se han adoptado indicadores que miden: a) las tasas de matrícula en la educación primaria, secundaria y superior, por sexo, la permanencia en el sistema, los índices de deserción, específicamente los relacionados con embarazo temprano, b) las tasas de alfabetización de las mujeres y hombres mayores de 15 años, c) brechas de género en los salarios y su relación con las profesiones u oficios escogidos también permeados por prejuicios de género (CEPAL, 2007).

El Comité de Seguimiento a la CEDAW, reconocido a través del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1999) instrumento ratificado en 2005 gracias a la Ley 984 (Congreso de la República, 2005); periódicamente produce Recomendaciones tendientes a alcanzar la realización de los derechos de las mujeres por tratarse de una obligación de los Estados democráticos de derecho, razón por la cual sus acciones son objeto de monitoreo y evaluación permanente, de manera especial en lo que hace referencia a las esferas de la educación y el trabajo, instituciones a través de la cuales, es posible avanzar en el cambio cultural y en la autonomía necesarias para el empoderamiento y el liderazgo de una nueva forma de organización social, basada en la justicia y la igualdad. se puede establecer que el compromiso con la realización de los derechos de las mujeres que corresponde a más de la mitad de la población mundial, se ha convertido en una obligación de los Estados democráticos de derecho, razón por la cual sus acciones son objeto de monitoreo y evaluación permanente, de manera especial en lo que hace referencia a las esferas de la educación y el trabajo, instituciones a través de la cuales, es posible avanzar en el cambio cultural y en la autonomía necesarias para el empoderamiento y el liderazgo de una nueva forma de organización social, basada en la justicia y la igualdad.

Gracias a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995), los temas de mujer se insertaron en las agendas de todos los Estados. En el punto B. Educación y capacitación, la plataforma (Naciones Unidas, 1995) planteó que la educación de la mujer es indispensable para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz; adjudicando a los gobiernos y demás actores sociales la responsabilidad de impulsar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades

educativas. Como objetivos estratégicos se señalaron los siguientes: 1. Asegurar la igualdad de acceso a la educación, 2. Eliminar el analfabetismo entre las mujeres, 3. Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente, 4. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios, 5. Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas (Naciones Unidas, 1995).

En el año 2000, se puso en marcha la iniciativa Educación para Todos (EPT) tendiente a 1) Otorgar educación integral y de calidad a la primera infancia, 2) Garantizar el acceso a la educación primaria gratuita y obligatoria a todos niños y niñas, es especial lo que tengan situaciones difíciles, 3) Permitir acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas que capaciten para la vida activa, a todos los jóvenes y adultos, 4) Reducir el analfabetismo en un 50% al 2015 de manera particular el que afecta a mujeres, 5) Avanzar en la igualdad de género garantizando a las jóvenes un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad y suprimir toda forma de discriminación, 6) Cualificar la educación que garantice resultados de aprendizaje en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas (UNESCO, 2000).

En el año 2006, los principios de Yogyakarta (Naciones Unidas, 2006), constituyen un hito en la lucha de la población diversa, al establecer que los postulados de la legislación internacional sobre derechos humanos, deben interpretarse y aplicarse teniendo en cuenta la orientación sexual y la identidad de género. Se plantea en este documento que le corresponde al sistema educativo formar en el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de manera conjunta con la madre, el padre y la familia, en armonía con su cultural, su idioma y sus valores, con respeto por las diversas orientaciones sexuales e identidades de género (Naciones Unidas, 2006).

Tanto los currículos, como las metodologías, los apoyos didácticos, las normas internas, al igual que las sanciones y castigos, deben asegurar la comprensión y el respeto por la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género y sus necesidades particulares.

En los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030 (Naciones Unidas, 2015). Los países del mundo acordaron que en los próximos 15 años se deben implementar políticas públicas que garantizaran el Desarrollo Sostenible y la supervivencia de la especie. En el preámbulo de forma clara y contundente se expresa que:

Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles (...) Se eliminarán todas las formas de

discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial (Naciones Unidas, 2015).

El objetivo 4° obliga a los Estados a “(...) garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (Naciones Unidas, 2015). El Objetivo 5 se refiere a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y niñas, para lo cual se requiere: 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, 5.2 Eliminar todas las formas de violencia, en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual, 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina, 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva (Naciones Unidas, 2015).

La equidad de género es una política transversal que debe atravesar todo el sistema educativo, ya que no es posible asegurar una educación de calidad si se ignora la discriminación que sufren las niñas y las mujeres en el acceso y la permanencia al sistema. De manera complementaria, tampoco se puede avanzar en la equidad de género si el sistema educativo en su conjunto no se compromete con su realización. Docentes sensibles al tema, currículos integrados y con perspectiva de género, contenidos que reconozcan los aportes de la mujer en todos los campos e instituciones que adopten como origen y fin de su labor, la formación en valores, la ética, la pluralidad y la paz, son los elementos indispensables para la efectiva realización de dichos objetivos (Naciones Unidas, 2015).

En el mismo sentido, se han pronunciado las Declaraciones universales sobre educación superior. La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción (UNESCO, 1998). En el Art. 4 referido a la nueva Visión Universitaria se plantea el inaplazable compromiso de fortalecer la participación y promocionar del acceso de las mujeres, sustentando dicha posición en cuatro aspectos: i) se reconoce los avances mundiales en el acceso de las mujeres a la escolarización de tercer nivel, al igual que los obstáculos que aún persisten y que deben superarse en aras de asegurar un sistema equitativo y no discriminatorio, fundamentado en el principio de la meritocracia (UNESCO, 1998). En el segundo se llama a eliminar los estereotipos basados en género, impulsar la participación de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas e incrementar su participación activa en la adopción de decisiones (UNESCO, 1998). Como tercera estrategia se hizo referencia a implementar los

estudios sobre el género tendientes a modificar tanto la educación superior como la sociedad (UNESCO, 1998). Como cuarta estrategia se propone garantizar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones especialmente, las referidas a la educación superior (UNESCO, 1998).

Han pasado veinte años desde esta proclama y apenas en los últimos cinco años, muchas instituciones de educación superior se encuentran construyendo la política de equidad de género, como eje transversal de este nivel educativo, de lo contrario, las reivindicaciones de igualdad de oportunidades, dignidad humana y de respeto a los méritos individuales, seguirá siendo una utopía. La adopción en esta última década del siglo XXI de las políticas de equidad de género en varias universidades latinoamericanas UNAM México, UBA Argentina, Católica del Perú, Nacional y Central de Colombia, son un buen aliciente para que otras instituciones sigan por este camino de progreso e igualdad (UNESCO, 1998).

La nueva dinámica de la Educación Superior y la búsqueda del cambio social y el desarrollo (UNESCO, 2009), en el acápite dedicado al “acceso, equidad y calidad”, hace un reconocimiento sobre el aumento real de la cobertura, enfatizando en que dicha expansión debe abarcar también los objetivos de equidad, pertinencia y calidad. En el punto referido a los planes de acción el numeral e) se ocupa de alentar el acceso, la participación y los buenos resultados académicos de las mujeres en la enseñanza superior (UNESCO, 2009), es decir, que el tiempo transcurrido entre una y otra declaración no ha sido suficiente para alcanzar la meta de la equidad.

De igual manera, el Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer, fundado tras la Tercera Conferencia Mundial sobre la mujer de las Naciones Unidas (1985), realizado en Nairobi; dispuso en 2011 que “la educación puede ser un espacio promotor de la equidad entre géneros, de las personas con distintas opciones sexuales, identidades genéricas y étnicas” (CLADEM, 2011).

En el año 2015 en Corea del Sur, en la conferencia mundial de educación de ese año, se discutió sobre la forma de alcanzar el objetivo 4 del Desarrollo Sostenible relacionado con la educación inclusiva, equitativa, de calidad y aprendizaje a lo largo de la vida (UNESCO, 2015). El numeral 7 inclusión y la equidad en la educación, se reivindicó la necesidad de adoptar la agenda para una educación transformadora, que elimine todas las formas de exclusión y marginación, las desigualdades en el acceso, la participación y los resultados de aprendizaje, bajo el lema de que ninguna meta se logra mientras no se haya logrado para todas las personas (UNESCO, 2015). Es decir, que los esfuerzos se concentrarán en los más desfavorecidos, incluyendo la discapacidad funcional. El numeral 8, se refiere a la igualdad de género como fundamento para alcanzar la educación para todos (UNESCO, 2015).

Los participantes se comprometieron a impulsar y apoyar políticas, planes y contextos de aprendizaje con perspectiva de género, para lo cual, se requiere incorporar estas temáticas en los procesos de formación de docentes, así como obligarse a eliminar de los planes y programas de estudios, la discriminación y la violencia basada en género (UNESCO, 2015).

Como pudo establecerse, el marco jurídico internacional en los últimos tres decenios ha insistido en la urgencia de incluir la perspectiva de género en el sistema educativo como una forma de avanzar en la justicia social y en el desarrollo económico y humano.

2.2 Las Normas Regionales.

De conformidad con estos parámetros, a nivel regional se debe tener en cuenta la “Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belem do Pará” (OEA, 1994), ratificada mediante la Ley 248 (Congreso de la República, 2005). Este instrumento afirma que la violencia contra la mujer es una vulneración de derechos humanos que le impiden el goce y ejercicio de sus derechos. Respecto al tema de investigación, el Artículo 6 consagra como derecho de las mujeres el tener una vida libre de violencia, para lo cual es indispensable: a) ser libre de toda forma de discriminación, b) ser valorada y educada por fuera de estereotipos que de inferioridad o subordinación de lo femenino (OEA, 1994).

2.3 La regulación colombiana sobre educación y equidad de género.

En el año de 1991, la sociedad colombiana realizó un pacto social de convivencia que concluyó con la adopción de una nueva Carta Constitucional, donde se optó por el modelo político del Estado Social y Democrático de Derecho, con Carta de Derechos, acciones constitucionales y organismos idóneos para hacerlos efectivos, en donde la realización de la justicia material, justifica la existencia del aparato estatal y de las autoridades públicas.

En el Art. 13 que reconoce el principio de igualdad de todas las personas, prohíbe la discriminación y compromete al Estado con la obligación de promover condiciones para alcanzar la igualdad real y efectiva y adoptar medidas positivas en favor de grupos discriminados o marginados (Constitución Política de Colombia, 1991).

El Art. 40. Ordenó la representación de las mujeres en todos los cargos de dirección del Estado (334%) En la actualidad los movimientos feministas reclaman la observancia del principio de paridad (50 – 50) (Constitución Política de Colombia, 1991).

El Art. 42. Transformó la concepción de la familia, al sustituir los patrones patriarcales por los igualitarios en la dirección de la familia, la que en adelante debía regirse por los principios del respeto, el diálogo y el consenso entre iguales en derechos y obligaciones (Constitución Política de Colombia, 1991).

El Art. 43. Consagró de manera expresa la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, prohibiendo la discriminación contra la mujer, al mismo tiempo que garantizó especial protección durante el embarazo, el parto y el primer año de vida del menor. De este mandato se derivan los principales desarrollos legales, jurisprudenciales y de política pública (Constitución Política de Colombia, 1991).

El Art. 53. Definió los principios que deben regir el trabajo en Colombia. Uno de ellos es la protección a la maternidad, que dio origen a la estabilidad reforzada derivada del fuero de maternidad (Constitución Política de Colombia, 1991).

Sobre educación se encuentra el siguiente articulado: En efecto, el Art. 67. Definió la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura (Constitución Política de Colombia, 1991).

Por su parte el Art.68, reconoció el derecho de los particulares de crear y orientar sus propias instituciones educativas, eso sí sometiéndose a la regulación y control del Ministerio de Educación (Constitución Política de Colombia, 1991). En concordancia con la pluralidad étnica ordenó: “(...) Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado” (Constitución Política de Colombia, 1991).

El Art. 69 hace referencia a la educación superior para la cual se consagró la autonomía universitaria en materia académica y administrativa bajo ciertos parámetros legales (Constitución Política de Colombia, 1991).

Los principales desarrollos legales sobre educación y equidad de género se encuentran en estas normativas: Ley 1257 (Congreso de la República, 2008) sobre la no violencia contra las mujeres que en su artículo 11 ordena al Ministerio de Educación Nacional, velar que “las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres”; La ley 1413 (Congreso de la República, 2010) que incluyó la economía de cuidado en el sistema de cuentas nacionales, lo que permite medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país; la Ley 1620 (Congreso de

la República, 2013), que erige el sistema de convivencia escolar a través de principios como la diversidad, crea proyectos pedagógicos de educación para la sexualidad que incluyan elementos reconocedores de comportamientos culturales de género, diversidad sexual; y fomenta el desarrollo de competencias ciudadanas para el ejercicio de los derechos humanos, basadas en particular sobre el derecho a la identidad sexual; El Decreto 4798 (Presidencia de la República, 2011) que se ocupó de la adopción de medidas de prevención de la violencia basada en género en el ámbito educativo; el Decreto 1421 (Presidencia de la República, 2017), norma marco de la educación inclusiva, merece una especial referencia. En efecto, la sección 3. Se especifica el compromiso de la educación superior con la población con protección constitucional reforzada. Sobre las mujeres ordena que las instituciones de la educación superior en el marco de la autonomía deben: 1) Generar estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa especialmente docentes y estudiante en la prevención de las violencias contra las mujeres. 2) Establecer mecanismos para permitir el acceso y permanencia de mujeres víctimas de violencia 3) Adelantar a través de los centros de investigación líneas sobre género y violencia contra las mujeres. 4) Fomentar la incorporación de las políticas de la educación superior inclusiva (Presidencia de la República, 2017).

Entre otras normas sobre protección de población diversa, se destacan, la Ley 1448 (Congreso de la República, 2011), en su artículo 51 ordena a las instituciones de educación superior, favorecer el acceso de las víctimas del conflicto incluyendo a la población diversa; la Ley 1482 (congreso de la República, 2011) que sanciona penalmente los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o fisiológica; La Ley 1761 que tipificó el delito de feminicidio que protege la orientación sexual e identidad de género.

A nivel jurisprudencial, varias sentencias han respaldado las reclamaciones propuestas por estudiantes y padres de familia referidas a la protección del derecho a la educación y enfoque de género, entre ellas destacan la Sentencia T-565 (Corte Constitucional, 2013), en la cual se advierte que el pelo largo o el uso del maquillaje en un estudiante responde a su opción de identidad de género y orientación sexual, por lo que no pueden ser objeto de discriminación o sanción, pues hacen parte del núcleo esencial del derecho al libre desarrollo de la personalidad; la Sentencia T-478 (Corte Constitucional, 2015), en la cual se ordena una revisión extensiva e integral de los Manuales de Convivencia para verificar que estos sean respetuosos de la orientación sexual y la identidad de género; la sentencia T-363 (Corte Constitucional, 2016) que prevé medidas para garantizar el respeto de los procesos de afirmación de la identidad de género de los estudiantes y de la construcción de su individualidad; y la Sentencia T-239 (Corte Constitucional, 2018) en la cual se

busca “suprimir del ámbito educativo un discurso de defensa de los derechos de las mujeres, específicamente del derecho a vivir una vida libre de violencia”

3. Antecedentes institucionales frente a equidad de género en la Universidad de Nariño.

Los últimos diez años revelan una creciente preocupación al interior de la Universidad de Nariño, por los temas de equidad de género. Algunos de estos antecedentes son: a) “El enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la región”, donde ese concluyó que existe inequidad entre los sexos, invisibilizada por una aparente igualdad normativa; las investigaciones educativas no incluyen el enfoque diferencial; la mayor parte de docentes “hora cátedra” son mujeres; en general cuando más se asciende dentro de la jerarquía, menor es la presencia femenina y menores las posibilidades de las mujeres de ascender en la escala laboral; - El 20% de las mujeres de la comunidad universitaria aseguró haber vivido una situación de violencia dentro de la Universidad de Nariño, sin obtener respuestas a esta problemática dentro de los servicios ofrecidos por la Universidad. -La conciliación de la vida familiar y laboral es ajeno a la vida universitaria. (Cordoba y Matabajoy, 2011). b) Otra investigación titulada “Estudios sobre diferencias de género en el aula de matemáticas” (Hidalgo y Salazar, 2009), demuestra las mujeres ven afectado su rendimiento escolar dependiendo del sexo del docente; las docentes mujeres logran un incremento en los niveles de participación y en el rendimiento académico de la población estudiantil c) En el estudio “Apuesta por el Reconocimiento de la Ciudadanía LGBTI en la Universidad de Nariño 2011-2015” (Carlosama, 2015);

Por su parte el proyecto “Estrategias de afrontamiento frente al acoso callejero en estudiantes de la Universidad de Nariño” (Izquierdo y Hidalgo, 2018);

La investigación “Manifestaciones de los tipos de violencia en la comunidad universitaria de la Facultad de Ingeniería” (Champutiz y Guzmán, 2018).

La revisión de normas institucionales se centró en tres documentos:

1) El “Plan de Desarrollo 2008 – 2020 Pensar la Universidad y la Región” (Universidad de Nariño, 2008), aprobado mediante el Acuerdo No. 108 del 17 de diciembre de 2008 por parte del Consejo Superior de la Universidad de Nariño, tiene como propósito principal forjar, de manera participativa, una reforma profunda al interior de la Universidad y fortalecer la articulación permanente con la región. La revisión del diagnóstico situacional interno y externo no mostró la discriminación de género como un fenómeno social presente en la universidad o fuera de ella (Universidad de Nariño, 2008). La naturalización de esta problemática o la

consideración de una situación no relevante podrían ser razones para ello. (Izquierdo Z., 2017). No obstante, los principios institucionales que la fundamentan como el principio de autonomía, de participación y pluralismo, de responsabilidad social, de gestión con calidad humana, de democracia y de justicia y equidad (éstos últimos más directamente relacionados con la búsqueda de equidad de género) son la teleología que contribuirá a que el marco normativo institucional de la Universidad de Nariño, esté a tono con los estándares internacionales y nacionales sobre equidad de género en la educación superior (Universidad de Nariño, 2008).

2) Por acuerdo 035 del 15 de marzo de 2013, expedido por el Consejo Superior de la Universidad de Nariño, se adopta el Proyecto Educativo Institucional –PEI. Si bien en los considerandos, el PEI hace mención a la necesidad de “formular un nuevo Marco Teórico y Conceptual para ejercer la Docencia, la Investigación y la Interacción Social y responder de manera crítica y creadora a los retos del mundo contemporáneo” (Universidad de Nariño, 2013) no se observa que la desigualdad de género sea un fenómeno social sobre el cual haya interés institucional para intervenir desde la academia. Aunque la equidad de género sea un tema presente en las agendas políticas mundiales (Naciones Unidas, 2015) nacionales y locales (Asamblea Departamental de Nariño, 2009), no se encuentra, de manera directa o indirecta, que dicha temática sea uno de los temas a afectar desde la universidad.

No obstante, el propender por un currículo contextualizado con el entorno, en el que la generación de conocimiento vaya dirigida a incidir en las realidades sociales como en la fundamentación de la necesidad e importancia de una formación integral se constituye en una plataforma para la formulación e implementación de medidas encaminadas a relaciones respetuosas de los derechos y la ciudadanía de hombres y mujeres (Universidad de Nariño, 2013).

c) Por Acuerdo 194 de 1993, el Consejo Superior de la Universidad de Nariño aprobó el Estatuto General de la universidad. La revisión del Estatuto General vigente (Universidad de Nariño, 1993) tampoco muestra la existencia de un compromiso directo por parte de la institución para avanzar hacia la equidad de género. El borrador de propuesta para el nuevo estatuto general (Universidad de Nariño, 2017), si bien ofrece posibilidades de modernización para la institución y crea nuevas instancias, no constituye un referente normativo en favor de la equidad de género, garante de cambios en la cultura institucional de la Universidad de Nariño frente a la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres.

En estos documentos se evidencia además la presencia de un lenguaje eminentemente masculino que invisibiliza a las mujeres, en contravía de las precisiones de la Corte Constitucional (Sentencia C-804, 2006), en el sentido de afirmar que el uso de un lenguaje jurídico cuyo contenido visibilice a las mujeres

está en consonancia con la Constitución Nacional y con los Tratados y Convenios Internacionales aprobados por Colombia. Ante una lógica histórica excluyente de los derechos de las mujeres y más aún del derecho a la educación superior de ellas, es necesario establecer de manera concreta a las mujeres dentro del proceso de desarrollo institucional que se convoca con la promulgación del Plan porque como lo expresó muy bien George Steiner: “Lo que no se nombra no existe” (Fundación Carolina, p.45). No es suficiente la consagración del principio de equidad y justicia en el acápite de los principios para garantizar que las oportunidades de desarrollo planteadas para la universidad beneficien a mujeres y a hombres; es perentorio materializar la participación femenina en los propósitos del desarrollo; en los proyectos, programas y acciones que estructuran el plan de acción y fijar cómo será la participación de esta población (Izquierdo Z., 2017).

4. CONCLUSIONES.

Uno de los estándares de calidad y pertinencia de la educación superior a nivel universal obliga a incluir la perspectiva de género en el quehacer universitario.

Existe un amplio marco normativo tanto de carácter internacional, como regional y nacional que compromete al Estado colombiano y de manera puntual al sistema educativo con la implementación de políticas de equidad de género y diversidad sexual.

La política de equidad de género, orientaciones sexuales e identidades de género desarrollan las orientaciones trazadas por la Declaraciones Mundiales de Educación Superior desde el año de 1998.

La universidad colombiana en los últimos cinco años asumió el compromiso con la equidad de género y muchas universidades tanto públicas como privadas ya cuentan con políticas de equidad de género.

La sola expedición de políticas de equidad de género, no garantizan la transformación de ambientes universitarios patriarcales, si paralelamente no se modifican los estatutos, ni se implementan proceso de cambio cultural.

La normativa interna de la Udenar contribuye a mantener concepciones, creencias, imaginarios sexistas, sin embargo, existen importantes antecedentes investigativos que constituyen una línea base para sustentar los nuevos compromisos institucionales.

Una política pública de equidad de género exitosa, requiere de la construcción participativa de los estamentos universitarios y de la comunidad educativa en general; este es el camino por el que optó la Udenar.

5. BIBLIOGRAFIA

Asamblea Departamental de Nariño. (2009). *Política Pública para la Equidad de las Mujeres Nariñenses desde su diversidad étnica, social, cultural; en un territorio en construcción de paz*. Pasto, Colombia: Asamblea Departamental de Nariño.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Asociación de Mujeres para la Salud. (2012). "Por la erradicación de la violencia de género". *La Boletina* (32). Recuperado de https://www.mujeresparalasalud.org/nuevoamswp/wp-content/uploads/2013/02/revista_La_Boletina_32_completa.pdf

Carlosama, A. (2015). "Apuesta por el Reconocimiento de la Ciudadanía LGBTI en la Universidad de Nariño 2011-2015". Tesis de pregrado, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia.

CEPAL Naciones Unidas. (2001). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>

CEPAL. (2007). *Indicadores para el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5814/1/S0701106_es.pdf

CIDSE (2018). "Fundamentos, enfoques, acciones, balances, y aciertos en la formulación o ejecución de políticas de género". *Memorias 1er encuentro nacional de políticas de género en las instituciones de educación superior*. Cali, Colombia.

Champutiz, Y., y Guzmán, E. (2018). "Manifestaciones de los Tipos de Violencia en la comunidad universitaria de la Facultad de Ingeniería". Tesis de Pregrado, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia.

CLADEM. (2011). *Garantía y realización del Derecho a la Educación en América Latina: Los avances en la igualdad en el goce y ejercicio del derecho de las mujeres a la educación -Balance Regional-*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Congreso de la República. (26 de diciembre de 1968). *Ley 74 de 1968*. "por la cual se aprueban los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de

este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (8 de febrero de 1994). *Ley 115 de 1994*. “Por la cual se expide la ley general de educación”. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 41.214 de 8 de febrero de 1994.

Congreso de la República. (29 de diciembre de 1995). *Ley 248 de 1995*. “por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (12 de agosto de 2005). *Ley 984 de 2005*. “por medio de la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (4 de diciembre de 2008). *Ley 1257 de 2008*. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (11 de noviembre de 2010). *Ley 1413 de 2010*. “Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (10 de junio de 2011). *Ley 1448 de 2011*. ““Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (30 de noviembre de 2011). *Ley 1482 de 2011*. “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.” Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (15 de marzo de 2013). *Ley 1620 de 2013*. “Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar”. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (6 de julio de 2015). *Ley 1761 de 2015*. “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.(Rosa Elvira Cely)”. Bogotá, Colombia.

Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer. (2003). *Acuerdo Nacional por la Equidad Entre Mujeres y Hombres*. Recuperado de <https://observatoriodemujeresantioquia.files.wordpress.com/2011/12/acuerdo-nacional-por-la-equidad.pdf>

Corte Constitucional (27 de septiembre de 2006). *Sentencia C-804 de 2006*. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional (23 de agosto de 2013). *Sentencia T-565 de 2013*. Magistrado Ponente: Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional (3 de agosto de 2015). *Sentencia T-478 de 2015*. Magistrada Ponente: Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional (11 de julio de 2016). *Sentencia T-363 de 2016*. Magistrada Ponente: Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional (26 de junio de 2018). *Sentencia T-239 de 2018*. Magistrada Ponente: Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, Colombia.

Córdoba, M. y Matabajoy, S. (2011). "El enfoque de género para la equidad en la Universidad de Nariño para el periodo 2006-2010, pensando en el desarrollo de la región". Tesis de pregrado, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. Recuperado de <http://sired.udenar.edu.co/2584/>

Fundación Carolina. (2014). *El poder de las palabras*. Recuperado de: <https://www.fundacioncarolina.es/el-poder-de-las-palabras/>

Hidalgo, J., y Izquierdo, D. "Estrategias de afrontamiento frente al acoso callejero en estudiantes de la Universidad de Nariño". Tesis de pregrado, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia.

Hidalgo, V. y Salazar, L. (2009) "Estudios sobre diferencias de género en el aula de matemáticas". Tesis de Pregrado, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. Recuperado de <http://sired.udenar.edu.co/291/>

Izquierdo, Z. (2017). *Principales características del marco normativo institucional y de las creencias de las y los docentes de la Universidad de Nariño-sede Pasto respecto a la equidad de género*. Universidad de Nariño. San Juan de Pasto.

Ministerio de Educación Nacional. (20 de diciembre de 2011). *Decreto 4798 de 2011*. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones". Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional. (29 de agosto de 2017). *Decreto 1421 de 2017*. “Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad”. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional. (2018). *El enfoque e identidades de género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III). París. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A(XXI). Nueva York. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW*. Aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 1979. Obtenido de https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing. Recuperado de http://beijing20.unwomen.org/~/_media/headquarters/attachments/sections/cs/bpa_s_final_web.pdf

Naciones Unidas. (2006). *Principios de Yogyakarta*. Recuperado de <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Aprobado por Asamblea General mediante Resolución A/69/L.85. Obtenido de <https://undocs.org/es/A/69/L.85>

OEA. (1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. “Convención de Belém do Pará”, Belém, Brasil. Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

UNESCO. (1998). *La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*. París, Francia Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116345_spa

UNESCO. (2000). *Los seis objetivos EPT*. Dakar, Senegal. Recuperado de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/E/ACEC/AM/08/Los_seis.pdf

UNESCO. (2009). *La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Paris, Francia http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

Universidad de Caldas. (2016). *Resolución 334 de 26 de marzo de 2016*, “por la cual se crea la Comisión conformada por docentes, empleado/as, trabajadores/as y estudiantes, la cual tendrá como función la construcción de la Política Universitaria de Equidad de Género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad de Caldas”. Manizales, Colombia. Recuperado de <http://sig.ucaldas.edu.co/admiarchigestion/C-5653.PDF>

Universidad de Nariño (1993). *Estatuto General de la Universidad de Nariño*. Adoptado mediante Acuerdo 194 de 1993. Pasto, Colombia: Consejo Superior Universitario. Recuperado de: <http://secretariageneral.udenar.edu.co/archivos/ESTATUTO%20GENERAL%20a%20Enero%202015.pdf>

Universidad de Nariño (2008). *Plan de Desarrollo Institucional 2008 – 2020: Pensar la Universidad y la Región*. Adoptado mediante Acuerdo 108 de 2008. Pasto, Colombia: Consejo Superior Universitario. Recuperado de http://reforma.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2010/03/PLAN_DE_DESARROLLO_UDENAR_2008_2020.pdf

Universidad de Nariño (2013). *Proyecto Educativo Institucional*. Adoptado mediante Acuerdo 035 de 2013. Pasto: Consejo Superior Universitario, Recuperado de <http://secretariageneral.udenar.edu.co/archivos/035-PEI.pdf>

Universidad de Nariño (2017). *Una construcción colectiva de apoyo a la Candidatura del Doctor Carlos Solarte Portilla*. Pasto, Colombia: Universidad de Nariño.

Universidad de Nariño. (2017) *Propuesta de Plan de Gobierno 2018-2020*. “Para consolidar el cambio”. Pasto, Colombia. Recuperado de <http://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2017/09/00-PROPUESTA-DE-PLAN-DE-GOBIERNO-2018-2.pdf>

Universidad de Nariño. (2019). *Resolución 0619 del 26 de abril de 2019*, “por medio de la cual se conforma la Comisión para la construcción y dinamización de la Política Institucional de Equidad de Género, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género de la Universidad de Nariño”. Recuperado de <http://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2019/05/Resolucion-0619-26-de-Abril-Comision-Politica-Institucional-de-Genero.pdf>

Universidad de Nariño. (5 de junio de 2019). *Primer Encuentro de Género y Universidad*. Pasto, Colombia. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=eSoxCm9tVo8>

Universidad del Valle. (2011). *Resolución No. 055 Julio 11 del 2015*. "Por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad del Valle y se dictan otras disposiciones". Recuperado de http://uvsalud.univalle.edu.co/pdf/politicas_institucionales/rcs_055_politica_publica_de_genero.pdf

Universidad Industrial de Santander. (2018). *Acuerdo 022 del 24 de agosto de 2018*. Por la Cual se Aprueba la Política de Género de la Universidad Industrial de Santander. Recuperado de <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/documentos/politicaEquidadGeneroUIS.pdf>

Universidad Nacional de Colombia. (2012). *Acuerdo 035 de 2012*. "Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia". Recuperado de http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=46785