



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y CUIDADO

Universidad Pedagógica Nacional

2022

Universidad Pedagógica Nacional

Alejandro Álvarez Gallego
Rector

Yeimy Cárdenas Palermo
Vicerrectora Académica

Mireya González Lara
Vicerrectora de Gestión Universitaria

Fernando Méndez Díaz
Vicerrector Administrativo

Ana Carolina Mejía Duque
Subdirectora de Bienestar Universitario

Comité de Transversalización

Sonia Torres Rincón
Coordinadora Comité

Sergio Lesmes
Facultad Educación

Gabriel Lara
Facultad Educación

Vanessa Garrido
Facultad Ciencia y Tecnología

Vivian Becerra
Facultad Educación Física

Raquel Hernández
Facultad. Bellas Artes

Stefanía Martínez
Facultad Humanidades

Karen Milena Martínez
Subdirección de Bienestar Universitario

Angélica Sánchez
Grupo de Comunicaciones Corporativas

Ivonne Romero
Centro de Egresados

Luz Marina Sierra
SINTRAUNAL UPN

Liliana Chaparro
Asociación Sindical de Profesores
Universitarios

Oriana Soler
Representante estudiantil

Helen Mancera
Representante estudiantil

Luz Ángela Elizabeth Barrera Bohórquez
Profesional Oficina de Desarrollo y
Planeación

Germán Darío Malte Ruano
Asesor jurídico de Rectoría
Equipo de Redacción

Eliana Mejía Soto
Dirección de Derechos Secretaría Distrital de la
Mujer

Bogotá, noviembre de 2022

Contenido

Presentación.....	3
Introducción.....	4
1. Lectura de realidad sobre género y cuidado en la UPN	6
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	9
Subdirección de Personal.....	9
Subdirección de Bienestar Universitario	15
Vicerrectoría de Gestión Universitaria	22
Subdirección de Gestión de Proyectos CIUP	23
Subdirección de Servicios de Asesoría y Extensión.....	24
Vicerrectoría Académica	26
Secretaría General.....	28
Consideraciones Finales y recomendaciones	31
Recomendaciones	32
2. Marco normativo	36
Marco normativo nacional.....	37
Marco institucional	39
3. La Política Institucional de Género y Cuidado en la UPN	40
Fases de construcción de la Política Institucional	41
Horizontes de sentido	42
Principios	42
Enfoques	43
Objetivos.....	48
• Objetivo general	48
• Objetivos específicos	48
Escenarios de aplicación.....	48
Componentes y Líneas estratégicas:.....	49
Estructura para la implementación	56
Recursos para la Política Institucional de Género y Cuidado	57
Evaluación, seguimiento y monitoreo	57
Referencias	57

Índice de Tablas

Tabla 1. Número de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por componente temático.	6
Tabla 2. Número de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por líneas temáticas.....	8
Tabla 3.Participación por género en talleres del Programa de Cultura	18
Tabla 4. Participación en la Sesión de Género de la Cátedra Vida Universitaria.....	20
Tabla 5. Participación por género en las líneas de acción del Programa de Convivencia 2021	21
Tabla 6. Número de actividades realizadas en la Línea Género, Diversidad y Disidencias Sexuales 2020-2022	21
Tabla 7. Profesores/as vinculados/as a grupos de investigación 2018 – 2021	23
Tabla 8. Monitorias de investigación según género.....	24
Tabla 9. Docentes participando en proyectos SAR por facultad.....	25
Tabla 10. Encuesta desarrollada por la VAC.....	26
Tabla 11. Representantes de Profesores/as al Consejo Superior.....	28
Tabla 12.Representantes de Profesores/as en el Consejo Académico.....	29
Tabla 13. Representantes estudiantiles al Consejo Superior.....	29
Tabla 14. Representantes estudiantiles al Consejo Académico	30
Tabla 15. Representantes estudiantiles al Consejo de Egresados	30
Tabla 16. Componentes y líneas estratégicas de la Política Institucional de Género y Cuidado.....	52

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Porcentaje de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por componente.....	7
Gráfica 2. Porcentaje de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por unidades relacionadas.	7
Gráfica 3. Distribución por género de cargos directivos administrativos 2017-2021	10
Gráfica 4.Distribución por género de personal administrativo	11
Gráfica 5.Directivos académicos UPN	12
Gráfica 6.Distribución por género de docentes de planta, catedráticos y ocasionales.....	14
Gráfica 7.Distribución por género de población que accede a los programas de salud.....	15
Gráfica 8.Población estudiantil beneficiaria programa de salud	16
Gráfica 9. Participación por género en el Programa Generación E.....	16
Gráfica 10.Beneficiados/as Programa Socioeconómico	17
Gráfica 11. Estudiantes beneficiados del servicio de almuerzo subsidiado	17
Gráfica 12. Orientación del GOAE por género 2021.....	19
Gráfica 13.Programa de convivencia 2021	20
Gráfica 14. Distribución de las actividades realizadas en la Línea Género, Diversidad y Disidencias Sexuales 2020-2022 por componente de acción.	22
Gráfica 15.Participación de Docentes en Proyectos SAR.....	26
Gráfica 16.Matriculados primer semestre por género, estadísticas generales, 2016 – 2021	27
Gráfica 17.Graduados programas de pregrado, estadísticas generales, 2016 – 2021	27

Presentación

(rector)

Introducción

La Política Institucional de Género y Cuidado se presenta como una carta de navegación que oriente a la institución, para avanzar en la igualdad y la equidad de género, con la incorporación de los enfoques de derechos, diferenciales y de género en perspectiva interseccional en todos los procesos y procedimientos de cada uno de sus planes, programas y proyectos, como una vía de materializar su compromiso de construcción de una cultura de paz en la formación a formadores, que forjen una sociedad más incluyente.

A nivel nacional cada vez son más las instituciones de educación superior que reconocen la importancia de contar con una política institucional de género, que permita atender con prioridad las cuestiones que en esta materia se demandan por parte de la comunidad universitaria. Así, por ejemplo, encontramos que universidades como la Universidad Nacional de Colombia (2017), Universidad del Bosque (2018), Universidad Autónoma de Bucaramanga (2020), Universidad de Caldas (2021), Universidad de Valle (2022) y Universidad del Tolima (2022) entre otras, ya cuentan con este instrumento.

Como antecedentes de esta política institucional, en la Universidad Pedagógica se puede referenciar el Plan de Transversalización de la Igualdad y Equidad de Géneros de la Universidad Pedagógica Nacional, resultado del agenciamiento y reflexión de la Mesa de Género, creada en el segundo semestre del 2015, como parte del Observatorio de Derechos Humanos del Eje de Paz.

En el 2019 el Plan de Transversalización fue incorporado al Plan de Desarrollo Institucional 2020 -2024, dentro del eje de inclusión. Dos años después de su implementación, los aprendizajes de este período permiten avanzar a la creación de una Política Institucional De Género y Cuidado que formalice en la cultura institucional el compromiso por construir una comunidad universitaria respetuosa de la diversidad y diferencia.

Desde el Comité de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Género, se propone una Política de Género y Cuidado que contemple los diferentes escenarios de actuación de la vida institucional para todas las personas que integran la comunidad universitaria en sus diferentes estamentos.

A continuación, el documento se presenta en los siguientes apartados. El capítulo primero hace referencia al contexto de la UPN, en materia de los ejercicios de lectura diagnóstica realizada en la ventana de observación del 2017 hasta el 2021. El segundo capítulo presenta el marco normativo internacional de género, al cual adscribe el país e incorpora como parte de bloque constitucional. Luego se hace referencia a los instrumentos normativos de orden nacional e institucional interno de la universidad, como parte de los avances en materia de protección de derechos humanos, de género y diferenciales. El tercer apartado desarrolla los

elementos que integran la Política Institucional de Género y Cuidado de la universidad, para su implementación y seguimiento permanente.

La implementación de esta política quedará en una instancia con capacidad y autonomía financiera, que reconozca la vida y el contexto en la universidad pública, para que realice el seguimiento y monitoreo permanente y transversal a la ejecución de esta.

1. Lectura de realidad sobre género y cuidado en la UPN

Desde el Comité de Transversalización de Género, específicamente desde el componente de Planeación con Enfoque de Género, se realizó una lectura de realidad o caracterización de la distribución por género en los diferentes escenarios que hacen parte de la vida universitaria en materia académica, administrativa, participación política y de bienestar, a partir de la información contenida en las bases o sistemas de información de cada una de las instancias, con el fin de consolidar datos consistentes que permitieran conocer el panorama. Vale la pena anotar la importancia que para este tipo de procesos debe tener el que el equipo tenga la real representación que se menciona y que se mantengan las personas de manera más permanente.

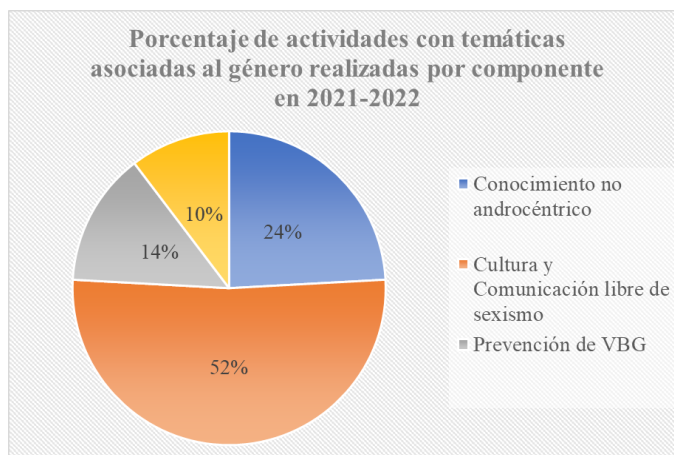
Se realizó un ejercicio revisión sobre el estado de la cuestión de los asuntos de género en la UPN, en escenarios estratégicos tales como la Subdirección de Bienestar Universitario, específicamente en las acciones realizadas desde la Línea de Género, Diversidad y Disidencias Sexuales del Programa de Convivencia, y otros escenarios de participación promovidos por diferentes estamentos de la comunidad universitaria. Para ello se realizó un rastreo que permitió caracterizar los escenarios, actores y ejes temáticos que han sido tratados con relación al género en la UPN entre 2021 y 2022, a través de los sistemas de información como repositorio institucional, notas comunicantes, e interacciones en redes sociales institucionales.

A partir de la identificación de acciones, actores, escenarios y ejes temáticos se sistematizó la información y se categorizó de acuerdo con los nodos temáticos identificados en las líneas de acción propuestas en los componentes de trabajo establecidos en el Plan de Transversalización de Géneros, para posteriormente analizar las relaciones entre los elementos identificados y proyectar elementos constituyentes de los factores estratégicos que busca atender esta política. A continuación, se presentan los hallazgos encontrados:

Tabla 1. Número de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por componente temático.

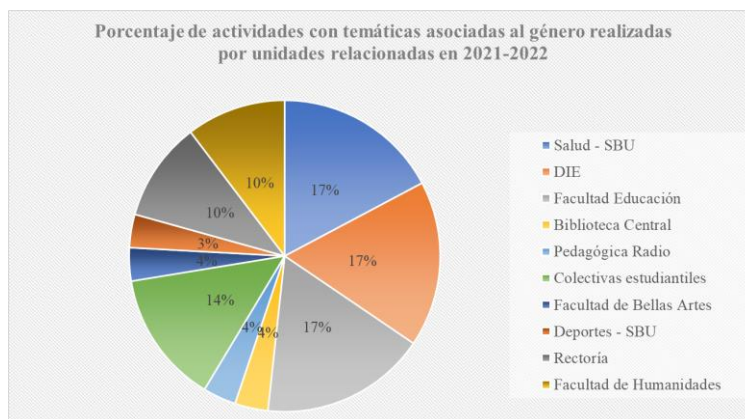
Componente	Actividades con temáticas asociadas al género realizadas en 2021-2022
Conocimiento no androcéntrico	7
Cultura y Comunicación libre de sexismo	15
Prevención de VBG	4
Planeación Institucional con enfoque de género	3

Gráfica 1. Porcentaje de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por componente.



Como se muestra en la gráfica anterior los componentes de representación y participación con equidad, y comunicación no sexista, han sido los menos desarrollados en las actividades realizadas durante los años 2021 y 2022, existiendo mayor referencia de actividades asociadas a la promoción de una cultura libre de sexismo, el conocimiento no androcéntrico y la prevención de violencias basadas en género. Por otro lado, se identificó una baja participación de distintas unidades en la realización de estas actividades, como se muestra en la gráfica 2:

Gráfica 2. Porcentaje de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por unidades relacionadas.



En este escenario se evidenció que las Facultades de Educación Física y, Ciencia y Tecnología no registran el desarrollo de actividades asociadas al género, es importante identificar qué relaciones se establecen entre las temáticas asociadas al género con sus campos de estudio y con el desarrollo de las disciplinas que en ellos se abordan, así como en la atención de posibles acciones de promoción y prevención de violencias basadas en género registradas en las dependencias adscritas a estas facultades. Así mismo, no se registran

actividades desde las dependencias relacionadas con los y las funcionarias de la universidad y sus trabajadores.

Frente a los ejes temáticos privilegiados en estas actividades, se identifican principalmente acciones de promoción y prevención en salud sexual y reproductiva, el conocimiento no androcéntrico desde el reconocimiento de los aportes de las mujeres en las ciencias, la educación y la transformación social, y finalmente, el abordaje de las violencias basadas en género; los ejes temáticos identificados en las actividades detectadas se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Número de actividades de género realizadas en 2021 y 2022 por líneas temáticas.

Líneas temáticas	Actividades con temáticas asociadas al género realizadas en 2021 y 2022
Salud sexual y reproductiva	5
Rol de las mujeres en las ciencias, la educación y la transformación social	7
Educación sexual	2
Diversidades y disidencias sexo-genéricas	4
Violencias de género	5
Equidad de género	2
Masculinidades no hegemónicas y antimilitarismo	2
Enfoque de género y anti-capacitismo	2

Uno de los elementos que llama la atención es el nulo registro de acciones realizadas en torno al cuidado, el cuidado de cuidadores/as, y la promoción de una cultura del cuidado. En el rastreo realizado se tuvieron en cuenta una gran diversidad de escenarios como eventos académicos, talleres, foros, simposios, mesas de diálogo, juntanzas, encuentros culturales y artísticos, escenarios de movilización social realizados por diferentes estamentos universitarios; por ello, es importante identificar cómo se entienden el cuidado, los roles de cuidado y las prácticas de cuidado en la comunidad universitaria y su incidencia en el cumplimiento de la misionalidad de la UPN.

Así mismo, desde el Comité de Transversalización se presentó el documento de trabajo: *La Igualdad y Equidad de Género: ¿Cómo vamos en la UPN?*, que constituye un insumo central para identificar *grosso modo* la distribución y participación por género de los estamentos en los procesos y escenarios que se lideran desde las vicerrectorías de Gestión, Administrativa y Académica de la Universidad, las cuales son catalogadas como punto de referencia para el posicionamiento de la transversalización de género en la UPN.

Para recabar los insumos de este análisis, el Comité de Transversalización de Igualdad y Equidad de Género, se solicitó vía oficio radicado como derecho de petición, información estadística de su competencia con desagregación relacionada con la distribución de género, en el periodo de enero del 2017 al 30 de septiembre del 2021, a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Vicerrectoría de Gestión Universitaria, Vicerrectoría Académica y Secretaría General. Una vez allegada la información en formatos de Word, tablas de Excel y gráficas como imagen en pdf. se procedió a su clasificación teniendo como criterio central la unidad administrativa que la expidió, para avanzar en la identificación del nivel de respuesta a cada una de las solicitudes de información presentada.

Vicerrectoría Administrativa y Financiera

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera es una unidad de carácter directivo que brinda apoyo a los procesos académicos y de gestión, con miras a facilitar y promover las actividades propias de la Universidad, a través de la planeación, ejecución y control de los servicios administrativos de la institución. Tiene como misión específica proyectar y direccionar todas las políticas, planes y programas que conduzcan a la optimización y maximización de los recursos institucionales. Asimismo, tiene la misión de dirigir, coordinar y organizar las actividades de apoyo logístico, humano y operacional para garantizar el desarrollo misional de la Universidad.

Las instancias adscritas a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera a las que se envió solicitud de información fueron: Subdirección de Personal, Subdirección de Bienestar, Grupo de Orientación y Atención al Estudiante, GOAE, quienes reportaron la siguiente información:

Subdirección de Personal

La Subdirección de Personal es una dependencia administrativa que se encarga de vincular y mantener servidores públicos competentes, críticos y comprometidos con los objetivos institucionales y con la sociedad, que les permita desempeñarse en forma idónea para responder a los retos de la academia.

Teniendo en cuenta que la misión y la visión de la Universidad Pedagógica Nacional son materializadas gracias a cada uno de los y las docentes, personal administrativo, y los y las trabajadoras a continuación, se presentan las cifras remitidas por la Subdirección de Personal de la Universidad, las cuales brindan el panorama de distribución por género dentro de las diferentes modalidades de vinculación que tiene la UPN.

Al respecto, la información solicitada indagó por las vinculaciones administrativas desagregadas por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, en (Carrera administrativa, planta provisional, trabajadores oficiales, supernumerarios).

- **Directivos Administrativos**

La información solicitada indagó sobre los cargos directivos administrativos desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, en (Vicerreectorías, Subdirecciones, Coordinaciones, Jefaturas de Oficina, entre otros). Es necesario aclarar que en este nivel directivo también se encuentran docentes de planta que se encuentran en comisión administrativa.

Gráfica 3. Distribución por género de cargos directivos administrativos 2017-2021



Fuente: UPN, Subdirección de personal, 2021

En esta gráfica se evidencia que la vinculación de mujeres en cargos de dirección administrativa ha aumentado en un 2% de 2018 a 2021, esta información va en sintonía con el reporte que la Universidad genera anualmente ante el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en el cual se evidencia que la participación de la mujer en los cargos de nivel directivo de máximo nivel decisorio ha aumentado desde 2017.

Así las cosas, se identifica que la Universidad Pedagógica Nacional ha realizado un esfuerzo considerable por propiciar un nivel más equitativo entre hombres y mujeres en la distribución de cargos directivos dando cumplimiento con la Ley 851 de 2000 o Ley de Cuotas con la cual se evidencia el incremento en la participación de las mujeres y la disminución de la brecha que hay entre hombres y mujeres en la participación de los cargos directivos de la UPN.

- **Administrativos UPN**

Administrativamente en la UPN se identifican diferentes categorías de vinculación dentro de los cuales se encuentran: carrera administrativa, provisionales, trabajadores oficiales, supernumerarios y contratistas. Por lo anterior, se solicitó la información sobre cargos administrativos desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, aclarando que no se contó con información por género referente a contratistas.

Gráfica 4. Distribución por género de personal administrativo



Fuente: UPN, Subdirección de personal, 2021

Existe un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en el área administrativa de la UPN a 2021 en las diferentes categorías de vinculación analizadas, que si bien es un buen referente para la universidad, se plantea como necesario para el gobierno universitario ir más allá y realizar análisis por distribución de género que muestren la distribución por rangos salariales y también por cargos (profesional especializado, profesional universitario, técnico, asistencial) pues si la mayoría se encuentra en cargos asistenciales o técnicos con remuneraciones bajas en comparación con hombres, será en este punto el escenario perfecto para incidir en el cierre de brechas.

Si bien la Universidad Pedagógica Nacional brinda cumplimiento a los lineamientos Nacionales con relación a la Ley de Cuotas la cual se enmarca en la Ley 851 de 2000, se hace

necesario que para las y los trabajadores administrativos de la universidad se brinden las garantías de reconocimiento y participación por género.

Dentro de la información remitida se identificó que el aplicativo de talento humano *Queryx 7* no cuenta con la inclusión de la categoría identitaria “no binario” para las bases de datos que se manejan en el proceso, por lo tanto, se sugiere su desarrollo en el ámbito de la autonomía universitaria para generar análisis de género transversales que le permitan al gobierno universitario la toma de decisiones con información mucho más completa sobre todo en el ámbito de realizar la formalización laboral la cual se espera cuente con enfoque de género.

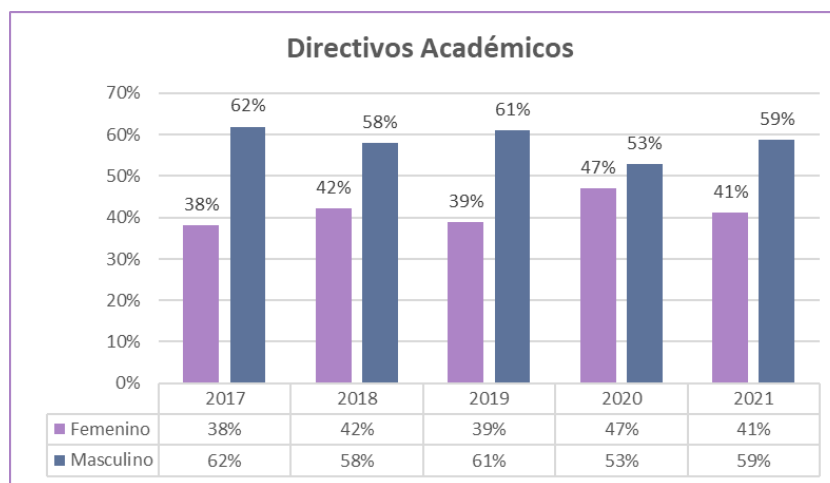
Cabe aclarar que dentro de la información solicitada no se contó con información relacionada con las y los contratistas de la Universidad, así mismo, se recomienda que desde el Grupo de Contratación se habiliten los desarrollos en el aplicativo financiero GOOBI y en los formatos precontractuales para la incorporación de las categorías de género cis, trans y no binario.

- **Cargos directivos Académicos**

Según el Acuerdo 020 de 2013 dentro de la planta de personal los cargos directivos académicos corresponden a: vicerrector, decanos y directores de departamentos, lo cual permite identificar que esta norma interna no cuenta con lenguaje no sexista porque establece los cargos únicamente con carácter masculino

En este sentido se indagó a la subdirección de personal sobre los cargos directivos académicos, desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, en (Vicerrectorías, Facultades y Direcciones de departamento).

Gráfica 5. Directivos académicos UPN



Fuente: Subdirección de personal, UPN, 2021

La información da cuenta del período de análisis con una participación mayor de hombres en los cargos directivos académicos, con un 58.6% en promedio de los cinco períodos de tiempo reportados, evidenciando una tendencia a la participación femenina en los márgenes del 40%

en promedio. Se recomienda presentar los datos globales, para identificar la cantidad de personas sobre las cuáles se establece el porcentaje.

Lastimosamente la información suministrada no da cuenta de la participación desagregada por identidad de género en correspondencia con la posición de autoridad de los cargos dentro de las instancias de la universidad: vicerrector/a, decano/a, director/a de departamento. Aunque las coordinaciones no constituyen un cargo establecido dentro del estatuto orgánico de la Universidad, tampoco se aclara desde la Subdirección de Personal si esta información reposa en sus sistemas de información, por lo que se sugiere para futuros ejercicios incluir esta variable en las bases de datos de la gestión del talento humano y/o hacer un mapeo directo con las unidades académicas.

Tampoco es posible hacer un análisis de cruce de variables de identidad de género y tipo de vinculación sobre la participación de personas en cargos directivos académicos, lo que constituye un elemento central para lograr identificar líneas de base e impacto de las acciones implementadas en favor de la igualdad y equidad de género en instancias de toma de decisiones y/o gestión curricular como es el caso de las coordinaciones, todas ellas encaminadas a eliminar situaciones de barreras de acceso, techos de cristal, escaleras rotas, pisos pegajosos para transformar la cultura organizacional.

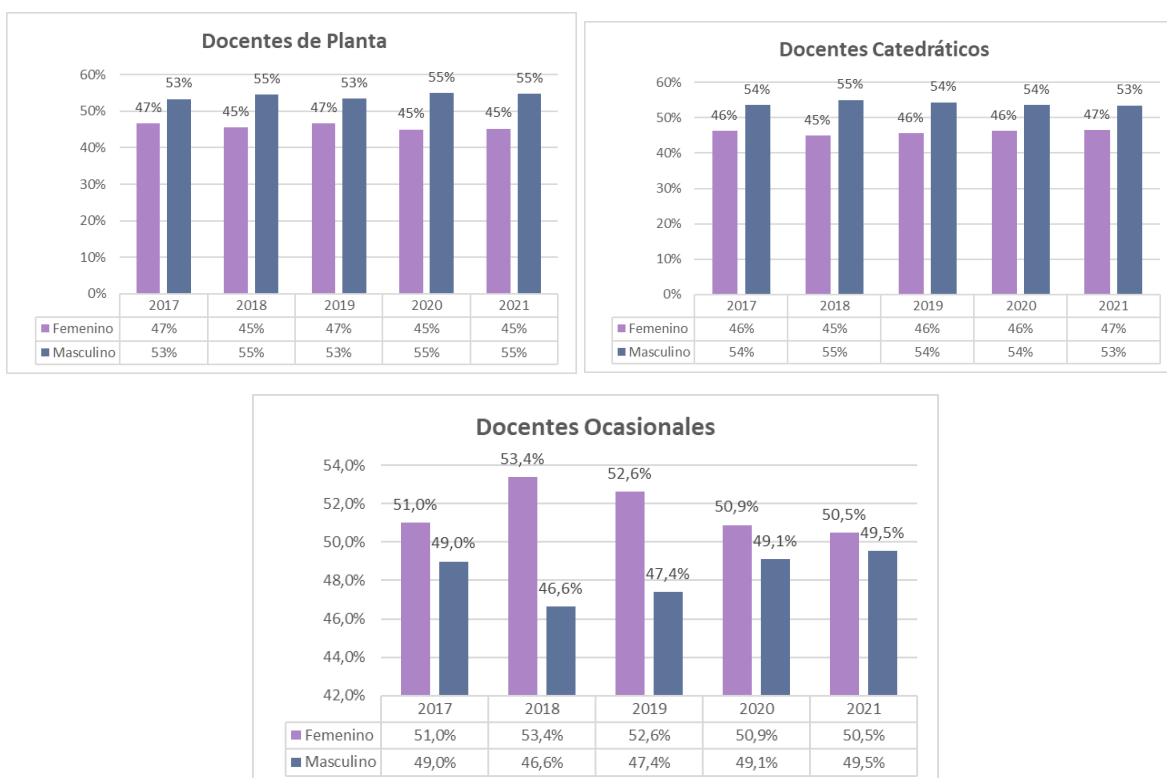
No se tiene información sobre personas que se autoidentifiquen como no binarias, porque no se encuentra integrada esta variable en el sistema de información de talento humano de la universidad.

- Vinculación docente

Sobre la vinculación docente la solicitud refería: Cargos de docentes, desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, en (Planta, ocasionales y catedráticos).

La información suministrada una participación constante y superior de mujeres en la vinculación como docentes ocasionales, que en el período de análisis favoreció un leve aumento en la participación de hombres bajo esta misma modalidad de vinculación a la universidad.

Gráfica 6. Distribución por género de docentes de planta, catedráticos y ocasionales



Fuente: Subdirección de Personal, 2021

Mientras en la vinculación docente en modalidad de profesores de planta y catedráticos, hay una amplia diferencia entre mujeres y hombres, en que la participación de estos últimos es en promedio 10 puntos por encima de las primeras.

Lo anterior permite desdoblar otras reflexiones en materia de género, articuladas por ejemplo a las labores que se desarrollan de acuerdo con el tipo de vinculación docente. Es decir, ¿Por qué la mayor presencia de mujeres con vinculación ocasional, que como es sabido corresponde a condiciones irregulares de contratación? ¿Por qué mayoritariamente a las plazas de planta se vinculan hombres? ¿En el último concurso de profesores de planta, se logró nivelar la participación de las mujeres? Este análisis se complejiza aún más si se tiene en cuenta que el campo de la Educación, incluso de formación es un campo feminizado, lo que explicaría la cantidad de docentes vinculados, pero enciende aún más las alarmas con relación al tipo de vinculación.

Adicionalmente, no se tiene información sobre personas que se autoidentifiquen como personas transgénero y/o no binarias, porque no se encuentra integrada esta variable en el sistema de información de talento humano de la universidad.

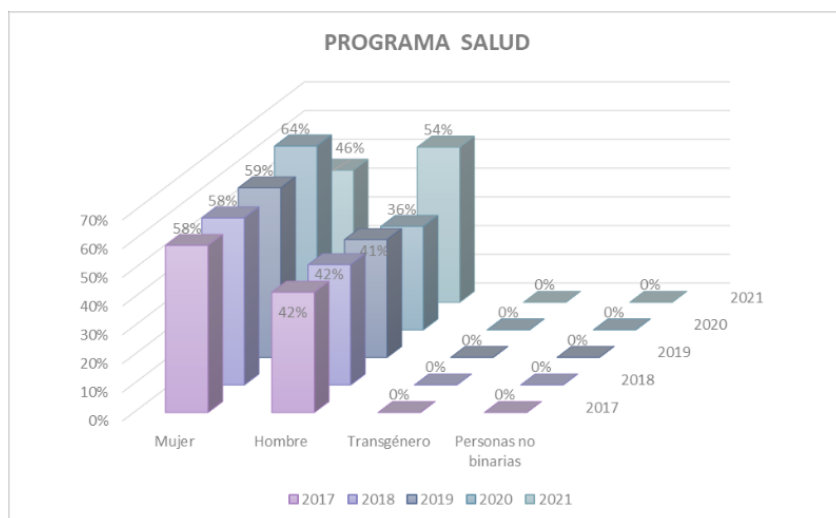
Subdirección de Bienestar Universitario

La Subdirección de Bienestar Universitario, es una unidad de gestión y de apoyo de los procesos universitarios; propende por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y bienestar de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria. Su gestión se desarrolla en el marco de los cinco programas que la componen (socioeconómico, convivencia, salud, cultura y deporte y recreación).

- **Distribución por género de la participación de estudiantes en programas de salud**

La información solicitada se enfoca en la distribución de estudiantes que acceden a los programas de bienestar universitario, específicamente en los programas de salud, desagregadas por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, de pregrado, posgrado y doctorado.

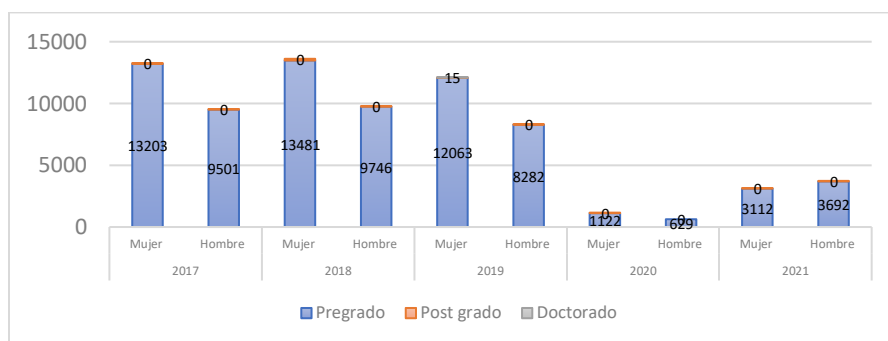
Gráfica 7. Distribución por género de población que accede a los programas de salud



Fuente: Subdirección de Bienestar Universitario, 2021

Aunque dentro de las categorías solicitadas no se remitió información que permitiera la identificación de personas no binarias ni transgénero. Para el género femenino se identificó un acceso superior a los programas de salud de la universidad en comparación con el género masculino, lo cual denota la importancia de realizar programas de salud diferenciados que logren identificar cuáles son los servicios de salud a los cuales acceden en su mayoría las mujeres que se puede hacer para enfocarlos a dichas necesidades.

Gráfica 8. Población estudiantil beneficiaria programa de salud

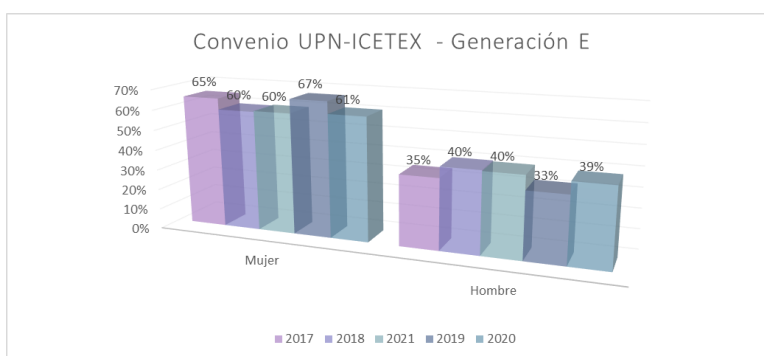


No se logró identificar si la población atendida incluye otros estamentos distintos al estudiantil, del que se tiene datos sobre el nivel formación que cursa, encontrando que el pregrado demanda la mayor atención, y sólo para el 2019 desde el doctorado, hubo un mínimo acceso al programa.

- **Icetex**

Se solicitó información sobre el acceso a los créditos del ICETEX, desagregados por género y al respecto se reportó el convenio de la Universidad, a través del programa Generación E, que se dirige fundamentalmente a población que ingresa a la formación profesional de pregrado así:

Gráfica 9. Participación por género en el Programa Generación E



Fuente: Bienestar Universitario, 2021

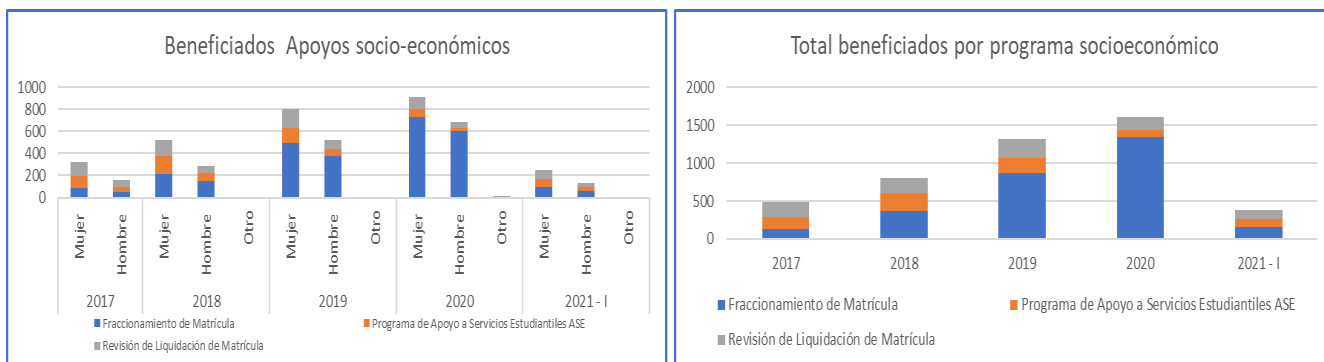
Es evidente que el mayor número de acceso a crédito con el ICETEX en la modalidad del Programa Generación E corresponde a las mujeres de pregrado, información que podría calificarse para la toma de decisiones sobre las alternativas de financiación de los estudios de educación superior, y donde la Subdirección de Bienestar lidera este seguimiento, si la captura de la información permite análisis desde una perspectiva interseccional, cruzando con edad, pertenencia étnica, condición particular, etc.

Lamentablemente no se mencionó la información correspondiente a la población que cursa posgrados en la universidad, lo que permitiría también hacer un análisis al respecto.

- Apoyo Socioeconómico

Frente al programa de apoyo socioeconómico, se reportó información sobre dos procesos: el fraccionamiento de matrícula y la revisión de la liquidación de matrícula, programas de apoyo estudiantil ASE así:

Gráfica 10. Beneficiados/as Programa Socioeconómico



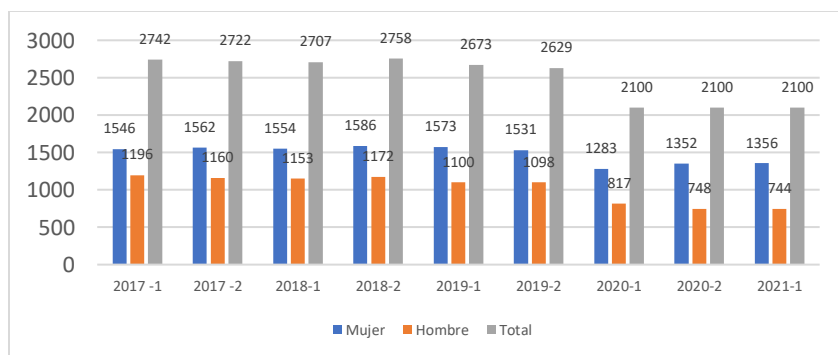
Fuente: Bienestar Universitario, 2021

Frente a los apoyos económicos se constata que las mujeres estudiantes son quienes solicitan en mayor volumen el apoyo socio económico de fraccionamiento de matrícula, reliquidación y Monitorias ASE. Lo anterior puede constituir una acción temprana de atención a las necesidades particulares que viven las mujeres, pero sería importante vincular el análisis a una caracterización más completa de las personas beneficiarias que participan del proceso.

- Estudiantes beneficiados de servicio de almuerzo subsidiado

El programa de almuerzo subsidiado constituye uno de los ejes centrales del bienestar universitario estudiantil, que cada semestre demanda ampliación de cobertura del servicio, a pesar del esfuerzo importante de la universidad para generalizar este apoyo.

Gráfica 11. Estudiantes beneficiados del servicio de almuerzo subsidiado



Fuente: Subdirección de Bienestar, 2021

La participación en el servicio de subsidio de almuerzo sigue siendo mayoritariamente de mujeres en todos los períodos, sin negar una importante participación de los hombres en este

programa. En los períodos de 2020-1 hasta 2021-1, acogiendo las medidas de aislamiento social debido a la emergencia sanitaria mundial producida por el SAR COVID 19, el auxilio alimentario no se suspendió y en su lugar se maneó a través de bonos alimentarios por valor de \$200.000 pesos.

De acuerdo con los reportes, la pandemia disminuyó el número de estudiantes beneficiados casi que, por igual, pero la relación entre beneficiada Mujer-beneficiado Hombre aumentó. Es decir, que entre 2020 al 2021 la relación pasó de 1.3 a 1.8 en promedio.

- Programa de Cultura

En relación con la información suministrada por el Programa de Cultura de la Subdirección Bienestar Universitario se identifica que las mujeres son las principales participantes de los programas de cultura, y como lo evidencia la siguiente tabla, existe algunas áreas de predominio de participación femenina como son los talleres de danza folclórica, teatro, flamenco, bachata, salsa,

Tabla 3. Participación por género en talleres del Programa de Cultura

VIGENCIA	2019		2020	
	GÉNERO		GÉNERO	
TALLER	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Danza Contemporánea	124	84	S/D	S/D
Danza Española y flamenco	104	44	S/D	S/D
Danzas Folclóricas	276	132	S/D	S/D
Danzas pacífico	132	40	S/D	S/D
Ensamblés de rock	12	48	S/D	S/D
Músicas del pacífico	80	78	S/D	S/D
Músicas del caribe	108	78	S/D	S/D
Poesía	208	136	S/D	S/D
Pop Dance	608	244	S/D	S/D
Salsa y bachata	500	284	S/D	S/D
Tango	152	100	S/D	S/D
Teatro	332	268	14	6
Taller Coral	20	20	S/D	S/D
Ensamble de jazz	12	8	S/D	S/D
Percusión - folclórica y música	48	52	S/D	S/D
Taller Música	100	44	S/D	S/D
Club Italiáno	S/D	S/D	76	30
Jugar y cantar en familia	S/D	S/D	15	6

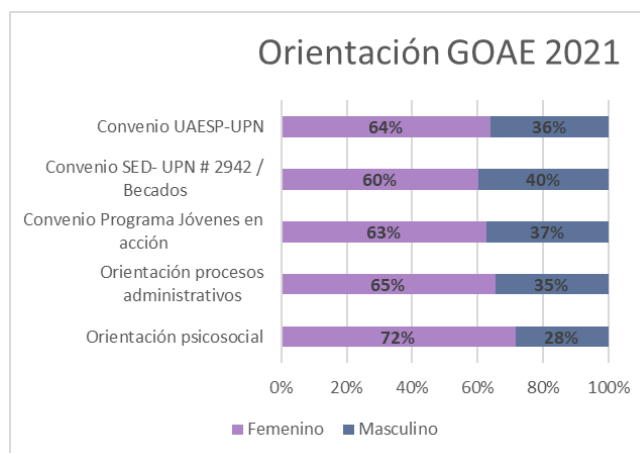
Apreciación de las obras de arte	S/D	S/D	26	12
Cuerpo y sonoridad	S/D	S/D	33	11
Momentos de la infancia	S/D	S/D	3	0
Escritura creativa	S/D	S/D	56	26
Pop-up	S/D	S/D	70	15

A pesar de que en las estadísticas enviadas vía correo electrónico por parte del Programa de Cultura se reporta una participación del 3% de población NO binaria, en el reporte de la solicitud de información para el presente ejercicio, se identifica el uso de las categorías de identificación binaria de género

- GOAE

Dentro de las instancias que componen la Subdirección de Bienestar Universitario, se encuentra el Grupo de Orientación y Apoyo a la Comunidad Estudiantil – GOAE y a partir de su información suministrada se identificó que para la vigencia 2021 la participación de las mujeres es del 64,8% en promedio en comparación de los hombres.

Gráfica 12. Orientación del GOAE por género 2021



Fuente: GOAE, Fuente: Bienestar Universitario, 2021

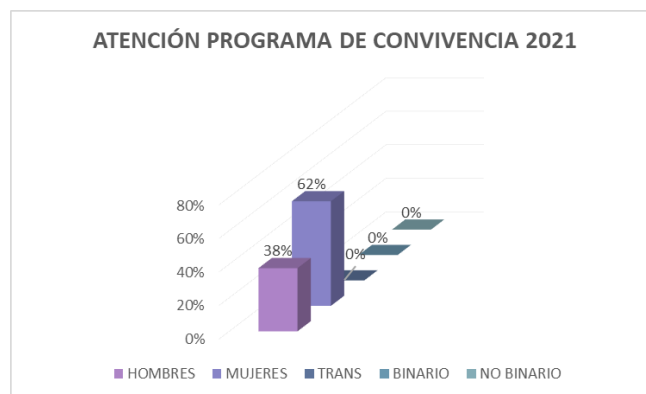
En este apartado se resalta la importancia de abordar el tema de la salud emocional con enfoque de género, toda vez que los datos permiten evidenciar que las mujeres en la UPN solicitan una mayor orientación psicosocial, esto sumado a los aislamientos debido a la pandemia por covid-19 y los rezagos que esto generó psicosocialmente. En contraparte constituye una alarma la salud mental de los varones, lo que seguramente va a demandar acciones más visibles e intencionadas hacia esta población. Cabe mencionar que esta situación no es peculiar de la UPN, sino que según la Encuesta Nacional de Salud Mental (2015), se indica que en general, en la población colombiana son más frecuentes las mujeres quienes consultan por temas de salud mental, información de sumo interés para al interior de

la universidad, garantizando prestación de los servicios con enfoque diferencial y priorizando el acceso y seguimiento a las mujeres.

- Programa de Convivencia

La información del programa de convivencia corresponde al período 2021-1, en varias de las líneas de acción que desarrolla. Sin embargo, en general existe una mayor participación de los programas de convivencia, por parte de las mujeres, como lo revela la siguiente gráfica:

Gráfica 13. Programa de convivencia 2021



Fuente: Subdirección de Bienestar Universitario, 2021

Igualmente se reportan las siguientes cifras sobre la participación de la comunidad universitaria en las siguientes líneas de acción del programa de Convivencia:

Tabla 4. Participación en la Sesión de Género de la Cátedra Vida Universitaria

Vigencia	2021 - I				
	Mujer	Hombre	Transgénero	Personas no binarias	Total
Cargos directivos y administrativos	0	0	0	0	0
Cargos administrativos	1	4	0	0	5
Cargos directivos académicos	0	0	0	0	0
Profesores	0	1	0	0	1
Estudiantes	3	9	0	0	12

Fuente: Subdirección de Bienestar Universitario, 2021

Llama la atención sobre la participación en la Cátedra Vida Universitaria, la disminuida participación en general de todos los estamentos. Quizás se debe a ver un esfuerzo por articular el escenario tan importante a las unidades académicas, a través de un registro académico, que se valide como parte de los créditos de electivas y/o optativas.

Frente a los demás estamentos sería necesario revisar el propósito, alcance y población a la que va dirigida la cátedra, para concentrar los esfuerzos en ampliar la cobertura en términos de participación y focalización de la población.

Igualmente, se presentan las atenciones brindadas en términos de los apoyos técnicos y otras acciones realizadas por el equipo. Así encontramos que la constante de mayor participación de las mujeres se repite en cada una de las acciones, como ya se mencionó en otros apartados.

Tabla 5. Participación por género en las líneas de acción del Programa de Convivencia 2021

ACTIVIDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TRANS	BINARIO	NO BINARIO
ARTICULACIÓN LIC. QUÍMICA	231	86	145	0	0	0
PRÉSTAMO DE EQUIPOS DE CÓMPUTO B. TINTAL	7	3	4	0	0	0
SESIÓN CAT. VIDA U.	4	1	3	0	0	0
TABLETS ENTREGADAS 2021 I	4	3	1	0	0	0
REUNIÓN REP ESTUDIANTILES	1	0	1	0	0	0
TOTAL	247	93	154	0	0	0

Fuente: Subdirección de Bienestar Universitario, 2021

En la información reportada desde el programa de Convivencia no se amplía una descripción de cada una de las líneas de acción, pero llama la atención sobre la amplia participación con la licenciatura de Química, pero desconocemos el detalle de esta. Lastimosamente, no podemos ahondar en esta reflexión, porque sería importante identificar las estrategias empleadas como buenas prácticas para replicar en otras unidades académicas.

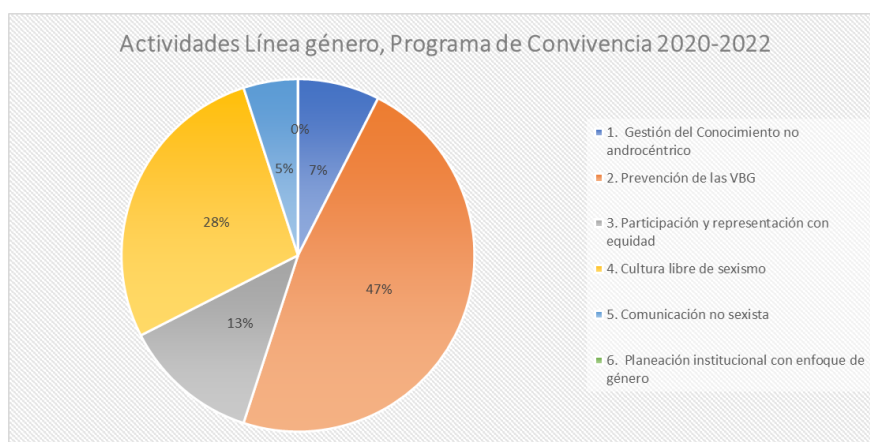
Para el caso de la Línea de Género, Diversidad y Disidencias sexuales, cuyo rol emerge en el año 2020 con el objetivo de Generar acciones de prevención de las violencias basadas en género en el entorno universitario, se identifican a través del análisis de los informes anuales presentados, la realización de 40 escenarios de sensibilización, promoción y prevención con los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6. Número de actividades realizadas en la Línea Género, Diversidad y Disidencias Sexuales 2020-2022

Actividades Línea de Género, Programa de Convivencia 2020-2022			
Componente / Acciones por año	2020	2021	2022
1. Gestión del Conocimiento no androcéntrico	3	0	0
2. Prevención de las VBG	3	7	8

3. Participación y representación con equidad	3	1	1
4. Cultura libre de sexismo	2	1	8
5. Comunicación no sexista	2	0	0
6. Planeación institucional con enfoque de género	1	0	0
Total	14	9	17

Gráfica 14. Distribución de las actividades realizadas en la Línea Género, Diversidad y Disidencias Sexuales 2020-2022 por componente de acción.



Se evidencia un importante énfasis en las acciones de prevención de las violencias basadas en género, así como en aquellas que buscan consolidar una cultura libre de sexismo. Debido a la falta de información sobre los tipos de actividades, así como las posibles necesidades detectadas desde la línea en 2020 y 2021, es necesario proyectar la implementación de un sistema de información más adecuado que permita identificar la población objetivo de estas acciones, las estrategias implementadas, su evaluación y proyección de recomendaciones y consolidación de una metodología de trabajo.

Vicerrectoría de Gestión Universitaria

Según el Acuerdo N.º 076 de 1994, la Vicerrectoría de Gestión Universitaria “es una unidad de dirección y apoyo para la gestión, desarrollo y ejecución de las políticas emanadas de los Consejos Superior y Académico” (art. 21). En reglamentaciones más recientes, se le delegaron funciones en materia contractual y de ordenación del gasto, por una cuantía igual o inferior a 1000 smlmv (Resolución N.º 0232 de 2012, adicionada con la Resolución N.º

0141 de 2015) y se le adscribieron tres nuevas dependencias: el Centro de Lenguas (Acuerdo N.º 015 de 2005), el Centro de Egresados (Acuerdo N.º 014 de 2016) y el Grupo Interno de Trabajo Editorial (Resolución N.º 1053 de 2015).

Subdirección de Gestión de Proyectos CIUP

La investigación es uno de los ejes misionales de la Universidad Pedagógica Nacional y se encuentra dirigida hacia la construcción y consolidación permanente de una comunidad académica que produzca conocimientos educativos y culturales pertinentes, que aporte y desarrolle concepciones, teorías, estrategias y prácticas científicas y pedagógicas innovadoras y que, a su vez, interprete y transforme el contexto socio – político y cultural de la educación.

Así las cosas, la información solicitada a esta Subdirección se centró en conocer el detalle de las y los profesores vinculados a grupos de investigación en la UPN de 2018 a 2021, desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, de pregrado, posgrado incluyendo doctorado.

- **Profesores/as vinculados a grupos de investigación**

Teniendo en cuenta la información suministrada por esta instancia se logró identificar que dentro de las y los profesores vinculados a grupos de investigación se encuentran los siguientes datos

Tabla 7. Profesores/as vinculados/as a grupos de investigación 2018 – 2021

Investigadores/as				
Periodo	Mujeres	Hombres	Trans	No binarios
2018-2021	272	231	1	Sin identificar

Fuente: Subdirección de Gestión de Proyectos – CIUP

Es importante precisar que la información relacionada con los grupos de investigación y sus integrantes no tiene una variación periódica establecida o una renovación anual o semestral. Estos cambios y sus notificaciones, conforme lo establecido en el *PRO004INV Grupos de investigación*, son reportados a la Subdirección cada vez que el grupo decide actualizar o modificar la cantidad de integrantes. En ese sentido, el reporte que aquí se presenta incluye información de vinculación de docentes desde 2018, año en el que inició la última convocatoria de medición de Colciencias (ahora Min Ciencias) hasta 2021, considerando los grupos creados, inactivados o fusionados, así como los/as integrantes reportados para cada uno de ellos.

- **Monitores/as vinculados/as a proyectos del CIUP**

Las y los monitores de investigación son estudiantes de la UPN tanto de pregrado como de posgrado, al respecto se solicitó al CIUP la información estadística de las y los monitores

vinculados a proyectos de investigación CIUP desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, de pregrado, posgrado y doctorado.

Tabla 8. Monitorias de investigación según género

Monitores/as				
Año	Mujeres	Hombres	Trans	No binaries
2017	112	83	Sin identificar	Sin identificar
2018	176	62	Sin identificar	Sin identificar
2019	169	66	Sin identificar	Sin identificar
2020	191	74	Sin identificar	Sin identificar
2021	196	83	Sin identificar	Sin identificar

Fuente: Subdirección de Gestión de Proyectos – CIUP

Sobre estos datos, es importante mencionar que la periodización (anual) incluye la sumatoria de los/as monitores/as seleccionados en los dos periodos académicos de cada vigencia.

Para ambos casos, es clave considerar que la Subdirección de Gestión de Proyectos – CIUP, en sus instrumentos de levantamiento de información no dispone de un mecanismo que permita identificar las identidades de género de estudiantes y/o investigadores/as. Para construir este reporte se revisaron los listados de estudiantes monitores de investigación seleccionados y la información consignada en los perfiles personales dispuestos en los aplicativos institucionales (PRIME) y plataforma SCIENTI de Min ciencias; perfiles que están bajo responsabilidad individual de cada investigador/a, por lo tanto, esta categorización de información no refleja la realidad para el género no binario.

Frente al proceso de identificación de incidencia en asuntos de género, se encontró, a través del rastreo de las fuentes de información publicadas en el micrositio del CIUP, que de las 138 propuestas aprobadas en convocatorias internas de investigación realizadas entre 2020 y 2022 sólo 3, menos del 1%, corresponden a temáticas asociadas al género y todas fueron planteadas y desarrolladas por la Facultad de Bellas Artes.

Subdirección de Servicios de Asesoría y Extensión

La extensión como un proceso misional de la UPN fundamental que fortalece la presencia de la institución en el escenario distrital y nacional, desde el compromiso acercarse a los territorios y comunidades, y ser un referente en materia de política educativa y en la formación de las generaciones del profesorado del país.

En este apartado se realizará el análisis de las y los profesores que participan en proyectos de extensión de cada facultad, desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias.

Teniendo en cuenta la información suministrada por la Subdirección de Asesorías y Extensión, se logró identificar la participación en proyectos de Servicios Administrativos Remunerados - SAR por parte de los docentes en relación con las facultades a las cuales pertenecen con distinción de género exclusivamente binaria, como se observa en la siguiente tabla:

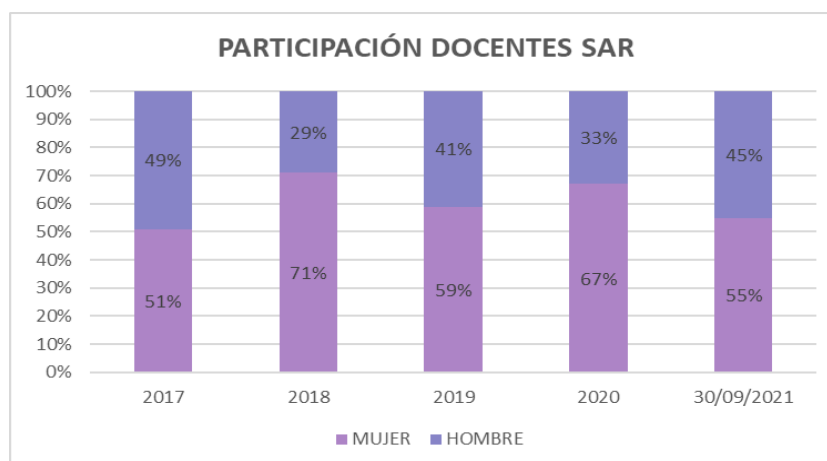
Tabla 9. Docentes participando en proyectos SAR por facultad

FACULTAD	FACULTAD/DEPARTAMENTO	2017		2018		2019		2020		30/09/2021	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
FACULTAD DE EDUCACIÓN	DEPARTAMENTO DE POST-GRADO	5	8	2	0	1	0	1	1	3	0
	DEPARTAMENTO DE PSICOPEDAGOGÍA	19	4	14	2	38	13	44	12	7	3
	FACULTAD DE EDUCACIÓN	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DE DOCENTES FACULTAD DE EDUCACIÓN		24	12	17	2	39	13	45	13	10	3
FACULTAD DE HUMANIDADES	DEPARTAMENTO DE LENGUAS	2	3	0	0	2	1	0	4	3	2
	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES	2	1	3	3	1	9	0	4	0	2
TOTAL DE DOCENTES FACULTAD DE HUMANIDADES		4	4	3	3	3	10	0	8	3	4
FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0
	DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICAS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	DEPARTAMENTO DE FÍSICA	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
	DEPARTAMENTO DE QUÍMICA	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0
	DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA	0	9	0	0	1	6	4	4	1	6
TOTAL DE DOCENTES FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA		2	9	1	0	2	6	9	6	2	6
FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA	FACULTAD DE EDUCACION FISICA	3	1	1	0	3	3	2	1	1	0
TOTAL DE DOCENTES FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA		3	1	1	0	3	3	2	1	1	0
FACULTAD DE BELLAS ARTES	DEPARTAMENTO DE EDUCACION MUSICAL	3	4	1	2	6	2	3	1	3	2
	FACULTAD DE BELLAS ARTES	1	5	0	1	7	6	3	2	1	1
TOTAL DE DOCENTES FACULTAD DE BELLAS ARTES		4	9	1	3	13	8	6	3	4	3
IPN-ESCUELA MATERNAL	INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
	ESCUELA MATERNAL	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0
TOTAL DE DOCENTES IPN -ESCUELA MATERNAL		1	2	2	2	1	2	6	2	1	1
GRAN TOTAL		38	37	25	10	61	42	68	33	21	17

Fuente: Subdirección de Asesorías y Extensión - SAE

De la información suministrada se logra identificar que la participación de las mujeres es mayor en el Departamento de Psicopedagogía y que la Facultad de Educación es la unidad académica que cuenta con mayor participación de docentes, específicamente profesoras en proyectos SAR, sin olvidar que es una Facultad feminizada por el tipo de programas de formación. Así mismo, se logró identificar que a modo general la participación de docentes en proyectos SAR cual cuenta con una presencia superior de mujeres en un 61% en promedio en comparación con un 39% en promedio de los hombres.

Gráfica 15. Participación de Docentes en Proyectos SAR



Fuente: Subdirección de Asesorías y Extensión

Vicerrectoría Académica

La Vicerrectoría Académica (VAC) es un órgano de dirección, coordinación, evaluación y gestión académica. Se posiciona como instancia que dinamiza, organiza, direcciona, construye y orienta procesos académicos en el marco del Proceso Misional de Docencia, a partir de acciones y lineamientos de política claros y construidos participativamente. Está articulada a los desafíos propuestos en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y al logro de la acreditación institucional.

La Vicerrectoría Académica, informó que, desde el 20 de octubre hasta el 2 de noviembre de 2021, implementó la encuesta de percepción frente al retorno gradual, progresivo y seguro a las actividades académicas en las instalaciones de la UPN, dirigida a las y los estudiantes.

A continuación, se presentan algunos resultados de la mencionada encuesta.

Tabla 10. Encuesta desarrollada por la VAC

ESTUDIANTES	MAESTROS/MAESTRAS
No. de estudiantes encuestados de pregrado y posgrados: 2.289	No. de profesoras y profesores encuestados: 545
Género con el que se identifica la persona que responde la encuesta:	Género con el que se identifica la persona que responde la encuesta:
Mujeres: 1.332	Mujeres: 279
Hombres: 941	Hombres: 265
Otro: 16	Otro: 1

Fuente: Vicerrectoría Académica

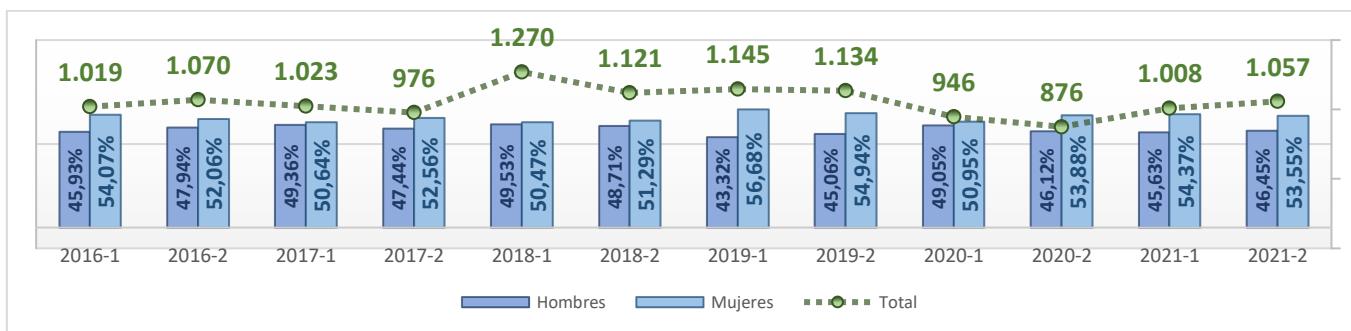
- Estudiantes matriculados por cada Facultad

Se solicitó a la VAC la información desagregados por identidad de género: hombres, mujeres, transgénero y personas no binarias, de pregrado, posgrado y doctorado, matriculados por programa a 2021 de pregrado, posgrado y doctorado.

Analizando en detalle la información de personas matriculadas en los programas de pregrado, se constata la prevalencia de género en algunas licenciaturas, así por ejemplo encontramos programas académicos altamente feminizados como licenciatura en Educación Infantil, Educación Especial, Básica Primaria, Programa de Pedagogía, y otros profundamente masculinizados como: las licenciaturas en Educación Física, Deporte, Física y Tecnología.

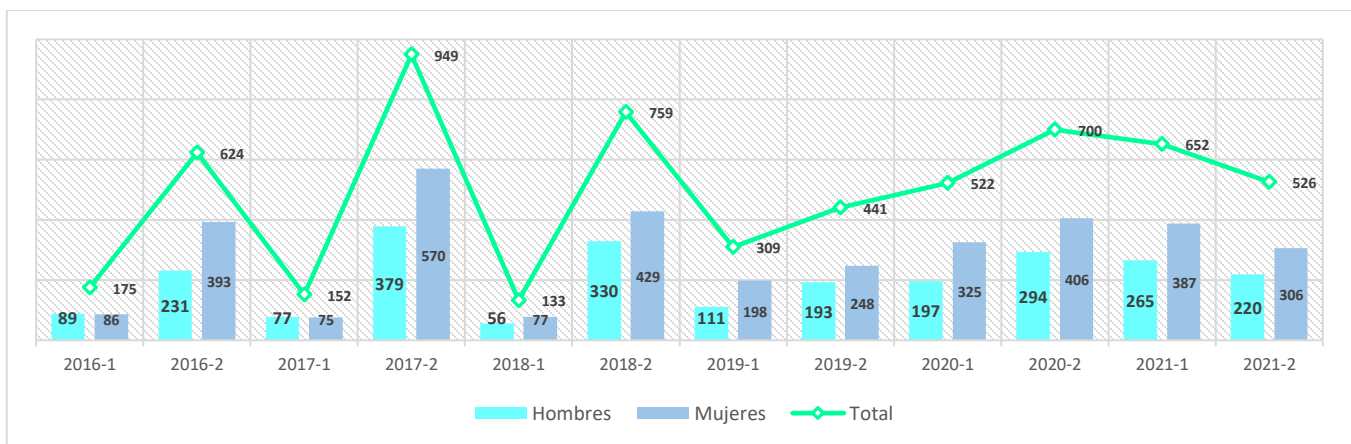
Desde el equipo que elaboró este informe se retomó el Boletín Estadístico de la UPN y se puede concluir que, en la Universidad Pedagógica Nacional en el estamento estudiantil, existe una tendencia a la paridad de género entre hombres y mujeres en la matrícula de quienes ingresan a primer semestre en el período de análisis, presentado un leve aumento de 1 punto en promedio de las mujeres sobre la matrícula masculina, exceptuando los tres últimos períodos correspondiente a la pandemia, donde la diferencia aumenta entre 7 y 9 puntos, como se observa en la siguiente gráfica:

Gráfica 16. Matriculados primer semestre por género, estadísticas generales, 2016 – 2021



FUENTE: SUBDIRECCIÓN DE ADMISIONES Y REGISTRO - CÁLCULOS: OFICINA DE DESARROLLO Y PLANEACIÓN

Gráfica 17. Graduados programas de pregrado, estadísticas generales, 2016 – 2021



FUENTE: SUBDIRECCIÓN DE ADMISIONES Y REGISTRO

Sin embargo, se requiere actualizar los sistemas de información binarios, para lograr lecturas más acordes a la realidad del estamento estudiantil.

Secretaría General

La Secretaría General fue consultada, específicamente sobre la distribución por género de los estamentos en los procesos de representación en las instancias de la universidad, teniendo en cuenta que estas son un reflejo de las dinámicas políticas que se presentan tanto en docentes, estudiantes y egresados.

A continuación, se presenta la información sobre la participación por género en la representación de profesores/as al CSU.

Tabla 11. Representantes de Profesores/as al Consejo Superior

VIGENCIA	MASCULINO	FEMENINO
I semestre de 2017		2
II semestre de 2017	1	1
I semestre de 2018	1	1
II semestre de 2018	1	1
I semestre de 2019	1	1
II semestre de 2019	2	
I semestre de 2020	2	
II semestre de 2020	2	
I semestre de 2021	2	
II semestre de 2021	2	
Total	14	6

Fuente: Secretaría General

Teniendo en cuenta que el Consejo Superior es la máxima instancia de decisión de la Universidad Pedagógica Nacional es preocupante que desde el segundo semestre de 2019 no se cuente con representantes profesoras ante este órgano de decisión y por sobre todo que no se cuente con representación paritaria institucionalizada.

Sí el Consejo Superior no se constituye como una instancia paritaria será complejo que la dinámica institucional cambie de una representación masculina hegemónica del 70% y frente a un 30% de representación femenina, lo cual evidencia un desequilibrio y brecha de género, además de conocer que no se mide la participación en la representación de género no binario.

Será necesario que desde el Consejo Superior se evalúen las garantías de enfoque de género tanto en su composición como en la representación profesoral para que en los Acuerdos que generen se cuente con la transversalización de género inmersa.

Tabla 12. Representantes de Profesores/as en el Consejo Académico

VIGENCIA	MASCULINO	FEMENINO
I semestre de 2017		2
II semestre de 2017		1
I semestre de 2018		1
II semestre de 2018	1	1
I semestre de 2019	1	1
II semestre de 2019	1	1
I semestre de 2020	1	1
II semestre de 2020	1	1
I semestre de 2021	2	
II semestre de 2021	2	
Total	9	9

Fuente: Secretaría General

Aunque en cantidades totales se puede decir que existe “paridad” se identifica que para la vigencia 2021 no fue garantizada por el Consejo Académico la participación de profesoras ejerciendo la representación en esta instancia de decisión.

Tabla 13. Representantes estudiantiles al Consejo Superior

VIGENCIA	MASCULINO	FEMENINO
I semestre de 2017	1	1
II semestre de 2017		1
I semestre de 2018	2	
II semestre de 2018	2	
I semestre de 2019	2	
II semestre de 2019	2	
I semestre de 2020	1	
II semestre de 2020	1	
I semestre de 2021	1	
II semestre de 2021		2
Total	12	4

Fuente: Secretaría General

Se considera grave que desde el Consejo Superior de la Universidad Pedagógica Nacional se legitime desde el 2017 la exclusión de las mujeres estudiantes y el fomento de la brecha de género ante la representación estudiantil con cifras totales de participación del 75% para los hombres y solo el 25% para mujeres.

Así las cosas, desde la Secretaría General de la Universidad y desde el Consejo Superior Universitario será necesario plantear estrategias que incrementen la representación de mujeres estudiantes.

Tabla 14. Representantes estudiantiles al Consejo Académico

VIGENCIA	MASCULINO	FEMENINO
I semestre de 2017	2	
II semestre de 2017	1	
I semestre de 2018	2	
II semestre de 2018	2	
I semestre de 2019	1	1
II semestre de 2019	1	1
I semestre de 2020	1	1
II semestre de 2020	1	1
I semestre de 2021	1	1
II semestre de 2021	1	1
Total	13	6

Fuente: Secretaría General

La representación estudiantil ante el Consejo Superior presenta una participación del 68,4% de hombres frente a un 31,6% de mujeres, lo cual evidencia una brecha de género ante la participación estudiantil.

Tabla 15. Representantes estudiantiles al Consejo de Egresados

VIGENCIA	MASCULINO	FEMENINO
I semestre de 2017	1	1
II semestre de 2017	1	1
I semestre de 2018	1	1
II semestre de 2018	1	1
I semestre de 2019	1	1
II semestre de 2019	1	1
I semestre de 2020	1	1
II semestre de 2020	1	1
I semestre de 2021	1	1
II semestre de 2021	1	1
Total	10	10

Fuente: Secretaría General

El único comité paritario de la muestra en la representación estudiantil es el Consejo de Egresados el cual sirve de ejemplo para los Comités de la Universidad

Consideraciones Finales y recomendaciones

La lectura de realidad sobre **Igualdad y Equidad de Género ¿Cómo vamos en la UPN?**, permite identificar las acciones de mejora que requieren de inmediata implementación, para avanzar en la transformación de una cultura institucional que reconozca la diferencia y la diversidad como elementos constitutivos de la misión y visión de la universidad.

El tema de género será uno de los tantos retos que tendrá el nuevo gobierno universitario, pues se hace prioritaria la implementación del Plan de Desarrollo Institucional como un eje principal, generando las condiciones para avanzar en la construcción de una Política de Género y cuidado, que impulse, oriente y brinde lineamientos de acción a todas las instancias de la institución.

Estas transformaciones culturales en materia de cierre de brechas de género requieren de dos elementos centrales: la voluntad y sensibilidad política frente a este tema de quienes toman decisiones en las instancias de la universidad, y la asignación presupuestal directa o etiquetada de recursos financieros de inversión y funcionamiento, que permitan visibilizar las acciones concretas que se implementan en los informes de gestión, los planes de acción y de mejoramiento institucional, los boletines estadísticos y en general todos los informes institucionales que así lo posibiliten contando con indicadores y metas

Así mismo, se sugiere que al interior de la UPN se implementen la Política Pública de género CONPES 4080 de 2022 y los Lineamientos para la inclusión del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIG) en las políticas orientadas a mejorar la relación Estado Ciudadanía brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP al interior de la Universidad, desarrollando estrategias y planes de acción que permitan cuantificar los impactos en la disminución de brechas de género en la UPN.

Desde el Comité de Transversalización¹ de equidad e igualdad de género se gestiona un enfoque que vaya mucho más allá de la inclusión únicamente de la mujer, incorporando una perspectiva amplia de inclusión de las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas (OSIGD). Sin embargo, se legitiman las luchas históricas que han enfrentado las mujeres para gozar de equidad de género de la sociedad y al interior de la UPN, se propone ampliar la participación de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas brindando igualdad de oportunidades.

¹ La transversalización de los enfoques de género, diferencial y de derechos de las mujeres implica: 1) incorporar acciones que resuelvan necesidades de manera diferenciada 2) garantizar los derechos de las mujeres 3) disminuir y erradicar desigualdades, brechas sociales y económicas, discriminación y violencias que afectan particularmente a las mujeres en sus diferencias y diversidad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021).

La transformación depende de todos y todas y el Comité de Transversalización de género se encuentra comprometido con la materialización de cambios estructurales en la Universidad Pedagógica Nacional para contar con una convivencia plenamente inclusiva lo cual se espera lograr de la mano con el nuevo gobierno universitario

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se establecen desde el Comité de Transversalización en aras de avanzar en la implementación del Plan de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Géneros, incorporando acciones de transformación de la cultura institucional:

1. Es perentorio de acuerdo con la normatividad internacional que se incorpora al bloque constitucional, la actualización de **TODOS** los sistemas de información de información que utiliza la *Vicerrectoría Administrativa y Financiera* como la plataforma de talento humano Queryx 7; inscripción a programas de bienestar universitario (cultura, salud, convivencia, apoyos económicos, Icetex, almuerzo subsidiado, deportes, GOAE); en la *Vicerrectoría de Gestión Universitaria* como la Plataforma PRIME del Centro de Investigaciones CIUP, los formularios de información de la Oficina de Relaciones Internacionales ORI, de la Subdirección de Asesorías y Extensión SAE, procesos de formación, talleres de inducción, etc. incluyendo las variables de identificación de género, pertenencia étnica y racial, edad, condición de discapacidad y situación especial, para tener lecturas y balances en una perspectiva interseccional, a partir de los formularios de inscripción o compilación de información. Se sugieren las siguientes preguntas:

¿Usted se identifica como? Hombre – Mujer - Hombre transgénero- Mujer Transgénero - Persona No Binaria

Orientación Sexual: Heterosexual- Lesbiana- Gay- Bisexual -Pansexual- Asexual

Pertenencia Étnica y Racial: Usted pertenece a comunidad: Indígena, Afrocolombiana, Negra, Raizal, Palenquera, Rrom,

Edad: Revisar lineamientos de comunicación no sexista- UPN (2022)

Condición de Discapacidad: Revisar lineamientos de comunicación no sexista-UPN (2022)

Situación particular: víctima del conflicto armado, firmante de paz, en situación de desplazamiento.

2. En la Subdirección de Personal, es urgente la inclusión de las variables de identidad de género, con el ánimo de garantizar el derecho a la libre autodeterminación de las personas que tienen alguno tipo de relación laboral o vinculación como docentes, trabajadores, administrativos, supernumerarios y contratistas, en los documentos

como carné institucional, contratos, resoluciones, etc. que incluyan el nombre identitario de las personas transgénero y no binarias, que no requiere de la formalización del documento de identidad ante la registraduría, ya que esta es una opción y no una obligación para quienes así asumen. De ahí que sea importante además de los datos de nombre, apellido y documento de identidad, preguntar por el nombre identitario. No hacerlo constituye una grave violación a los derechos humanos y al principio de autodeterminación consagrado en la Constitución Política de Colombia.

3. Igualmente se recomienda a la Subdirección de Personal, cruzar las variables de identidad de género con las formas de vinculación, profesiones y oficios, para identificar los impactos de políticas institucionales en la superación de las brechas de género, situaciones de categorías de análisis en el ámbito socio económico y laboral como: *escaleras rotas* (limitaciones que enfrentan las mujeres al ingresar al mercado laboral); *techos de cristal* (situaciones que impiden el ascenso en cargos laborales y de decisión) *Pisos pegajosos* (dificultad de participar en el mundo laboral por encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad económica, menor nivel educativo, recarga de las tareas de cuidado, entre otros).
4. Se recomienda a la Subdirección de Bienestar Universitario, además de incorporar las variables de identidad de género, caracterizar la participación en los programas de salud, identificando así líneas diferenciadas de prevención y atención con enfoque de género, en áreas de salud emocional, física, sexual reproductiva y sexual no reproductiva, incluyendo las disidencias sexuales.
5. Se recomienda a la Subdirección de Bienestar implementar en los reportes de información sobre coberturas, demandas y ofertas a la población, el nivel de formación de quienes participan, es decir si pertenecen al nivel de pregrado, posgrado, doctorado.
6. Se recomienda a los Programas de Bienestar Universitario, establecer algunas acciones dirigidas a los estamentos con menor participación en los programas, o la definición de acciones que respondan a las necesidades de otros estamentos de la universidad, como los docentes.
7. Se recomienda al GOAE incorporar en los reportes las atenciones del programa psicosocial dirigidas al estamento docente y trabajadores, y administrativos.
8. Se recomienda implementar una acción de indagación o investigación tipo cualitativo que permita saber a qué se debe la baja participación de hombres en las iniciativas de Bienestar y GOAE y qué estrategias incorporar para lograr una mayor participación de estos en los mismos, hay hombres jóvenes que pueden tener fragilidades muy graves que ameritan una indagación a mayor profundidad para reconocerla.

9. Desde el Comité de Transversalización se sugiere al CIUP la modificación del FOR013INV *Creación, actualización y fusión de grupos de investigación en la UPN* en el cual se incluyan las categorías de género “Femenino, masculino y no binario” y de ser posible incluir desarrollos tecnológicos en los aplicativos institucionales relacionados con investigación para que las y los investigadores y las y los monitores puedan manifestar su identidad de género cuando se consolidan grupos de investigación y le permita al CIUP contar con información actualizada.
10. Igualmente se recomienda al CIUP incluir en las convocatorias de investigación, líneas temáticas sobre el campo de estudios de género con relación a la formación disciplinar, las violencias basadas en género, diversidades y disidencias sexuales, tanto en el contexto interno de la universidad como la reflexión de contexto externos, para posicionar la investigación de género como una línea importante en materia educativa.
11. De manera particular se recomienda de acuerdo con la información reportada por la Vicerrectoría administrativa, ampliar la investigación a través de proyectos de Facultad o Convocatoria Interna del CIUP para indagar desde una perspectiva cualitativa la razón que explica la mayor cantidad de mujeres vinculadas como ocasionales; y la mayor participación de hombres vinculados como profesores de planta y catedráticos; y Promover investigaciones cualitativas sobre percepciones y sesgos de género, como de otras formas de discriminación implícitas y explícitas.
12. Igualmente se recomienda al CIUP, establecer acciones afirmativas para el apoyo a mujeres investigadoras; realizar acciones afirmativas para el fortalecimiento de grupos de investigación que estén realizando proyectos con enfoque de género y diferencial; difundir la incidencia e importancia de la igualdad de género para alcanzar una educación de calidad.
13. Se recomienda también al CIUP, la SAE y la ORI, adelantar con sus equipos administrativos, de la población a la que dirigen sus acciones en la universidad y hacia las comunidades externas, procesos de formación en género e investigación, educación, género e interseccionalidad, interculturalidad, violencias basadas en género, etc, que permitan incorporar los enfoques de género, diferencial y de derechos de las mujeres en las investigaciones de cada una de las líneas de acción que desarrollan estas dependencias.
14. Se recomienda la Subdirección de Admisiones incorporar las variables de identidad de género como se estipula en la primera recomendación de este apartado, con el ánimo de hacer seguimiento en los procesos de inscripción, matrícula, permanencia, deserción, terminación y titulación de la población estudiantil de pregrado y posgrado.

15. Igualmente, se recomienda a la Subdirección de Admisiones en la documentación de titulación hacer uso de los pronombres correspondientes de acuerdo con el género con el que se identifican las personas a titularse, evitar el genérico masculino en la designación como licenciado/a /e.
16. Se recomienda a la Vicerrectoría Académica fortalecer la reflexión sobre la incorporación del enfoque de género en la formación de maestros/as que desarrollan las unidades académicas, por ejemplo, en la actualización de las mallas curriculares en los procesos de renovación y solicitud de registro calificado de las Licenciaturas y programas de posgrado; en los programas analíticos de los espacios académicos teórico-prácticos, obligatorios, electivos y optativos.
17. Se recomienda a la Vicerrectoría Académica realizar un diagnóstico con mayor profundidad para comprender el comportamiento de la matrícula en términos de género. Hay investigaciones que muestran que en los últimos años en América Latina aumentó la matrícula de mujeres y disminuyó la de hombres. Sin embargo, el Observatorio de Género de la Universidad Nacional, advierte sobre un proceso de decrecimiento de la matrícula femenina, teniendo reportes de una relación de 30% con relación a la matrícula masculina del 70%. Es necesario saber si esa tendencia se mantiene en términos de la retención y la permanencia o qué cambios se dan desde una lectura que incorpore la variable de género.
18. Así mismo, se recomienda crear estrategias de formación a docentes y directivas sobre y para la integración de los enfoques de género y diferencial en los contenidos curriculares en todas las disciplinas; diseñar e implementar estrategias para la transformación de las prácticas pedagógicas, diseños curriculares, creación de contenidos, metodologías y didácticas desde los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, eliminando contenidos que promuevan cualquier forma de discriminación; incorporar desarrollos teóricos de coeducación y pedagogías de género; Incluir en el currículo la visibilizarían de mujeres en la producción de conocimiento desde sus diferencias y diversidad; incluir en los contenidos curriculares acciones que fortalezcan competencias para la prevención y atención de violencias contra las mujeres, así como la garantía de derechos de las mujeres.
19. Se hace necesario que desde el nuevo gobierno universitario se establezcan los criterios de promoción de la paridad de género dentro de la Universidad Pedagógica Nacional y de inclusión de las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
20. Se recomienda a la Secretaría General y a todas las instancias de representación de la universidad, el diseño de estrategias para garantizar la promoción de las mujeres y de la paridad de los escenarios de toma de decisión, particularmente teniendo en cuenta que instancias como CSU tiene una baja representación estudiantil en relación con este espectro de población en la institución educativa.

21. De igual manera, se recomienda construir una política de participación y representación paritaria a nivel institucional con participación de los diferentes actores de la institución educativa (directivas, docentes, estudiantes, colectivas feministas y de género, personal administrativo), con el fin de garantizar la participación paritaria en todos los estamentos de la institución y en las diferentes instancias de representación por áreas y procesos; Desarrollar procesos de formación y capacitación política con perspectiva de género y diferencial que contribuya al fortalecimiento de capacidades para la participación y representación incidente de las mujeres en todos los escenarios de toma de decisión y el fortalecimiento de las colectividades de mujeres.
22. Crear y/o fortalecer una instancia de género (decisoria y técnica) y un plan de acción, que identifique metas, acciones, presupuesto y responsables.

2. Marco normativo

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Raciales (1969)
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- La “Convención de Belem do Pará”, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que se ratifica por el Estado Colombiano mediante la ley 248 de 1995. La Convención Interamericana de Derechos Humanos- Pacto San José (Ley 16 de 1972).
- Declaración Mundial sobre educación para todos -EPT- La Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje (1990).
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Protocolo de San Salvador (Ley 319 de 1996)

- La Convención sobre la tortura y otros tratos o penales crueles, inhumanos o degradantes (Ley 70 de 1986).
- Los Principios de Yogyakarta (2007) la Corte Constitucional incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual, los Principios constituyen un parámetro integral para aplicar el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 12 de 1991)
- Declaración Mundial sobre educación superior siglo XXI: visión y acción (1998)
- Foro mundial sobre la educación (2000)
- Conferencia Mundial Educación Superior (2009)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley 762 de 2002)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009).
- El Objetivo número 4 sobre educación de calidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”.

Marco normativo nacional

- Ley 51 de 1980. Ley de No Discriminación, Ratifica la CEDAW. El Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.
- Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.

- Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará. Como se mencionó anteriormente, esta define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia y la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como la que se destine dentro del ámbito nacional.
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- La ley 581 de 2000, mediante la cual se establecen los mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en todas las instancias de las ramas y demás órganos del poder público y en las instancias de decisión de la sociedad civil.
- La Ley 823 de 2003, mediante la cual se establecen mecanismos para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres, en la esfera pública y privada.
- La 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".
- Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,
- Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Decreto 4796 de 2011, Ministerio de Salud y Protección Social, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257/08.
- Decreto 4798 de 2011, Ministerio de Educación Nacional, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257/08.
- Ley 1620 de 2013, del Ministerio de Educación Nacional, que 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.
- Ley 731 de 2002. Ley de mujeres rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

- Ley 823 de 2003. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.
- Ley 984 de 2005. Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, reconoce la competencia del Comité para considerar las comunicaciones presentadas, asegura el goce de derecho y en condiciones de igualdad para todas las personas y el Estado, se compromete con la adopción de medidas para evitar violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres.
- Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.
- Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación
- Documento “Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva” del Ministerio de Educación Nacional (2018)
- CONPES 4080 de 2022, Política Pública de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País, para generar condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. De esta manera, se establece una hoja de ruta para dar continuidad a las acciones que se han venido adelantando en este Gobierno, con el objetivo de empoderar a las mujeres de todas las regiones de Colombia.

Marco institucional

- Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2024- “Educativa de educadores para la excelencia, la paz y la sustentabilidad ambiental”.
- Plan de Transversalización de la Igualdad y la Equidad de género Universidad Pedagógica Nacional 2020-2030.

- Resolución Rectoral 082 de 2021 “Por medio de la cual se adopta el Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género en la Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el comité asesor para el cumplimiento y seguimiento del protocolo”.

3. La Política Institucional de Género y Cuidado en la UPN

La igualdad y la equidad se suscriben en el marco de los derechos humanos como una opción de justicia, producto de luchas sociales que se han librado a lo largo de la historia, en la búsqueda de una sociedad con justicia social.

Para la Política Institucional de Género y Cuidado en la Universidad Pedagógica se retoma el concepto de igualdad como un principio normativo y horizonte de sentido de los derechos humanos, estipulado para tutelar las diferencias de género, nacionalidad, idioma, religión, opiniones políticas, condiciones personales y sociales. Asimismo, el principio de igualdad requiere que se reduzcan las desigualdades, porque, de hecho, somos desiguales respecto a las condiciones económicas y oportunidades sociales. (Ferrajoli, 2010).

Las diferencias y las desigualdades son hechos, mientras que el principio de igualdad es una norma que tiene el fin de proteger y valorizar las diferencias y de eliminar, o cuando menos reducir, las desigualdades que derivan en el establecimiento de privilegios y discriminaciones.

Por su parte, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer define la *discriminación* como “toda distinción, exclusión basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Cedaw, 1979).

La equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia, que implica una distribución de los recursos y del poder, para atender las diferencias y desigualdades de las necesidades de las personas. Así, la equidad de género busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, condiciones y reciban el mismo trato para acceder a los derechos, sin desconocer sus particularidades.

Reconocer los diferentes sistemas de exclusión y discriminación por identidades de género, orientación sexual, pertenencia étnica, generación, zona de habitabilidad urbana o rural, condición de discapacidad y otros elementos que se derivan del sexismo, racismo y clasismo, permite implementar acciones que contribuyan a la transformación de la cultura institucional para avanzar en la igualdad y equidad de género.

Fases de construcción de la Política Institucional

La construcción de la Política Institucional de Género y Cuidado reconoce en la Universidad Pedagógica Nacional, como antecedente el Plan de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Géneros, vigente en el PDI actual. Por lo que el proceso ha llevado las siguientes fases:

Fase de construcción de la Política	Elementos	Aspectos	Instrumento
I. Elaboración de Agenda-Horizonte de Sentido	Marco de Referencia	Marco conceptual enfoques diferencial y de género, derechos humanos, interseccionalidad, identidades diversas, Marco normativo	Plan de Transversalización 2018
	Identificación de la situación, potencialidad o problema a intervenir: valoración factores críticos	Lectura de realidad 2015-2017. Igualdad y Equidad. ¿Cómo vamos en la UPN, 2017-2021?	Plan de TVS 2018 Lectura Diagnóstica 2021-2022. Revisión del Boletín estadístico 2021
II. Formulación	Marcos de la política pública: ético, normativo, conceptual, analítico. *Objetivos y fines de la política. *Estructura de la política pública (según se determine) donde se Identifican las acciones estratégicas *dimensiones, ejes, líneas de acción. *Orientaciones para la implementación de la política.	Identificación de 5 componentes del Plan de TVS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevención de violencias VBG ▪ Planeación con Enfoque de Género ▪ Comunicación no sexista ▪ Conocimiento No Androcéntrico ▪ Participación Política Participación y Asesoría en este proceso de la Oficina de Planeación de la UPN. Asesoría y acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer, de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, referente para el sector Educativo.	Plan de TVS 2018 Actualización de Enfoques de Masculinidades No hegemónicas y Perspectiva de cuidado. Revisión componentes a la luz del Plan Revisión y ajuste de las líneas de acción Construcción de Plan de acción (productos, metas)
III. Adopción	Elaboración del proyecto de acto administrativo (con la documentación que sustenta el proceso de construcción de la política a adoptar.	En el PDI 2020-2024, se incluye el Plan de Transversalización del 2018.	Se entrega borrador de resolución de adopción.
IV. Implementación	Creación de instancia académica y técnica específica de género, que coadyuve a la implementación y seguimiento del Plan de Acción.	* Diseño del Plan de Acción anual * Posible armonización de planes, programas o proyectos.	
V. Seguimiento	Instrumentos de seguimiento con base en indicadores institucionales establecidos por la Oficina de Planeación.		

Horizontes de sentido

Adoptar o incorporar la perspectiva de género dentro de los procesos de educación superior, implica todo un compromiso por contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa, además se presenta como imperativo que la universidad responda a los retos establecidos en la ***Declaración Mundial de la Educación Superior para el siglo XXI***, que contempla dentro de sus prioridades la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos formativos, administrativos, académicos y de investigación.

Como antecedente importante en el proceso recorrido por la Universidad Pedagógica Nacional, ha sido la implementación del Plan de Transversalización de la igualdad y equidad de Género, que, a la vez, responde a un concepto y una metodología, que tiene como propósito actuar sobre la realidad de desigualdad entre hombres y mujeres, producto de las relaciones de poder que subyacen en las relaciones sociales.

Desde la IV Conferencia de Beijing en 1995, se estableció como una *“estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”* (ONU, 1999).

Para implementar la propuesta de transversalización de igualdad y equidad de género se requiere contar con dos componentes fundamentales: la sensibilidad frente a la temática y la voluntad política.

Principios

La *Política Institucional de Género y Cuidado*, implica un posicionamiento de tipo político con alcances técnicos y financieros, que evidencian el compromiso de la formadora de formadores, en atender las posibles brechas que dificultan la igualdad entre los diferentes miembros de la institución, en un quehacer constante de visibilizar, sensibilizar, evaluar, e implementar acciones en clave de superación de las desigualdades y dificultades producidas por las estructuras de género, en cruce con las diferentes variables de disparidad (etnia, clase, discapacidad, generación, orientación sexual).

De esta manera las pautas que dirigen esta política están ligadas a unos principios:

- a. ***Igualdad de género:*** Se constituye sobre la base del principio constitucional de igualdad y sobre el principio que establece en el artículo 43 de la Constitución Política de 1991, que *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”*, de igual manera, y reconociendo las diferentes instancias en las que internacionalmente el país ha ratificado su compromiso para erradicar y superar las múltiples dificultades

para que este principio se concrete en la vida cotidiana y social de las mujeres, es preciso identificar que este principio contempla diferentes tipos de mecanismos y leyes, que no sólo permitan identificar posibles riesgos de vulneración y discriminación, sino también la posibilidad de recrear mayores espacios de participación, acceso y reconocimiento.

- b. **Equidad:** este principio implica el reconocimiento y valoración de la transformación de relaciones que construyen referentes para la consideración de las diferencias; el reconocimiento de derechos y aportes de manera diferencial; como caminos para consolidar la igualdad en derechos entre las personas.
- c. **No discriminación:** El principio de No discriminación enuncia de manera negativa el principio de igualdad, propuesto como un mandato, distingue de manera enfática que cualquier violación a este principio es una vulneración a la dignidad humana, por lo tanto al mismo principio de igualdad; se considera que una vulneración a este principio la constituyen cualquier expresión o acción asociada a discriminación racial, de origen, de sexo, identidad étnica, cultural o de género, religión, opinión, filiación política, orientación sexual, aspecto o indumentaria, en últimas cualquier situación que pueda alterar el reconocimiento, ejercicio y derecho mismo.
- d. **Participación:** La participación como principio nos permite acudir a un fundamento democrático que posibilita brindar garantías para la igualdad y al mismo tiempo visibilizar los obstáculos en este camino y en la garantía efectiva de los derechos humanos, la participación en suma constituye la posibilidad de ampliar los caminos para la construcción de igualdad y equidad de manera efectiva y concreta.

Enfoques

La Política Institucional de Género y Cuidado, se dinamiza a partir del entretendido de los enfoques diferenciales de género, derechos humanos y derechos de las mujeres, de orientaciones sexuales y masculinidades no hegemónicas en el marco de la interseccionalidad.

a. Enfoque de género:

El enfoque de género es vital en este proceso de transversalización, ampliando la mirada para incluir la perspectiva de mujer, diversidad sexual y la posibilidad real de la construcción de masculinidades no hegemónicas. “La perspectiva de género por lo tanto, como aporte de la teoría feminista que parte de una realidad de opresión hacia las mujeres, es entonces un concepción distinta que deja de lado los argumentos biologicistas para explicar la realidad a la vez que integra un modelo nuevo que implica no colocar al hombre como paradigma de lo humano e incorpora y visibiliza a la mujer, lo cual refleja una construcción de una sociedad incluyente con posibilidades equitativas para ambos géneros” (Fernández Aguilera, 2011, p. 44).

Al respecto vale retomar tres ejes de análisis fundamentales para develar las desigualdades de género. El primero hace referencia a reconocer las asimetrías propias que genera el sistema sexo/género/deseo, internalizadas, aprendidas y reforzadas por procesos educativos. El segundo eje se refiere al uso y la división de los espacios público y privado, donde ocurren “los reconocimientos, valoración y la jerarquización, donde se da la mayor integración de la identidad y se realiza la producción tanto de bienes y servicios como de subjetividad y comunicación de sentido, en tanto que en el ámbito privado se goza de la intimidad y el descanso, también se produce la subjetividad, la función más importante es la de reproducirla subjetividad que se produce afuera. En este espacio se construye día a día la familia o al grupo de convivencia que se desea, tiene lugar la reproducción (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 49). Y, por último, las dinámicas de la opresión, dado que el enfoque de género, parte de la consideración de que a las relaciones sociales subyace el poder que se materializa en la explotación y dominio inter o intragéneras.

Un enfoque y perspectiva de género no hace referencia solamente a “asuntos de mujeres” ni a un problema de mera igualdad formal entre hombres y mujeres, sino que considere los siguientes aspectos: 1. Que las relaciones de género no se dan sólo entre hombres y mujeres, sino que tienen un lugar entre una serie de sujetos marcados tanto por su identidad sexual como de género, tales como los hombres heterosexuales, gays, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros. 2. Que estas relaciones de poder están signadas por una serie de instituciones sociales y tecnologías que gobiernan el género (heterosexualidad obligatoria, heteronormatividad, homonormatividad, cisgenerismo, la matriz heterosexual, el pensamiento hetero). 3. Que estas relaciones siempre son relaciones de poder y que ubicarse en alguna de las identidades sexuales y de género referidas en el punto 1, implica una situación específica dentro del poder. 4. Que no obstante lo anterior, esa situación específica dentro del poder marcadas por el género es dinámica, es decir, puede cambiar circunstancialmente, aunque las instituciones que gobiernan el género dispongan lugares de ordinación y subordinación estructural para cada una. 5. Que el sistema sexo-género está siempre afectado por otras matrices de opresión como la clase, la raza (racialización-racismo), la edad, la discapacidad, el origen, la etnicidad, entre otras, y que por lo tanto ninguno de los sujetos-hombres heterosexuales, gays, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros- son sujetos estables, homogéneos, ni universales y que de hecho estas designaciones surgen de un “sistema género moderno colonial” (Lugones:2010) reproducido principalmente desde lógicas institucionales asentadas en urbes centralistas. (Esguerra y Bello, 2013).

b. Enfoque de Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres

El reconocimiento del enfoque de derechos implica identificar que los sujetos son los titulares de derechos y es el Estado el garante de estos. Lo anterior conlleva a modificar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas.

La opción ético-política por los derechos humanos, además de constituir una opción de justicia, implica una vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento

Sin embargo, como el discurso y la práctica de los DDHH no es neutral, sino que responde a su construcción históricamente masculina, le apellidamos *derechos humanos de las mujeres*, en cuanto que se hace necesario visibilizar el sujeto de mayor subordinación y discriminación. “Entre los parámetros de los derechos humanos se encuentra el de la igualdad, el cual no se define a partir de un criterio de semejanza, sino de justicia. La igualdad significa, entonces, tener los mismos derechos y la misma posibilidad de ejercerlos. Los derechos de las mujeres no pueden ser excluidos de la perspectiva de la integralidad de los derechos humanos” (Red TDT, 2006:19. Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 15).

Se requiere cambiar la perspectiva. Dejar de ver a las mujeres como un grupo aislado y “vulnerable” para entender, reconocer y modificar las causas estructurales que reproducen la subordinación (Posada, 2007).

Paulatinamente se ha incorporado los derechos humanos de las mujeres en diferentes instrumentos y tratados internacionales, que entran a formar parte del bloque constitucional de los países, una vez estos ratifican su adhesión a los mismos. Uno de los hitos importantes se encuentra en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos realizada en Viena en 1993, que reconoce los derechos humanos de las mujeres como parte de los derechos humanos:

El principio 18 marca la inclusión de los derechos de las mujeres y la niña como parte de los derechos humanos, la necesidad de erradicar la discriminación por sexo y la necesidad de “la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional; declara también que la violencia al ser incompatible con la dignidad de la persona debe ser erradicada “con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social” (*idem*); con relación a las políticas públicas de género insta a los gobiernos y a las instituciones intergubernamentales a “que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña” y a que adopten “las medidas apropiadas para hacer frente a la intolerancia y otras formas análogas de violencia fundadas en la religión o las convicciones, en particular las prácticas de discriminación contra la mujer (*idem*). (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p.23).

c. Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas

Adoptar un enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género para el logro de la equidad en la Universidad Pedagógica Nacional, implica reconocer que el orden sexual reproduce jerarquías y desigualdades de oportunidades para las personas que no se identifican

con las normas de la heterosexualidad obligatoria. En este sentido, no solamente existen discriminaciones en contra de las mujeres, sino que estas se ven reforzadas por una normatividad social que exige una “coherencia” con el género asignado al nacer y una corporalidad que no transgreda el binarismo masculino/femenino. De este modo, se han documentado casos de violencia sistemática en contra de mujeres lesbianas, bisexuales y trans, así como de hombres trans y gays dentro del sistema educativo, como producto de la reproducción de pautas de sociabilidad basadas en la heterosexualidad obligatoria y un currículo oculto que borra sus existencias.

Según los Principios de Yogyakarta (2007) adoptados por la Asamblea General de la ONU se establece el derecho que tienen todas las personas a la educación “sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas. Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.” (ONU, 2017)

De manera fundamental la apropiación de un enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas debe abordar el asunto de la exclusión del sistema educativo que tienen que enfrentar de manera desproporcionada las personas trans y generar medidas para garantizar su ingreso, permanencia y logro dentro de la Universidad. Asimismo, se deben generar mecanismos de protección y acompañamiento para prevenir el acoso y el hostigamiento, para que se respete la identidad de género autodeterminada de las personas y se las incluya en la vida académica en igualdad de condiciones.

La ONU señala que dichas transformaciones requieren de un cambio curricular para ser efectivas, es decir, este enfoque busca “Asegurar que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, incluyendo las necesidades particulares de las y los estudiantes.” (ONU, 2017)

d. Masculinidades no hegemónicas

La perspectiva de las Masculinidades no hegemónicas surge como respuesta crítica a los modelos de comportamiento y relacionamiento masculino que reproducen la desigualdad y sexismos impuestos por el patriarcado, en el que se subordina todo aquello que se considere femenino o disidente.

En este sentido, las masculinidades no hegemónicas asumen como punto de partida el cuestionamiento de los privilegios que otorga la sociedad patriarcal al colectivo de varones, y se plantea como opción la construcción de relaciones más igualitarias con los y las otras, donde se profundice la transformación cultural para construir sociedades más justas.

e. La Perspectiva de Interseccionalidad

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, útil en el contexto del trabajo jurídico y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

(...). Comienza con la premisa de que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las

En términos de las posibilidades que implica abordar desde la mirada interseccional un asunto como el derecho a la educación, nos permite responder al criterio de asequibilidad, que no responde solamente a la viabilidad frente al cumplimiento o alcance de las mismas posibilidades entre los sujetos que en igualdad de condiciones acceden a la posibilidad fáctica de educarse, sino a la comprensión frente al hecho de tener o no en cuenta las particularidades de las condiciones de sujetos no sólo como individuos, sino como colectividades determinadas por las desventajas estructurales, pero marcadas también como sujetos en los que dichas determinaciones históricas se cuentan y particularizan al traslaparse.

El esfuerzo por complejizar las lecturas que se hacen de la realidad permite el reconocimiento de la multiplicidad de sujetos, condiciones y situaciones que amplían el horizonte frente a los retos pendientes en la incorporación de la transversalización de género en educación superior.

f. La perspectiva del Cuidado

La perspectiva del cuidado corresponde a reconocer todas las acciones que se realizan para sostener, continuar, restaurar el entorno que nos rodea, y que nos posibilite un bienestar para la vida. El cuerpo como primer territorio, la relación que establecemos con otros y otras, y la forma de interactuar con la naturaleza, ocupan el centro de la reflexión y la práctica del cuidado. “El cuidado es una función social que, por medio de un conjunto de acciones, provee bienestar durante el ciclo vital humano, donde todas y todos somos interdependientes, requiriendo diferentes niveles de apoyo en momentos particulares de nuestras vidas” (SDMujer, 2021. p.2).

En este sentido, La perspectiva de cuidado sitúa otras relaciones posibles en la configuración de las interacciones sociales a partir de redes que permiten el mantenimiento de la vida. El reconocimiento del cuidado y su valor social configura una meta en la construcción de comunidades más corresponsables y consientes del aporte de los cuidadores y cuidadoras a la construcción del tejido social, la generación de condiciones de posibilidad para su bienestar y desarrollo.

Objetivos

Objetivo general

Contribuir a la construcción de condiciones de igualdad y equidad de género para todos los miembros de la comunidad universitaria (maestros/as, estudiantes, trabajadores/as, organizaciones sindicales, personal administrativo y directivo, y egresados/as), que permitan construir una cultura del respeto por la diversidad y la diferencia en la universidad Pedagógica Nacional.

Objetivos específicos

- Incorporar el enfoque de género en todos los programas, proyectos, procesos y procedimientos que desarrolla la universidad.
- Promover una cultura del cuidado como eje de bienestar de la comunidad universitaria.
- Implementar elementos de reflexión pedagógica, académica y política que permitan construir una convivencia en perspectiva restaurativa en el manejo de las situaciones de conflicto.

Escenarios de aplicación

La presente política institucional contempla todos los escenarios de la vida universitaria. Por esta razón, se proponen los siguientes escenarios:

- *Formación- Docencia:* análisis de currículo explícito y oculto, material didáctico, material de consulta y práctica pedagógica.
- *Investigación:* producir conocimiento incluyendo el enfoque de género implica la consideración de variables diferenciales en el ejercicio de lectura de la realidad, modificando el androcentrismo, colonialismo y eurocentrismo del conocimiento que actualmente se produce y transmite en las instituciones de educación superior.
- *Extensión:* Potenciar los ejercicios de proyección social con una mirada desde la interseccionalidad, asumiendo la responsabilidad ético-política de las universidades en la construcción de país, superando la mirada intervencionista.
- *Bienestar Universitario:* Desarrollar programas que propendan por el buen vivir desde las potencialidades de la comunidad y no desde la necesidad, para fortalecer la construcción de sujetos autónomos con condiciones de vida digna.
- *Institucional:* Inclusión del enfoque de derechos de género en todas las reglas y prácticas de una organización (planeación, sistemas de información, presupuesto). transformar la cultura y arquitectura institucional.

Componentes y Líneas estratégicas:

La Política Institucional de Género y Cuidado contempla seis componentes estratégicos, que a su vez desarrollan algunas líneas estratégicas:

a. **Gestión del conocimiento no androcéntrico:**

Este componente propone cuestionar el saber disciplinar y modelos pedagógicos, que reproducen la orientación profesional a partir de unos estereotipos de género, para desarrollar acciones de incorporación del enfoque de género en todos los procesos de construcción de conocimiento en los procesos de formación de maestros y maestras.

Líneas Estratégicas

- Promover en los diferentes niveles y programas de formación que ofrece la Universidad, espacios académicos específicos y/o lecturas transversales que abordan la reflexión disciplinar y pedagógica desde el enfoque de género.
- Promover la investigación cualitativa y cuantitativa que permita el conocimiento de las dinámicas de género al interior de la universidad, los desarrollos disciplinares y en el campo de la pedagogía
- Establecer procesos de formación permanente para los docentes y estudiantes de la universidad, frente a la perspectiva epistémica, pedagógica y didáctica del enfoque de género en la educación.
- Construir una ruta de orientación para la incorporación del enfoque de género en los procesos de renovación curricular de los programas académicos que asumen la misionalidad de la universidad de formar maestros y maestras.
- Fortalecer un centro de documentación, con material bibliográfico, recursos pedagógicos y didácticos que contribuyan a la incorporación del enfoque en el currículo de los programas de formación de maestros y maestras.

b. **Cero tolerancia con la violencia basada en género:**

Fortalecer los procesos de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género, para construir ambientes seguros y de cuidado para toda la comunidad universitaria.

Líneas Estratégicas

- Implementar un protocolo de prevención, atención y seguimiento a los casos de violencia basada en género, que se presentan al interior de las dinámicas y escenarios de la universidad.

- Fortalecer el sistema de información interna de reporte de casos de violencias basadas en género denunciadas, atendidas y sancionadas.
- Ajustes de infraestructura para entornos seguros en todas las instalaciones de la universidad. Iluminación, señaléticas, etc
- Incluir en los currículos las cátedras de prevención de violencias

c. Participación Política:

Fortalecer los procesos de participación y representación política en condiciones democráticas y de paridad, de los integrantes de la comunidad universitaria, en órganos colegiados y escenarios de toma de decisiones.

Líneas Estratégicas

- Generación e identificación de información desde las diferentes instancias en perspectiva de participación con enfoque de género (cifras, barreras, impactos por estamentos).
- Conformación paritaria de instancias de toma de decisión en la universidad (cargos directivos, instancias como: CSU, Consejo Académico, Comités inter-estamentales).
- Promoción de la participación con enfoque de género e interseccional (personas en condición de discapacidad, adultas mayores, LGBTI, víctimas del conflicto armado, con pertenencias étnico-raciales específicas) en los diferentes escenarios consultivos y de toma de decisiones de la institución.
- Consolidación de una cultura institucional participativa paritaria y con enfoque de género a través de mecanismos que promuevan y garanticen la participación del conjunto de la universidad, especialmente de las personas y/o grupos excluidos históricamente y de acciones que favorezcan un mayor reconocimiento de la diversidad en una perspectiva no sólo incluyente sino dialógica y de negociación cultural, en la vida universitaria, en los diferentes escenarios de participación.
- Incorporación en los estatutos, mecanismos y normativas de la institución que regulan la participación de modo consultivo y decisorio, los enfoques que sustentan el Plan de Transversalización.

d. Educación, Cultura y Comunicación con Perspectiva de Género:

Generar estrategias educativas, culturales y comunicativas que aporten a la transformación cultural en las percepciones y prácticas que articulan las interacciones en términos de género al interior de la UPN a partir de la familiarización, apropiación y sensibilización de las temáticas que estructuran los enfoques en materia de prevención de violencias basadas en

género, masculinidades no hegemónicas, ética del cuidado, derechos sexuales y derechos reproductivos, entre otras afines a los enfoques de equidad de género y diferencial.

Líneas Estratégicas

- Promover la sensibilización y cambios de percepción de la comunidad educativa de la UPN con relación al cuidado, la equidad de género, masculinidades no hegemónicas y la prevención de VBG a partir de acciones pedagógicas, didácticas, culturales y comunicativas.
- Incentivar la apropiación, reconocimiento y comprensión del Protocolo de Prevención de VBG y su Ruta de Atención a partir de acciones pedagógicas y comunicativas dirigidas a la comunidad educativa de la UPN.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación institucional y organizacional de la UPN.

e. Planeación y Gestión Institucional:

Fortalecer una cultura institucional de gestión, planeación y organización con perspectiva de género y diferencial, que permita actualizar los procesos y procedimientos estratégicos de la institución.

Líneas Estratégicas

- Incorporar en todos los sistemas de información y planeación de la Universidad, las variables diferenciales de género, pertenencia étnico-racial y orientación sexual.
- Elaborar lineamientos, rutas, instrumentos, herramientas y/o guías para la incorporación del enfoque de género en la formulación y seguimiento de planes, programas y proyectos de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos y proyectos que adelantan de extensión social

f. Cultura de Cuidado

El componente de cuidado responde a la necesidad de reconocer y valorar el cuidado como un factor substancial en el bienestar individual y colectivo de las y los miembros de la comunidad universitaria, así como para garantizar la vivencia plena de sus derechos, generando condiciones de posibilidad para su ejercicio. Este componente promueve la construcción de una comunidad universitaria cuidadora como estrategia para la consolidación de una cultura de paz en el marco de una convivencia restaurativa.

Líneas Estratégicas

- Establecer programas para la redistribución de los trabajos de cuidado de la comunidad educativa de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Brindar reconocimiento a las personas que realizan trabajos de cuidado tanto en el campus universitario como en sus casas.
- Fomentar una cultura de reconocimiento y valoración de las actividades de cuidado.
- Elaborar lineamientos, rutas, herramientas y alianzas para reducir los trabajos de cuidado de la comunidad educativa.

A continuación, se presentan los componentes, con las respectivas líneas de acción y una proyección de indicadores:

Tabla 16. Componentes y líneas estratégicas de la Política Institucional de Género y Cuidado

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y CUIDADO 2022-2032			
COMPONENTE	LÍNEA DE ACCIÓN	Meta	Responsable
Planeación y Gestión Institucional con enfoque de género	Incorporar en todos los sistemas de información y planeación de la Universidad, las variables diferenciales de género, pertenencia étnica, racial y orientación sexual.	Lineamientos comunicación no sexista actualizados	Rectoría
		Incorporación del enfoque de género en la armonización del PDI	Rectoría
		Plataformas y aplicativos de información institucional incluyendo las variables diferenciales.	Subdirección de Sistemas de Información
		Informes institucionales de gestión incorporando los lineamientos de comunicación no sexista.	VAC/VGU/VAF
		Presentar la información estadística institucional desagregada por género, pertenencia étnica, racial y condiciones de discapacidad.	VAC/VGU/VAF
		Caracterizaciones y diagnósticos información sobre trabajo y roles de cuidado.	VAF
	Elaborar lineamientos, rutas, instrumentos, herramientas y/o guías para la incorporación del enfoque de género en la formulación y seguimiento de planes, programas y proyectos de la Universidad Pedagógica Nacional.	Alianzas y convenios interadministrativos para fortalecer los temas de género en la Universidad.	VGU
		Metodologías de presupuestos sensibles al género, que retomen la incorporación de criterios de presupuestos etiquetados o de inversión directa en los procesos de planeación y gestión financiera institucional.	OAP
		Guía para la revisión y seguimiento de la incorporación del enfoque de género en planes, programas y proyectos de la universidad.	OAP
		Capacitaciones a funcionarios, directivos y administrativos en la incorporación del enfoque del género, en los análisis respectivos para la toma de decisiones.	OAP
		Presupuesto institucional con la incorporación de etiquetas de género.	OAP

		Acciones con enfoque de género en el Plan de Acción y Mejoramiento Institucional.	OAP
	Incorporar la perspectiva de género en los procesos y proyectos que adelantan de extensión social		SAE
Cero Tolerancia con las violencias basadas en género	Implementar un protocolo de prevención, atención y seguimiento a los casos de violencia basada en género, que se presentan al interior de las dinámicas y escenarios de la universidad.	Equipo de atención psicosocial fortalecido como instancia que se encarga de la orientación técnica para la prevención, la atención integral de violencias basadas en género, ampliando la cobertura en orientación socio jurídica y atención psicosocial, desde el enfoque de género.	SBU
		Articulación intra e interinstitucional para la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género que se presentan en el ámbito universitario.	SBU
		Protocolos de atención interna y las rutas de atención externa de VBG difundidos con toda la comunidad UPN	SBU
		Instancias internas encargadas de sancionar las diferentes formas de violencias basadas en género, de acuerdo a cada uno de los estamentos que integran la comunidad universitaria.	SBU/CACS/OCDI
	Fortalecer el sistema de información interna de reporte de casos de violencias basadas en género denunciadas, atendidas y sancionadas.	Sistema de información interna de reporte de VBG, con todas las variables	CACS
		Informes periódicos sobre las atenciones de VBG en las medidas psicosociales y orientación jurídica	CACS
		Informes periódicos sobre el seguimiento de los casos de VBG sancionados con medidas disciplinarias, mediación pedagógica restaurativa, en proceso.	CACS/OCDI
	Ajustes de infraestructura para entornos seguros en todas las instalaciones de la universidad. Iluminación, señaléticas, etc		Infraestructura
	Incluir en los currículos las cátedras de prevención de violencias		VAC
	Gestión del conocimiento no Androcéntrico	Promover en los diferentes niveles y programas de formación que ofrece la Universidad, espacios académicos específicos y/o lecturas transversales que abordan la reflexión disciplinar y pedagógica desde el enfoque de género.	Documento de análisis de los contenidos del desarrollo de espacios académicos con enfoque de género y gestión de conocimiento no androcéntrico.
Promover la investigación cualitativa y cuantitativa que permita el conocimiento de las dinámicas de género al interior de la universidad, los desarrollos disciplinares y en el campo de la pedagogía		Base de datos de grupos de investigación y semilleros de investigación que impulsen los estudios de género y la gestión del conocimiento no androcéntrico. Base de datos de proyectos de investigación y trabajos de grado sobre los desarrollos disciplinares y pedagógicos con enfoque de género.	VAC- CIUP Todas las dependencias.

	Establecer procesos de formación permanente para los docentes y estudiantes de la universidad, frente a la perspectiva epistémica, pedagógica y didáctica del enfoque de género en la educación.	Base de datos de espacios académicos con enfoque de género de formación para docentes y administrativos. Diseño y desarrollo de cátedras de formación con enfoque de género para docentes y administrativos.	Todas las dependencias.
	Construir una ruta de orientación para la incorporación del enfoque de género en los procesos de renovación curricular de los programas académicos que asumen la misionalidad de la universidad de formar maestros y maestras.	Informe de sistematización de recolección de datos de conocimiento no androcéntrico en espacios académicos.	Decanos y decanas de Facultad, directores de departamento, coordinadores de programas y de escuelas.
	Fortalecer un centro de documentación, con material bibliográfico, recursos pedagógicos y didácticos que contribuyan a la incorporación del enfoque en el currículo de los programas de formación de maestros y maestras.	Base de datos de materiales bibliográficos, recursos pedagógicos y didácticos con los que cuenta la universidad en sus deferentes dependencias.	Todas las dependencias.
Educación, Cultura y Comunicación con Perspectiva de Género	Promover la sensibilización y cambios de percepción de la comunidad educativa de la UPN con relación al cuidado, la equidad de género, masculinidades no hegemónicas y la prevención de VBG a partir de acciones pedagógicas, didácticas, culturales y comunicativas	Diseño e implementación de un curso tipo MOOC articulado a través de tres módulos: conceptos básicos sobre género, derechos para una vida libre de VBG, promoción de buenas prácticas de autocuidado y corresponsabilidad, diferenciado por estamentos (estudiantes, docentes, trabajadores).	VAC - CINNET
		Diseño e implementación de talleres de sensibilización con perspectiva de género en materia de educación sexual integral, derechos sexuales y derechos reproductivos	SBU
		Escenarios artísticos, culturales, y deportivos que promueven una cultura libre de sexismo	SBU
		Consolidación de un programa de radio dirigido a la promoción de una cultura libre de sexismo.	SBU- La Pedagógica Radio
		Acciones y estrategias comunicativas, pedagógicas y culturales semestrales en las temáticas y enfoques que promueve la política de género institucional	SBU - Oficina de Comunicaciones
		Encuesta de percepción y receptividad de la comunidad educativa en las temáticas y enfoques que promueve la política de género institucional	Oficina de Comunicaciones
		Articulación interinstitucional para ampliar el alcance de las acciones de formación y sensibilización en las temáticas y enfoques que promueve la política de género institucional	VAC - SBU - ORI
		Implementación de una ruta para la prevención y promoción en servicios de salud sexual y reproductiva.	SBU- SALUD
		Acciones y espacios semestrales de formación y sensibilización con perspectiva de género dirigidos específicamente a hombres que integran la comunidad educativa de la UPN	SBU - Facultades
Acciones museográficas, campañas comunicativas y estrategias de promoción de materiales de consulta (bibliográficos y de otros recursos) con perspectiva de género y diferencial para el reconocimiento de figuras históricas y fechas emblemáticas en el terreno de las ciencias, la historia, el arte, la educación y la pedagogía	VAC - Oficina de Comunicaciones - Museo Pedagógico - Sub. Bibliotecas		

	Incentivar la apropiación, reconocimiento y comprensión del Protocolo de Prevención de VBG y su Ruta de Atención a partir de acciones pedagógicas y comunicativas dirigidas a la comunidad educativa de la UPN.	Acciones y espacios de socialización y actualización semestrales para la apropiación del protocolo y la ruta de atención dirigidas a equipos que integran las instancias de sanción y disciplinarias	CACS
		Acciones comunicativas y pedagógicas semestrales para la apropiación del protocolo y la ruta de atención dirigidas a estudiantes, docentes y trabajadores de la UPN	CACS
	Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación institucional y organizacional de la UPN	Acciones de actualización y fortalecimiento semestral del sitio web para la promoción de la política de género institucional y su instancia de ejecución	Oficina de Comunicaciones
		Acciones de promoción de carreras no tradicionales y con perspectiva de género en el marco de las campañas institucionales de carreras y programas de la UPN	VAC - Oficina de Comunicaciones
Implementar una estrategia pedagógica de divulgación del lineamiento de comunicación no sexista con los diferentes estamentos a través de redes sociales institucionales		COMUNICACIONES-SBU	
	Acciones de promoción anuales para ajustar la señalética organizacional con perspectiva de género y diferencial	Oficina de Comunicaciones y de Recursos Físicos	
Participación y Representación con Equidad	Generación e identificación de información desde las diferentes instancias en perspectiva de participación con enfoque de género (cifras, barreras, impactos por estamentos)	Elaboración permanente de encuestas dirigidas a la comunidad universitaria indagando por la percepción frente a procesos institucionales, así como su divulgación.	SBU, Planeación, Comunicaciones y diferentes instancias
		Documentos de Autoevaluación y acreditación Institucionales con la información relativa a procesos de participación y representación con equidad diferenciada.	Unidades académicas y administrativas
		Boletín Estadístico Anual con información sobre participación y representación paritaria en todos los procesos e instancias de la universidad.	Planeación, cuerpos colegiados y vicerrectorías
	Conformación paritaria de instancias de toma de decisión en la universidad (cargos directivos, instancias como: CSU, Consejo Académico, Comités inter-estamentales).	Instancias conformadas de manera paritaria y con garantías para la participación proporcional por estamentos y representaciones que contemplen criterios diferenciales (personas en condición de discapacidad, adultas mayores, LGBTI, víctimas del conflicto armado, con pertenencias étnico-raciales específicas)	CSU, Consejo Académico, Consejos de Facultad, Comités de Carrera, Comités Laborales, Comités Inter estamentales y demás órganos de representación y toma de decisión.
	Promoción de la participación con enfoque de género e interseccional (personas en condición de discapacidad, adultas mayores, LGBTI, víctimas del conflicto armado, con pertenencias étnico-raciales específicas) en los diferentes escenarios consultivos y de toma de decisiones de la institución.	Conformación y consolidación de la Mesa de Género como máxima instancia participativa para la garantía de una vida libre de violencias, para el control social y seguimiento de la política de género institucional, de carácter Inter estamental y con participación amplia e inclusiva.	
		Actualización y reforma del estatuto general y estudiantil a través de una convocatoria multiestamentaria que reconozca y legitime la instancia de Consejo Superior Estudiantil y consejos estudiantiles para una incidencia decisoria.	Estamento estudiantil, profesoral, cuerpos colegiados, unidades académicas y trabajadores.
		Apoyo y reconocimiento de los consejos estudiantiles y el Consejo Superior Estudiantil que representen los intereses de los diferentes actores estudiantiles. (personas en condición de discapacidad, adultas mayores, LGBTI, víctimas del conflicto armado, con pertenencias étnico-raciales específicas)	Unidades académicas y administrativas
	Consolidación de una cultura institucional participativa paritaria y con enfoque de género a través de mecanismos que	Habilitación de espacio radial para la difusión de avances y reflexiones en perspectiva de la participación ciudadana y de participación abierta y con equidad para la comunidad universitaria.	Emisora UPN radio

	<p>promuevan y garanticen la participación del conjunto de la universidad, especialmente de las personas y/o grupos excluidos históricamente y de acciones que favorezcan un mayor reconocimiento de la diversidad en una perspectiva no sólo incluyente sino dialógica y de negociación cultural, en la vida universitaria, en los diferentes escenarios de participación.</p>	<p>Espacio permanente de dialogo entre las diferentes instancias administrativas y la comunidad universitaria.</p>	<p>Mesas Inter estamentales</p>
		<p>Guía de participación y representación con equidad de la UPN para la comunidad universitaria con mecanismos e instrumentos o herramientas para la participación y representación con equidad, así como para el reconocimiento de los mecanismos de control social, socializada para la comunidad universitaria a través de los diferentes escenarios institucionales y de participación en general.</p>	<p>SBU, Oficina de Comunicaciones</p>
		<p>Generación de diferentes espacios de formación y consolidación de instancias para el control social y para la observación y seguimiento de elecciones a representaciones a los diferentes escenarios institucionales.</p>	<p>Vicerrectoría Académica, SBU.</p>
		<p>Informes de rendición de cuentas anual y de asambleas de facultad, Inter estamental que incorpore el balance del componente de participación y representación con equidad en la UPN y divulgado para toda la comunidad universitaria.</p>	<p>Rectoría UPN e instancias administrativas, Oficina de Comunicaciones.</p>
	<p>Incorporación en los estatutos, mecanismos y normativas de la institución que regulan la participación de modo consultivo y decisorio, los enfoques que sustentan el Plan de Transversalización.</p>	<p>Modificación Estatuto General, Reglamento estudiantil, Estatuto Docente, Estatuto de presupuesto.</p>	<p>CSU, Consejo Académico, Consejos de Facultad, Comités de Carrera, Comités Laborales, Comités Inter estamentales y demás órganos de representación y toma de decisión.</p>
<p>Cultura del cuidado</p>	<p>Establecer programas para la redistribución de los trabajos de cuidado de la comunidad educativa de la Universidad Pedagógica Nacional.</p>	<p>Encuesta de caracterización de cuidadores y cuidadoras con enfoque diferencial, de género, derechos y en perspectiva interseccional.</p>	<p>SAR- VAC</p>
	<p>Brindar reconocimiento a las personas que realizan trabajos de cuidado tanto en el campus universitario como en sus casas.</p>	<p>Estrategias de flexibilización curricular implementadas para garantizar la permanencia y graduación de la población cuidadora.</p>	<p>VAC</p>
	<p>Fomentar una cultura de reconocimiento y valoración de las actividades de cuidado</p>	<p>Escenarios de formación y sensibilización sobre la cultura del cuidado dirigida a profesores, trabajadores y funcionarios.</p>	<p>VAC- SUBDIRECCIÓN DE PERSONAL</p>
		<p>Elaborar lineamientos, rutas, herramientas y alianzas para reducir los trabajos de cuidado de la comunidad educativa.</p>	<p>SBU</p>
		<p>Escenarios de bienestar orientados al cuidado de cuidadores y cuidadoras</p>	<p>SBU</p>

Estructura para la implementación

La Universidad Pedagógica Nacional, creará una instancia autónoma de género, con asignación presupuestal de inversión y funcionamiento, con personal profesional y técnico, que permita dinamizar la Política de género, en la concertación, implementación y seguimiento de este instrumento.

Sin embargo, la implementación de la Política Institucional de Género y Cuidado requiere del compromiso de todas las instancias de la Universidad, en la concertación de metas y acciones anuales, de acuerdo con las competencias establecidas, quienes podrán solicitar

asistencia técnica y/o asesoría a la instancia de género de la Universidad, para orientar, diseñar, acompañar e implementar las acciones concertadas.

Recursos para la Política Institucional de Género y Cuidado

La implementación de la Política Institucional de Género y Cuidado de la Universidad Pedagógica Nacional contará con la viabilidad financiera en los planes de inversión de cada vigencia, materializando estas asignaciones en presupuestos directos de funcionamiento e inversión. Asimismo, se asignarán presupuestos directos y/o etiquetados sensibles al género, en cada los diferentes proyectos de inversión.

Evaluación, seguimiento y monitoreo

El seguimiento y monitoreo de la Política Institucional de Género y Cuidado se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Oficina de Planeación, en los instrumentos que esta designe para tal efecto.

La Evaluación de la política se realizará cada cinco años, con el propósito de evaluar le impacto de la implementación y la actualización que se requiera.

Referencias

- Ames Patricia, (Comp,) *Las brechas invisibles: desafíos para una Equidad de Género en la educación*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Arango, Luz Gabriela (2006) *Jóvenes en la Universidad. Género, Clase e Identidad Profesional*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia- Siglo del Hombre Editores.
- Awid, (2004) “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica” *Derechos de las Mujeres y Cambio Económico* No. 9, agosto 2004.
- Correa Olarte, María Eugenia, (2005) *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Bogotá, Grupo TM Editores -Universidad La Gran Colombia.
- Cosentino María del Carmen (coordinadora) (2010) *Reflexionando en la Escuela sobre Violencia de Género*, Cartilla Punto y Coma. Buenos Aires, Universidad de la Plata.
- Díaz-Aguado Jalón, María José (2005) *La violencia entre iguales en la adolescencia y su prevención desde la escuela*. Universidad complutense de Madrid,
- Domínguez, María Elvira, (2005) “Equidad De Género Y Diversidad En La Educación” en *Cuadernos del CES*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2005.
- Fernández Aguilera, Ma. Guadalupe, (2011), “Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. Análisis del Instituto Municipal de la Mujer de León. 1997-2006. Universidad Iberoamericana, León, Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato.

Mingo Aracely, (2006) ¿Quién Mordió la Manzana? Sexo, origen social y desempeño en la universidad. México, Fondo de Cultura Económica.

Santos G, Miguel Ángel (2011) “Curriculum Oculto y Construcción del Género en la escuela”, www.campanaderechoeducacion.org/2011

Silva, Rogério Goulart y COSTA, Maria Regina Ferreira (2011) “Violencia de género en las escuelas Universidade Federal do Paraná - Brasil http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11_SilvaR.pdf

Wills, María Emma (2007) “Inclusión sin Representación. La irrupción política de las mujeres en Colombia 1970-2000”. Bogotá, Grupo Editorial Norma.

Yarce Jorge y Carlos Mario Lopera, (2002) La Educación Superior en Colombia. Bogotá, IESALC, MEN- ICFES y Santillana.